

Sehr geehrte Damen und Herren,

kurz vor Weihnachten und dem Jahreswechsel möchten wir Sie mit unserem dritten Newsletter über Änderungen in der Gesetzgebung informieren und Ihnen neue Entscheidungen der Rechtsprechung darlegen, um Sie damit bei Ihrer wichtigen und anspruchsvollen Arbeit unterstützen.

Zudem haben wir Aktuelles aus unserer Verbandsarbeit zu berichten.

Wir freuen uns auf die gemeinsamen Herausforderungen im Jahr 2023.

Bevor wir diese Herausforderungen gemeinsam angehen, ist es Zeit Ruhe einkehren und das Jahr besinnlich ausklingen zu lassen.

Wir wünschen Ihnen daher ein frohes Weihnachtsfest, einen guten Start in das Jahr 2023 und vor allem, dass Sie gesund bleiben.

Ihr PTG- TEAM

Sebastian Jeschke
Geschäftsführung

Sandy Martak
Assistentin der Geschäftsführung

Katja Hoppenz
Assistenz der Hauptgeschäftsstelle

Karina Schulze
Rechtsreferentin **Berlin**

Fabienne Buchardt
Rechtsreferentin **Wuppertal**

Patricia Hertel
Assistentin

Giusie Avellino-Winkler
Rechtsreferentin **Mainz**

Bettina Bednarek
Assistentin

Rubriken

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

II. [aktuelle gesetzliche Änderungen:](#)

- Änderungen im Bereich Midijob, [Seite 5](#)
- Gesetzliche Regelung zum Urlaubsanspruch bei Quarantäne geplant, [Seite 5](#)
- eAU ab 2023, [Seite 6](#)

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

- Lohnfortzahlung bei betrieblicher Quarantäneregelung, [Seite 10](#)
- Keine vorzeitige Beendigung des Amtes der Schwerbehindertenvertretung, [Seite 13](#)
- Kein Initiativrecht des Betriebsrats - Einführung elektronischer Zeiterfassung, [Seite 16](#)

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

- [Änderungen im Bereich Midijob](#)
- [Gesetzliche Regelung zum Urlaubsanspruch bei Quarantäne geplant](#)
- [eAU ab 2023](#)

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

- Urteil im Zusammenhang mit Befristung
 - [Befristung des Arbeitsvertrags](#) zwecks Krankheitsvertretung: Zulässige Prognose des Arbeitgebers bzgl. der Rückkehr des erkrankten Arbeitnehmers (ArbG Erfurt vom 17.5.2022, Az: 6 Ca 1834/2)
- Urteile im Zusammenhang mit Corona
 - [Lohnfortzahlung](#) bei betrieblicher Quarantäneregelung (BAG vom 10.08.2022, Az: 5 AZR 154/22)
- Urteil im Zusammenhang mit Tariffähigkeit einer Gewerkschaft
 - Gewerkschaft ver.di ist auch in Pflegebranche [tariffähig](#) (BAG vom 13.09.2022 Az: 1 ABR 24/21)
- Urteile im Zusammenhang mit Urlaub
 - [Urlaub](#) sticht Verjährung (EuGH vom 22.09.2022, Az: C-120/21)
- Urteil aus dem Bereich SGB IX
 - Keine vorzeitige Beendigung des Amtes der [Schwerbehindertenvertretung](#) bei Absinken der Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten unter fünf (BAG vom 19.10.2022, Az: 7 ABR 27/21)
- Urteil aus dem Bereich Mindestlohn
 - Einer 24-Stunden-Pflegekraft in der häuslichen Betreuung muss der [Mindestlohn](#) gezahlt werden (BAG Urteil vom 24.06.2021, Az: 5 AZR 505/20)
- Urteil aus dem Bereich Arbeitszeiterfassung
 - Kein Initiativrecht des Betriebsrats - Einführung elektronischer [Zeiterfassung](#) (BAG, Beschluss vom 13.09.2022, AZ: 1 ABR 22/21)

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!

I. Aktuelles aus dem PARITÄTische Tarifgemeinschaft e.V.

1. Aktuelles aus den Bundesländern

Brandenburg

Nach dem Abschluss ist vor dem Abschluss. In unserem vorigen Newsletter haben wir über den letzten Tarifabschluss und die sich daraus ergebenden Verbesserungen, sowie dem damit einhergehenden Mitgliederzuwachs berichtet.

Wir befinden uns nun in Brandenburg in Vorbereitung auf die nächste Tarifrunde, erste Tarifkommissionen werden einberufen und auch auf Seiten ver.di finden bereits konkrete Vorbereitungen statt. Wir freuen uns daher auf eine spannende Verhandlungsrunde im Jahr 2023 in Brandenburg.

Sachsen-Anhalt

In Sachsen- Anhalt befinden wir uns derzeit in einer spannenden Verhandlung zu dem Thema „Kommen aus dem Frei“. Sollte sich diese Regelung bewähren, könnte Sie eine Vorreiterrolle für die übrigen Bundesländern einnehmen. Zwar erweisen sich die Verhandlungen als schwierig auf Grund der gegensätzlichen Positionen, wir sind aber zuversichtlich, dass wir eine für beide Seiten sinnvolle Lösung finden werden. Im Übrigen befinden wir uns in Vorbereitung auf die kommenden Tarifverhandlungen, die im Frühjahr 2023 starten sollen.

Hamburg

In Hamburg haben nach einer Verhandlungsaufforderung von Seiten des PTG e.V. erste Sondierungen mit ver.di stattgefunden. Leider befinden wir uns auf Grund der angespannten Personalsituation auf Seiten ver.di aktuell in einer „Wartephase“. Wir sind allerdings zuversichtlich das ver.di sich personell organisiert bekommt und wir für Hamburg im Frühjahr 2023 Verhandlungen aufnehmen können. Selbstverständlich halten wir Sie über den weiteren Verlauf auf dem aktuellsten Stand.

Berlin

Für Berlin wurde von Seiten des PTG e.V. und seinen Mitgliedern zusätzlich zu der Gewerkschaft ver.di auch auf die Gewerkschaft GEW zugegangen. Auch das Aufschlagsangebot wurde den Gewerkschaften bereits zugesandt. Der Herbst und Winter dieses Jahres standen im Zeichen der Verhandlungen mit ver.di auf Bundesebene und den Abstimmungen der Berliner Mitglieder zu den dort besprochenen Aspekten.

Wir freuen uns darauf, dass die Verhandlungen Anfang 2023 starten können.

Baden-Württemberg

Das virtuelle Kennenlernen zwischen den ver.di Vertretern aus Baden-Württemberg und den Vollmitgliedern im September 2022 verlief sehr positiv. Die Landesfachbereichsleiterin Irene Gölz gab ein grünes Signal für Verhandlungen in 2023. Das Arbeitgeberangebot liegt ver.di auch bereits vor. Die Tarifgemeinschaft wurde in gemeinsamen Terminen mit den Tarifgemeinschaften Rheinland-Pfalz/Saarland, Berlin und Hamburg über den Stand zu den Gesprächen mit ver.di auf Bundesebene unterrichtet. Eine Auswertung der ver.di Forderungen fand dahingehend statt. Wir erwarten nun gemeinsam mit Ihnen die Bundesempfehlung. Gemeinsam geht es dann in die Verhandlung mit ver.di auf die wir uns sehr freuen.

Rheinland-Pfalz/Saarland

Aufgrund der Termine mit ver.di auf Bundesebene gab es nach der Sommerpause in Rheinland-Pfalz/Saarland noch keine Termine für eine Verhandlung. Eine Terminplanung für 2023 haben wir nun zwischenzeitlich an Frank Hutmacher von ver.di Rheinland-Pfalz-Saarland gesandt. Sobald diese feststehen, werden wir die Tarifgemeinschaft dahingehend informieren. Zwischenzeitlich wurde die Tarifgemeinschaft in gemeinsamen Terminen mit den Tarifgemeinschaften Baden-Württemberg, Berlin und Hamburg über den Stand zu den Gesprächen mit ver.di auf Bundesebene unterrichtet. Eine Auswertung der ver.di Forderungen fand dahingehend statt. Wir freuen uns gemeinsam mit Ihnen einen guten Tarifvertrag auf den Weg zu bringen und werden Sie bezüglich der Terminentwicklung auf dem Laufenden halten.

Nordrhein-Westfalen

Die Phase des Erarbeitens der Tarifvertragsentwürfe in den Arbeitsgruppen ist abgeschlossen. Auch die letzten Abstimmungen zum Wunschartif in großer Runde sind erfolgreich beendet. Wir bedanken uns für die aktive und konstruktive Mitarbeit bei unseren Mitgliedern. Nach ersten Sondierungsgesprächen startet nun die 1. Verhandlungsrunde mit ver.di NRW bereits am 19. Januar 2023. Die weiteren Termine befinden sich noch in der Abstimmung mit ver.di, werden unseren Mitgliedern aber unverzüglich bekanntgegeben, sobald diese feststehen.

Bayern

Nach einem Gespräch mit dem Landesfachbereichsleiter Dr. Robert Hinke Anfang November können wir mitteilen, dass er uns seine Bereitschaft zum Verhandeln signalisiert hat. Daher bereiten wir aktuell alle zu versendenden Unterlagen vor und wollen Herrn Dr. Hinke noch Ende des Jahres die durchgeschriebene Fassung unseres Arbeitgeberangebots zukommen lassen. Nach einer kurzen Pause zwischen den Jahren gehen wir dann zusammen mit Ihnen auch in Bayern gestärkt in ein spannendes Jahr 2023. Im Januar 2023 steht für unsere Vollmitglieder bereits das virtuelle Kennenlernen mit Dr. Robert Hinke an. Die weitere Terminalschiene für unsere Verhandlung haben wir ebenfalls bereits an Dr. Hinke versandt und warten auf seine Rückmeldung. Sobald uns diese vorliegt werden wir Sie selbstverständlich informieren.

Unabhängig von den Entwicklungen auf Länderebene hat sich auch auf Bundesebene einiges getan. So konnte dort ein Arbeitskreis mit ver.di Bund installiert werden. In 3 Sitzungen war es Aufgabe dieses Arbeitskreises, eine grobe Richtschnur für die Verhandlungen auf Länderebene zu generieren, mit dem Ziel Themen auf Bundesebene insoweit vorwegnehmen zu können, dass auf Länderebene zu den geeinten Punkten kein Diskussionsbedarf besteht und damit die Verhandlungen schneller erfolgen können.

2. Personelles

Wir freuen uns für unser Büro in Berlin eine neue Assistenz der Hauptgeschäftsstelle gefunden zu haben. Als Ansprechpartnerin steht Ihnen nun für allgemeine Fragen rund um Ihre Mitgliedschaft und vieles mehr Katja Hoppenz zur Verfügung. Wir wünschen ihr ein gutes Einleben in die PTG e.V. Gemeinschaft und sagen „Herzlich Willkommen!“

II. Aktuelle gesetzliche Änderungen

1. Midijob

Zum 1. Januar 2023 wird die Grenze für Midijobs auf 2.000 Euro angehoben. Bis zu diesem Einkommen zahlen Beschäftigte dann geringere Beiträge in die Sozialversicherungen. Das bedeutet: Geringverdienern bleibt mehr Netto vom Brutto.

Worum geht es:

Midijobs sind Beschäftigungsverhältnisse, bei denen sich die monatlichen Bruttolöhne zwischen 520,01 Euro und 1.600 Euro bewegen. Zum 1. Januar 2023 steigt die Höchstgrenze auf 2.000 Euro. Bereits zum 1. Oktober 2022 wurde die Midijob-Grenze von 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben.

Midijobs sind sozialversicherungspflichtig. Das heißt: Beschäftigte und Arbeitgeber zahlen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Für Midijobber:innen sind die Beiträge im Vergleich zu regulär Beschäftigten stark reduziert.

Die Ausweitung entlastet sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mit geringem Arbeitsentgelt stärker als bisher. Der Arbeitnehmerbeitrag liegt am Beginn des Übergangsbereiches künftig bei null – bisher lag er bei circa zehn Prozent – und steigt dann gleitend zur Midijob-Obergrenze auf den regulären Arbeitnehmeranteil. Der volle Arbeitnehmerbeitrag wird ab Januar 2023 erst ab einem Einkommen von 2.000,01 Euro fällig.

Was folgt daraus:

Das bedeutet konkret für Sie: Durch die Erweiterung des Entgeltrahmens auf 2.000 Euro müssen Sie als Arbeitgeber in mehr Fällen als bisher einen größeren Teil der Beiträge übernehmen, der Arbeitgeberanteil steigt.

Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/entlastung-fuer-deutschland/midijob-grenze-steigt-2145096>

Tipp: Midijobrechner unter <https://www.krankenkassen-direkt.de/midijobrechner>

2. Gesetzliche Regelung zum Urlaubsanspruch bei Quarantäne geplant

Worum geht es:

In einer Entscheidung vom 16.8.2022 – [9 AZR 76/22 \(A\)](#) – hat das BAG ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet, um die Frage klären zu lassen, ob aus dem Unionsrecht die Verpflichtung des Arbeitgebers abzuleiten ist, einem Arbeitnehmer bezahlten **Erholungsurlaub nachzugewähren**, der zwar während des Urlaubs selbst nicht erkrankt ist, in dieser Zeit aber eine behördlich angeordnete häusliche **Quarantäne** einzuhalten hatte.

Nur kurz nach dieser Entscheidung will die Bundesregierung diese Rechtsfrage auf dem Gesetzeswege klären, das Bundeskabinett hat auf Seite 30 der Formulierungshilfe für Änderungsanträge zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen von COVID-19 (COVID-19-SchG) folgende Änderung im IFSG beschlossen:

§ 59 Arbeits- und sozialrechtliche Sondervorschriften

(1) Wird ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs nach § 30, auch in Verbindung mit § 32, abgesondert oder hat er sich auf Grund einer nach § 36 Absatz 8 Satz 1 Nummer 1 erlassenen Rechtsverordnung abzusondern, so werden die Tage der Absonderung nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.“

Was folgt daraus:

Nach § 59 Abs. 1 IfSG n.F. sollen Zeiten einer behördlich angeordneten Quarantäne während des Urlaubs –wie Arbeitsunfähigkeitszeiten– **nicht** auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden.

Weitere Informationen finden Sie unter (Seite 30 ff):

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Gesetze_u nd_Verordnungen/GuV/I/Formulierungshilfen_AendAntraege_COVID-19-SchG.pdf

3. Ab 2023 wird die eAU für Arbeitgeber verpflichtend

Worum geht es:

Mit dem im September 2013 beschlossenen Bürokratiegesetz II wurde die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beschlossen. Aufgrund der Coronapandemie wurde sie bereits zwei Mal verschoben, soll nun aber ab 2023 auch für Arbeitgeber verpflichtend werden.

Arbeitnehmer:innen sind grundsätzlich ab dem vierten Tag ihrer Arbeitsunfähigkeit verpflichtet, dem/der Arbeitgeber:in eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen (§ 5 EFZG). Der/die Arbeitgeber:in darf sogar am ersten Tag ein Attest fordern.

Gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer:innen informieren ihre(n) Arbeitgeber:in daher unverzüglich über ihre Arbeitsunfähigkeit und suchen - sofern erforderlich - einen Arzt auf.

Ab dem 01.01.2023 müssen Arbeitnehmer:innen ihrem/ihrer Arbeitgeber:in keine AU-Bescheinigung mehr vorlegen. Was allerdings - zumindest vorerst - erhalten bleiben soll, ist eine ärztliche Papierbescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit als gesetzlich vorgesehenes Beweismittel. Außerdem hat der/die Arbeitnehmer:in weiterhin die Pflicht, dem/der Arbeitgeber:in seine Arbeitsunfähigkeit zu melden und diese ärztlich feststellen zu lassen.

Ausnahmen:

- Privatversicherte
- ärztliche Bescheinigung von Ärzten aus dem Ausland
- Erkrankungen des Kindes
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Beschäftigungsverbote
- Rehabilitationsleistungen

Ablauf:

Schritt 1: Arztpraxis meldet an die Krankenkasse

Im ersten Schritt übermittelt die behandelnde Arztpraxis oder das behandelnde Krankenhaus die notwendigen Daten, die sich bisher auf der AU befunden haben, an die Krankenkasse des Arbeitnehmenden.

Schritt 2: Arbeitnehmende informieren den Arbeitgeber

Der Arbeitnehmende meldet sich unverzüglich bei seiner Führungskraft arbeitsunfähig - unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit (Meldepflicht). Mit der eAU entfällt jedoch die Pflicht zur Vorlage der AU seitens der Arbeitnehmenden (Vorlagepflicht)

Schritt 3: Datenabruf des Arbeitgebers bei der Krankenkasse

Nachdem die Krankmeldung des Arbeitnehmenden erfolgt ist, darf der/die Arbeitgeber:in eine Abfrage zur Arbeitsunfähigkeit bei der zuständigen Krankenkasse einholen. Ein automatischer Transfer der eAU findet nicht statt. Die zuständige Krankenkasse hält folgende Informationen bereit:

- Name des oder der Beschäftigten,
- Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit,
- Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit,
- Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung und
- Angabe, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall oder sonstigen Unfall beruht.

Probleme:

Umsetzung in den Betrieben:

Viele Unternehmen sind aufgrund der allgemein dürftigen Informationslage zum Thema nicht gut auf den Umstellungstermin vorbereitet und wissen zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht, wie die Umsetzung in der Praxis erfolgen soll.

Künftig müssen auf Grundlage der Krankmeldung des Arbeitnehmenden proaktiv die AU-Daten von der Entgeltabrechnung abgerufen werden. Sobald sich der Arbeitnehmende krankgemeldet hat, müssen Maßnahmen ergriffen werden, damit diese Information zeitnah die Abrechnung erreicht. Damit wird sich vor allem der Arbeitsaufwand deutlich erhöhen.

Achtung: Ein regelmäßiger oder pauschaler Abruf von eAU-Daten durch Arbeitgeber:innen ist nicht zulässig. Die AU-Bescheinigungen (Erst- und Folgebescheinigungen) können nur individuell für den/die jeweiligen Arbeitnehmer:innen angefordert werden.

Rechtliche Probleme:

In rechtlicher Hinsicht wird darüber zu diskutieren sein, wer bei Störfällen die vorliegende Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen hat. Denn wer hier in der Pflicht ist, ist rechtlich nicht eindeutig geklärt.

Umsetzung bei den Ärzten:

30 Prozent der Ärzte, für die das System bereits ab dem 1. Juli 2022 verpflichtend war, sind noch nicht angeschlossen. Zu erwarten ist, dass dies auch bis Anfang 2023 noch nicht der Fall sein wird. Außerdem kommt hinzu, dass viele Ärzte und Ärztinnen nicht sicher im Umgang mit der eAU sind, mit der Folge das die Krankmeldungen nicht, beziehungsweise nicht zeitnah zur Verfügung gestellt werden kann.

Handlungsbedarf- Was tun?

Passen Sie frühzeitig Ihre Prozesse an. Richten Sie ihre bestehenden Workflows zur Zeiterfassung und Entgeltabrechnung darauf aus, dass der HR-Bereich bei einer eingegangenen Krankmeldung des Arbeitnehmenden proaktiv tätig wird.

Um Störfällen, Unsicherheiten und unzähligen Nachfragen vorzubeugen, ist es zudem wichtig, die neue Regelung rechtzeitig an die Mitarbeitenden zu kommunizieren.

Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.gkv-datenaustausch.de/arbeitgeber/eau/eau.jsp>

<https://arbeitsagentur.de/elektronische-arbeitsunfaehigkeitsbescheinigung/>

III. Aktuelles aus der Rechtsprechung

1. Thema Befristung

Befristung des Arbeitsvertrags zwecks Krankheitsvertretung

Sachverhalt:

Das Arbeitsgericht Erfurt hatte über die Rechtswirksamkeit eines befristeten Arbeitsvertrages und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu entscheiden.

Der maßgebliche Arbeitsvertrag sieht vor, dass die Arbeitnehmerin in Teilzeit wegen des Vorliegens eines sachlichen Grundes als Vertretungskraft für eine sich im Krankenstand befindende Kollegin eingestellt wird.

Im Oktober 2021 teilte der Arbeitgeber mit, dass die durch sie vertretene Kollegin am 25.10.2021 ihre Arbeit wieder aufnehmen werde, die auflösende Bedingung des befristeten Arbeitsverhältnisses damit eintrete und zwei Wochen nach Zugang des Schreibens das Arbeitsverhältnis ende.

Die Arbeitnehmerin hat darauf verwiesen, dass bereits in einem Telefonat zur Einladung zum Vorstellungsgespräch im Juni 2021 von einer Mitarbeiterin des Arbeitgebers mitgeteilt worden sei, dass die zu vertretende Kollegin an einer Krebserkrankung leide und vermutlich ihre Tätigkeit nicht mehr aufnehmen werde. Dies sei auch der Grund für die Einstellung gewesen. Der Arbeitgeber habe eine unbefristete Einstellung geplant. Man sei insofern bereits bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages davon ausgegangen, dass eine Rückkehr der Kollegin aus der Arbeitsunfähigkeit nicht mehr abzusehen war. Dies stünde dem vereinbarten Befristungsgrund entgegen und führe gem. § 16 TzBfG zum Bestand eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

Die durch die Klägerin vertretene Mitarbeiterin war bereits seit August 2020 arbeitsunfähig erkrankt. Der somit schon seit längerer Zeit bestehende Personalbedarf sollte mit der befristeten Einstellung der Klägerin ausgeglichen werden.

Ab dem 23.10.2021 bezog die vertretene Kollegin wieder Arbeitsentgelt. Ab dem 25.10.2021 nahm sie Urlaub in Anspruch und kündigte schließlich ihr Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 08.11.2021 zum 30.11.2021 wegen Renteneintritts.

Die Klage der Arbeitnehmerin wurde abgewiesen.

Begründung:

Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Erfurt endet das Arbeitsverhältnis wegen des Wegfalls des Sachgrundes am 06.11.2021 durch die Befristung.

Die Befristung ist aufgrund Vertretung eines anderen Arbeitnehmers rechtmäßig und ordnungsgemäß vereinbart worden. Das AG stützt sich in seiner Begründung hierbei maßgeblich auf zwei Entscheidungen des BAG. (21.02.2001 – 7 AZR 200/00 und vom 23.01.2002 – 7 AZR 440/00.)

In diesen Entscheidungen hat das BAG festgelegt, dass die „Arbeitsunfähigkeits-Vertretung“ rechtlich möglich und nur in Ausnahmefällen rechtsunwirksam ist.

Die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Arbeitnehmers ist ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages mit der Vertretungskraft.

Der Sachgrund der Krankheitsvertretung ist nach dieser Rechtsprechung gegeben, wenn der Arbeitgeber bei Abschluss des Vertrages davon ausgehen durfte, dass der vertretene Mitarbeiter an seinen Arbeitsplatz zurückkehren werde. Hierbei könne der Arbeitgeber regelmäßig, auch bei wiederholten Befristungen nach verlängerter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, von der Rückkehr des Erkrankten ausgehen. Nur dann, wenn der Arbeitgeber wisse, dass der Vertretene nicht auf seinen Arbeitsplatz zurückkehren werde oder er

aufgrund besonderer Umstände daran erhebliche Zweifel habe, könne die Befristung des Arbeitsvertrages sachlich nicht gerechtfertigt sein.

So liegt es im vorliegenden Fall vor. Bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages sei seitens der Beklagten keine Kenntnis dahingehend vorgelegen, dass die zu vertretende Mitarbeiterin an den Arbeitsplatz zurückkehren werde.

Was folgt daraus:

Im Rahmen der Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Zweckbefristung ist höchste Sorgfalt geboten.

Das Arbeitsgericht Erfurt hebt jedoch in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des BAG zurecht hervor, dass im Rahmen von Zweckbefristungen für deren Wirksamkeit allein der **Zeitpunkt der Verabredung** entscheidend ist. Nicht relevant ist, ob im Zeitpunkt des Ablaufs des befristeten Vertrags eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht.

ArbG Erfurt vom 17.5.2022, Az: 6 Ca 1834/2

2. Thema Corona

Lohnfortzahlung bei betrieblicher Quarantäneregelung

Sachverhalt:

Im Nachstehenden Fall erstellte der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie ein Hygienekonzept. Dieses sah vor, dass Arbeitnehmer, die aus einem Risikogebiet zurückkehren, 14 Tage lang das Betriebsgelände nicht betreten dürfen. Nach der zum damaligen Zeitraum gültigen Corona-Schutzverordnung bestand für Rückkehrer aus einem Risikogebiet zwar grundsätzlich die Pflicht, sich 14 Tage lang in Quarantäne zu begeben. Eine Ausnahme bestand aber für Personen, die über einen negativen PCR-Test verfügten und symptomfrei waren. Diese Ausnahme erkannte die Arbeitgeberin für ihren Betrieb nicht an.

Der Arbeitnehmer war in die Türkei gereist. Bei seiner Rückkehr unterzog er sich sowohl vor der Ausreise als auch nach seiner Einreise in Deutschland einem PCR-Test. Beide Tests waren negativ. Der Arzt des Arbeitnehmers attestierte ihm Symptombefreiheit. Dennoch verweigerte der Arbeitgeber ihm den Zutritt zum Betriebsgelände und zahlte kein Arbeitsentgelt. Mit seiner Klage begehrt der Arbeitnehmer Annahmeverzugslohn.

Das LAG Berlin-Brandenburg hat der Klage stattgegeben.

Begründung:

Die Arbeitgeber befand sich mit der Annahme der vom Arbeitnehmer angebotenen Arbeitsleistung in Annahmeverzug. Das von ihr erteilte Betretungsverbot des Betriebs führte nicht zur Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers (§ 297 BGB), weil die Ursache der Nichterbringung der Arbeitsleistung von dem Arbeitgeber selbst gesetzt wurde.

Die Weisung, dem Betrieb für die Dauer von 14 Tagen ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts fernzubleiben, war unbillig (§ 106 GewO) und daher unwirksam. Der Arbeitgeber hat dem

Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit eröffnet, durch einen weiteren PCR-Test eine Infektion weitgehend auszuschließen. Hierdurch hätte sie den nach § 618 Abs. 1 BGB erforderlichen und angemessenen Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erreichen und einen ordnungsgemäßen Betriebsablauf sicherstellen können.

Was folgt daraus:

Erteilt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der aus einem SARS-CoV-2-Risikogebiet zurückkehrt, ein 14-tägiges Betretungsverbot für das Betriebsgelände, obwohl der Arbeitnehmer entsprechend den verordnungsrechtlichen Vorgaben bei der Einreise aufgrund der Vorlage eines aktuellen negativen PCR-Tests und eines ärztlichen Attests über Symptombefreiheit keiner Absonderungspflicht (Quarantäne) unterliegt, schuldet der Arbeitgeber grundsätzlich Vergütung wegen Annahmeverzugs.

BAG vom 10.08.2022, Az. 5 AZR 154/22

3. Thema Tariffähigkeit einer Gewerkschaft

Gewerkschaft ver.di ist auch in Pflegebranche tariffähig

Sachverhalt:

Ein Arbeitgeberverband für Pflegeeinrichtungen in Deutschland hat die Feststellung begehrt, dass ver.di in der Pflegebranche nicht tariffähig ist, weil ihr in diesem Bereich die erforderliche –durch die Zahl der organisierten Arbeitnehmer vermittelte– Durchsetzungskraft gegenüber der Arbeitgeberseite fehlt.

Die Tariffähigkeit ist die rechtliche Fähigkeit, im selbst beanspruchten Organisationsbereich wirksam Tarifverträge mit dem sozialen Gegenspieler abzuschließen. Diese Fähigkeit ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für den beanspruchten Zuständigkeitsbereich einer Vereinigung einheitlich und unteilbar. Eine teilweise, auf bestimmte Branchen, Regionen, Berufskreise oder Personengruppen beschränkte Tariffähigkeit einer Koalition gibt es nicht.

BAG vom 13.09.2022 Az.: 1 ABR 24/21

4. Thema Urlaub

Urlaub sticht Verjährung

Sachverhalt:

In dem nachfolgenden Fall der dem EUGH vorgelegt wurde, ging es um eine Arbeitnehmerin die von 1996 bis Juli 2017 bei dem Arbeitgeber beschäftigt war und den ihr zustehenden Urlaub aufgrund ihres großen Arbeitsvolumens nicht vollständig nehmen konnte. Die Hinweis- und Mitwirkungsobliegenheiten, dass der Urlaub verfallen kann, wenn die Angestellte ihn nicht nimmt, hatte ihr Arbeitgeber nicht erfüllt. Als die ehemalige Mitarbeiterin 2018 die Abgeltung des Urlaubs der Vorjahre geltend machte, berief sich ihr Arbeitgeber auf die Verjährung dieser Ansprüche.

Das BAG legte dem EuGH die Sache zur Vorabentscheidung vor. Der EuGH sollte klären, ob das Unionsrecht die Verjährung des Urlaubsanspruchs gem. §§ 194 Abs. 1, 195 BGB trotz Verletzung der Hinweispflichten gestatte.

Begründung:

Der EuGH entschied, die Folgen seiner bisherigen Rechtsprechung nicht abzumildern, sondern sogar zu verstärken. Das Gericht betont stets, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub als "wesentlicher Grundsatz des Sozialrechts der Union zwingenden Charakter" (EuGH, Urt. v. 06.11.2018, Az. C-684/16) genießt. Einschränkungen daran sind grundsätzlich unzulässig.

Es ist zwar richtig, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran habe, "nicht mit Anträgen auf Urlaub oder finanzieller Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub konfrontiert werden zu müssen, die auf mehr als drei Jahre vor Antragstellung erworbene Ansprüche gestützt werden". Allerdings ist dieses Interesse nicht mehr berechtigt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor nicht in die Lage versetzt hat, den Urlaub tatsächlich wahrzunehmen. Denn dadurch hat er sich selbst in eine Situation gebracht, "in der er mit solchen Anträgen konfrontiert" wird und überdies "zulasten des Arbeitnehmers Nutzen ziehen könnte". Daher steht das nationale Verjährungsrecht Deutschlands den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie entgegen, wenn dies zum Urlaubsverfall beim nicht aufgeklärten Arbeitnehmer führt.

Versteht man den EuGH richtig, so ist also die positive Kenntnis über die Rechtslage notwendig, damit die Verjährung zu laufen beginnt. Die Kenntnis der tatsächlichen Umstände allein reicht indes nicht.

Fazit:

Urlaubsansprüche verjähren nur, wenn der Arbeitnehmer über seinen Urlaubsanspruch unterrichtet wurde. Wenn ein Arbeitgeber die Arbeitnehmer nicht auf den möglichen Verfall von Urlaub hingewiesen hat, kann ein Urlaubsanspruch nicht verjähren. Die deutschen Regelungen zur Verjährung sind insoweit unionsrechtswidrig. Denn ein Arbeitgeber, der seine Hinweispflichten verletzt, dürfe nicht noch mit der Verjährung belohnt werden.

EuGH vom 22.09.2022, Az: C-120/21

5. Thema SGB IX

Keine vorzeitige Beendigung des Amtes der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten unter fünf

Sachverhalt:

In dem Betrieb einer Arbeitgeberin mit ungefähr 120 Mitarbeitern wurde im November 2019 eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Zum 1. August 2020 sank die Zahl der schwerbehinderten Menschen in diesem Betrieb auf vier Beschäftigte.

Die Arbeitgeberin informierte die Schwerbehindertenvertretung darüber, dass sie nicht mehr existiere und die schwerbehinderten Beschäftigten von der Schwerbehindertenvertretung in einem anderen Betrieb vertreten würden.

In dem von ihr eingeleiteten Verfahren hat die Schwerbehindertenvertretung die Feststellung begehrt, dass ihr Amt nicht aufgrund des Absinkens der Anzahl schwerbehinderter Menschen im Betrieb vorzeitig beendet ist. Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Schwerbehindertenvertretung hatte vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg.

Begründung:

Eine ausdrückliche Regelung, die das Erlöschen der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter unter den Schwellenwert nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vorsieht, besteht im Gesetz nicht. Eine vorzeitige Beendigung der Amtszeit ist auch nicht aus gesetzessystematischen Gründen oder im Hinblick auf Sinn und Zweck des Schwellenwerts geboten.

Was folgt daraus:

Die Schwerbehindertenvertretung ist die Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Sie wird nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX in Betrieben mit wenigstens fünf – nicht nur vorübergehend beschäftigten – schwerbehinderten Menschen für eine Amtszeit von regelmäßig vier Jahren gewählt. Sinkt die Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb unter den Schwellenwert von fünf, ist das Amt der Schwerbehindertenvertretung nicht vorzeitig beendet.

BAG vom 19.10.2022, Az: 7 ABR 27/21

6. Thema Mindestlohn

Einer 24-Stunden-Pflegekraft in der häuslichen Betreuung muss der Mindestlohn gezahlt werden

Sachverhalt:

Die klagende Arbeitnehmerin, eine bulgarische Altenpflegerin, wurde im April 2015 nach Deutschland entsandt. Arbeitsvertraglich festgelegt war eine tägliche Arbeitszeit von 6 Stunden und eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden. Die Arbeitnehmerin sollte dafür den damaligen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde erhalten und sich mit der Bedingung einverstanden erklären, keine Überstunden zu machen.

Die Altenpflegerin lebte in der Wohnung der Dame und leistete eine umfassende häusliche Betreuung. Da die Dame nachts mehrfach aufstehen musste und dies nicht mehr allein schaffte, musste die Pflegerin sich auch nachts bereithalten.

Die Arbeitnehmerin klagte auf Vergütung nach dem Mindestlohngesetz für eine Arbeitszeit von 24 Stunden pro Tag an sieben Tage der Woche, da sie nicht nur 30 Wochenstunden, sondern rund um die Uhr gearbeitet hat oder in Bereitschaft war. Daher sei auch diese Zeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit einzuordnen.

Die Arbeitgeberin vertrat die Auffassung, sie schulde den gesetzlichen Mindestlohn nur für die arbeitsvertraglich vereinbarten 30 Wochenstunden. Bereitschaftsdienst sei gerade nicht vereinbart gewesen. Sollte die Pflegerin tatsächlich mehr gearbeitet haben, sei dies nicht auf Veranlassung der Arbeitgeberin erfolgt. Rein freiwillig habe die

Arbeitnehmerin mehr geleistet. Wegen des Pflegebedarfs während der Nacht hätte man schließlich auf Windeln zurückgreifen können.

Begründung:

Das LAG urteilte, dass der Klägerin 21 Stunden tägliche Arbeitszeit zu vergüten seien. Für 3 Stunden habe sie sich der jederzeitigen Inanspruchnahme zumutbar entziehen können.

Aufgrund der besonderen Arbeitssituation habe die Arbeitnehmerin schon mit ihrer bloßen Anwesenheit im Haushalt der Dame faktisch Bereitschaftsdienst geleistet. Daher liege insofern vergütungspflichtige Arbeitszeit vor.

Das BAG verwies in der Sache ans LAG zurück, nennt jedoch in einer Pressemitteilung, für die Pflegebranche wichtige Eckpunkte.

1. Anwendbarkeit des Mindestlohngesetzes

Das BAG stellt fest, dass das Mindestlohngesetz anwendbar ist – unabhängig vom auf den Vertrag anwendbaren Recht.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt als Eingriffsnorm, deren Einhaltung entscheidend für die Wahrung des öffentlichen Interesses Deutschlands ist. Deutsche Gerichte haben den Mindestlohn stets anzuwenden, auch wenn eigentlich ein ganz anderes Recht Anwendung findet.

2. Mindestlohn bei Bereitschaftsdienst

Dass der Mindestlohn nicht nur für Vollarbeit, sondern auch für Zeiten des Bereitschaftsdienstes zu zahlen ist, stellte das BAG ebenfalls fest. Ein Bereitschaftsdienst kann auch darin bestehen, dass die Betreuungskraft im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen muss und grundsätzlich verpflichtet ist, zu allen Tag- und Nachtstunden bei Bedarf Arbeit zu leisten. Eine 24-Stunden-Betreuung wie im entschiedenen Fall kann daher einen vergütungspflichtigen Bereitschaftsdienst darstellen.

3. Umfang der Arbeitszeit

Weniger deutlich äußert sich das BAG hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit und des Bereitschaftsdienstes. Es ist denkbar, dass die Arbeitnehmerin mehr als die vertraglich festgelegten 30 Stunden in der Woche gearbeitet hat. Bei der Feststellung des tatsächlichen Umfangs der Arbeitszeit, wird das LAG jedoch noch einmal bewerten müssen, in welchem Umfang die Arbeitnehmerin Vollarbeit und Bereitschaftsdienst geleistet hat und wie viel Freizeit sie tatsächlich hatte.

Was folgt daraus:

Auch eine nach Deutschland entsandte, ausländische Betreuungskraft erhält den Mindestlohn – und zwar sowohl für die Arbeitszeit als auch für Bereitschaftszeiten. Unter Umständen muss der Mindestlohn sogar für 24 Stunden am Tag bezahlt werden.

Wie Pflegevermittlungen darauf reagieren, bleibt abzuwarten. Höhere Lohnkosten werden letztlich bei den betreuungsbedürftigen Personen und deren Familien landen. Beim aktuellen Mindestlohn von 9,50 Euro pro Stunde erhalte eine 24-Stunden-

Betreuungskraft aktuell 6.840 Euro brutto im Monat. Inwieweit das Geschäftsmodell der Pflegekräftevermittlungen aus dem Ausland so Bestand haben kann, ist fraglich.

BAG Urteil vom 24.06.2021, Az: 5 AZR 505/20

7. Thema Arbeitszeiterfassung

Kein Initiativrecht des Betriebsrats - Einführung elektronischer Zeiterfassung

Grundsätzliches:

Wenn ein Betriebsrat in einem Betrieb besteht, hat der Unternehmer diesen in vielen Fällen zu beteiligen. Dabei variiert die Intensität der gesetzlich vorgesehenen Beteiligung. So unterscheidet sich diese bei einer Einstellung von der bei einer Betriebsschließung.

Die Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsrechts reichen von bloßen Informationsrechten über Anhörungs- und Beratungsrechte bis zu Bereichen echter und gleichberechtigter Mitbestimmung zusammen mit dem Arbeitgeber. Viele dieser echten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen in sozialen Angelegenheiten, also bei Fragen des gemeinsamen Miteinanders im Betrieb und sind in § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt.

Kommt keine Einigung zustande, müssen die Betriebsparteien den Weg in die Einigungsstelle gehen, eine außerbetriebliche Schlichtung unter Vorsitz eines externen Schlichters, (z.B. in Form eines Arbeitsrichters). Die Einigungsstelle entscheidet verbindlich.

Bei fast allen Mitbestimmungstatbeständen hat der Betriebsrat kein Initiativrecht. Will der Arbeitgeber eine Entscheidung in einem der Mitbestimmungsbereiche treffen, muss er sich mit dem Betriebsrat einigen. Ob der Arbeitgeber sich aber entschließt, einen Bereich zu regeln, entscheidet er selbst. Er darf die Initiative ergreifen, nicht die Arbeitnehmervertretung.

Sachverhalt:

In dem hier vom BAG entschiedenen Fall schlossen der Betriebsrat und die Arbeitgeberinnen, die eine vollstationäre Wohneinrichtung als gemeinsamen Betrieb unterhalten, im Jahr 2018 eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit.

Zeitgleich verhandelten sie über eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung.

Auch dies ist ein Gegenstand der betrieblichen Mitbestimmung iSv. § 87 BetrVG, da der Katalog mitbestimmungspflichtiger Gegenstände des Gesetzgebers auch die „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“ umfasst (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Richtigerweise nahm der Arbeitgeber Verhandlungen mit dem Betriebsrat auf, verlor aber dann das Interesse an der weiteren Verfolgung der Angelegenheit und brach die Gespräche dazu ab. Er teilte mit, die Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung nicht weiter verfolgen zu wollen. Der Betriebsrat drängte auf die weitere Verhandlung und Einführung eines entsprechenden Zeiterfassungssystems und rief die Einigungsstelle an, mit dem Begehren der weiteren Verhandlung des Zeiterfassungssystems.

Diese setzte zunächst die Verhandlungen aus und verwies darauf den Sachverhalt durch ein gerichtlichen Beschlussverfahrens prüfen zu lassen, denn es sei ungeklärt, ob die Einigungsstelle in diesem Fall überhaupt zuständig sei, wenn der Betriebsrat initiativ die Einführung einer Arbeitszeiterfassung verlange und die Einigungsstelle hierüber sodann eine verbindliche Regelung treffen solle.

Begründung:

Das BAG hat wie folgt entschieden:

Auf die Frage eines Initiativrechts des Betriebsrats kommt es gar nicht an. Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG in sozialen Angelegenheiten nur mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Eine solche gesetzliche Regelung gibt es aber vorliegend. Denn § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sieht vor, dass Arbeitgeber zur Sicherung des Gesundheitsschutzes "für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen" hat. Das umfasst auch die Messung und Erfassung der Arbeitszeit. Damit wies das BAG den Antrag des Betriebsrats zurück und gab dem Arbeitgeber insoweit Recht.

Was folgt daraus:

Grundsätzlich ging es in obigem Fall um Streitigkeiten bzgl. Beteiligungsrechte und damit nur um die Reichweite des Normenkatalogs der Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes.

Aus der Pressemitteilung und den Entscheidungsgründen ergibt sich nun aber, dass das Arbeitsschutzgesetz für alle Betriebe in Deutschland gilt, gleich, ob ein Betriebsrat besteht oder nicht. Damit sind nach der Lesart des BAG alle Unternehmen, gleich welcher Größe, verpflichtet, die Arbeitszeit künftig zu erfassen.

Bereits der EuGH hatte im Jahr 2019 in seiner CCOO-Entscheidung (Az. C-55/18) eindeutig gefordert, dass die Arbeitszeiterfassung in die Tat umgesetzt werden muss. In der Politik wurde diesbezüglich bislang wenig unternommen. Nun hat das BAG festgestellt, dass es eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung längst gibt - sie folge nämlich aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG.

Die Pflicht zur Einführung eines Systems zur allumfassenden Arbeitszeiterfassung und damit gegebenenfalls das einhergehende Ende der Vertrauensarbeitszeit könnte nun nicht mehr Ergebnis eines Gesetzgebungsverfahrens sein, sondern ist – ohne Umsetzungsfrist – durch die Entscheidung Realität geworden. Der Gesetzgeber ist durch die Entscheidung des BAG links überholt worden.

In seinen Entscheidungsgründen konkretisiert das BAG nun folgendes:

- Die Arbeitszeit muss nicht elektronisch erfasst werden. Ob und inwieweit eine andere Form, sie zu erfassen, praktikabel ist, ist eine andere Frage.
- Auch die Vertrauensarbeit bleibt zulässig. Vertrauensarbeit ist das Recht der Mitarbeitenden, die Lage (also Beginn und Ende) der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit selbst zu wählen. Allerdings müssen auch bei Vertrauensarbeitszeit die Arbeitszeiten erfasst werden. Wie erwartet können Unternehmen die Zeiterfassung an ihre Mitarbeitende delegieren. Wir schlagen vor, diese jedoch zumindest mit Hilfe

von Stichproben zu kontrollieren. Denn verantwortlich für den Arbeitsschutz bleibt das Unternehmen.

- Bei Verstößen gegen die Vollerfassung der Arbeitszeit entstehen bislang keine unmittelbaren Geldbuße-/Strafbarkeitsrisiken. Hierzu bedarf es gesetzlicher Vorschriften.
- Der Umgang mit Leitenden Angestellten wird derzeit diskutiert. Die einen meinen, dass auch ihre Arbeitszeit erfasst werden müsse, die anderen verneinen dies. Das BAG bleibt an dieser Stelle eindeutig zweideutig.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wird wahrscheinlich Anfang 2023 einen Gesetzentwurf zur Regelung der Arbeitszeiterfassung vorlegen.

BAG, Beschluss vom 13.09.2022, AZ:1 ABR 22/21

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

Katja Hoppenz
Assistenz der Hauptgeschäftsstelle
Tel: 030 4238806
hoppenz@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