



Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 06099 Halle (Saale)

An alle Beschäftigten
der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Ihre Zeichen

Ihr Schreiben vom

Unsere Zeichen

Datum

K-Ha

09.11.2023

Rechte und Pflichten von Beschäftigten bei Arbeitskampfmaßnahmen

Sehr geehrte Damen und Herren,

aus aktuellem Anlass möchte ich Sie durch dieses Rundschreiben über Ihre Rechte und Pflichten im Falle eines Arbeitskampfes sowie über die Auswirkungen einer Beteiligung am Arbeitskampf auf Ihr Beschäftigungsverhältnis informieren.

Die nachstehenden Ausführungen sind mit dem für die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg zuständigen Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt abgestimmt.

A. Recht der Beschäftigten auf Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen sich an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen, wenn sie nicht zur Leistung von Notdienst verpflichtet sind. Die für den Notdienst ausgewählten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden rechtzeitig von uns informiert.

Notdienst zu leisten, ist arbeitsvertragliche Pflicht. Lehnt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer ohne triftigen Grund die Durchführung von Notdienstarbeiten ab, kann sie/er für den hierdurch entstehenden Schaden haftbar gemacht werden. Die Ablehnung kann auch ein Grund zur außerordentlichen Kündigung sein.

- b) Die Beteiligung an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen ist nicht zulässig. Bei Teilnahme an einer solchen Maßnahme können sich arbeitsrechtliche Folgen ergeben, z.B. außerordentliche Kündigung, Schadensersatzpflicht.
- c) Die eigenmächtige Benutzung von Räumlichkeiten und Gegenständen (z. B. Fahrzeuge und Geräte) des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Arbeitskampfmaßnahmen ist nicht zulässig.

Rechtswidrig sind auch Streikausschreitungen, z.B. die Blockade der Zugangs-/Zufahrtswege bzw. Abgangs-/Abfahrtswege durch Menschen usw., die Behinderung von arbeitswilligen Beschäftigten oder Besucherinnen und Besuchern sowie tätliche Übergriffe oder Angriffe auf arbeitswillige Beschäftigte oder Besucherinnen und Besucher und die Beschädigung von betrieblichen Einrichtungen.

Hausanschrift:
Universitätsplatz 10
06108 Halle

Tel : (03 45) 5 52-10 10
Fax : (03 45) 5 52-70 76

E-Mail: kanzler@uni-halle.de
Internet: www.uni-halle.de

Bankverbindung:
Deutsche Bundesbank, Filiale Magdeburg
IBAN: DE05 8100 0000 0080 0015 24
BIC: MARKDEF1810

Rechtswidrige Arbeitskämpfmaßnahmen können arbeitsrechtliche (z. B. Abmahnung, Kündigung, Schadensersatz) und strafrechtliche Folgen (z. B. Anzeige wegen Beleidigung, Körperverletzung, Nötigung, Sachbeschädigung) auslösen. Wird bei der eigenmächtigen Benutzung von Fahrzeugen des Arbeitgebers ein Unfall verursacht, durch den Personen- oder Sachschaden entsteht, ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer, die/der das Fahrzeug geführt hat, zum Schadensersatz verpflichtet. Hat den entstandenen Schaden zunächst ein Versicherer zu regulieren, hat dieser gegen die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer einen Regressanspruch. Darüber hinaus muss der Fahrzeugführer, wenn Strafantrag gestellt ist, auch mit strafrechtlichen Sanktionen nach § 248 b Strafgesetzbuch rechnen.

- d) Die Beschäftigten sind verpflichtet, der Personalabteilung nachträglich die Teilnahme am Streik mitzuteilen.
- e) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich an Arbeitskämpfmaßnahmen nicht beteiligen, werden solange wie möglich beschäftigt.

2. Auszubildende, Praktikanten usw. in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis

Diese Personen stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern sind zu ihrer Ausbildung oder zum Erwerb gewisser Kenntnisse oder Fähigkeiten beschäftigt. Sie haben ein Arbeitskampfrecht, wenn es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht. Soweit ihnen ein Arbeitskampfrecht zusteht, sind sie im Sinne der in diesem Rundschreiben enthaltenen Hinweise wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu behandeln.

Geht es nicht um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen, stehen diese Personen außerhalb des Arbeitskampfes und dürfen an Arbeitskämpfmaßnahmen (einschließlich Urabstimmung) nicht teilnehmen. Sie haben sich auch während einer Arbeitskämpfmaßnahme für ihre Ausbildung zur Verfügung zu halten. Beteiligen sich solche Personen an Arbeitskämpfmaßnahmen, die ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen nicht betreffen, kann im Einzelfall eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Frist (z.B. § 22 Abs. 2 Nr. 1 des Berufsbildungsgesetzes) in Betracht kommen. In jedem Fall entfällt der Anspruch auf Fortzahlung des Ausbildungsentgelts für die Zeit, in der wegen Teilnahme an Arbeitskämpfmaßnahmen eine Ausbildung nicht durchgeführt werden kann.

3. Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte haben nicht das Recht, an Arbeitskämpfmaßnahmen teilzunehmen oder diese zu unterstützen.

Nach der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. Februar 2017 – BVerwG 2 C 1.13 - gilt das aus Art. 33 Abs. 5 GG abgeleitete umfassende beamtenrechtliche Streikverbot für alle Beamten und Beamtinnen bis zu einer anderslautenden gesetzlichen Regelung fort. Diese Auffassung wurde durch das Bundesverfassungsgericht mit Urteil vom 12. Juni 2018 – 2 BvR 1738/12 bestätigt.

Die Teilnahme oder Unterstützung an Arbeitskämpfmaßnahmen stellt daher eine Dienstpflichtverletzung dar.

Bei rechtmäßigen Arbeitskämpfmaßnahmen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist der Einsatz von Beamtinnen und Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen grundsätzlich nicht zulässig. Es ist jedoch davon auszugehen, dass der Einsatz von Beamtinnen und Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen dann zulässig ist, wenn sie auf diesem Arbeitsplatz Notdienstarbeiten durchzuführen haben. Im Übrigen dürfen Beamtinnen und Beamte angeordnete Mehrarbeit nicht verweigern. Sie können aufgrund der ihnen obliegenden Verpflichtung, bei zwingenden dienstlichen Verhältnissen in Ausnahmefällen Mehrarbeit zu leisten, auch zu zusätzlichen Dienstleistungen im Rahmen ihres Amtes herangezogen sowie kurzfristig auch mit anderen Aufgaben betraut werden, soweit dies mit einem zeitweilig auftretenden dringenden dienstlichen Bedürfnis sachlich geboten und zumutbar ist. Insoweit sind sie gegebenenfalls auch zur Leistung einer so genannten unterwertigen Tätigkeit verpflichtet.

B. Auswirkungen einer Arbeitsk Kampfmaßnahme bei der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer

I. Auswirkungen des Arbeitskampfes auf das einzelne Arbeitsverhältnis

1. Allgemeines

Durch die Teilnahme an rechtmäßigen Arbeitsk Kampfmaßnahmen wird das Arbeitsverhältnis der einzelnen Arbeitnehmerin bzw. des einzelnen Arbeitnehmers nicht aufgelöst. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhen jedoch für die Dauer der Beteiligung an Arbeitsk Kampfmaßnahmen.

Nach Beendigung der Arbeitsk Kampfmaßnahmen hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, es sei denn, dass das Arbeitsverhältnis wirksam gekündigt oder auf andere Weise beendet worden ist.

2. Arbeitsentgelt, Jahressonderzahlung, Feiertagsbezahlung

Für die Dauer der Beteiligung an einer Arbeitsk Kampfmaßnahme hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Das gilt auch für gewerkschaftlich organisierte oder nicht organisierte Arbeitswillige, die infolge der Arbeitsk Kampfmaßnahme in ihrer Verwaltung/ihrem Betrieb nicht beschäftigt werden (z.B. wegen Beeinflussung oder Behinderung durch Streikposten, Stilllegung der Verwaltung/des Betriebes, Ausfall der Verkehrsmittel). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen durch die Mitwirkung an der Vorbereitung oder Durchführung der Urabstimmung oder wegen Teilnahme an dieser Arbeitszeit ausgefallen ist, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Sind in der Einrichtung Zeiterfassungsgeräte vorhanden und besteht die Verpflichtung, diese Geräte beim Betreten bzw. Verlassen der Einrichtung zu betätigen, liegt eine Pflichtverletzung vor, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Zwecke der Teilnahme an einer Arbeitsk Kampfmaßnahme während der Arbeitszeit die Einrichtung verlassen und wieder betreten, ohne dies durch Betätigung der Zeiterfassungsgeräte zu dokumentieren. Diese Pflichtverletzung kann der Arbeitgeber abmahnen. Die gegenteilige Rechtsauffassung der Gewerkschaften ist unzutreffend.

Haben sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen einer Gleitzeitregelung in zulässiger Weise wegen Freizeitnahme aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abgemeldet („Pausenbuchung“) und anschließend an einem Warnstreik/Protestkundgebung teilgenommen, vermindert sich die vertragliche Sollarbeitszeit und der Entgeltanspruch nicht um die Zeit des Warnstreiks/der Protestkundgebungsteilnahme.

Ist nach einer Dienstvereinbarung über gleitende Arbeitszeit der Stand des Gleitzeitkontos auf der Grundlage der von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitszeit zu berechnen, bleiben Zeiten außer Betracht, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Teilnahme an einem Arbeitsk Kampf geruht hat. Arbeitsk Kampfbedingte Ausfallzeiten führen nicht zu einer Belastung des Gleitzeitkontos, sondern zu einer Minderung des Arbeitsentgelts. Die vorgesehene Verpflichtung zur Nutzung der Zeiterfassungsgeräte ermöglicht es, die Streikzeiten – außerhalb der Gleitzeit – zu erfassen.

Ein Anspruch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf Nachholung der durch eine Arbeitsk Kampfmaßnahme ausgefallenen Arbeitszeit besteht nicht.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Verwaltung/Betrieb nicht bestreikt wird, die jedoch infolge einer Arbeitsk Kampfmaßnahme (z.B. wegen Ausfalls der Strom- oder Gasversorgung oder der Verkehrsmittel) nicht oder nur in einem geringeren Umfange beschäftigt werden können, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die ausgefallene Arbeitszeit.

Soweit Arbeitsentgelt bereits für Zeiten gezahlt worden ist, für die kein Entgeltanspruch besteht, sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Rückzahlung verpflichtet.

Steht infolge der Arbeitsk Kampfmaßnahme für mindestens einen vollen Kalendermonat kein Arbeitsentgelt zu, ergeben sich entsprechende Auswirkungen auf den Stufenlauf (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L), soweit die Endstufe nicht erreicht ist, auf die Jahressonderzahlung (§ 20 Abs. 4 TV-L) und auf die

Dauer des Erholungsurlaubs (§ 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L), soweit sie den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt. Sollte dieser Fall eintreten, werden wir über die Folgen gesondert informieren.

Während eines Arbeitskampfes haben streikende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung nach § 2 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Anders ist es hingegen, wenn der Feiertag in einen Zeitraum fällt, für den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bereits Urlaub bewilligt worden ist.

Überstundenvergütung steht auch bei einem rechtmäßigen Streik nur zu, wenn die/der Beschäftigte tatsächlich mehr Arbeitsstunden leistet, als nach der jeweils maßgeblichen Wochenarbeitszeit (z.B. nach Dienstplan) zu erbringen sind. Es wird nur die tatsächlich aktiv erbrachte Arbeitszeit berücksichtigt. Auf die Streikteilnahme entfallende Zeiten bleiben unberücksichtigt, sie werden weder der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit hinzugerechnet noch von der zu erbringenden wöchentlichen Arbeitszeit abgezogen.

3. Entgelt im Krankheitsfall

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall setzt voraus, dass die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme arbeitsunfähig geworden sind, haben vom Zeitpunkt des Beginns der Arbeitskampfmaßnahme an keinen Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall (z.B. nach § 22 TV-L), wenn der Teil der Einrichtung, in dem sie arbeiten würden, durch die Arbeitskampfmaßnahme zum Erliegen kommt und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer deshalb auch ohne die Arbeitsunfähigkeit wegen der Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hätte. Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst während der Arbeitskampfmaßnahme ein, besteht unter den gleichen Voraussetzungen ebenfalls kein Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall.

Arbeitsunfähige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen kein Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall zusteht, haben, wenn sie pflichtversichert sind, Anspruch auf Krankengeld gegen ihre Krankenkasse.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit nach der Beendigung des Arbeitskampfes an, besteht wieder Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall, soweit die Bezugsfrist noch nicht abgelaufen ist.

Eine Verlängerung der Bezugsdauer nach § 22 TV-L um die Zeit, für die kein Anspruch besteht, tritt nicht ein.

4. Arbeitgeberzuschuss nach § 20 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG gelten die Ausführungen in Nr. 3 entsprechend.

5. Urlaub, Arbeitsbefreiung

- a) Streikenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann grundsätzlich Urlaub nicht gewährt werden. Befinden sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Beginn einer Arbeitskampfmaßnahme bereits im Urlaub, läuft dieser weiter. Ein vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme bewilligter Urlaub ist anzutreten.
- b) Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung (z. B. nach § 29 TV-L) besteht nicht für Tage, an denen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligen oder an denen sie infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten können. Eine Ausnahme gilt für arbeitswillige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten können, nur dann, wenn bei Beginn der Arbeitskampfmaßnahme die Arbeitsbefreiung bereits festgelegt war.

6. Beihilfen

Beihilfen gemäß der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder werden nicht zu Aufwendungen gewährt, die in Zeiten entstanden sind, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme geruht hat und die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aus diesem Grunde keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hatte. Dies gilt auch für sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen einer Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben (vgl. Nr. 2).

7. Altersteilzeit im Blockmodell, Sabbatical

Bei Altersteilzeitarbeiterinnen und -arbeitnehmern, die sich während der Arbeitsphase des Blockmodells an Streikmaßnahmen beteiligen, verlängert sich die Arbeitsphase entsprechend § 8 Abs. 2 TV ATZ um die Hälfte der Tage ohne Entgeltanspruch. Entsprechendes gilt im Fall eines Sabbaticals.

8. Störungen auf dem Weg zum Arbeitsplatz infolge einer Arbeitskampfmaßnahme

Können arbeitswillige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer infolge einer Arbeitskampfmaßnahme ihren Arbeitsplatz mit den sonst benutzten Verkehrsmitteln nicht rechtzeitig erreichen (z.B. wegen des Ausfalls öffentlicher Verkehrsmittel), haben sie im Rahmen des Zumutbaren alle anderen Möglichkeiten zu nutzen, um an ihren Arbeitsplatz zu gelangen und den Arbeitsausfall so gering wie möglich zu halten. So kann es z.B. sinnvoll sein, dass Kolleginnen und Kollegen Fahrgemeinschaften bilden. Ein Ersatz von zusätzlichen Fahrkosten kommt grundsätzlich nicht in Betracht. Hinsichtlich des Arbeitsentgelts für ausgefallene Arbeitszeit wird auf Nr. 2 verwiesen.

II. Auswirkungen einer Arbeitskampfmaßnahme auf die Sozialversicherung und die Betriebliche Altersversorgung

1. Krankenversicherung

Während der Dauer eines rechtmäßigen Arbeitskampfes besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung fort (vgl. § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Die Mitgliedschaft von in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig Versicherten, die versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind, wird durch den Wegfall des Entgelts infolge eines Arbeitskampfes ebenfalls nicht berührt. Dies gilt auch für die bei einer privaten Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Mit dem Wegfall des Entgeltanspruchs infolge des Arbeitskampfes entfällt der Anspruch auf den Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 Abs. 1 oder 2 SGB V. Besteht infolge eines Arbeitskampfes nur für Teile eines Monats ein Entgeltanspruch und damit auch nur für Teile eines Monats Anspruch auf den Beitragszuschuss, ist dieser nach § 223 SGB V zu berechnen, d.h. für jeden Tag mit Entgeltanspruch besteht Anspruch auf ein Dreißigstel des monatlichen Beitragszuschusses.

Während eines rechtswidrigen Arbeitskampfes besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung längstens für einen Monat ab Beginn des Arbeitskampfes fort (vgl. § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV, § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

2. Pflegeversicherung

Für das Fortbestehen der Pflegeversicherung verweist § 49 Abs. 2 SGB XI auf die entsprechenden Regelungen im Krankenversicherungsrecht. Die Mitgliedschaft in der Pflegeversicherung besteht daher nach § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V während eines rechtmäßigen Arbeitskampfes fort.

Die Ausführungen zum Anspruch auf den Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag unter Nr. 1 gelten für den Anspruch auf den Zuschuss zum Pflegeversicherungsbeitrag nach § 61 Abs. 1 oder 2 SGB XI entsprechend.

3. Rentenversicherung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben bei Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt infolge der Arbeitskampfmaßnahme ohne zeitliche Begrenzung in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Beiträge sind für die Zeit, für die kein Entgeltanspruch besteht, nicht zu entrichten. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Beteiligung an einem Arbeitskampf oder infolge eines Arbeitskampfes ohne Beitragsleistung ruht, sind keine anrechnungsfähigen Versicherungszeiten und können auch nicht als Ersatzzeiten oder Ausfallzeiten berücksichtigt werden. Sie können für die Erfüllung der Wartezeit und zur Rentensteigerung angerechnet werden, wenn für sie freiwillige Beiträge entrichtet werden.

4. Arbeitslosenversicherung

Da während des Arbeitskampfes kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, sind auch keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge zu entrichten. Derartige Zeiten dienen, soweit sie einen Monat überschreiten, nicht zur Erfüllung der Anwartschaftszeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 142 SGB III) und sind insoweit auch bei der Berechnung der Dauer dieses Anspruchs nicht zu berücksichtigen (§ 147 SGB III).

5. Unfallversicherung

Die an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gilt insbesondere auch für Unfälle, die sich auf dem Wege zu der oder von der Arbeitsstelle ereignen, wenn die Arbeitsstelle aufgesucht wurde, um sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.

6. Betriebliche Altersversorgung

Die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungseinrichtung bleibt auch in der Zeit, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen der Arbeitskampfmaßnahme keinen Entgeltanspruch haben, bestehen. Ergeben sich volle Kalendermonate, für die keine Umlagen usw. zu entrichten waren, oder vermindert sich wegen des Wegfalls des Arbeitsentgelts das zusatzversorgungspflichtige Entgelt, kann dies zu einer geringeren Betriebsrente führen. Kalendermonate, für die keine Umlagen usw. zu entrichten waren, können bei der Wartezeit nach § 6 Abs. 1 ATV (60 Kalendermonate), die für eine Gewährung der Betriebsrente erfüllt sein muss, nicht berücksichtigt werden. Die gesetzlichen Regelungen über die Unverfallbarkeit der Anwartschaften sind in diesem Zusammenhang allerdings zu beachten (vgl. hierzu § 34 Abs. 4 Satz 2 VBLS).

In Einzelfragen stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung 3 – Personal für weitere Auskünfte gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Alfred Funk
Kanzler