



Der private gewerbliche Straßen- personenverkehr Nordrhein- Westfalen



Nr. 12 Dezember 2021

Inhaltsverzeichnis

Unsere Jubilare 2021	3
Geschäftsstelle vor und nach dem Jahreswechsel nicht erreichbar	3
Relaunch des Mitgliedermagazins	3
Jahreshauptversammlung 2022	4

Taxi und Mietwagen

Darf das Taxi Corona-positiv getestete Fahrgäste befördern?	5
Bundesverbände geben zum Koalitionsvertrag Stellung ab	7
Auto Bachem GmbH aus Salzkotten feierte 50-jähriges Jubiläum	8
Neues von Ford Fiegl	9

Recht

Weihnachtsgratifikation (Jahressonderzahlung)	10
Sonn- und Feiertagsarbeit	12
Befreiung von der Maskenpflicht am Arbeitsplatz – was gilt?	13
Urteil: Wann hat ein Bus Vorfahrt, der von einer Haltestelle abfährt?	14
Urlaubsberechnung bei Kurzarbeit	15

Omnibusverkehr

Corona: Scheuer kritisiert Bußgeldhöhe bei 3G-Verstößen im Verkehr	16
Ampel-Regierung: Kernpunkte aus dem Koalitionsvertrag	17

Impressum

Herausgeber: Verband des privaten gewerblichen Straßenpersonenverkehrs
Nordrhein-Westfalen VSPV e.V.

Benninghofer Str. 152, 44269 Dortmund, Tel. (02 31) 52 82 27, Fax (02 31) 52 11 17

E-Mail: info@vspv-nrw.de, Internet: www.vspv-nrw.de

Verantwortlich: Jörg Beer

Druck: color-offset-wälter GmbH & Co. KG,
Oberste-Wilms-Straße 18, 44309 Dortmund



Unsere Jubilare 2021

Im Folgenden sind die Mitgliedsbetriebe aufgeführt, die seit 10, 20, 30, 40, 50, und 60 Jahren Mitglied unseres Verbandes bzw. der damaligen Fachvereinigung Personenverkehr sind.

Wir danken unseren Mitgliedern hierdurch für ihre jahrzehntelange erwiesene Treue zu unserem Verband und wünschen uns eine weiterhin gute und enge Zusammenarbeit mit ihnen.

60 Jahre

Taxi Kronauge, Hallenberg

50 Jahre

Taxi Füchtenschnieder, Schloß Holte-Stukenbrock

Greshake GmbH, Beckum

Taxi Hildebrandt GmbH, Greven

Prasse-Taxen, Horn-Bad Meinberg

40 Jahre

Dankbar GmbH, Heiden

Taxi Prause, Rödinghausen

30 Jahre

ABC Taxi-Kurier GmbH, Arnsberg

Taxi u. Mietwagen Gilbert, Altenbeken

Lütkevedder GmbH & Co. KG, Warburg

20 Jahre

Taxi Müller, Geseke

Taxi Peine GmbH, Ahlen

Peter's Taxiservice, Bad Berleburg

3 P Krankenfahrten Klaus Prediger e.K., Lünen

Taxi Suck, Gescher

Krankentransporte Wiesemann, Dortmund

10 Jahre

B & P Seniorenservice, Castrop-Rauxel

Berolina-Mietwagen, Erwitte

Blitz-Taxen Helmdach e.K., Beckum

Mietwagen Bauland, Paderborn

Ruhr Taxi, Wetter

SAM Verwaltungs GmbH, Dortmund

Taxi Kanand, Beverungen

Taxi-Ruf Wanne, Herne

Geschäftsstelle vor und nach dem Jahreswechsel nicht erreichbar

Wir weisen darauf hin, dass unsere Geschäftsstelle in der Zeit vom 20.12.2021 bis 05.01.2022 nicht erreichbar ist. Sollten Sie für den Omnibusbereich noch Dokumente benötigen oder Fragen und Probleme haben, melden Sie sich bitte noch vor den Feiertagen.

Relaunch des Mitgliedermagazins

Ab 2022 wagen wir den Neustart: unser in die Jahre gekommenes Mitgliedermagazin „Der private gewerbliche Straßenpersonenverkehr Nordrhein-Westfalen“ bekommt eine Erneuerung. Weder Design noch Erscheinungsfrequenz entsprechen mehr den aktuellen Anforderungen. Während in unserer schnelllebigen Zeit mit den Möglichkeiten zur elektronischen Kommunikation immer mehr Informationen in Form von aktuellen Newslettern verteilt werden, u.a. auch deshalb, weil teils unmittelbarer Handlungsbedarf besteht, wurde es zunehmend schwierig, ein monatlich erscheinendes Heft inhaltlich zu füllen. Die Folge waren redundante

Informationen und wiederkehrende Inhalte „aus der Konserve“.

Dennoch wollen wir auf ein Mitglieder-magazin nicht verzichten. Es spricht teils andere Zielgruppen an als Medien anderer Art, man kann es in die Hand nehmen – und im Handschuhfach ablegen, bis man Zeit hat, es zu lesen. Es kann so auch an verschiedenen Stellen ausliegen und so auch ein Publikum außerhalb der Mitgliedschaft in seinen Bann ziehen.

Wir haben uns deshalb für einen vierteljährlichen Erscheinungsturnus entschieden. Die Wahl der Erscheinungstermine Mitte März, Mitte Juni, Mitte September und Mitte Dezember erfolgte unter Berücksichtigung der parlamentarischen Sommerpause und des Informationsbedarfs zum jeweiligen Jahreswechsel.

Sie müssen aber nicht bis zum März auf das neue Mitgliedermagazin in neuem Kleid warten. Für den Neustart haben wir ein Sonderheft vorgesehen, so dass Sie bereits Mitte Januar 2022 das neue Heft in Händen halten können. Es wird in mittlerweile bewährter Art und Weise aber auch in elektronischer Form im Mitgliederbereich unserer Website eingestellt werden.

Jahreshauptversammlung 2022

Seit Kurzem steht fest, dass die nächste Jahreshauptversammlung am **Dienstag, den 29.03.2022** stattfinden wird! Wir möchten alle unsere Mitglieder herzlich bitten, sich diesen Termin schon heute vorzumerken und in ihre Planungen entsprechend einzubauen.

Über Veranstaltungsort, Ablauf und Thema werden wir Sie auf dem Laufenden halten.

Taxi und Mietwagen



Darf das Taxi Corona-positiv getestete Fahrgäste befördern?

Mit der Corona-Testpflicht in immer mehr Bereichen steigt die Zahl der positiven Testergebnisse. Für Betroffene gilt dann: häusliche Quarantäne. Doch wie kommt man nach Hause? Geht das mit dem Taxi? Das Fachmagazin „Taxi Times“ thematisierte diese schwierige Frage. Letztlich kann man keine Empfehlung abgeben.

Aufgrund der 3G-Regelungen im Betrieb müssen sich Arbeitnehmer ab jetzt häufig auf eine mögliche Infektion mit dem Corona-Virus testen lassen. Daraus folgt zwangsläufig eine gewisse Zahl an positiven Testergebnissen, die für den Betroffenen die Verpflichtung bedeuten, sich sofort in Quarantäne zu begeben. Erfährt er das Ergebnis nicht zu Hause, sondern an einem beliebigen anderen Ort, so ist der sofortige Heimweg die naheliegende Reaktion. Welches Verkehrsmittel könnte dafür besser geeignet sein als das Taxi?

Schließlich möchte man mit so wenigen Personen wie möglich Kontakt haben.

Viele Taxizentralen, -betriebe und -fahrer stehen deshalb vor der Frage, ob sie einen Auftrag annehmen dürfen, sollen oder müssen, wenn ihnen bekannt ist, dass der Fahrgast höchstwahrscheinlich ansteckend ist.

Um das Risiko einer Ansteckung zu minimieren, hat das Taxigewerbe von Beginn der Corona-Krise an alles Menschenmögliche getan, um Fahrer und Fahrgäste bestmöglich zu schützen: Die Mehrzahl der Fahrzeuge in Deutschland und anderen Staaten ist seit Langem mit Trennschutzvorrichtungen ausgestattet, Fahrer achten auf die Maskenpflicht bei Fahrgästen und tragen häufig selbst eine Mund-Nasen-Bedeckung, wenngleich dies rechtlich noch immer nicht eindeutig beurteilt ist, da es mit dem Vermummungsverbot am Steuer kollidieren kann. Taxis werden häufiger als vorher gelüftet, gereinigt und desinfiziert. Viele Fahrer haben sich impfen lassen.

Dennoch ist es gefühlt ein großer Unterschied, ob ein Fahrgast nur eine potentielle Gefahr darstellt oder eine reale. Auch wenn Schnelltests eine gewisse Fehlerquote haben, bedeutet ein positives Ergebnis doch, dass die Person wahrscheinlich ansteckend ist.

Dazu kommt: Trotz mancher Lockerungen für Taxis im Zuge der Corona-Krise (z. B. ausgesetzte Betriebspflicht) gilt die Beförderungspflicht nach wie vor. Im Personenbeförderungsgesetz (PBefG) heißt es in Paragraph 22, dass ein Fahrgast befördert werden muss, wenn die Beförderungsbedingungen eingehalten werden, die Beförderung

mit den regelmäßig eingesetzten Beförderungsmitteln möglich ist und die Beförderung nicht durch Umstände verhindert wird, die der Unternehmer nicht abwenden und denen er auch nicht abhelfen kann.

Konkrete Ausnahmen werden erst in der Verordnung über den Betrieb von Kraftfahrunternehmen im Personenverkehr, kurz BOKraft, thematisiert. Hier steht in Paragraph 13 (Beförderung von Personen): „Soweit nicht ein Ausschluss von der Beförderungspflicht nach anderen Rechtsvorschriften besteht, können sie [die Unternehmer und Fahrer] die Beförderung ablehnen, wenn Tatsachen vorliegen, die die Annahme rechtfertigen, dass die zu befördernde Person eine Gefahr für die Sicherheit und Ordnung des Betriebs oder für die Fahrgäste darstellt.“

Daraus kann man ableiten: Wenn eine zu befördernde Person durch bloßes Atmen (wahrscheinlich) Viren verbreitet, kann man annehmen, dass sie eine Gefahr für die Gesundheit des Fahrers und damit eine Gefahr für die Sicherheit des Betriebs darstellt. Das spricht gegen eine Beförderung und erlaubt dem Fahrer, diese abzulehnen.

Eine andere Interpretation ermöglicht Paragraph 14 (Verhalten der Fahrgäste): „Die Fahrgäste haben sich bei der Benutzung der Betriebsanlagen und Fahrzeuge so zu verhalten, wie es die Sicherheit und Ordnung des Betriebs und die Rücksicht auf andere Personen gebieten.“

Daraus kann man wiederum ableiten: Ein Fahrgast, der (wahrscheinlich) durch bloßes Atmen Viren verbreitet, hat bei der Wahrnehmung seines

Anspruchs auf Beförderung streng darauf zu achten, das Fahrpersonal so wenig wie möglich zu gefährden, indem er den Taxifahrer auf das Risiko hinweist und streng auf den korrekt sitzenden, dicht anliegenden Mund-Nasenschutz achtet. Der Fahrer kann sich durch Lüften und anschließendes Desinfizieren des Fahrgastraumes, insbesondere der Teile, die der Fahrgast mit den Händen berührt hat wie Anschnallgurt und Türgriff, hinreichend schützen. Das spricht für eine Beförderung und erlaubt dem Fahrer, diese durchzuführen.

Die Taxizentralen gehen mit dem Problem unterschiedlich um. Beim Taxiruf Köln etwa lehnt man Aufträge ab, wenn bekannt ist, dass der Fahrgast kürzlich positiv auf Corona getestet worden ist. Man sieht sich der Sicherheit und Gesundheit des Fahrpersonals verpflichtet und möchte sich keinesfalls mitschuldig an einer etwaigen Erkrankung eines Fahrers machen. Betroffene Fahrgäste werden daher an Krankenfahrdienste verwiesen. Wie Zentralen-Chef Aleksandar Dragicevic gegenüber Taxi Times erläutert, war man bis heute aber noch nicht mit dem Problem konfrontiert, da Personen ihr Testergebnis häufig erst zu Hause erfahren und sich damit augenblicklich in Quarantäne begeben können.

Anders wird es bei Taxi Berlin gehandhabt: Hier gibt man die Information, dass ein Fahrgast positiv getestet worden ist, mit dem Auftrag an den Fahrer weiter und gesteht ihm die Entscheidung zu, den Auftrag anzunehmen oder zurückzugeben. In diesem Fall hat die Rückgabe keine Sanktion zur Folge. Im Taxi sieht man solche

Fahrgäste deutlich besser aufgehoben als im Linienverkehr mit Dutzenden anderen Personen. Demnächst soll eine Differenzierung nach 2G-Kriterien in die Liste der Fahrermerkmale aufgenommen werden.

Der Bundesverband Taxi und Mietwagen e. V. (BVTM) erklärt zu der Problematik ebenfalls, dass die Entscheidung dem einzelnen Fahrer obliegt. Wenn er die Fahrt aufgrund der getroffenen Sicherheitsmaßnahmen für unbedenklich halte, könne er sie durchführen. Erscheine ihm das Risiko dagegen zu hoch, sei es mit Sicherheit rechtlich darstellbar, wenn er einen Auftrag mit positiv getestetem Fahrgast ablehne. Der Verband wollte hierzu ausdrücklich keine Empfehlung aussprechen.

Bundesverbände geben zum Koalitionsvertrag Stellung ab

Das Fachmagazin „Taxi Times“ hat eine erste Einschätzung der Taxi-Bundesverbände zum neuen Koalitionsvertrag der künftigen rot-grün-gelben Regierung veröffentlicht. Nachfolgend veröffentlichen wir die Aussagen vom Bundesverband Taxi und Mietwagen (BVTM) als auch vom Taxi- und Mietwagenverband (TMV).

Wie ist ein Koalitionsvertrag zu bewerten, in dem auf 177 Seiten kein einziges Mal der Begriff „Taxi“ auftaucht? Der TMV hätte das Wort gerne im Koalitionsvertrag gelesen, denn das mittelständisch geprägte Taxi- und Mietwagenwesen sei ein zentraler Faktor einer gelingenden Mobilitätswende.

Der BVTM findet die Taxibranche in den Zielen und Plänen der künftigen

Regierung sehr gut wieder: „Das Taxigewerbe in Deutschland setzt auf die Themen Innovation, Elektrifizierung und Vernetzung mit dem ÖPNV. Für unseren Kurs gibt uns der Koalitionsvertrag Rückenwind“, sieht sich BVTM-Präsident Herwig Kollar bestätigt. Man begrüße, dass die künftige Bundesregierung Mobilität als zentralen Baustein der Daseinsvorsorge begreife und in diesem Rahmen innovative Lösungen für die Mobilität der Menschen schaffen wolle.

„Die Ausarbeitungen im Bereich Mobilität zeugen von einer intensiven Auseinandersetzung mit diesem Politikfeld und den Herausforderungen“, interpretiert der BVTM und blickt in die Zukunft: „In vielen Fällen wird es auf die konkrete Umsetzung der im Koalitionsvertrag formulierten Pläne ankommen. Hier wird das Taxigewerbe konstruktiv an Lösungen mitarbeiten. Wo Herausforderungen im Koalitionsvertrag noch nicht so deutlich formuliert werden – wie etwa bei den Auswirkungen der Plattformökonomie auf die Realwirtschaft –, werden wir diese Hinweise aus der Praxis in die Politik tragen.“
Zugleich mahnt der BVTM, „dass die Stärkung der Kommunen, die mit der letzten PBefG-Novelle erfolgt ist, nicht durch nationale oder Europäische Entwicklungen konterkariert wird.“

Auch der TMV sieht seine gewerbepolitischen Bemühungen berücksichtigt. Man finde im Koalitionsvertrag eine ganze Reihe von spannenden Themen und Projekten, die man als TMV auch in den Forderungskatalog zur Bundestagswahl und zu den Koalitionsverhandlungen aufgeführt hatte.

Vom künftigen Verkehrsministerium, dessen Minister aus den Reihen der FDP kommen wird (dies wird sehr wahrscheinlich Volker Wissing sein), erwartet der TMV „ein eindeutiges Bekenntnis zum mittelständischen Taxi- und Mietwagenwesen in Deutschland, ohne das die Mobilitätswende im städtischen, vor allem aber auch die Verkehrsgerechtigkeit im ländlichen Bereich, nicht erreicht werden kann.“

TMV-Geschäftsführer Patrick Meinhardt sagt dazu: „Moderne Mobilitätstechnologien verstärkt voranzubringen, einen Leitmarkt für Elektromobilität mit einem Ausbau der Ladeinfrastruktur finanziell zu fördern und zugleich im Rahmen der Europäischen Union und der nationalen Wasserstoffstrategie eine Wasserstoffnetzinfrastruktur finanziell zu fördern wie auch Deutschland zu einem Zentrum für Batteriezellen zu machen, sind wichtige Rahmenbedingungen, gerade auch für das Taxi- und Mietwagenwesen in seiner künftigen Entwicklung.“

Der BVTM äußert sich zu den hohen bundespolitischen Zielen bei der Elektromobilität (15 Millionen vollelektrische Pkw bis 2030): „Der vom Bundesverband vorgelegte Bundesfahrplan E-Taxi passt hervorragend in die Agenda der kommenden Koalition“, sagt Kollar. „Das Taxigewerbe steht bereit, seinen Beitrag zu leisten, dass die künftige Bundesregierung diesem Anspruch gerecht wird und die formulierten Ziele erreichen kann.“

Auf die aktuelle Corona-Thematik geht der BVTM gegen Ende seines Statements ein: „Um die flächendeckende Versorgung der Bevölkerung mit einem

guten Mobilitätsangebot sicherzustellen, sollen laut Koalitionsvertrag pandemiebedingte Einnahmeausfälle im ÖPNV ausgeglichen werden. Für uns ist klar: Das darf nicht nur für Bus und Bahn gelten, sondern selbstverständlich auch für das Taxi.“

Kritik gibt es von Seiten des TMV an der festgelegten Erhöhung des Mindestlohns ohne Zwischenschritte. „Die Haltung der künftigen Bundesregierung beim Mindestlohn halten wir für falsch. Auf einen Schlag den Mindestlohn auf 12 Euro zu erhöhen, ist eine erhebliche Belastung für den gesamten Mittelstand und damit auch für alle Taxi- und Mietwagenunternehmer. Jetzt hoffen wir nur auf die Einsicht der Koalitionäre, dass dies wenigstens erst zur Mitte des Jahres geschieht, da im Koalitionsvertrag kein Datum erwähnt ist.“ Mit der Erhöhung der Verdienstgrenze für Minijobber auf 520 Euro habe die Ampelkoalition den richtigen Weg eingeschlagen, auch wenn man als Verband 550 Euro gefordert habe.

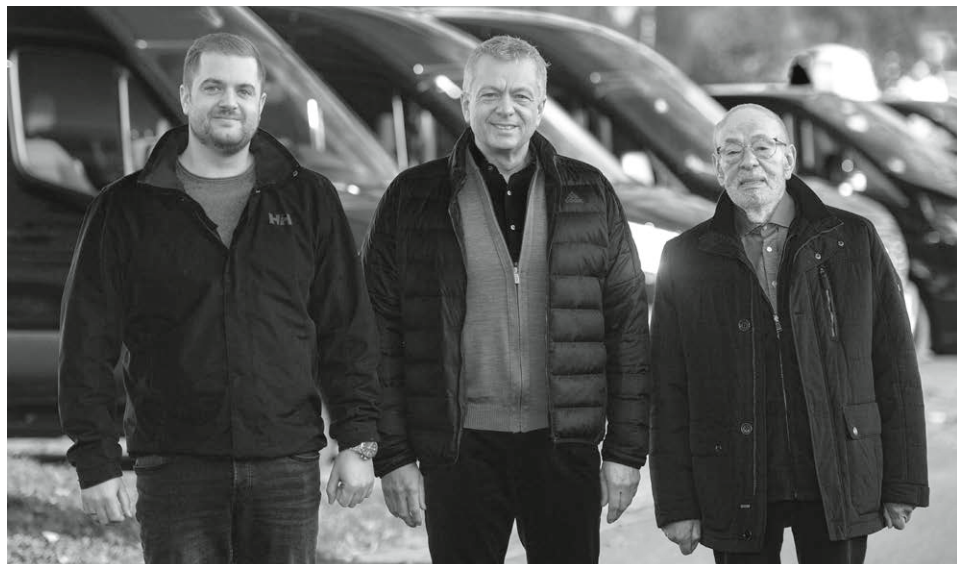
Auto Bachem GmbH aus Salzkotten feierte 50-jähriges Jubiläum

Da aufgrund der Pandemie keine große Feier möglich war, feierte die Auto-Bachem GmbH aus Salzkotten im Februar 2021 ihr 50-jähriges Jubiläum ganz still und heimlich. Mit der Gründung eines Taxi- und Mietwagenunternehmens legten Wolf-Rüdiger und Wilhelmine Bachem 1971 der Grundstein für die heutige Firma, die über die Jahre zu einem großen und wichtigen Dienstleister und Arbeitgeber im Bereich Bustouristik,

Personenbeförderungen und Autovermietung in der Region Ostwestfalen geworden ist. Mit dem Eintritt von Sohn Andreas Bachem 1987 entstand die heutige GmbH und auch der bestehende Firmensitz an der Geseker Straße in Salzkotten. Seit 2014 ist auch Enkel Patrick Bachem im Unternehmen tätig und führt zusammen mit seinem Vater das Unternehmen in zweiter und dritter Generation weiter. Sie und ihre zahlreichen Mitarbeiter können stets auf die Unterstützung des heute 82-jährigen Wolf-Rüdiger Bachem zählen, der noch immer täglich den Weg in sein Büro findet.

- **Transit Custom PHEV** – sofort lieferbar
- **bereits umgebaute BTW** ab Lager
- **Transit Connect** – im Vorlauf – perfekt für einen Rolli-Platz
- **Schulbus-Zubehör:** Trittstufen, Dachblinker, Schulbusschilder u.v.m.

Nähere Einzelheiten über die Angebote erteilen die für das Personenbeförderungsgewerbe **spezialisierten Kundenberater** Michael Brunner unter 0 91 22 / 18 03 – 41 oder michael.brunner@auto-fiegl.de bzw. Michael Pirner unter



Neues von Ford Fiegl

Die Auto Fiegl GmbH aus Schwabach hat jetzt im Herbst/Winter wieder neue Konditionen veröffentlicht und ihren Prospekt neu aufgelegt. Hier einige **Highlights in Kürze:**

0 91 22 / 18 03 – 38 oder
michael.pirner@auto-fiegl.de.

Auf Wunsch kann der neue Katalog in unserer Geschäftsstelle sowohl als Printversion als auch als pdf-Datei angefordert werden.

Recht



Weihnachtsgratifikation (Jahressonderzahlung)

Es gibt keine gesetzliche Regelung, die den Arbeitgeber verpflichtet, eine Weihnachtsgratifikation (Jahressonderzahlung) an Arbeitnehmer zu zahlen. Ein Rechtsanspruch auf diese Leistung setzt daher voraus, dass entweder ein Tarifvertrag, der für das Arbeitsverhältnis gilt, sie vorsieht oder eine Betriebsvereinbarung, eine betriebliche Übung oder eine individuelle Zusage diesen Anspruch begründet.

1. Tariflicher Anspruch

Tarifverträge können Regelungen zur Zahlung einer Weihnachtsgratifikation enthalten. Ein Anspruch auf eine solche tarifvertragliche Weihnachtsgratifikation setzt aber voraus, dass sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind, also des Arbeitgeberverbands und der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag miteinander geschlossen haben. Unser Verband hat aktuell keine

Tarifverträge geschlossen, die Regelungen über Weihnachtsgratifikationen beinhalten.

Auch wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einer Tarifvertragspartei angeschlossen sind, besteht die Möglichkeit, die Geltung von Tarifverträgen, die z. B. auch Regelungen zur Weihnachtsgratifikation enthalten können, einzelvertraglich zu vereinbaren. Die Anwendung eines Tarifvertrags muss ausdrücklich im Arbeitsvertrag geregelt werden.

2. Rechtsanspruch aus „betrieblicher Übung“

Zahlen Sie Ihren Mitarbeitern in drei aufeinander folgenden Jahren eine Weihnachtsgratifikation, wird hierdurch eine sogenannte „betriebliche Übung“ begründet, aufgrund deren den Mitarbeitern auch in Zukunft ein solcher Anspruch zusteht.

Eine solche betriebliche Übung können Sie als Arbeitgeber dadurch verhindern, dass Sie bei Zahlung der Weihnachtsgratifikation ausdrücklich darauf hinweisen, dass diese von Ihnen ohne Verpflichtung freiwillig geleistet wird und der Mitarbeiter hieraus keinen Anspruch für die Zukunft herleiten kann. Hierfür können Sie folgende Formulierung verwenden:

„Sie erhalten (auch) in diesem Jahr eine Weihnachtsgratifikation. Sie ist eine freiwillige Leistung durch deren Zahlung ein Rechtsanspruch für die kommenden Jahre nicht eingeräumt wird.“

Damit sichergestellt ist, dass die Mitarbeiter diese Mitteilung auch nachweisbar erhalten, sollte sie ihnen zusammen

mit der Lohnabrechnung, in der die Weihnachtsgratifikation enthalten ist, ausgehändigt werden.

Entgegen früherer Rechtsprechung gibt es heute keine sogenannte „gegenläufige betriebliche Übung“ mehr. Ein einmal begründeter Anspruch auf Leistung einer Weihnachtsgratifikation kann daher nicht wieder dadurch ausgeschlossen werden, dass die Gratifikation wiederholt nicht gezahlt wird. Eine betriebliche Übung kann nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung wieder aufgehoben werden.

3. Der individuelle Anspruch

Ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation kann durch vertragliche Vereinbarung z. B. im Arbeitsvertrag entstehen.

4. Anspruch aufgrund einer Betriebsvereinbarung

Sieht ein Tarifvertrag keinen Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation vor, ist es möglich, sie in einer „freiwilligen“ Betriebsvereinbarung festzulegen.

5. Mitbestimmung des Betriebsrates

Haben Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf eine Gratifikation, aber wollen Sie dennoch eine gewähren, müssen Sie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates beachten, der über die Verteilung einer von Ihnen dafür zu bestimmenden Gesamtsumme mit zu entscheiden hat.

Ist eine Einigung mit dem Betriebsrat über die Verteilung des Betrages nicht zu erreichen, können Sie entweder die Gratifikationszahlung gänzlich ablehnen oder die Einigungsstelle anrufen;

wobei zu berücksichtigen ist, dass das Einigungsstellenverfahren sehr teuer werden kann und letzten Endes dann nicht Sie über die Höhe der Weihnachtsgratifikation bestimmen, sondern die Einigungsstelle.

6. Der Gleichbehandlungsgrundsatz

Bei Weihnachtsgratifikationen ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Dieser besagt, dass Arbeitnehmer nicht aus unsachlichen Gründen willkürlich von einer Leistung ganz oder teilweise ausgeschlossen werden dürfen. So verstößt die unterschiedliche Leistung einer Weihnachtsgratifikation für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte gegen diesen Grundsatz, wenn nicht besondere Gründe sie rechtfertigen.

Fehlzeiten können eine angemessene Reduzierung der Gratifikation rechtfertigen. Bei krankheitsbedingten Fehlzeiten darf die Kürzung für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit $\frac{1}{4}$ des Arbeitsentgeltes, das im Durchschnitt auf einen Arbeitstag fällt, nicht überschreiten.

7. Kürzung und Rückzahlung einer Weihnachtsgratifikation

Fehlzeiten oder eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses können ggf. eine Kürzung der Weihnachtsgratifikation oder einen Anspruch auf Rückzahlung begründen. Ob und in welchem Umfang eine Kürzung oder Rückzahlung gerechtfertigt ist, richtet sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Bei Bedarf sollten Sie sich insofern zur Klärung mit Ihrem Verband in Verbindung setzen.

Sonn- und Feiertagsarbeit

Grundsätzlich darf nach dem Arbeitszeitgesetz zwar an Sonn- und Feiertagen nicht gearbeitet werden. Es gibt aber zahlreiche gesetzliche Ausnahmen für bestimmte Branchen. Dazu zählen auch Verkehrsbetriebe wie Taxi- und Mietwagenunternehmen.

Für die Beschäftigten dieses Gewerbes sind Sonntage und gesetzliche Feiertage also normale Arbeitstage, es sei denn, mit dem jeweiligen Arbeitnehmer ist ausdrücklich vereinbart (z. B. im Arbeitsvertrag), dass er an Sonn- oder Feiertagen von der Arbeit befreit ist.

Ist eine solche Befreiung nicht vereinbart, müssen den Mitarbeitern dennoch laut Gesetz mindestens 15 freie Sonntage im Jahr verbleiben. Bei den Feiertagsdiensten gibt es keine Grenze.

Einen gesetzlichen Anspruch auf Sonn- und Feiertagszuschläge gibt es nicht. Diese können sich aber aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder aus einer betrieblichen Übung ergeben. Allerdings besteht ein Vergütungsanspruch auch in diesen Fällen nur dann, wenn die Arbeit ansonsten gerade wegen des Feiertags ausgefallen wäre. Sieht ein Dienstplan für einen Feiertag keine Arbeit vor, ist der Feiertag nicht für den Arbeitsausfall ursächlich. Dementsprechend entfällt dann auch ein Vergütungsanspruch.

Erhält der Arbeitnehmer einen Feiertagszuschlag, ist dieser in gewissen Grenzen von der Einkommensteuer befreit. Die Steuerbefreiung kommt aber nur in Betracht, wenn der Zuschlag auch tatsächlich für die

erbrachte Feiertagsarbeit geleistet wurde. Hat der Arbeitnehmer nur einen Anspruch auf einen Ersatzruhetag und erhält er eine Abgeltung dafür, dass er den Ersatzruhetag nicht in Anspruch nimmt, ist eine Steuerbefreiung nicht möglich.

Ohne spezielle Regelung besteht für an einem Feiertag geleistete Arbeit nach dem Gesetz nur ein Anspruch auf einen Ersatzruhetag. Fällt der Feiertag auf einen Werktag (Montag bis Samstag), muss der Ersatzruhetag innerhalb eines den Feiertag einschließenden Zeitraums von 8 Wochen gewährt werden. Bei einem Feiertag an einem Sonntag muss der Ersatzruhetag innerhalb von 2 Wochen gewährt werden. Gleiches gilt für Sonntagsarbeit.

Der Ersatzruhetag ist an einem Werktag zu gewähren. Hierbei sollen nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts auch Werktage in Betracht kommen, die grundsätzlich arbeitsfrei sind (z. B. Samstag). Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, es sei Sinn des Arbeitszeitgesetzes, dem Arbeitnehmer wenigstens einen freien Tag pro Woche zu sichern. Habe der Arbeitnehmer einen solchen freien Tag, könne er keine weitergehenden Ansprüche auf Freistellung oder gar Ersatz in Geld fordern (BAG, Urteil vom 12.12.2001, 5 AZR 294/00).

Im Ergebnis folgt daraus, dass nach den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes lediglich ein Tag pro Woche arbeitsfrei sein muss. Sieht schon der reguläre Schichtplan einen freien Tag pro Woche vor und arbeitet der Arbeitnehmer an einem Wochenfeiertag, kann er keinen weiteren freien Tag

beanspruchen. Abweichungen können sich im Einzelfall aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben.

Befreiung von der Maskenpflicht am Arbeitsplatz – was gilt?

Der Dresdner Rechtsanwalt Bertram Petzoldt hat sich in der Ausgabe 11/2021 des „Bus Blickpunkt“ mit diesem Thema beschäftigt. Nachfolgend drucken wir seinen Standpunkt ab:

„Im Unternehmen von Kati Sonnenschein arbeitet ein Fahrer, dem es laut ärztlichem Attest nicht möglich ist, einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. In der Vergangenheit war das auch kein Problem, denn der Fahrer befand sich in Elternzeit. Nun soll aber der Fahrer ab dem 01.01.2022 wieder in das Unternehmen zurückkehren. In Hinblick auf die anhaltende Corona-Situation ist für Kati noch nicht ganz klar, wie sie mit dem Fahrer ab dem 01.01.2022 umgehen soll.

Nun, die Sache ist arbeitsrechtlich im Grunde nach einfach. Als erstes stellt sich die Frage, ob das Attest bezüglich der Maskenbefreiung aktuell und als solches generell zu berücksichtigen ist. Nach der Rechtsprechung darf das Attest nicht älter als sechs Monate sein. Zudem muss sich aus dem Attest schlüssig ergeben, aus welchen medizinischen Gründen dem Arbeitnehmer das Tragen des Mund-Nasen-Schutzes nicht zugemutet werden kann. Ohne diesen Inhalt muss das Attest nicht akzeptiert werden. In dem Fall muss man den Fahrer klipp und klar auffordern, entweder ein passendes

Attest vorzulegen oder die Arbeit aufzunehmen.

Kommt er dem Ganzen nicht nach, kann er zunächst abgemahnt werden. In der Endkonsequenz werden sich die Wege scheiden. Ist das Attest hingegen okay, ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig. Das ist auch nachvollziehbar, denn aufgrund einer Erkrankung kann er den Mund-Nasen-Schutz nicht tragen und ist somit an der Ausführung seiner geschuldeten Arbeitsleistung verhindert. Denn zur Arbeitsleistung gehört auch, dass die vom Arbeitgeber angeordneten Arbeitsschutzmaßnahmen eingehalten werden können. Wenn nach den Gesetzen eine Maske zu tragen ist, gehört diese Verpflichtung zu den Arbeitsbedingungen.

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer dann so zu behandeln, wie jeder andere, erkrankte Mitarbeiter auch. Er erhält Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen. Sollte der Arbeitnehmer die sechs Wochen voll ausschöpfen, muss ihm im Anschluss ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten werden. Zwar wird im Zweifel aus dem BEM nicht viel herauskommen, aber der Anspruch auf das BEM ergibt sich aus dem Gesetz. Der eine oder andere Arbeitnehmer wird sicherlich ganz einfallreich sein und während der Arbeitsunfähigkeit merken, dass er auch an Rückenschmerzen oder Erschöpfung leidet. Solange aber die Maskenbefreiung gilt, handelt es sich auch bei Hinzutreten weitere Erkrankungen um einen einheitlichen Verhinderungsfall, so dass der Entgeltfortzahlungsanspruch auf sechs Wochen begrenzt ist.“

Urteil: Wann hat ein Bus Vorfahrt, der von einer Haltestelle abfährt?

Ein Fahrzeug muss nach § 10 Satz 1 der Straßenverkehrsordnung jede Gefährdung anderer Verkehrsteilnehmer ausschließen, wenn es vom Fahrbahnrand auf die Fahrbahn einfährt. Fährt ein Linienbus aber von einer Haltestelle ab, müssen Fahrzeuge auf der Fahrbahn nach § 20 Abs. 5 StVO nötigenfalls warten. Wer haftet für einen Schaden, wenn es zu einem Unfall kommt?

Der Busfahrer behauptete zwar, den linken Blinker eingeschaltet zu haben, konnte das aber nicht beweisen, nachdem er beim Anfahren an einer Haltestelle auf der Fahrbahn mit einem anderen Fahrzeug zusammengestoßen war. Dieses wollte gerade an dem Bus vorbeifahren – es entstand ein Schaden von gut 10.000 Euro.

Der zuständige 14. Zivilsenat des Oberlandesgerichts Celle hat jetzt mit Urteil vom 10. November 2021 entschieden, dass der Busunternehmer dem Halter des Pkw den überwiegenden Teil seines Schadens ersetzen muss. § 20 Abs. 5 StVO schränkt zwar den Vorrang des fließenden Verkehrs ein, sodass eine Behinderung durch das Anfahren eines Busses hinzunehmen ist. Dafür muss der Fahrer eines Busses aber den Fahrtrichtungsanzeiger rechtzeitig setzen und sich vergewissern, dass andere Verkehrsteilnehmer nicht stark bremsen müssen.

Busfahrer hätte richtiges Verhalten beweisen müssen

Bislang ist in der Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt, wer in welcher Höhe haftet, wenn dieser Ablauf nicht mehr sicher aufzuklären ist. Grundsätzlich wird ein Verschulden des Einfahrenden vermutet, hier also des Busfahrers. Das OLG Celle hat entschieden, dass diese Vermutung nur dann entkräftet ist, wenn der Busfahrer beweist, dass er sich richtig verhalten hat. Weil er das im vorliegenden Fall nicht konnte, muss der Busunternehmer den überwiegenden Teil des Schadens ersetzen.

§ 20 Abs. 1 StVO bestimmt zwar weiter, dass an haltenden Omnibussen nur vorsichtig vorbeigefahren werden darf, insbesondere nur mit mäßiger Geschwindigkeit, im Einzelfall auch nur mit Schrittgeschwindigkeit. Hier stand aber aufgrund eines Gutachtens fest, dass der Pkw nur mit 30 km/h an dem Bus vorbeigefahren war. Deshalb führte nur die sogenannte Betriebsgefahr des Pkw dazu, dass dessen Halter ein Viertel des Schadens selbst tragen muss.

Insbesondere das Kammergericht in Berlin hatte in zwei früheren Entscheidungen die gegenteilige Auffassung vertreten, ein Pkw-Fahrer müsse widerlegen, dass ein Busfahrer rechtzeitig geblinkt habe. Das Oberlandesgericht Celle hat deshalb die Revision zum Bundesgerichtshof zugelassen, um eine höchstrichterliche Klärung zu ermöglichen.

OLG Celle, 10. November 2021, Urteil vom Az.: 14 U 96/21

Urlaubsberechnung bei Kurzarbeit

Das Bundesarbeitsgericht hat am 30.11.2021 ein höchstrichterliches Urteil zur Urlaubsberechnung bei Kurzarbeit gefällt. Hierüber berichtete auch die „Ruhr-Nachrichten“ in ihrer Ausgabe vom 01.12.2021 und beantwortete dazu einige Fragen:

„Der Verkäuferin aus Essen ging es um 2,5 Urlaubstage. Ein scheinbar kleiner Arbeitsgerichtsfall zur Anpassung bei Kurzarbeit in der Corona-Krise. Doch er schaffte es in die höchste Instanz – mit **enormen Auswirkungen**.

Den Präzedenzfall lieferte eine Verkäuferin aus NRW, die Entscheidung **kann die Urlaubsplanung** von Zehntausenden Kurzarbeitern in der Corona-Krise **im kommenden Jahr beeinflussen**:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt hat am 30.11.2021 die strittige Frage beantwortet, ob bei „**Kurzarbeit null**“ mit Tagen oder Wochen ohne Arbeitspflicht der Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern anteilig gekürzt werden kann.

Was hat das Bundesarbeitsgericht entschieden?

Die höchsten deutschen Arbeitsrichter haben die Frage, ob der Arbeitgeber bei vereinbarter Kurzarbeit null und damit oft langen Phasen ohne Arbeitspflicht den Urlaub ihrer Beschäftigten anteilig kürzen dürfen, mit Ja beantwortet. **Urlaubskürzungen bei Kurzarbeit null sind damit jetzt rechtens.**

Warum ist von einem Grundsatzurteil die Rede?

„Das Bundesarbeitsgericht kann eine rechtliche Lücke schließen“, sagte der Bonner Arbeitsrechtler Gregor Thüsing. Der Vorsitzende Richter Heinrich Kiel sagte in der Verhandlung, „unser Problem ist explizit im Bundesurlaubsgesetz nicht geregelt“. Entsprechend unterschiedlich wurde in der Industrie, im Handel, im Gastgewerbe oder im Handwerk während der Lockdown-Phasen verfahren. Nun könnte der Richterspruch die Urlaubsplanung vieler Kurzarbeiter beeinflussen. „Die praktischen Auswirkungen sind angesichts der hohen Zahl an Kurzarbeitern in der Corona-Krise enorm“, so Thüsing. **Das BAG-Urteil habe keinen Einfluss auf bereits genommenen Urlaub. Unternehmen können, aber müssen laut Gericht Urlaub nicht kürzen.**

Wer hat vor dem Bundesarbeitsgericht geklagt?

Eine 49 Jahre alte Verkäuferin aus Essen lieferte den Präzedenzfall. Ihr ging es um 2,5 Urlaubstage mehr. Statt der 14 Tage, die ihr als Verkaufshilfe bei drei Arbeitstagen wöchentlich zustanden, hatte sie wegen monatelanger „Kurzarbeit null“ im vergangenen Jahr nur 11,5 Tage bekommen.

Wie ist die bisherige Rechtsprechung zu Urlaubskürzungen?

Die Vorinstanzen in Essen und Düsseldorf wiesen die Klage der Verkäuferin ab, ließen wegen ihrer Bedeutung die Revision beim Bundesarbeitsgericht zu. „Für Zeiträume, in denen Arbeitnehmer aufgrund konjunktureller Kurzarbeit null keine Arbeitspflicht haben, ist der jährliche Urlaubsanspruch anteilig zu

kürzen“, urteilte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf – und wurde von den Bundesarbeitsrichtern jetzt bestätigt.

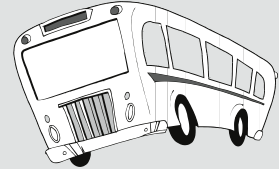
Die Gerichte sahen sich dabei in Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH). Das Bundesarbeitsgericht hatte seit 2019 in anderen Fragen einen verringerten Urlaubsanspruch bejaht – bei unbezahltem Sonderurlaub oder Altersteilzeitmodellen. Es setzte jetzt bei Kurzarbeit seine Linie fort, dass sich der Urlaubsanspruch an den tatsächlich geleisteten Arbeitstagen bemessen sollte.

Gibt es aktuell noch viel Kurzarbeit?

Ja, nach den Zahlen der Bundesarbeitsagentur steigen die Anmeldungen für Kurzarbeit stetig. Allein zwischen dem 1. und 24. November gab es danach 104.000 Anmeldungen für Kurzarbeit bundesweit – rund 10.000 mehr als im Oktober. **Angesichts der Wucht der vierten Corona-Welle hat das Bundesministerium gerade den erleichterten Zugang zu Kurzarbeit bis zum 31.03.2022 verlängert.**“

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. November 2021 – 9 AZR 225/21 –
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 12. März 2021 – 6 Sa 824/20 –

Omnibus- verkehr



Corona: Scheuer kritisiert Bußgeldhöhe bei 3G-Verstößen im Verkehr

Andreas Scheuer hat die Höhe der Bußgelder, die bei Verstößen gegen die 3G-Regel in öffentlichen Verkehrsmitteln fällig werden, als „absoluten Wahnsinn“ bezeichnet.

Wer ohne 3G-Nachweis Bus und Bahn fährt, muss seit Mittwoch, 24. November, mit einem Bußgeld von bis zu 2500 Euro rechnen. „Das ist der absolute Wahnsinn“, sagte der geschäftsführende Bundesverkehrsminister Andreas Scheuer (CSU) gegenüber „Bild live“. SPD, Grüne und FDP machten einen „Riesenfehler“, das Infektionsrisiko in öffentlichen Verkehrsmitteln sei gering. „Jetzt werden die Länder das heilen müssen“, sagte Scheuer weiter. Er warf SPD, Grünen und FDP zugleich vor, nicht genug zu tun, um die vierte Welle der Coronapandemie zu brechen.

EVG spricht von angespannter

Situation im Regionalverkehr

Fahrgäste, die in Busse oder Bahnen einsteigen, müssen seit Mittwoch nachweisen können, dass sie genesen, geimpft oder getestet (3G) sind. Im Regionalverkehr habe man deswegen eine „angespannte Situation“, sagte Kristian Loroch, Vorstand der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). „Viele Kolleginnen und Kollegen im Nah- und Regionalverkehr sowie bei den Busgesellschaften fühlen sich bereits jetzt überlastet und leiden unter verstärkter Aggressivität mancher so genannter Fahrgäste. Die aktuelle Situation ist für uns alle sehr herausfordernd. Wir fordern die Arbeitgeber der Eisenbahn- und Verkehrsbranche auf, die Beschäftigten bei der Umsetzung der 3G-Regel zu unterstützen – und zwar alle Beschäftigten gleichermaßen. Generell halten wir an unserer Auffassung fest, dass die Durchsetzung solcher behördlichen Vorgaben nicht Aufgabe der Verkehrsbeschäftigten sein kann“, sagte Loroch.

Ampel-Regierung: Kernpunkte aus dem Koalitionsvertrag

Auch die Vertreter vom Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmen (bdo), Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) und Deutschen Tourismusverband (DTV) haben zu den Eckpunkten des neuen Koalitionsvertrag der künftigen Ampel-Regierung aus SPD, Grüne und FDP Stellung genommen und begrüßen diese.

Knapp zwei Monate hat es seit der Bundestagswahl gedauert, jetzt haben

SPD, Grüne und FDP die Grundlage für ihre Zusammenarbeit in einer neuen Bundesregierung geschaffen. Förderprogramme mittelstandsfreundlich gestalten, Bürokratie abbauen, Vergabeverfahren vereinfachen, die Fahrgastzahlen des öffentlichen Verkehrs deutlich zu steigern, eine Erhöhung der Regionalisierungsmittel und die Corona-bedingten Einnahmeausfälle auch 2022 auszugleichen, das alles sind Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag für die nächste Legislaturperiode, fasst der bdo wichtige Ergebnisse für die Busbranche zusammen.

Klarer Fokus auf den Mittelstand

bdo-Präsident Karl Hülsmann begrüßt den Maßnahmenkatalog der künftigen Koalition: „Die Ampel setzt in ihrem Programm einen ganz klaren Fokus auf die Stärkung des Mittelstands und einen Ausbau des gesamten öffentlichen Verkehrs – und nicht nur der Schiene. Das Bekenntnis zum Vorrang der Eigenwirtschaftlichkeit zeigt außerdem, dass SPD, Grüne und FDP die Bedeutung des Busmittelstands für den ÖPNV anerkennen.“

Faire Arbeitsbedingungen im ÖPNV

Konkret will die neue deutsche Bundesregierung digitale Mobilitätsdienste, innovative Mobilitätslösungen und Carsharing unterstützen und in eine langfristige Strategie für autonomes und vernetztes Fahren öffentlicher Verkehre einbeziehen. Damit alle neuen Busse einschließlich der Infrastrukturen möglichst zeitnah klimaneutral fahren, will der Bund die bestehende Förderung verlängern und mittelstandsfreundlicher ausgestalten. Für faire

Arbeitsbedingungen im ÖPNV soll die Tariftreue gestärkt und die gesetzliche Grundlage dafür geschaffen werden, Tarifverträge zur Bedingung bei Ausschreibungen zu machen. Mittelständische Interessen seien bei der Vergabe zu berücksichtigen. Am Vorrang eigenwirtschaftlicher Verkehre will die neue Regierung festhalten.

Mobilitätswende bis 2030

„Der nun veröffentlichte Koalitionsvertrag zeugt in seiner Ausführlichkeit und inhaltlichen Tiefe davon, dass die Koalitionäre von SPD, Grünen und FDP wirklich intensiv gemeinsam an den Themen gearbeitet haben. Im Bereich der Mobilität finden sich nach erster Durchsicht für ÖPNV- und Eisenbahnverkehrsunternehmen eine ganze Reihe zentraler Bausteine, die wir unbedingt benötigen, um die Mobilitätswende bis 2030 voranzubringen“, lautet dazu die erste Einschätzung von Ingo Wortmann, Präsident des VDV.

Nationale Plattform „Zukunft des Tourismus“

Auch im Bereich des Tourismus greift die künftige Bundesregierung aus Sicht von bdo-Präsident Hülsmann wesentliche Empfehlungen der privaten Busbranche auf. Mit der Gründung der „Nationalen Plattform Zukunft des Tourismus“ verankere die Ampel-Koalition den Dialog mit der gesamten Reisebranche endlich angemessen in Politik und Verwaltung. Eine deutliche Aufwertung des Deutschlandtourismus sieht auch der Geschäftsführer des DTV, Norbert Kunz, im Koalitionsvertrag: „Das Modernisierungsprogramm ‚Zukunft Tourismus‘ wird dazu

beitragen, Gründungen im Tourismus zu unterstützen. Mit der Ankündigung, die Infrastruktur im Wander-, Rad- und Wassertourismus nachhaltig auszubauen, greift die Koalition ein wichtiges Anliegen des DTV auf.“

Mindestlohn, Homeoffice, Führerschein

Und das sind weitere Kernpunkte aus dem Koalitionsvertrag, die auch den Verkehrsbereich betreffen:

- **Mindestlohn:** Der gesetzliche Mindestlohn soll von derzeit 9,60 Euro auf 12 Euro pro Stunde steigen.
- **Homeoffice:** Wer im Homeoffice arbeitet, soll auch im kommenden Jahr noch eine besondere Pauschale bei der Steuererklärung geltend machen können.
- **Führerschein:** SPD, Grüne und FDP wollen das Mindestalter zum Erwerb eines Pkw-Führerscheins senken und begleitetes Fahren bereits ab 16 statt wie bisher mit 17 Jahren ermöglichen.

*Wir wünschen
all unseren Mitgliedern,
deren Familienangehörigen
und Mitarbeitern
ein gesegnetes Weihnachtsfest
und ein
erfolgreiches Jahr 2022.*



Verband des privaten gewerblichen Straßenpersonenverkehrs Nordrhein-Westfalen VSPV e.V.



Omnibusverkehr Taxi- und Mietwagenverkehr Krankentransport- und Rettungsdienst auf Bundesebene

Benninghofer Str. 152
44269 Dortmund
Telefon (02 31) 52 82 27

Postfach 104144
44041 Dortmund
Telefax (02 31) 52 11 17

Geschäftszeiten:

montags - donnerstags 8:00 – 12:00 Uhr
und 13:00 – 16:30 Uhr
freitags 8:00 – 12:00 Uhr
und 13:00 – 14:30 Uhr

1. Vorsitzender Franz-Willy Hille
2. Vorsitzender Rolf Salgert
Geschäftsführer Jörg Beer,
Syndikusanwalt