



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

4

April 2020
22. Jahrgang

Arbeitsrecht in Krisenzeiten

Stillstand in Deutschland?

ab Seite 6

Inhalt

Editorial	2
Interview	3
Tarifthemen	4
TV-V Demografie	
Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft	
Tarifpflege Bund und VKA	
Thema	6
Arbeitsrecht in Krisenzeiten	
Kurzarbeit	
Hintergrund	10
Meinung	12
Buchvorstellungen	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
3. April 2020



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Colourbox.de (Neirfy), S.2: Marco Urban, S.6: Colourbox.de, S.8: Colourbox.de (Neirfy), S.10: Thomas Kunsch / Bertelsmann Stiftung, S.12: Peter Steffen, S.14: Colourbox.de (flipfine), S.16: Colourbox.de
Telefon: 030. 40 81-54 00, **Fax:** 030. 40 81-43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17-0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23-0, Fax: 02102. 740 23-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Diese April-Ausgabe ist komplett im Homeoffice entstanden. Das hat erstaunlich gut geklappt und deshalb danke ich an dieser Stelle einfach mal all den fleißigen Schreibern und Gestaltern für ihre Arbeit.

Inhaltlich stammen einige Themen noch aus der Zeit, als das Coronavirus unsere Gesellschaft und also auch unsere Gewerkschaftsarbeit noch nicht massiv unter Druck gesetzt hat. Andere Themen dieser Ausgabe hätten wir uns vor einigen Wochen noch gar nicht vorstellen können, jetzt aber ist vor allem das Thema Kurzarbeitergeld essentiell geworden. Selbstverständlich nimmt das Thema eine zentrale Rolle in diesem Heft ein.

Wie lange der Weg zurück zur Normalität dauern wird, kann heute niemand sagen. Was man sagen kann, ist, dass die Normalität dann eine andere sein wird. Sozial, ökonomisch, gesundheitspolitisch und ganz sicher auch tarifpolitisch. Klar ist, dass wir uns derzeit intensiv Gedanken machen, wie wir dieses Tarifjahr gestalten wollen, in dem wir eigentlich mit den (bereits begonnenen) Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst und der Einkommensrunde für Bund und Kommunen sowie einigen anderen wichtigen Tariftischen viel vorhatten. Das kann man nicht abwickeln, als sei nichts geschehen, man kann aber auch nicht einfach nichts tun. Das gilt umso mehr, als der öffentliche Dienst eine ganz entscheidende Rolle bei der Bewältigung der Krise bisher schon gespielt hat und weiterhin spielen wird.

Dieser öffentliche Dienst wird allseits geschätzt und trotzdem gerne als Steinbruch für Sparmaßnahmen öffentlicher Haushalte missbraucht. Hier brauchen wir eine ehrliche Diskussion darüber, wie wir uns in Zukunft aufstellen, denn, wie eben bereits erwähnt, die Normalität nach dem Ende wird eine andere sein. Es gibt neue Erwartungen und neue Notwendigkeiten. Wenn wir darüber reden, hat das ganz schnell auch wieder mit Tarifpolitik zu tun.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

BREAKING NEWS:

ZUM ENDE DER REDAKTION AN DIESEM HEFT EINIGTEN SICH VKA UND DBB AUF EINEN TV COVID-19, DER SICH AKTUELL IN DER REDAKTION BEFINDET. ÜBER DIE AKTUELLEN ENTWICKLUNGEN ZU DIESEM THEMA UNTERRICHTEN WIR AUF UNSEREN SONDERSEITEN:
www.dbb.de/corona-informationen-fuer-den-oeffentlichen-dienst

„Ein TV Digitalisierung wird einen ganz anderen Stellenwert bekommen!“

Als Tarifchef des dbb hat Volker Geyer in den vergangenen Tagen mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) Tarifverhandlungen zu einem COVID-19-Tarifvertrag geführt.

tacheles: Volker, du verantwortest beim dbb die Tarifpolitik. Wie habt ihr euch dem Thema genähert, das heute unseren Alltag so sehr im Griff hat?

Volker Geyer: Natürlich ist längst deutlich geworden, dass die medizinische Herausforderung auch eine gesundheitspolitische und eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung darstellt und tatsächlich, wie die Bundeskanzlerin in ihrer Fernsehansprache in der letzten Woche zu Recht erwähnte, uns allen seit 1945 keine solche Herausforderung mehr begegnet ist. Darauf haben die Menschen und auch die Organisationen unterschiedlich reagiert. Die Schlagzeilen waren zunächst vom Klopapierhysterie bestimmt und es ist auch noch nicht lange her, dass der Präsident eines Berliner Fußballvereins notfalls Politik und Verwaltung verklagen wollte, wenn das Fußballspiel seines Vereins ohne Zuschauer über die Bühne gehen müsste. Wenn man bedenkt, dass heute Ansammlungen von drei Menschen zu Recht untersagt werden, mutet das absurd an. Andere haben erstmal versucht, die für alle beispiellose und dramatische Situation zu begreifen, sich so zu organisieren, dass sie handlungsfähig bleiben, um dann zu schauen, welche gesellschaftlichen Probleme sich aus den primär gesundheitlichen Problemen ergeben. So sind wir beim dbb vorgegangen. Es zeichnet sich ab, dass niemand seriös sagen kann, wann sich unser Leben normalisiert, wann wieder so etwas wie Alltag möglich ist, der die Basis auch unseres Arbeitens und Wirtschaftens ist. Die Krisenzeit in ihrer unbestimmten Dauer möglichst so zu gestalten, dass die Grundlagen

unseres Zusammenlebens erhalten bleiben, ist in besonderer Weise Aufgabe des öffentlichen Dienstes. Daraus ergeben sich für uns als dbb zahlreiche Aufgaben.

tacheles: Die da wären?

Geyer: Wir haben eine riesige Zahl von Anfragen von Einzelmitgliedern, unseren Landesbünden und unseren Mitglieds-gewerkschaften erhalten, die Ausdruck einer großen Verunsicherung waren, welche Konsequenzen die Situation arbeitsrechtlich haben kann. Wir haben unsere Antworten zu den wichtigsten Fragen übrigens zusammengefasst. Sie sind auf unserer Internetseite nachlesbar.

Aber natürlich gibt es auch kollektivrechtliche Aspekte. Ein Stichwort lautet hier sicherlich Kurzarbeitergeld. Ein ausführlicher Sachstand zum Thema findet sich auch in diesem Heft. Kurzarbeitergeld war zuletzt in der Bankenkrise ein Thema. Damals jedoch war es für den öffentlichen Dienst auch für die meisten seiner privatisierten Bereiche kein Thema. Das ist dieses Mal anders und deshalb müssen wir uns dem Thema stellen.

tacheles: Gibt es derzeit Kontakt zur Arbeitgeberseite?

Geyer: Natürlich. Das geht gar nicht anders. Ende März haben dbb, ver.di und VKA über tarifliche Regelungen für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst gesprochen. Ohne dass wir direkt in allem einer Meinung waren, haben wir zügig gearbeitet und mit dem Bewusstsein, dass wir offen zusammenarbeiten müssen. Das Ergebnis ist ein guter Kompromiss. Mit 95 Prozent für die Beschäftigten in EG 1 bis EG 10 und 90 Prozent für diejenigen ab EG 11 sind unsere Regelungen zur Kurzarbeit konkurrenzlos gut. Wichtig ist auch, dass die Regelungen vor Ort nur unter Beteiligung der dortigen Personal- und Betriebsräte angewandt werden. Ihre Geltung unterliegt zeitlich und räumlich strengen Vorgaben. Wir sind uns mit den Arbeitgebern auch einig, dass weder die kommunale Kernverwaltung, noch der kommunale Sozial- und Erziehungsdienst, noch die kommunale Ordnungs- und Hoheitsverwaltung mit dem

Vertrag gemeint sind. Der Vertrag endet in jedem Falle zum Ende des Jahres. Ganz klar gilt auch: Wir haben hier kein Muster geschaffen, sondern den absoluten Ausnahmefall geregelt, denn eigentlich hat der öffentliche Dienst zu viel und nicht zu wenig Arbeit.

Wir haben ferner gemeinsam beschlossen, die Verhandlungen für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes zunächst mal auf Eis zu legen. Wie es mit der Einkommensrunde weitergeht, wollen wir gemeinsam Ende April besprechen, aktuell fehlt uns schlicht die Möglichkeit, die nächsten Monate realistisch einzuschätzen.

tacheles: Wir haben über die aktuellen Anforderungen an Tarifarbeit in einer besonderen Zeit gesprochen. Wo siehst du Veränderungen, für den öffentlichen Dienst und für die Tarifpolitik, die durch die jetzige Pandemiezeit hervorgerufen werden?

Geyer: Die Situation ist derzeit extrem dynamisch. Deshalb ist es schwer, schon jetzt laut über zwingende Änderungen zu sprechen. Zwei Dinge lassen sich gleichwohl schon jetzt benennen, über die wir nachdenken müssen.

Bisher hat sich unser Gesundheitssystem im weltweiten Vergleich sehr ordentlich geschlagen. Gleichwohl müssen wir nach der Krise kritisch schauen, wo die Problemzonen waren, wo wir bei einer erneuten Krisenlage besser aufgestellt sein müssen. Dabei wird es dann ganz sicher auch tarifpolitische Aspekte zu beachten geben. Ganz sicher wird die Digitalisierung unseres Lebens nach der Krise zügiger voranschreiten. Und das wird für den öffentlichen Dienst in besonderer Weise gelten. Eine der letzten Verhandlungen, die wir vor der Corona-Pandemie begonnen hatten, waren die zu einem TV Digitalisierung mit dem Bund. Ich denke, dass wir hier nun schnell vorankommen müssen, wird niemand mehr in Abrede stellen – auch nicht bei Bund und Kommunen. Das wird eine Aufgabe, auf die die Beschäftigten und die Bürger nach den Erfahrungen, die unsere Gesellschaft jetzt macht, mit ganz anderem Interesse schauen werden. ■

KURZARBEIT
fair gestalten

Corona-Pandemie

Tarifverhandlungen und Sitzungen verschoben

Die Corona-Pandemie wirkt sich nun bereits seit einigen Wochen auf alle Bereiche unseres Lebens aus und zwingt uns, für eine gewisse Zeit auf viele gewohnte Dinge zu verzichten. Es gilt, die Kinderbetreuung zu Hause zu bewältigen, die Arbeit ins Homeoffice zu verlagern und unseren Alltag neu zu organisieren.

Auch im dbb sind viele Abläufe anders, was sich auch auf das gewohnte Erscheinungsbild des tacheles auswirkt. So können wir derzeit kaum über aktuelle Tarifverhandlungen

und tarifpolitische Entwicklungen berichten. Bis auf Weiteres sind so gut wie alle Verhandlungen und Sitzungen verschoben, um die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen nicht zu gefährden.

Branchentage und Sitzung der BTK abgesagt

Von den Absagen war zunächst die Sitzung der dbb Bundestarifkommission (BTK) am 20. März 2020 betroffen, auf der über mögliche Forderungen in der Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen

beraten werden sollte. Auch die geplanten Branchentage im April und Mai, bei denen wir deutschlandweit mit den Kolleginnen und Kollegen über die Forderungen diskutieren wollten, mussten wir absagen, ebenso die für den 1. April 2020 geplante Streikleiterkonferenz zur Vorbereitung der Einkommensrunde 2020. Daneben sind zahlreiche weitere Tarifverhandlungen, über die wir normalerweise hier berichtet hätten, bis auf Weiteres verschoben worden. Das reicht von den Verhandlungen über Tarifverträge im Sozial- und Erziehungsdienst, in der Luftsicherheit und an Flughäfen bis zu verschiedenen Kliniken. Über alle weiteren Entwicklungen werden wir jeweils aktuell berichten. ■

TV-V Demografietarifvertrag

Verhandlungen ohne Ergebnis beendet

Anfang 2020 wurde zwischen dbb, ver.di und Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) der letzte Versuch für einen Tarifvertrag Demografie als Zusatz zum TV-V gemacht. Hierbei handelt es sich um einen Restanten aus der Einkommensrunde 2014 mit Bund und Kommunen.

Der demografische Wandel geht nicht spurlos am öffentlichen Dienst vorbei. Gestaltet werden können passgenaue unternehmensbezogene Maßnahmen durch Tarifverträge, die die Rahmenbedin-

gungen festlegen. Zu den Rahmenbedingungen gehören: Budget, Ansprüche der Arbeitnehmenden und Verfahrensvorgaben. Auf die Einführung eines solchen Rahmens für den Versorgungsbereich hatten sich VKA und Gewerkschaften bereits im Jahr 2014 geeinigt.

Bewertung

Die Position der Gewerkschaften ist, dass ein Kompromiss zwar den Tarifvertrag Demografie im Nahverkehr als Vorbild

haben darf, er allerdings das dort enthaltene Budget von 1 Prozent übersteigen muss. Die finanziellen Rahmenbedingungen der Versorgungsunternehmen sind anders und besser als die vieler Nahverkehrsunternehmen. Von daher war eine Abweichung nach oben für den dbb nur die logische Konsequenz.

Dem konnte die VKA nicht zustimmen, selbst eine nur symbolische Überschreitung des Budgets aus dem TV-N Demografie führte zur Ablehnung im Gruppenausschuss Versorgung der VKA. Unter diesen Bedingungen waren die Gewerkschaften nicht bereit, die Gespräche mit der Arbeitgeberseite fortzusetzen. Die Verhandlungen wurden ohne Ergebnis beendet. ■

LVG – Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft

Abschluss erreicht

In einer außergewöhnlichen siebten Verhandlungsrunde erzielte der dbb, der für seine Mitgliedsgewerkschaft NahVG verhandelt, ein zufriedenstellendes Ergebnis in den Entgelttarifverhandlungen für die Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft.

Aufgrund der Corona-Pandemie musste der für den 23. März 2020 geplante Verhandlungstermin abgesagt werden. Da alle Beteiligten trotzdem an einem zügigen Fortgang der Verhandlungen interessiert waren, einigten sich die Parteien auf eine Verhandlung im schriftlichen Verfahren.

Das Ergebnis der Einigung

Die Tabellenentgelte erhöhen sich wie folgt:

- ab 1. Oktober 2019 um 150 Euro
- ab 1. April 2021 um weitere 60 Euro
- ab 1. Oktober 2021 um weitere 55 Euro

Die Regelung hat eine Laufzeit bis zum 31. März 2022 und bedeutet eine tabellenwirksame Entgeltsteigerung von insgesamt 265 Euro.

Neu eingestellte Busfahrerinnen und Busfahrer werden in die Entgeltgruppe 5 Stufe 1 eingruppiert (vorher Entgeltgruppe 4). In einer internen Arbeitsgruppe wird ein

Modell zur betrieblichen Altersvorsorge auf freiwilliger Basis ausgestaltet.

Für diese Einigung mussten beide Seiten Kompromissbereitschaft zeigen. Die Tarifkommission des dbb hat sich daher entschieden, die Verhandlungen über den Manteltarifvertrag, die eigentlich im Sommer dieses Jahres starten würden, um ein Jahr zu verschieben. Der Manteltarifvertrag wird nun bis zum 30. Juni 2021 fortgeschrieben.

Im Gegenzug stimmten die Arbeitgeber einer deutlichen Entgelterhöhung zu, die im Ergebnis sogar über der Erhöhung des Entgelts des TV-N Schleswig-Holstein liegt.

Die Einigung steht unter einem Gremienvorbehalt. Anschließend wird das Unterschriftsverfahren eingeleitet. ■

Tarifpflege mit Bund und VKA

Nach mehreren Gesprächen haben sich die Gewerkschaften dbb und ver.di mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) auf eine Fortentwicklung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) und einiger Eingruppierungsvorschriften verständigt. So konnten im Bereich der Bundeswehr und der Bundespolizei verbesserte Eingruppierungsregelungen erreicht werden.

Die tarifvertraglichen Regelungen sind am 1. Januar 2020 in Kraft getreten. Die Anpassungen bei der Entgeltordnung sind rückwirkend zum 1. Oktober 2019 in Kraft getreten.

Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum TV EntGO Bund

Dieser Tarifvertrag enthält neben rein redaktionellen unter anderem die oben genannten materiellen Änderungen der Tätigkeitsmerkmale im Bereich Bundeswehr und Bundespolizei. Darüber hinaus sind die Regelungen zu den tariflichen Bildungsvoraussetzungen „wissenschaftliche Hochschulbildung“, „Hochschulbildung“ und „technische Hochschulbildung“ neu gefasst worden. Leitendes Ziel der Tarifvertragsparteien war die Bildung von inhaltsgleichen Regelungen bei Bund und Kommunen. Durch die Neufassungen haben sich inhaltliche Änderungen ergeben. So sind die Anforderungen an den notwendigen Bildungsabschluss systematischer gefasst worden. Die bisherige Aufzählung von Bildungseinrichtungen wurde durch einen einheitlichen Verweis auf staatliche Hochschulen (§ 1 Hochschulrahmengesetz – HRG) und staatlich anerkannte Hochschulen (§ 70 HRG) ersetzt. Im Hinblick auf die Anerkennung ausländischer Abschlüsse erfolgte eine Änderung dahingehend, dass der Abschluss an einer ausländischen Hochschule dann als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung gilt, wenn er dem deutschen Hochschulabschluss „vergleichbar“ ist. Die tariflich geforderte Akkreditierung des Studiengangs wird bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

Änderungstarifvertrag Nr. 17 zum TVöD

Aus Sicht der Beschäftigten besonders hervorzuheben ist die Fortentwicklung

der allgemeinen Regelungen zu den Erfahrungsstufen in § 17 TVöD.

Zum einen behalten Beschäftigte zukünftig die in der jeweiligen Erfahrungsstufe der höheren Entgeltgruppe zurückgelegten Stufenlaufzeiten, wenn es zu einer Herabgruppierung kommt. Bislang sieht die Rechtslage für den Bereich der VKA vor, dass die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe mit dem Tag der Herabgruppierung neu beginnt. Damit wird die bisher schon beim Bund und in den Ländern geltende Regelung auch für die Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber nachvollzogen. Zudem erfolgt eine wesentliche Verbesserung in den Fällen der Höhergruppierung nach einer unmittelbar vorausgegangenen vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Im Gegensatz zur bisher geltenden Rechtslage werden die während der vorübergehend übertragenden höherwertigen Tätigkeit zurückgelegten Zeiten auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. Die Beschäftigten werden in diesen Fällen also so gestellt, als ob die höherwertige Tätigkeit von Anfang an dauerhaft übertragen gewesen wäre. Dies gilt für die Bereiche des Bundes und der VKA.

Ergänzung des § 33 TVöD

Im Sozialgesetzbuch (SGB) VI ist ein Sondertatbestand zur Begründung einer befristeten Beschäftigung eingeführt worden. Um einerseits dem Fachkräftemangel, der sich zunehmend auch im öffentlichen Dienst bemerkbar macht, zu begegnen und andererseits dem Wunsch älterer Beschäftigter nachzukommen, die nach Erreichen der Altersgrenze zum Bezug der Regelaltersrente für eine Zeit weiterarbeiten möchten, hat der Gesetzgeber mit dieser Regelung die Möglichkeit der Vereinbarung einer befristeten Beschäftigung über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus geschaffen.

Diese Möglichkeit der Fortsetzung der Tätigkeit ist nach der bisherigen Regelung im TVöD ausgeschlossen. Bislang sieht § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD das automatische Ende des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des Monats vor, in dem die / der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Dieser Automatismus wird



nunmehr durch eine Ergänzung des § 33 TVöD für die Fälle aufgehoben, in denen sich die Arbeitsvertragsparteien auf eine befristete Verlängerung nach § 41 Satz 3 SGB VI verständigt haben. Der Beendigungszeitpunkt fällt dann auf das vereinbarte Ende des – gegebenenfalls auch mehrfach – befristeten Arbeitsverhältnisses.

Fristwahrung nach § 37 TVöD

Zum Nachvollzug der neuen Gepflogenheiten im Rechtsverkehr ist schließlich die formale Anforderung im § 37 TVöD zur fristwährenden Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis geändert worden. Zur Wahrung der sechsmonatigen Ausschlussfrist reicht zukünftig die Erhebung des Anspruchs in Textform statt, wie bisher, schriftlich. Damit genügt mit der Änderung eine Geltendmachung per E-Mail, um das Formerfordernis zu erfüllen.

Änderungstarifverträge zu TVöD und TV-V

In Änderungstarifverträgen zum TVöD-V, TVöD-B, TVöD-K, TVöD-S, TVöD-F, TVöD-E und TV-V sind für den Bund und die VKA wortgleiche Regelungen vereinbart worden. Wie im Änderungstarifvertrag Nr. 17 zum TVöD mussten unter anderem auch bei den Definitionen zur wissenschaftlichen Hochschulbildung und Hochschulbildung Änderungen vorgenommen werden. Des Weiteren sind die Regelungen zur Stufenlaufzeit bei Herabgruppierungen mit den beim Bund geltenden Bestimmungen vereinheitlicht worden. Die Höhergruppierungen im unmittelbaren Anschluss an eine vorübergehende Übertragung werden so behandelt, als wenn die Höhergruppierung bereits zum Zeitpunkt der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt wäre. ■



Arbeitsrecht in Krisenzeiten

Stillstand in Deutschland?

auf Kurzarbeit und die Gewährung von Kurzarbeitergeld durch die Bundesagentur für Arbeit möglich. Weitere Informationen hierzu können Sie dem Artikel auf Seite 8 in dieser Ausgabe des tacheles entnehmen.

Erkrankung und Tätigkeitsverbot

Wenn Beschäftigte erkranken und folglich arbeitsunfähig sind, greifen die allgemeinen Regelungen zur Entgeltfortzahlung und im Anschluss daran der Anspruch auf Krankengeld und gegebenenfalls Krankengeldzuschuss. Bezüglich der notwendigen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gibt es derzeit Erleichterungen. Diese kann für eine Dauer von bis zu 14 Tagen bei leichten Erkrankungen der oberen Atemwege nach Telefonat mit der Ärztin oder dem Arzt elektronisch übermittelt werden.

Wird gegenüber Beschäftigten durch die Gesundheitsbehörden ein Tätigkeits- oder Beschäftigungsverbot aufgrund des Verdachts der Erkrankung oder Ansteckungsgefahr ausgesprochen, so dürfen sie nicht mehr tätig werden, behalten aber gleichwohl einen Anspruch auf die geschuldete Vergütung. In diesem Fall müssen die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber Mitteilung über das verhängte Tätigkeitsverbot machen, damit dieser die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der übrigen Beschäftigten einleiten kann.

In einem solchen Fall kann eine Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung aus § 616 BGB oder diese Bestimmung ausgestaltenden Regelungen folgen, da es sich um einen vorübergehenden, in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegenden Verhinderungsgrund bezüglich der Arbeitsleistung handeln kann. Wenn diese Regelung nicht (mehr) greift, kann ein Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) gegeben sein. Gemäß § 56 Abs. 1 IfSG enthält eine Entschädigung in Geld, wer aufgrund des IfSG als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern einem Tätigkeitsverbot unterliegt und dadurch einen Verdienstausfall erleidet. Gleiches gilt für

Das Coronavirus ist das bestimmende Thema in unserem Land, in den Medien und bei den Menschen, also auch bei unseren Kolleginnen und Kollegen. Ohne in Hysterie zu verfallen, ist es notwendig, den jeweils aktuellen Vorgaben der offiziellen Stellen zu folgen, möglichst zu Hause zu bleiben und den gebotenen Abstand zu anderen Menschen zu wahren. Neben den Gefahren der Ansteckung und der Verbreitung des Virus hat die Situation jedoch auch arbeitsrechtliche Aspekte, über die wir nachfolgend informieren.

Darf ich zu Hause bleiben?

Aus Sorge um meine Gesundheit und weil ich befürchte, mich in der U-Bahn oder auf der Arbeitsstelle anstecken zu können, kann ich nicht einfach zu Hause bleiben oder Dienstreisen verweigern. Meine arbeitsrechtlich geschuldeten Verpflichtungen bestehen zunächst unverändert weiter, das Direktionsrecht des Arbeitgebers gilt fort. Nach derzeitigem Stand sind in Deutschland Wege zur Arbeit und zurück weiterhin möglich.

Auch einen gesetzlichen Anspruch auf Arbeit im Homeoffice gibt es nicht. Dieser kann sich jedoch aus einer tarifvertraglichen oder betrieblichen Regelung ergeben. Faktisch versuchen viele Arbeitgeber derzeit, so vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie möglich eine Arbeit zu Hause zu ermöglichen, um die Arbeitswege und die Zeiten im Büro zu mini-

mieren und so mögliche Ansteckungsrisiken zu verringern. Wenn im Homeoffice gearbeitet wird, besteht der Anspruch auf Entgelt selbstverständlich weiter, da die Arbeit, wie geschuldet, erbracht wird.

Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden – Betriebsschließung

Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht im Hinblick auf seine Beschäftigten, die ihn verpflichten kann, Maßnahmen zu deren Schutz umzusetzen. Diese können gegebenenfalls auch von Betriebs- und Personalräten eingefordert werden, die entsprechende Vorschläge unterbreiten können. Im Extremfall kann der Arbeitgeber zum Beispiel auch eine Betriebsschließung anordnen. Allerdings bleibt dann der Entgeltanspruch der Beschäftigten bestehen. Ein Zwangsurlaub hingegen scheidet aus, ebenso ein verpflichtender Abbau von Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten, die zur Verfügung der Beschäftigten stehen.

Neben der Betriebsschließung durch den Arbeitgeber gibt es auch die Fälle der von den Behörden angeordneten Betriebsschließung, in Deutschland aktuell beispielsweise die Schließung vieler Geschäfte und Restaurants. Auch hier liegt das Risiko zunächst beim Arbeitgeber.

Sollte es in einem solchen Fall zu Arbeitsausfall und damit zu Entgeltausfall bei den Beschäftigten kommen, ist unter bestimmten Voraussetzungen ein Antrag

Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, also für die Fälle einer Quarantäne.

Die Entschädigung wird in den ersten sechs Wochen in Höhe des Verdienstausfalls und anschließend in Höhe des Krankengelds gewährt. Der Arbeitgeber hat die Entschädigung längstens für sechs Wochen für die zuständige Behörde (in diesem Fall das Land, in dem das Verbot erlassen wurde) ausbezahlen und kann sie sich dann von der zuständigen Behörde erstatten lassen.

Zur Kinderbetreuung zu Hause bleiben

Nicht gesetzlich geregelt war bisher der Fall, dass die Abwesenheit auf eine notwendige Kinderbetreuung zurückzuführen ist.

Aktuell hat die Bundesregierung eine Regelung auf den Weg gebracht, nach der Eltern von Kindern bis zwölf Jahren, die wegen der angeordneten Schul- und Kitaschließungen zu Hause bleiben müssen und dadurch Einkommensverluste haben, Anspruch auf Entschädigung vom Staat haben. Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des Nettoeinkommens, höchstens jedoch 2.016 Euro im Monat, für bis zu sechs Wochen. Voraussetzung ist, dass keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit und keine andere Möglichkeit des bezahlten Fernbleibens von der Arbeit bestehen. Keinen Anspruch haben Erwerbstätige, die Kurzarbeitergeld bekommen. Die Auszahlung erfolgt durch den Arbeitgeber, der anschließend eine Erstattung durch die zuständige Behörde erhält.

Eine andere Möglichkeit des bezahlten Fernbleibens könnte, neben beispielsweise Überstundenabbau, gemäß § 616 BGB bestehen, wenn der Beschäftigte durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Dienstleistung verhindert wird, wobei im öffentlichen Dienst diesbezüglich die weiter unten erläuterten Besonderheiten gelten. Welcher Zeitraum als verhältnismäßig nicht erheblich angesehen wird, hängt vom Einzelfall ab, dürfte aber nicht über wenige Tage hinausgehen.

Ob dieser Paragraph im Fall der aktuellen Schließung von Schulen und Betreuungseinrichtungen jedoch überhaupt Anwendung findet, ist umstritten. Während eine Mehrheit der Stimmen dies wohl annimmt, steht die Bundesvereini-

gung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) dem ablehnend gegenüber, da es sich bei behördlich verordneten Schließungen nicht um einen „in der Person“ der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegenden Grund handle.

Hinzu kommt, dass es Fälle gibt, in denen § 616 BGB beispielsweise durch eine tarifvertragliche Regelung konkretisiert, eingeschränkt oder sogar ausgeschlossen ist. In den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (TVöD, TV-L, TV-H, MTV Autobahn) wird § 616 jeweils durch § 29 konkretisiert. Diese Vorschriften sehen für die Betreuung eines Kindes, wenn dieses nicht erkrankt ist, keine zwingende Regelung zur bezahlten Freistellung vor. Es ist lediglich im jeweiligen § 29 Abs. 3 eine Kann-Regelung enthalten, nach der der Arbeitgeber eine bezahlte Freistellung bis zu drei Arbeitstagen in sonstigen dringenden Fällen gewähren kann.

Übertarifliche Freistellungsregelungen

Als übertarifliche Erweiterung des § 29 Abs. 3 TVöD hat der Arbeitgeber Bund am 16. März 2020 verkündet, dass Tarifbeschäftigten des Bundes zum Zweck der Kinderbetreuung zeitlich befristet bis einschließlich 9. April 2020 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu insgesamt zehn Arbeitstagen (in besonderen Härtefällen länger) gewährt werden kann, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- eine Schule oder sonstige Betreuungseinrichtung schließt in Reaktion auf „COVID-19“ tatsächlich
- die von der Schließung betroffenen Kinder sind unter zwölf Jahren alt
- eine alternative Betreuung kann nicht sichergestellt werden
- es stehen keine dienstlichen Gründe entgegen

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind hierbei vorrangig zu nutzen.

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hat am 17. März 2020 ihren Mitgliedsverbänden ermöglicht, ihren Mitgliedern zunächst befristet bis einschließlich 30. Juni 2020 freizustellen, ihren Beschäftigten unter Beachtung der Aufrechterhaltung der Daseinsvorsorge und der eigenen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zum Zweck der Kinderbetreuung übertariflich über § 29 Abs. 3 TVöD hinaus Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren, wenn die Voraussetzungen vorliegen, die auch der Bund in seinem Schreiben genannt

hat. Die VKA weist zusätzlich auf die vorrangige Nutzung von mobilem Arbeiten, Urlaub und Abbau von Arbeitszeitguthaben hin.

Die Bundesländer handeln hier jeweils eigenständig. Im Land Hessen wurde beispielsweise ebenfalls eine Regelung hierzu auf den Weg gebracht.

Erkrankung eines Kindes

Im Falle der schweren Erkrankung eines Kindes, sieht § 29 Abs. 1 e) bb) der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes demgegenüber eine bezahlte Freistellung von bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr vor, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach § 45 SGB V (mit Anspruch auf Krankengeld) besteht oder bestanden hat, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht zur Verfügung steht und eine ärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit der Anwesenheit der / des Beschäftigten vorliegt. Welche Ansprüche im Einzelnen bei Erkrankung eines Kindes bestehen, haben wir in Ausgabe 10 / 2019 des tacheles ausführlich dargestellt.

Gewährleistung notwendiger Arbeiten

Das Recht des Arbeitgebers, unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Betriebs- oder Personalrats Überstunden anzuordnen, bleibt bestehen. Es kann beispielsweise dann greifen, wenn notwendige Arbeiten zu gewährleisten sind, um beispielsweise eine Betriebsschließung zu verhindern, oder wenn für die Allgemeinheit wichtige Arbeiten durchgehend erbracht werden müssen.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Jenseits der eindeutigen Regelungen ist es wichtig, im Betrieb offen über die Gefahren zu sprechen und Möglichkeiten auszuloten. Dazu kann zum Beispiel das Instrument des Homeoffice sowie der freiwillige Abbau von Überstunden gehören. Natürlich sollten im Betrieb, insbesondere, wenn es Publikumsverkehr gibt, ausreichend Desinfektionsmittel zur Verfügung stehen.

Es ist wichtig, dass in einer solchen besonderen Situation klare Regeln gelten und bekannt sind. Genauso wichtig ist aber auch, dass im Betrieb vertrauensvoll miteinander kommuniziert wird. ■

Überbrückung in Krisenzeiten

Kurzarbeit armutsfest machen



Die weltweite Corona-Pandemie hat sich – neben den gesundheitlichen Folgen – bereits nach wenigen Tagen zu einer schweren Erschütterung für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt entwickelt. In vielen Bereichen ist vorübergehend Arbeit weggefallen. Zahlreiche Arbeitgeber denken daher über das Instrument der Kurzarbeit nach oder haben diese bereits beantragt. Damit die betroffenen Beschäftigten, gerade in den unteren Entgeltgruppen, während der Kurzarbeit noch von ihrem Einkommen leben können, sind die bestehenden gesetzlichen Regelungen dringend nachzubessern oder durch tarifvertragliche oder betriebliche Regelungen zu ergänzen. Der dbb hat sich gerade mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) auf Eckpunkte zu einer tarifvertraglichen Regelung für den kommunalen Bereich verständigt, auf die wir auf Seite 3 dieser Ausgabe näher eingehen.

Was bedeutet Kurzarbeit?

Gemäß den §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) III haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Kurz zusammengefasst bedeutet das, dass sie vorübergehend für die ausgefallene Arbeit von der Bundesagentur für Arbeit 60 oder mit Kindern 67 Prozent des Nettoentgelts erhalten.

Im Zusammenhang mit der aktuellen Corona-Pandemie ist am 13. März 2020 das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld verkündet worden, mit dem die Bundesregierung befristet ermächtigt wird, durch Rechtsverordnung von einigen bestehenden Bestimmungen abzuweichen.

Erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall

Damit ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, muss zunächst ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen. Dies ist dann gegeben, wenn der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, er vorübergehend und nicht vermeidbar ist und im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel der in dem Betrieb Beschäftigten von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent des Bruttoentgelts betroffen ist.

Der Entgeltausfall kann bis zu 100 Prozent reichen. Bei vollständigem Wegfall des Entgelts beziehen die betroffenen Beschäftigten also nur noch Kurzarbeitergeld, bei teilweisem Wegfall beziehen sie für die tatsächlich geleistete Arbeit ihr anteiliges Entgelt und für die weggefallene Arbeit Kurzarbeitergeld. Die Mindestanzahl der Betroffenen kann aktuell befristet von einem Drittel auf zehn Prozent abgesenkt werden. Es haben auch diejenigen Beschäftigten einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, deren Entgeltausfall zehn Prozent oder weniger beträgt. Diese zählen jedoch nicht mit, wenn die Mindestanzahl der Betroffenen ermittelt wird.

Ein unabwendbares Ereignis als Voraussetzung für den Arbeitsausfall liegt unter anderem dann vor, wenn er durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.

Der Arbeitsausfall gilt unter anderem dann als vermeidbar, wenn er durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit keine vorrangigen Urlaubswünsche entgegenstehen. Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls kann also die Gewährung von Urlaub in Betracht kommen. Jedoch kann vom Arbeitgeber keine Bestimmung über den Antritt von Urlaub gegen die Urlaubswünsche der Beschäftigten gefordert werden. Der Arbeitsausfall wäre aber dann vermeidbar, wenn bereits für die Zeit der Kurzarbeit geplanter Urlaub rückgängig gemacht würde oder wenn Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahrs eingeführt wird oder noch übertragene Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr bestehen und der Arbeitgeber es unterlässt, eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs zu treffen und keine abweichenden Urlaubswünsche der Beschäftigten bestehen.

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls müssen auch die im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ausgenutzt werden. Aktuell kann befristet vollständig oder teilweise auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden verzichtet werden.

Grundsätzlich kann von Beschäftigten zur Vermeidung von Kurzarbeit auch die Auflösung von Arbeitszeitkonten verlangt werden, wobei nur das Guthaben bis zehn Prozent der Jahresarbeitszeit und das Guthaben, das noch kein Jahr unverändert

bestanden hat, vor oder während der Kurzarbeit zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen ist. Ein Guthaben ist außerdem unter anderem dann nicht verwendbar, wenn es ausschließlich als Wertguthaben gemäß § 7c SGB IV geführt wird, also beispielsweise als Lebensarbeitszeitkonto.

Betriebliche und persönliche Voraussetzungen

Als betriebliche Voraussetzung muss in dem Betrieb (oder einer Betriebsabteilung) mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt sein.

Als persönliche Voraussetzungen muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer – verkürzt dargestellt – nach dem Beginn des Arbeitsausfalls im Betrieb beschäftigt sein und darf nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen sein. Die persönlichen Voraussetzungen sind auch dann gegeben, wenn während des Bezugs des Kurzarbeitergelds Arbeitsunfähigkeit eintritt, solange Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde (Ist die Arbeitsunfähigkeit bereits vorher eingetreten, besteht anstelle der Entgeltfortzahlung Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds). Die persönlichen Voraussetzungen sind unter anderem nicht erfüllt während des Bezugs von Krankengeld, während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosen- oder Übergangsgeld oder solange die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirkt.

Anzeige des Arbeitsausfalls

Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat. Die Anzeige kann vom Arbeitgeber oder der Betriebsvertretung erstattet werden. Einer Anzeige des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. In der Anzeige müssen der erhebliche Arbeitsausfall und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld glaubhaft gemacht werden.

Zeitraum der Auszahlung

Das Kurzarbeitergeld wird frühestens in dem Kalendermonat geleistet, in dem die Anzeige eingegangen ist. Wenn der

Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis beruht, gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich erstattet worden ist.

Das Kurzarbeitergeld wird von der Bundesagentur für Arbeit für längstens zwölf Monate geleistet. Die Bezugsdauer gilt einheitlich für alle Beschäftigten eines Betriebs. Wird in mindestens einem Monat kein Kurzarbeitergeld gezahlt, verlängert sich die Bezugsdauer um diesen Zeitraum.

Höhe des Kurzarbeitergelds

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz, für Beschäftigte mit Kindern 67 Prozent. Die Nettoentgeltdifferenz ist die Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Aktuell werden in der Politik Überlegungen angestellt, ob das Kurzarbeitergeld in der gegenwärtigen Lage erhöht werden sollte. Konkrete Planungen sind derzeit noch nicht bekannt. Der dbb hat eine deutliche Erhöhung der gesetzlichen Leistungen eingefordert.

Daneben gibt es die Möglichkeit, eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds tarifvertraglich festzuschreiben. Die Eckpunkte zu einem Tarifvertrag für einige Teile des kommunalen Bereichs, auf die sich dbb und VKA aktuell geeinigt haben, sehen in den Entgeltgruppen 1 bis 10 eine Aufstockung auf 95 Prozent des bisherigen Nettoentgelts, ab Entgeltgruppe 11 eine Aufstockung auf 90 Prozent sowie zusätzlich einen umfassenden Kündigungsschutz und weitere Absicherungen vor.

Beiträge zur Sozialversicherung

Während des Bezugs des Kurzarbeitergelds bleibt die Mitgliedschaft in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung erhalten. Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt tragen Arbeitgeber und Beschäftigte die Beiträge nach wie vor gemeinsam. Für die durch Kurzarbeit ausgefallenen Stunden trägt der Arbeitgeber die Beiträge allein. Diese werden auf der Grundlage eines fiktiven Arbeitsentgelts von 80 Prozent des Unterschiedsbeitrags zwischen Soll- und Ist-Bruttoentgelt berechnet. In der Unfallversicherung sind die Beschäftigten weiterhin durch ihren Arbeitgeber versichert. Die Arbeitslosenversicherung wird beitragsfrei fortgeführt. Aktuell können sich Arbeitgeber befristet die von ihnen allein zu tragenden Beiträge

zur Sozialversicherung durch die Bundesagentur für Arbeit erstatten lassen.

Vertragliche Grundlage notwendig

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 18. November 2015, Aktenzeichen 5 AZR 491/14) ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers allein kein geeignetes Instrument, die vertragliche Vergütungspflicht einzuschränken. Es bedarf einer normativen oder einzelvertraglichen Grundlage.

In den Bereichen, in denen das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Anwendung findet, hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG der Betriebsrat unter anderem im Fall der vorübergehenden Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht. Durch Betriebsvereinbarung aufgrund § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG kann dementsprechend mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Kurzarbeit eingeführt werden. Eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit muss die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass sie für die Beschäftigten zuverlässig erkennbar sind. Erforderlich sind mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Beschäftigten.

Im Geltungsbereich der Personalvertretungsgesetze ist die Lage uneinheitlich. Im Bereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes ist eine Mitbestimmung und damit eine Möglichkeit für eine Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit nicht vorgesehen. Ähnliches gilt auch für die Personalvertretungsgesetze der meisten Bundesländer. In einigen Personalvertretungsgesetzen sind jedoch Mitbestimmungsrechte für die Kurzarbeit beziehungsweise für die Verkürzung der Arbeitszeit enthalten. Dort, wo keine Möglichkeit einer Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit gegeben ist oder wo keine betriebliche Vertretung besteht, sind eine tarifvertragliche oder einzelvertragliche Grundlage zu ihrer Einführung notwendig.

In den aktuellen Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes war bisher keine Regelung über die Einführung von Kurzarbeit enthalten. Für Krisenzeiten – und tatsächlich auch nur für diese – können solche Regelungen jedoch sinnvoll sein, wenn sie so ausgestaltet sind, beispielsweise durch Aufstockung des Kurzarbeitergelds durch den Arbeitgeber, dass die Beschäftigten nicht in die Armut abrutschen. ■

Diskussionen um Anpassungsbedarf

5 Jahre gesetzlicher Mindestlohn

Nach langen Kontroversen ist zum 1. Januar 2015 der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland eingeführt worden. Nun – zum fünfjährigen Jubiläum – sind der Mindestlohn und seine zukünftige Entwicklung erneut in der Diskussion. Zum einen sieht das Mindestlohngesetz eine Evaluierung seiner Regelungen im Jahr 2020 vor. Zum anderen wird ganz grundsätzlich darüber nachgedacht, wie sich der Mindestlohn entwickeln müsste, damit er seine Schutzfunktion besser erfüllen kann.

Bilanz und Diskussion in der Bertelsmann Stiftung

Zur Erörterung dieser und weiterer Fragen fand am 3. März 2020 in der Bertelsmann Stiftung in Berlin eine Veranstaltung mit dem Titel „5 Jahre Mindestlohn in Deutschland – was hat er bewirkt und wo besteht Anpassungsbedarf?“ statt. Zu den Diskutierenden gehörten Vertreterinnen und Vertreter von Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite sowie aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und verschiedenen wissenschaftlichen Institutionen. Prof. Dr. Christian Dustmann vom University College London berichtete über die Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland und Anette Kramme, Parlamentarische Staatssekretärin im BMAS, zog Bilanz aus Sicht der Politik. Mitglieder der Mindestlohnkommission gaben Auskunft über den Diskussionsstand in der Mindestlohnkommission.

Keine negativen Auswirkungen

Mit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes lag der Mindestlohn zunächst bei 8,50 Euro pro Stunde. Begleitet wurde seine Einführung mit zahlreichen warnenden Stimmen, die von der Schließung von Unternehmen und dem Verlust von Arbeitsplätzen durch das politische Eingreifen in das Entgeltgefüge ausgingen. Fünf Jahre später ist klar, dass diese Folgen nicht eingetreten sind, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Einführung des Mindestlohns in Deutschland in eine gute ökonomische Phase gefallen ist.

Es ist deutlich geworden, dass der Mindestlohn zu einer Reduzierung des Niedriglohnssektors beigetragen und in der Folge

vielfach auch zu einem Anstieg höherer Entgelte geführt hat (so genannter Spillover-Effekt), wobei dieser Effekt am oberen Ende der Entgeltskala nicht zu beobachten war. Des Weiteren sind so genannte regionale und lokale Reallokationseffekte eingetreten, also der Wechsel von Beschäftigten zu produktiveren Unternehmen, die mehr Entgelt zahlen können.

Evaluation 2020 und Anpassungsbedarf

Welche Folgen die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns tatsächlich im Einzelnen hatte und ob sich die Regelungen des Mindestlohngesetzes bewährt haben, wird im laufenden Jahr untersucht werden. Das Gesetz sieht vor, dass seine Regelungen im Jahr 2020 evaluiert werden.

Nach derzeitiger Gesetzeslage entscheidet in Deutschland alle zwei Jahre eine mit je drei Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern, einem Vorsitzenden sowie zwei Mitgliedern aus der Wirtschaft besetzte Kommission über die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns. Sie orientiert sich dabei nachlaufend an der Tarifentwicklung. Bisher wurde der Ausgangswert von 8,50 Euro ab 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro, ab 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro und ab 1. Januar 2020 auf 9,35 Euro erhöht.

Es wird jedoch diskutiert, ob deutlichere Erhöhungsschritte notwendig sind. Die SPD fordert eine perspektivische Anhebung auf 12 Euro. Auch Bündnis 90 / Die Grünen und Die Linke sprechen sich für eine Erhöhung auf 12 Euro aus. Die CDU spricht sich gegen eine politisch festgesetzte Untergrenze aus und will stattdessen die Arbeit der Mindestlohnkommission evaluieren. Die FDP lehnt gesetzliche Mindestlöhne grundsätzlich ab und spricht sich für branchenspezifische Untergrenzen aus.

Der Staat als Auftraggeber – Vergabemindestlöhne

Daneben gibt es in einzelnen Bundesländern Planungen, die in den Vergabegesetzen der Länder geregelten Vergabemindestlöhne – also die Entgelte, die Unternehmen mindestens zahlen müssen, um öffentliche Aufträge zu erhalten – deutlich zu erhöhen. Der Hamburger Senat hat eine Erhöhung des Vergabe-

mindestlohns auf 12 Euro beschlossen, der Berliner Senat eine Erhöhung auf 12,50 Euro. Keine Vergabemindestlöhne existieren derzeit auf Bundesebene.

Unterschiedliche Standards in der EU

In der EU-Kommission wird darüber nachgedacht, eine europäische Rahmenregelung zu Entgeltuntergrenzen zu erlassen, die sich an den nationalen Medianentgelten orientieren und so auch zu einer deutlichen Erhöhung des Mindestlohns in Deutschland führen könnte.

Derzeit gelten in den Ländern der EU sehr unterschiedliche Standards bei Mindestlöhnen. In 21 der 27 EU-Mitglieder gilt ein gesetzlicher Mindestlohn. Deutschland liegt dabei mit dem derzeit geltenden Stundenentgelt von 9,35 Euro auf Rang 6. Das höchste Stundenentgelt findet sich mit 12,38 Euro in Luxemburg, das niedrigste mit 1,87 Euro in Bulgarien.

Auch die Verfahren zur Festlegung und Anpassung des Mindestlohns sind sehr unterschiedlich. Neben einer Festlegung des Mindestlohns durch eine Mindestlohnkommission wie in Deutschland gibt es beispielsweise die Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns durch Regierungskonsultationen (etwa in Estland) oder die Erweiterung von Tarifverträgen durch Gesetzgebung (etwa in Belgien).

Auch die Anzahl der Mindestlohnempfängerinnen und -empfänger ist von Land zu Land sehr unterschiedlich. Während etwa in Malta oder Belgien nur ein niedriger einstelliger Prozentsatz der Beschäftigten auf dem Niveau des Mindestlohns tätig ist, sind es in Rumänien über 25 Prozent. Auch der Anteil an den jeweiligen nationalen Medianlöhnen ist sehr unterschiedlich, von rund 40 Prozent in Estland, über rund 45 Prozent in Deutschland bis zu über 60 Prozent in Frankreich. Vor dem Hintergrund dieser ungleichen Ausgangslage könnte ein Tätigwerden der EU zu mehr Gerechtigkeit für die Niedriglohnpfängerinnen und -empfänger in Europa führen.

Auskömmliche Mindestlöhne gefordert

Untermauert werden diese Überlegungen von Berechnungen des BMAS, aus denen

hervorgeht, dass der aktuell in Deutschland gezahlte Mindestlohn nicht ausreicht, um Altersarmut zu vermeiden. Danach müssten Beschäftigte, die 45 Jahre lang für 38,5 Stunden pro Woche arbeiten, mindestens 12,63 Euro verdienen, um im Alter nicht auf staatliche Unterstützung angewiesen zu sein. Durch einen deutlichen Anstieg der gesetzlichen Mindestlöhne könnte also letztlich neben den Empfängerinnen und Empfängern auch die Staatskasse durch Verringerung der zu leistenden staatlichen Unterstützung profitieren.

Mindestlohn effektiv durchsetzen

Bei der Evaluierung des Mindestlohngesetzes wird sicherlich auch eine Rolle spielen, ob die Durchsetzung des Mindestlohns in der Praxis gelingt. Nach einer Veröffentlichung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) haben im Jahr 2018 unter Berücksichtigung der Überstunden 3,8 Millionen Beschäftigte weniger als den Mindestlohn erhalten. Ein Ziel der Evaluierung sollte daher sein, die Anzahl der Verstöße gegen das Gesetz so gering wie möglich zu halten.

Zollverwaltung personell aufstocken

Neben einer konsequenten und lückenlosen Erfassung aller tatsächlich gearbeiteten Stunden, wie sie auch der Europäische Gerichtshof in seiner aktuellen Rechtsprechung einfordert, sind effektive Kontrol-

len und Sanktionierungen von Verstößen gegen das Mindestlohngesetz notwendig. Damit die Zollverwaltung, die für die Prüfung der Einhaltung des Gesetzes zuständig ist, dieser wichtigen Aufgabe nachkommen kann, ist eine gute personelle Ausstattung notwendig. Der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaft Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft (BDZ) fordern daher die deutliche Aufstockung der Stellen in der Zollverwaltung.

Branchenmindestlöhne und Tarifbindung

Zur Sicherung guter Arbeitsbedingungen ist nicht nur der gesetzliche Mindestlohn wichtig, sondern vor allem auch die Stärkung der Tarifbindung. Neben dem Abschluss guter Tarifverträge und der Mitgliederengewinnung durch die Gewerkschaften ist es auch Sache der Arbeitgeber und der Politik, der Tarifrucht entgegenzuwirken. Mögliche Maßnahmen reichen von der Einschränkung der Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung bis zur Ausweitung von Tariftreue- und Vergaberegungen, auch auf den Bereich des Bundes.

Ein weiteres Mittel zur Stärkung der Bindung an Tarifverträge ist das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung, also der Ausweitung der Geltung eines Tarifvertrags auf eine gesamte Branche. Aus einer aktuellen Antwort der Bundesregierung auf eine Frage aus der Bundestagsfraktion von Bündnis 90 / Die Grünen geht hervor, dass im Jahr 2019 nur zehn Tarifverträge auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes allgemeinverbind-

lich waren. Das waren neun weniger als noch im Jahr 2015. Die Mindestlöhne, die in diesen Tarifverträgen vereinbart wurden, reichen von aktuell 10 Euro in der Abfallwirtschaft bis zu 16,39 Euro bei bestimmten Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach Sozialgesetzbuch. In dreien dieser Branchen (Gebäudereinigung, Maler- und Lackiererhandwerk und die Pflegebranche) werden immer noch unterschiedliche Mindestlöhne für die Tarifgebiete Ost und West ausgewiesen. Zusätzlich zu den Regelungen nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz listet das BMAS noch einen Mindestlohn-Tarifvertrag im Schornsteinfegerhandwerk auf, der auf der Grundlage des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt ist und einen Mindestlohn von 13,20 Euro vorsieht.

Fazit

Zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn sollten daher auch die Überarbeitung der Regelungen zur Allgemeinverbindlichkeit und weitere Maßnahmen zur möglichst flächendeckenden Geltung von Tarifverträgen und zur Stärkung der Tarifbindung geprüft werden. Hierbei kommt auch den Gewerkschaften eine entscheidende Bedeutung zu. Denn das erfolgversprechendste Mittel zur Schaffung eines guten Entgeltniveaus sind immer noch mitgliedsstarke Gewerkschaften, die gute Entgelttarifabschlüsse erkämpfen. Zur Absicherung der Beschäftigten in den Bereichen, in denen dies mangels Tarifbindung nicht gelingt, sind ergänzende Mindestlohnregelungen jedoch dringend notwendig. ■



Corona-Pandemie

Personalvertretung in Krisenzeiten

Von Karl-Heinz Leverkus

Eigentlich wollte ich die Personalratsarbeit kurz vor den Personalratswahlen, die in diesem Frühjahr in zahlreichen Bundesländern und bei der Bundesverwaltung anstanden, darstellen. Durch die Liste der Deutschen Steuer-Gewerkschaft bin ich für die Tarifbeschäftigten 2016 in den Hauptpersonalrat beim Ministerium der Finanzen in Nordrhein-Westfalen gewählt worden und dort für die tarif- und arbeitsrechtlichen Angelegenheiten zuständig. Ich führe tägliche Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen zu Fragen der Eingruppierung, zur Höhergruppierung, wann und wie Tätigkeiten übertragen werden, die einer höher zu bewertenden Tätigkeit entsprechen, wann Stufenlaufzeiten verkürzt werden können, wie die Bestimmung der Fallgruppen innerhalb einer Entgeltgruppe bei den Neueinstellungen erfolgt, was bei Befristungen von Arbeitsverträgen sowie wesentlichen Änderungen von Arbeitsinhalten zu beachten ist. Bis Anfang März 2020 waren unter anderem diese Sachverhalte, die der Mitbestimmung unterliegen, wichtig. Dann kam Corona / COVID-19.

Aussetzung der Wahlen wegen COVID-19

Niemand konnte sich Anfang März 2020 vorstellen, was diese Krise für die Beschäftigten bedeutet. Die Corona-Pandemie bringt in den Dienststellen Manches durcheinander. Gewohnte Abläufe verändern sich oder werden gar unmöglich gemacht. Die Vorbereitungen zu den Personalratswahlen 2020 in den Dienststellen des Bundes, der Länder und der Kommunen sind fast überall zum Erliegen gekommen. Die Wahlen sind offiziell ausgesetzt und werden zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt.

Die aktuell bestehende Situation war so noch nie da und stellt alle Personalräte vor eine besondere Herausforderung. So lange sie andauert, bleibt Arbeitgebern und Personalräten gar nichts anderes übrig, als die gesetzlichen Regelungen im jeweils anwendbaren Personalvertretungsgesetz zugunsten der Beschäftigten weit auszu-

legen, um so auch den Weg für pragmatische Lösungen frei zu machen.

Auswirkungen auf die Personalratsarbeit

Das Coronavirus hat die Welt der Personalvertretung fest im Griff. Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten im Homeoffice, Besprechungen und Dienstreisen werden abgesagt. 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Personalrätetagung, die Anfang März standfand, wurden für zwei Wochen vorsichtshalber in Quarantäne geschickt. Reguläre Personalratssitzungen sind plötzlich nicht mehr durchführbar, aber alle gesetzlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte gelten uneingeschränkt weiter. Ich muss mich mit meinen Kollegen darauf verständigen, wer welche Aufgaben erledigen soll.

Wirksame Beschlüsse konnten bisher nur in einer gemeinsamen Sitzung gefasst werden, weil das Landes-Personalvertretungsgesetz NRW die Möglichkeit von Umlaufverfahren (Beschlussfassung ohne Zusammenkunft) nicht zuließ. Die Regelung wurde nun durch die Landesregierung nach Zustimmung der Gewerkschaften aufgehoben.

Der Hauptpersonalrat kümmert sich unter anderem darum, wie die Dienststellen von der Corona-Seuche betroffen sind. Gibt es infizierte und in Quarantäne befindliche Beschäftigte? Wird das Verbot des Publikumsverkehrs eingehalten? Gibt es Risikogruppen (etwa Schwerbehinderte oder Kolleginnen und Kollegen mit geschwächtem Immunsystem) in den Dienststellen? Wie verhalten sich vergleichbare Dienststellen? Wie können die Beschäftigten zur Kinderbetreuung freigestellt werden und wie lange? Wie kann und soll der Dienstbetrieb aufrechterhalten werden? Wie werden berufliche Qualifizierungsmaßnahmen, die noch nicht abgeschlossen sind, fortgesetzt?

Neue Fragestellungen durch COVID-19

Um auch unter den erschwerten Bedingungen so viel Mitbestimmung wie möglich so zügig wie notwendig zu gewähr-

leisten, sollten daher die bestehenden Möglichkeiten zur Auslegung der für die Personalratsarbeit geltenden Vorschriften in vollem Umfang, unter Umständen sogar bis in einen Graubereich hinein, ausgenutzt werden. Eine Absprache zwischen allen Beteiligten kann und sollte gewährleisten, dass eine auf diesem Weg gemeinsam gefundene Lösung Bestand hat, ohne einer rechtlichen Überprüfung ausgesetzt zu werden. Jetzt stellen viele Personalräte und Beschäftigte berechnete Fragen, die bis vor kurzem so noch undenkbar waren. Viele dieser Fragen werden in dieser Ausgabe des tacheles aufgegriffen und beantwortet.

Unterstützung durch die Gewerkschaften

Für jede Personalvertretung, die ihre Beschäftigten richtig und umfassend informieren will, ist es enorm wichtig, dass sie auf eine starke Gewerkschaft und deren Rat zurückgreifen kann, dies ist durch die Deutsche Steuer-Gewerkschaft jederzeit gegeben. In allen Fragen zu arbeits- und tarifrechtlichen sowie personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen stehen außerdem die Referentinnen und Referenten des dbb beamtenbund und tarifunion mit Rat und Tat immer zur Verfügung. Alle Beschäftigten möchte ich auffordern, die vielfältigen Informationen ihrer Arbeitgeber tagesaktuell zu beachten und sich über allgemein zugängliche oder spezielle Informationsquellen zu unterrichten. Durch die Coronakrise werden die Beschäftigten dann gut kommen, wenn alle Fragen und Probleme gemeinsam mit den Beschäftigten, den Personalvertretungen und Dienststellen gelöst werden. ■



Zur Person

Karl-Heinz Leverkus ist stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission und stellvertretender Bundesvorsitzender der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG). ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet als Kommentar zum BAT von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgeführt als Kommentar zum TVöD von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Kley, Loseblatt-Kommentar in zehn Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 114 (Oktober 2019), etwa 12.660 Seiten in zehn Ordnern, Richard Boorberg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03622 2

Das Praktikerwerk enthält die Texte des TVöD, der Überleitungstarifverträge und der Spartentarifverträge sowie der sonstigen Tarifverträge. Die erfahrenen Autoren des seit Jahrzehnten anerkannten BAT-Großkommentars gewährleisten die kompetente und praxisgerechte Darstellung. Der Kommentar beinhaltet neben den Texten der Tarif- und Überleitungstarifverträge auch deren Kommentierungen inklusive der Entgeltordnung des Bundes und der Entgeltordnung für die Kommunen.

Die 114. Ergänzungslieferung enthält als Schwerpunkt die Kommentierung der Tarifverträge für die Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern. Sie gibt zahlreiche Hilfestellungen zur Umsetzung der neuen Regelungen in der Praxis, etwa zur Begrenzung der Anzahl der abzuleistenden Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste. Des Weiteren wurde die Kommentierung zu den Tätigkeitsmerkmalen für Bezügerechner in den Entgeltordnungen von Bund und Kommunen neu aufgenommen. Außerdem enthält die Ergänzungslieferung Hinweise zu den im Jahr 2020 geltenden Sozialversicherungswerten. ■



Das Dienstunfallrecht für Bundes- und Landesbeamte

Dienstunfall – Begutachtung – Unfallfürsorge

Von Dr. Jörg-Michael Günther, Prof. Dr. Lars Oliver Michaelis, Jörg Brüser, 2019, Softcover, 286 Seiten, C. H. Beck Verlag, 59 Euro, ISBN 978 3 406 73586 8

Das Werk beinhaltet eine systematische Darstellung der Grundzüge des Dienstunfallrechts für Beamtinnen und Beamte des Bundes und der Länder. Es wird anhand zahlreicher Beispielsfälle erläutert, wann und unter welchen Voraussetzungen in der Praxis ein anerkannter Dienstunfall vorliegt und in welchen Fällen eine Ablehnung rechtmäßig ist. Dabei werden von den Autoren auch medizinische Fragestellungen einbezogen, die bei schwierigen Abgrenzungsfällen oft eine entscheidende Rolle spielen können. Die Grundstrukturen der versorgungsrechtlichen Folgen eines anerkannten einfachen oder qualifizierten Dienstunfalls werden erläutert. Steuerrechtliche Hinweise dienen der Abrundung.

Das vorliegende Buch wurde von Experten aus Wissenschaft und Praxis verfasst und zeichnet sich durch eine präzise Darstellung der Rechtsprechung zum Dienstunfallrecht und der Rechtsschutzmöglichkeiten aus. Es enthält Bearbeitungshinweise zu Dienstunfallanträgen, Lösungsvorschläge für schwierige Fälle sowie eine Synopse zu den Regelungen zum Dienstunfallrecht im Beamtenversorgungsgesetz des Bundes und den entsprechenden Gesetzen der Länder. ■



Sozialer Arbeitsschutz

Kommentar zum ArbZG, JArbSchG, MuSchG und BEEG mit weiteren Vorschriften und Texten

Begründet von Matthias Nöthlichs, bearbeitet von Dr. jur. Eberhard Jung, apl. Professor an der Universität Gießen, Hauptabteilungsleiter a. D. bei der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft, und Rechtsanwalt Bernd Wiegand, Präsident des Hessischen Landessozialgerichts a.D., Loseblatt-Kommentar einschließlich Lieferung 1 / 20 (Januar 2020), 1.478 Seiten im Ordner, Erich Schmidt Verlag, 69 Euro, ISBN 978 3 503 11005 6

Der vorliegende Kommentar ist der einzige Kommentar auf dem Markt mit vergleichbar umfangreichen Informationen über die Sozialvorschriften im Arbeitsschutz. Das Werk kommentiert praxisorientiert die wichtigsten Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, des Jugendarbeitsschutzgesetzes, des Mutterschutzgesetzes und des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes. Darüber hinaus sind die Texte der Arbeitsschutzvorschriften der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union, die zugunsten besonders schutzbedürftiger Personengruppen erlassen wurden, enthalten. Ebenfalls enthalten sind die Ladenöffnungszeitengesetze aller Bundesländer, die im Zuge der Föderalismusreform an die Stelle des – nur noch subsidiär geltenden – Bundesgesetzes über den Ladenschluss getreten sind.

Mit der vorliegenden Lieferung werden unter anderem aktualisiert: Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sowie Erläuterungen zum BEEG. ■



Homeoffice – Gang zur Toilette nicht unfallversichert

Wer im Homeoffice zur Toilette geht, ist im Falle eines Unfalls nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. So sieht es jedenfalls das Sozialgericht München. In seinem Urteil entschied das Gericht, dass der Sturz des in Heimarbeit tätigen Klägers auf dem Rückweg vom WC zu seinem Arbeitsplatz keinen Arbeitsunfall darstellt (Sozialgericht München, Urteil vom 4. Juli 2019, Aktenzeichen S 40 U 227/18).

Der Fall

Der Kläger arbeitete mit Einverständnis seiner Arbeitgeberin im Homeoffice. Er hatte sich ein Büro im Keller seines Hauses eingerichtet, das er ausschließlich geschäftlich genutzt hat. In dem Büro fanden häufiger Besprechungen mit Kolleginnen und Kollegen statt und auch die Kosten der PC-Ausstattung wurden von der Arbeitgeberin übernommen. Die heimische Toilette des Klägers befand sich im Erdgeschoss. Als der Kläger auf dem Weg von der Toilette zurück zu seinem häuslichen Arbeitsplatz war, habe er die letzte Treppenstufe übersehen und sei ins Leere getreten. Durch den Sturz erlitt er einen Knochenbruch seines linken Fußes. Aufgrund von Komplikationen war der Kläger insgesamt sechs Monate arbeitsunfähig beziehungsweise in Reha-Maßnahmen gewesen. Daraufhin machte der Kläger den Sturz als Arbeitsunfall geltend.

Die Entscheidung

Das Sozialgericht entschied, dass der Unfall mangels Versicherungsschutz zum Unfallzeitpunkt nicht als Arbeitsunfall gemäß § 8 Abs. 1 des Siebten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VII) anzuerkennen ist. Ein Arbeitsunfall setze voraus, dass der Verletzte durch eine Verrichtung vor dem fraglichen Unfallereignis den gesetzlichen Tatbestand einer versicherten Tätigkeit erfüllt und deshalb Versicherter ist. Im vorliegenden Fall hat der Kläger zwar unstreitig einen Unfall erlitten, seine Verrichtung zur Zeit des Unfallgeschehens – das Hinabsteigen der Treppe – stand aber nicht in einem sachlichen Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit, so das Gericht. Der Kläger habe nicht im unmittelbaren Betriebsinteresse gehandelt, sondern allein im eigenen Interesse auf dem Weg zu einer höchstpersönlichen Verrichtung. Der Versicherungsschutz für Wege zu /

Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos bei Freistellung im gerichtlichen Vergleich

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat klargestellt, dass eine Freistellung in einem gerichtlichen Vergleich den Anspruch von Arbeitnehmenden auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur dann erfüllt, wenn in dem Vergleich hinlänglich erkennbar ist, dass mit der Freistellung auch ein Guthabensaldo auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden soll (BAG, Urteil vom 22. November 2019, Aktenzeichen 5 AZR 578/18).

Der Fall

Im vorliegenden Fall war das Arbeitsverhältnis der Klägerin, die bei der Beklagten als Sekretärin beschäftigt war, fristlos gekündigt worden. Im nachfolgenden Kündigungsschutzprozess schlossen die Parteien einen gerichtlichen Vergleich. Dieser regelte unter anderem den Verzicht der Beklagten auf die weitere Arbeitsleistung der Klägerin unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung. In den Freistellungszeitraum sollte auch der Resturlaub der Klägerin eingebracht werden. Eine allgemeine Abgeltungs- beziehungsweise Ausgleichsklausel enthielt der Vergleich allerdings nicht. Nach dem endgültigen Ausscheiden der Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis beanspruchte sie von der Beklagten die Abgeltung des Guthabensaldos (67,10 Stunden) auf ihrem

Arbeitszeitkonto in Höhe von 1.317,28 Euro brutto nebst Zinsen. Die Beklagte weigerte sich. Nachdem das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben hatte, wies das Landgericht als Berufungsinstanz die Klage jedoch ab. Vor dem BAG war die Klägerin dann in letzter Instanz erfolgreich.

Die Entscheidung

Das BAG stellt klar, dass bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei dem ein Guthabensaldo auf dem Arbeitszeitkonto verbleibt, der nicht mehr durch Freizeit ausgeglichen werden kann, in Geld abzugelten ist. Anders wäre dieser Fall zu beurteilen, wenn die Klägerin aus dem Vergleich hätte erkennen können, dass die Freistellung hier auch dem Abbau des Guthabensaldos auf dem Arbeitszeitkonto dienen sollte beziehungsweise mit der Freistellung der Freizeitausgleichsanspruch aus dem Arbeitszeitkonto erfüllt sein soll. Ein solcher Hinweis war dem Vergleich jedoch weder ausdrücklich noch konkludent zu entnehmen.

Das Fazit

Die Entscheidung des BAG zeigt, dass die Parteien in einem Prozessvergleich möglichst alles ausdrücklich regeln sollten, um späteren Auslegungsfragen aus dem Wege zu gehen. Für Arbeitgebende kann es somit sinnvoll sein, bei einer vergleichswisen Beendigung von Arbeitsverhältnissen eine allgemeine Abgeltungs- beziehungsweise Ausgleichsklausel zu vereinbaren. ■

von der Toilette beruhe unter anderem auf der Betriebsbezogenheit des Weges, welche hier fehle. Anders als der Gang zur Toilette von Beschäftigten in einem Betrieb sei der Weg zur Toilette im Homeoffice nicht unfallversichert. Diese unterschiedliche Bewertung sei damit zu rechtfertigen, dass Arbeitgebende, anders als im eigenen Betrieb, im Homeoffice keinen Einfluss auf die Sicherheit der häuslichen Einrichtung haben. Im konkreten Fall sei es der Arbeitgeberin nicht möglich gewesen, präventive, gefahrenreduzierende Maßnahmen zu ergreifen, da das Unfallereignis außerhalb des Betriebsgeländes geschah. Sie könne daher auch nicht zur Verantwortung gezogen werden. Die Toilette und die Kellertreppe seien hier dem privaten Bereich des Klägers zuzuordnen, so dass der Rückweg des Klägers von der Toilette zu seinem Homeoffice-Arbeitsplatz nicht versichert sei.

Das Fazit

Durch das Urteil wird deutlich, dass der gesetzliche Unfallversicherungsschutz moderne Formen der Arbeit nicht ausreichend berücksichtigt und dringend an die aktuellen Gegebenheiten anzupassen ist. Flexible Arbeitsorganisationsformen, wie das Homeoffice, zwingen dazu, nicht mehr strikt nach Betrieblichem und Privatem im Versicherungsschutz zu trennen. Gerade in der heutigen Zeit, wo Homeoffice immer beliebter und tatsächlich gelebt wird, ist ein gesetzgeberisches Umdenken erforderlich. ■

Sturz auf dem Betriebsgelände – Keine Haftung der Arbeitgebenden

Verletzen sich Mitarbeitende durch einen Sturz auf dem Betriebsgelände, greift für Arbeitgebende, gegenüber möglichen Schadenersatzansprüchen von Beschäftigten, nach § 104 des Siebten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VII) das Haftungsprivileg (BAG, Urteil vom 28. November 2019, Aktenzeichen 8 AZR 35/19).

Der Fall

Die Klägerin war bei der Beklagten, die ein Seniorenpflegeheim betreibt, langjährig als Pflegefachkraft beschäftigt. Im Dezember 2016 rutschte die Klägerin morgens kurz vor Arbeitsbeginn auf einem

Weg, der bereits zum Betriebsgelände des Pflegeheims gehört und dort zu einem Nebeneingang führt, aus und zog sich dabei eine Außenknöchelfraktur zu. Der Weg war weder gestreut noch beleuchtet. Die Klägerin verlangte von der Beklagten über das regulär zu zahlende Verletzten-geld hinaus die Zahlung von Schmerzens-geld sowie die Erstattung weiterer Kosten, die während der Behandlung und für Fahrten zum Arzt entstanden waren, und zog mit ihrem Begehren vor Gericht. Hiermit unterlag sie in den Vorinstanzen.

Die Entscheidung

Die Revision hatte ebenfalls keinen Erfolg. Die Beklagte konnte sich wirksam auf das Haftungsprivileg nach § 104 SGB VII berufen. Denn sie hat weder den Versicherungsfall vorsätzlich herbeigeführt noch ereignete sich der Unfall auf einem versicherten Weg. Dieser endet in der Regel mit Erreichen des Betriebsgeländes. Hier stürzte die Klägerin aber auf einem Weg, der bereits zum Betriebsgelände des Pflegeheims gehörte. Die Beklagte war somit nicht zum Schadenersatz verpflichtet.

Das Fazit

Dieses Urteil zeigt, dass der versicherte Weg für Arbeitnehmende regelmäßig mit Betreten des Geländes der Arbeitsstätte endet. Ab diesem Moment greift bei Schadenersatzansprüchen der Beschäftigten das Haftungsprivileg der Arbeitgebenden, sofern – was wohl die Regel sein dürfte – kein Vorsatz im Spiel ist. ■

Auf die Badesaison beschränkte Beschäftigung trotz unbefristetem Arbeitsvertrag möglich

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass eine Vereinbarung in einem unbefristeten Arbeitsvertrag, wonach ein Bademeister nur für die Badesaison beschäftigt wird, wirksam ist. Dies gilt zumindest dann, wenn für den Arbeitnehmer außerhalb der Saison keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit besteht (BAG, Urteil vom 19. November 2019, Aktenzeichen 7 AZR 582/17).

Der Fall

Im vorliegenden Fall war der Kläger im Rahmen einer Befristungsabrede bei der

beklagten Gemeinde seit dem Jahr 2006 immer von Anfang April bis Ende Oktober als Bademeister im örtlichen Freibad in Vollzeit beschäftigt. Er war dort fast ausschließlich als Badeaufsicht tätig und zudem für die Reinigung und Pflege des Schwimmbads zuständig. Mit seiner Klage begehrte der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht durch die Befristungsabrede aufgelöst wurde, sondern hier über den 31. Oktober 2016 hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis weiter Bestand hat. Die Beklagte ist der Ansicht, der Arbeitsvertrag aus dem Jahr 2006 sei bereits unbefristet. Es wäre darin nur eine zeitlich vom 1. April bis 31. Oktober begrenzte und nur für diesen Zeitraum zu vergütende Beschäftigung als Saisonkraft vereinbart. Nachdem Arbeits- und Landgericht die Klage zuvor bereits abgewiesen hatten, scheiterte der Kläger nun auch mit seiner Revision vor dem BAG.

Die Entscheidung

Das BAG folgt der Ansicht der Beklagten und geht ebenfalls von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien seit dem Jahr 2006 aus. Allerdings sind nach Auffassung des Gerichts in diesem Arbeitsverhältnis nur die Hauptleistungspflichten – also die Arbeitsleistungen des Klägers an sich – auf die Zeit vom 1. April bis 31. Oktober eines jeden Jahres begrenzt. Der Sinn und Zweck des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags sowie die in den vergangenen Jahren gelebte Praxis kann nach Ansicht des BAG nur den Schluss zulassen, dass eine Beschäftigung und Vergütung ausschließlich für die Badesaison vereinbart werden sollte. Eine unangemessene Benachteiligung des Klägers hat das Gericht ebenfalls nicht gesehen, da die Beklagte bei Abschluss des Arbeitsvertrags davon ausgehen durfte, für den Kläger tatsächlich auch nur während der Badesaison Beschäftigungsbedarf zu haben.

Das Fazit

Die Entscheidung des BAG zeigt, dass es durchaus Bereiche geben kann, in denen eine Beschränkung der Beschäftigung nur auf einen bestimmten Zeitraum saisonal möglich ist. Dies ist jedoch nicht die Regel und bedarf einer ausdrücklichen Vereinbarung im Arbeitsvertrag. Zudem darf dann außerhalb der Saison keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit mehr für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer bestehen. ■



Ein starker öffentlicher Dienst ist viel Geld wert. Nicht nur in der Krise.

Kommentar von Alfons Frese im Tagesspiegel am 16. März 2020

Angesichts der großen Herausforderungen der Corona-Pandemie erinnert der Kommentator des Berliner Tagesspiegels an die zentrale Bedeutung des öffentlichen Dienstes zur Bewältigung der Krise. Er weist auf eine Veröffentlichung des dbb zu Übergriffen auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes – Feuerwehrleute, Pflegekräfte, Rettungssanitäter und andere – hin und erklärt: „Polizisten und Verwaltungsangestellte, Kommunalpolitiker und Erzieherinnen könnten die Aufstellung ergänzen. Sie alle sind ‚beim Staat‘ beschäftigt, und von ihnen allen erwarten wir gerade jetzt Top-Leistung: Wenn nichts mehr geht im Land, dann sollen die Institutionen funktionieren; uns aufklären, schützen sowie mit Weitsicht und Kraft durch die Krise manövrieren.“ Damit diese hohen Anforderungen erfüllt wer-

den können, muss der öffentliche Dienst aber auch in die Lage versetzt werden, seinen stetig wachsenden Aufgaben nachzukommen. Der gravierende Personalmangel im öffentlichen Dienst muss behoben,

qualifizierter Nachwuchs gefunden und die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Dafür ist auch mehr Wertschätzung durch Politik und Bevölkerung nötig. Und das eben nicht nur in Krisenzeiten. ■



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- | | |
|--|--|
| ☐ Tarifbeschäftigte/r | ☐ Azubi, Schüler/in |
| ☐ Beamter/Beamtin | ☐ Anwärter/in |
| ☐ Rentner/in | ☐ Versorgungsempfänger/in |
- ☐ Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.
☐ Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.
☐ Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de