



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion

# tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

6

Juni 2020  
22. Jahrgang



Corona-Pandemie

**Aktuelle Entwicklungen**

**im Arbeitsrecht**

Seite 10

## Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Einkommensrunde 2020</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Flughafen Hamburg Bodenverkehrsdienste	
Hauptstadtzulage	
Kommunen Bayern Entgeltordnung	
<u>Interview</u>	<u>6</u>
<u>Thema</u>	<u>8</u>
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>9</u>
<u>Ratgeber</u>	<u>10</u>
<u>Corona-Spezial</u>	<u>12</u>
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:  
5. Juni 2020



### Impressum

**Herausgeber:** dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,  
**Verantwortlich:** Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik  
**Redaktion:** Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Goodson  
**Gestaltung und Satz:** Jacqueline Behrendt  
**Bildnachweis:** Titel: Fitchgalery (Colourbox), S.2: dbb, S.3: dbb, S.4: Nikolaus Bader (Pixabay), S.6: Golz / Stadt Hamm, S.8: dbb / Dr. Nils Backhaus, S.9: Friedhelm Windmüller, Klaus Zallmann, S.10: Fitchgalery (Colourbox), S.12: DPVKOM, vbba, S.14: Fathromi Ramdlon (Pixabay), S.16: Gerd Altmann (Pixabay)  
**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 030.7261917-0  
**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!

Dieses Vorwort ist im Homeoffice entstanden. Das ist derselbe Ort, der mir auch seit etwa zwei Monaten als Konferenzraum von Besprechungen dient, an denen ich in Zeiten ohne Corona im Berliner dbb forum oder bundesweit in irgendeinem Hotel oder Kongressgebäude teilgenommen hätte. Nicht nur, weil ich die persönliche Begegnung sehr schätze,

bin ich froh, dass ich „kleinere“ Termine mittlerweile auch wieder auf traditionelle Art gestalten kann. Über die Vor- und Nachteile, die die neue Homeofficewelt für den Einzelnen mit sich bringt, ist in den letzten Monaten bereits viel geschrieben worden. Der Sozialhistoriker Kocka hat neulich in einem Beitrag für den Berliner Tagesspiegel den gesamtgesellschaftlichen Kontext beleuchtet und darauf hingewiesen, dass sich eigentlich nur ein Kreis schließt, denn bis zur Industrialisierung im 19. Jahrhundert haben fast alle Menschen zuhause gearbeitet. Und weil das so normal war, brauchte man auch den Begriff Homeoffice noch nicht. Es gibt Historiker, die in der vor 200 Jahren erfolgten Trennung von Leben und Arbeiten eine Form der Entfremdung sehen. Diese würde nun mit dem Homeoffice überwunden werden. Nicht nur weil ich in den letzten Monaten bereits eine dreistellige Zahl von Videokonferenzen hinter mich gebracht habe, bin ich der Meinung, wir sollten mit den neuen Erkenntnissen nicht nur kleinteilig die Vor- und Nachteile für den einzelnen Beschäftigten auflisten, sondern auch schauen, was dieser Wandel der Arbeitswelt für die Gesellschaft bedeutet? Wenn Bundesarbeitsminister Heil „ein Recht auf Homeoffice“ verspricht und gleichzeitig ankündigt, per Gesetz dafür zu sorgen, dass es zu keinem Missbrauch kommt, werden wir vielleicht feststellen, dass die Trennung von Berufs- und Arbeitsleben auch ihre Vorteile hat. Denn eine Kontrolle von Homeoffice-Vergehen kann nur zuhause stattfinden. Das ist heikel.

Außerdem: Arbeit war und ist immer mehr als nur eine Notwendigkeit, um Miete und Einkäufe bezahlen zu können. Arbeit hat auch heute noch einen ausgeprägten sozialen Charakter. Der verändert sich im Homeoffice grundlegend. Da geht mitunter viel verloren.

Auch für Gewerkschaften stellen sich viele neue Herausforderungen. Es wird nicht nur darum gehen, Vor- und Nachteile des Homeoffice für die Beschäftigten gegen einander abzuwägen und das Ganze möglichst positiv zu gestalten. Es wird auch um Gewerkschaftsarbeit in einer neuen Arbeitswelt gehen. Wer zuhause arbeitet, mag immer noch Teil eines Teams sein. Gleichwohl wird es schwerer werden, ihn als Teil einer Gruppe anzusprechen, ihn zu Solidarität zu bewegen und als Gewerkschaft handlungsfähig zu bleiben. Sicherlich müssen sich auch Gewerkschaften digitalisieren und die digitalen Vorteile nutzen. Wichtiger aber noch wird sein, die digitale Arbeits- und Arbeitnehmerwelt mitzugestalten, um handlungsmächtig zu bleiben. Das alles wussten wir schon vor Corona, aber jetzt kann niemand mehr so tun, als wäre es noch Zukunftsmusik.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

# BTK beschließt Vorgehen zur Einkommensrunde in Zeiten von Corona



**dbb.de**

Der 3. Juni 2020 war im tarifpolitischen Kalender als Termin für die so genannte Forderungsfindung zur Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen vorgesehen. Die Gremien des dbb wollten an diesem Tag diskutieren und beschließen, mit welchen Forderungen sie in die ab September startende Einkommensrunde gehen würden. Diskutiert wurde und beschlossen wurde auch, aber keine Forderung, sondern ein zielgerichtetes Vorgehen für die erfolgreiche Gestaltung einer Einkommensrunde in Zeiten einer Pandemie. dbb Tarifchef Volker Geyer fasste die Diskussion pointiert wie folgt zusammen: „Alles ist anders. Das merken wir allein daran, dass wir heute zum zweiten Mal eine Sitzung der Bundestarifkommission auf digitalem Wege abhalten. Und alles ist gleich, denn längst haben in unserem Land die Verteilungskämpfe um Prämien, Rettungsschirme und sonstige Gelder begonnen. In dieser Situation, in der sich Altvertrautes mit Neuem mischt, müssen wir uns positionieren, müssen wir schauen, dass wir für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes das beste Ergebnis erzielen.“ Dem widmete sich die mehrstündige Debatte.

## Wir sind systemrelevant!

Zunächst erläuterte dbb Chef Ulrich Silberbach die politische Lage und verwies dabei auf tagesaktuelle Meldungen, die deutlich machen, dass diejenigen, die dem öffentli-

chen Dienst vor kurzem noch Applaus für seinen großartigen Einsatz gezollt hätten, nun schon wieder davon sprechen, diesen öffentlichen Dienst gesund schrumpfen zu wollen. Silberbach wörtlich: „Natürlich sind wir systemrelevant und natürlich waren es in vielen Bereichen unsere Kolleginnen und Kollegen, die maßgeblich dazu beigetragen haben, dass Deutschland bis heute so gut durch die Pandemie gekommen ist. Das wird wohl kaum jemand bestreiten. Trotzdem gilt: Wir werden nichts geschenkt bekommen. Die Einkommensrunde wird nicht deshalb friedlicher ablaufen, weil jetzt auch dem Letzten klargeworden ist, wie wichtig der öffentliche Dienst ist. Auch und gerade jetzt brauchen wir ein gutes Timing und nicht weniger Durchsetzungsfähigkeit als sonst auch. Wann und wie wir die erreichen, müssen wir heute diskutieren. Vom richtigen strategischen Vorgehen wird das Ergebnis maßgeblich abhängen.“

## Wirtschaftliche Prognosen aktuell nicht machbar

Dass die richtige Taktik in besonderer Weise mit den außergewöhnlichen Rahmendaten zusammenhängt, machte dbb Fachvorstand Beamtenpolitik Friedhelm Schäfer deutlich, der die aktuelle wirtschaftliche Situation detailliert vorstellte. Zugleich erläuterte er, dass aktuell noch niemand seriös die mittel- und langfristigen Folgen der Corona-Pandemie für die wirtschaftliche Situation in Deutschland abschätzen könne.

## Auf welchem Weg erreichen wir das beste Ergebnis?

„Wir können jetzt so tun, als ob uns die in der Geschichte der Bundesrepublik beispiellose Situation nichts angeht, und einfach unseren Fahrplan für die Einkommensrunde 2020 stur weiterverfolgen. Davon rate ich ab!“, leitete Geyer seine Ausführungen ein. „Vielmehr müssen wir jetzt prüfen, auf welchem Weg wir das beste Ergebnis erzielen können.“ Neben den bereits erwähnten politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nannte Geyer auch veränderte logistische Herausforderungen für eine erfolgreiche Einkommensrunde. Er stellte die verschiedenen zeitliche Modelle für den Ablauf der Einkommensrunde vor, machte klar, dass eine Kündigung der Tarifverträge mit Verhandlungsbeginn im September nur dann sinnvoll sei, wenn die Arbeitgeber von Bund und Kommunen sich in jetzt anstehenden Gesprächen jeglicher Neubewertung der Abläufe verweigern würden. Geyer warb dafür, in den anstehenden Gesprächen mit Bund und Kommunen die Vorteile der verschiedenen zeitlichen Optionen mit allen Tarifpartnern zunächst in ungekündigtem Zustand auszuloten und zu diesem Zweck auf eine Vorfestlegung zu verzichten.

Die BTK folgte diesem Vorschlag mit großer Mehrheit. Nach einem Gespräch der Gewerkschaften mit der VKA am 16. Juni 2020 wird die BTK die neue Sachlage in einer weiteren Sitzung am 18. Juni 2020 bewerten. ■



v.l.n.r.: Friedhelm Schäfer, dbb Fachvorstand Beamtenpolitik, Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Ulrich Silberbach, dbb Bundesvorsitzender

Flughafen Hamburg BVD

## Verhandlungen über befristete Arbeitsverträge gescheitert

Die Verhandlungskommission des dbb hat Tarifverhandlungen mit der Geschäftsführung der Bodenverkehrsdienste am Flughafen Hamburg und dem Arbeitgeberverband AVH geführt. Thema war eine mögliche Verlängerung der sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge im Bereich BVD. Die Verhandlungen sind nun gescheitert.

### Gesetzliche Höchstdauer für Befristung erreicht

Hintergrund der Verhandlungen war, dass in den nächsten Monaten zahlreiche Arbeitsverträge auslaufen, die ohne Sachgrund befristet sind. Die Befristungen können wegen der Beschränkungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht verlängert werden. Das Gesetz begrenzt die Gesamtdauer sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge auf zwei Jahre bei

maximal dreimaliger Verlängerung in dieser Zeit. Eine unbefristete Weiterbeschäftigung erfolgt derzeit aufgrund der Krisensituation nicht.

### Mindestanforderungen des dbb abgelehnt

Der dbb lehnt sachgrundlose Befristungen grundsätzlich ab. Dennoch war die Verhandlungskommission bereit, über eine tarifvertragliche Ausweitung der Befristungsdauer für die derzeitige Not-situation zu verhandeln.

Die Bedingungen des dbb waren unter anderem:

- eine Garantie, dass die unbefristete Weiterbeschäftigung, die ohne die Krise erfolgt wäre, im Anschluss nachgeholt wird
- eine Verlängerung aller jetzt auslaufenden sachgrundlosen Befristungen, ohne

dass der Arbeitgeber einseitig eine Auswahl trifft, welche Verträge verlängert werden sollen und welche nicht. Beides hat die Arbeitgeberseite abgelehnt. Unter diesen Umständen war die dbb Verhandlungskommission nicht bereit, von den Schutzregelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz abzuweichen, das die Dauer sachgrundloser Befristungen mit gutem Grund begrenzt. Das Ziel sollte immer die unbefristete Beschäftigung sein. ■



Land Berlin

## Hauptstadtzulage kommt doch schon zum 1. November 2020

Die so genannte Hauptstadtzulage in Höhe von 150 Euro monatlich soll – anders als ursprünglich im Gesetzentwurf des Senats vorgesehen – nach dem Willen

des Hauptausschusses des Berliner Abgeordnetenhauses jetzt doch ab 1. November 2020 unbefristet gewährt werden. Ursprünglich war geplant, den Start der

Zulage auf den 1. Januar 2021 zu verschieben, um aus den freiwerdenden Mitteln die Corona-Prämie für Landesbeschäftigte („Corona-Helden“) von bis zu 1.000 Euro zu finanzieren.

Der dbb Landesbund Berlin hatte sich nachdrücklich für eine Beibehaltung des Auszahlungsbeginns am 1. November 2020 eingesetzt. Im Änderungsentwurf wurde auch eine Regelung aufgenommen, die die im Arbeitnehmerverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesdienstes in entsprechender Anwendung des Gesetzes in die Hauptstadtzulage einbezieht. Allerdings liegt hierzu immer noch nicht die Zustimmung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vor. Der Gesetzentwurf muss noch vom Plenum des Abgeordnetenhauses endgültig beschlossen werden.

### Autobahn GmbH

Beschäftigte, die vom Land Berlin am 1. Januar 2021 zur neuen Autobahn GmbH des Bundes übergehen, behalten die Zulage durch die diesjährige Auszahlung damit auch bei der Autobahn GmbH als Besitzstand weiter. Das wäre bei einem Start erst zum 1. Januar 2021 nicht der Fall gewesen. ■



## Handwerkliche Tätigkeiten der Kommunen in Bayern

### Entgeltordnung in Kraft gesetzt

Für die Beschäftigten im handwerklichen Bereich der Städte und Landkreise im Freistaat Bayern haben der dbb und der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern (KAV) das neue Eingruppierungsverzeichnis und neue tarifliche Mantelregelungen rückwirkend zum 1. Januar 2020 in Kraft gesetzt. Die bereits am 27. Januar 2020 nach mehrjährigen Verhandlungen erzielte Tarifeinigung konnte somit, nachdem pandemiebedingt die Erklärungsfrist zur Tarifeinigung bis zum 15. Mai 2020 verlängert wurde, endgültig umgesetzt werden.

Die so genannte EGO Handwerk Bayern ersetzt die alten Merkmale und Eingruppierungsbestimmungen der landesbezirklichen Tarifverträge noch zum BMT-G aus dem Jahr 1992. Abgeschlossen wurde außerdem ein ergänzender Überleitungstarifvertrag. Danach erfolgt eine automatische und antragslose Überführung in die EGO Handwerk Bayern rückwirkend zum 1. Januar 2020. Die bisherige Einreihung nach den alten Merkmalen und die daraus folgende Zuordnung zu einer Entgeltgruppe des TVöD genießt jedoch Bestandsschutz und kann sich für die Dauer der unveränderten Tätigkeit tatsächlich nur verbessern. Eine niedrigere Entgeltgruppe aufgrund der neuen Tätigkeitsmerkmale ist eingruppierungsrechtlich ausgeschlossen. Herabgruppierungsrechtlich finden damit aus Anlass der EGO Handwerk Bayern im Regelfall ausdrücklich nicht statt.

#### Überleitungsverfahren mit Fristenregelungen für Arbeitgeber

Die Überprüfung einer höheren Entgeltgruppe nach den neuen Tätigkeitsmerkmalen der EGO Handwerk Bayern führt der jeweilige Arbeitgeber in seinem Bereich für die am 1. Januar 2020 vorhandenen Beschäftigten durch und teilt die neue Entgeltgruppe individuell mit. Für diese Mitteilung, die eine Höhergruppierung aber noch nicht endgültig bewirkt, besteht eine Jahresfrist bis längstens zum 15. Mai 2021. Eine höhere Eingruppierung ist spätestens am 16. Mai 2021 fällig und wird immer rückwirkend zum 1. Januar 2020 vollzogen, soweit Beschäftigte ihre Höhergruppierung nicht mit einem eigenen Widerspruch abwenden. Letztlich wird der Höhergruppierungsgewinn immer zum Stichtag 1. Januar 2020 nach-

bezahlt und unterliegt insbesondere keinem Antragsverfahren durch die Beschäftigten oder der tariflichen Ausschlussfrist von sechs Monaten. Durch die Widerspruchslösung haben die Beschäftigten das letzte Wort. Sie haben längstens für die Dauer von einem Jahr im Anschluss an die Mitteilung des Arbeitgebers die Möglichkeit, die bisherige Eingruppierung nach dem alten Lohngruppenverzeichnis geltend zu machen und damit eine Höhergruppierung nach der EGO Handwerk Bayern abzuwenden. Die Fristen sind jeweils maximale Zeitangaben.

Ein Arbeitgeber, der die aktuell nach EGO Handwerk Bayern höhere Entgeltgruppe 6 TVöD beispielsweise für den Fahrer von Unimogs oder von Müllfahrzeugen bereits am 1. Juli 2020 mitteilt, löst damit gegenüber dem Beschäftigten eine späteste Widerspruchsmöglichkeit für den Verbleib in Entgeltgruppe 5 TVöD bis zum 30. Juni 2021 aus. Wird in diesem Fall auf den Widerspruch jedoch ausdrücklich verzichtet, sollte noch im Juli 2020 einmal das tarifliche Entgelt aus der stufengleich am Stichtag 1. Januar 2020 erreichten Entgeltgruppe 6 gezahlt werden und zum anderen die Entgeltdifferenz zur Entgeltgruppe 5 für die zurückliegenden sechs Monate ausbezahlt werden.

#### Verbesserungen durch aufgewertete Tätigkeiten

Die verbesserten Eingruppierungsmerkmale finden sich in der EGO Handwerk Bayern an vielen Stellen und für viele Berufe beziehungsweise Aufgaben und Funktionen. So wurde erstmals ausdrücklich für die so genannten Mülllader beziehungsweise Müllwerker mit Einsatz im Volls-service oder im Einsatz in der Sperrmüllabfuhr die Entgeltgruppe 4 TVöD über der bisherigen Entgeltgruppe 3 als Heraushebung festgelegt. Fahrer von Müllfahrzeugen erhalten die Entgeltgruppe 6 gegenüber der bisherigen Bewertung nach Entgeltgruppe 5 TVöD. Strukturell ist die Verbesserung der Eingruppierung für so genannte Generalisten. Diese findet sich in der EGO Handwerk Bayern ausgebracht bei den jeweiligen Berufsgruppen. Dabei wird wenigstens die Entgeltgruppe 5 TVöD festgestellt beispielsweise für Beschäftigte des Bauhofs mit einer regelmäßig dreijährigen Berufsausbildung, die handwerkliche

Tätigkeiten ausüben, soweit die Berufsausbildung im weiteren Sinne einschlägig ist und damit beispielsweise, aber nicht abschließend, in den weit aufzufassenden Berufsfeldern des Baugewerbes, der Hoch- und Tiefbauberufe, der Gartenbau-, Agrar- und Forstberufe, der Metallberufe, der Elektroberufe sowie der Holzverarbeitenden Berufe erworben wurde.

Weitergehend wurde auch der einschlägige Ausbildungsberuf für entsprechende Tätigkeiten beispielsweise im Bereich Abwasser und Klärwerke aufgewertet. Danach ergibt sich für die Fachkraft für Abwassertechnik, die nach einer Einarbeitungszeit selbstständig und verantwortlich tätig ist, ausdrücklich die Entgeltgruppe 6 mit aufbauenden Tätigkeitsmerkmalen bis in die Entgeltgruppe 9a TVöD. Für den Regelfall des ohnehin breiten Aufgabenspektrums von Straßenwärtern, insbesondere verantwortlich Fahrzeuge beziehungsweise Maschinen über 3,5 Tonnen zu führen, wurde durch die Entgeltgruppe 6 TVöD ein attraktives Eingruppierungsmerkmal beziehungsweise Heraushebungsmerkmal geschaffen.

#### Multiplikatoren-schulung mit positiver Bewertung und vielen Fragen

Der dbb hat bereits am 11. März 2020 in Nürnberg für rund 80 Teilnehmer aus den Reihen der Mitgliedsgewerkschaften VDstra. und komba eine ganztägige Schulung zur EGO Handwerk Bayern durchgeführt. Die Teilnehmer haben mit den Schulungsunterlagen und den Ergebnissen der Fragen und Diskussionen viel Material für die Betreuung weiterer Mitglieder in den Betrieben und Verwaltungen erhalten. Die am 11. März 2020 erreichte positive Resonanz auf die EGO Handwerk Bayern ist seitdem auch in die kommunalen Betriebe und Einrichtungen weitergetragen worden. ■



Tarifverträge

Kommunale Finanzen in Krisenzeiten

# Interview mit dem OB der Stadt Hamm (Westfalen) Thomas Hunsteger-Petermann



Ein Thema, das im Zusammenhang mit den wirtschaftlichen Begleiterscheinungen der Corona-Pandemie immer wieder in den Schlagzeilen ist, sind die Auswirkungen der Krise auf die Finanzen der Kommunen.

Über die besonderen Herausforderungen für die Kommunen in diesen Zeiten haben wir mit dem Oberbürgermeister der Stadt Hamm (Westfalen), Thomas Hunsteger-Petermann, ein Gespräch geführt. Das Interview fand vor den Beschlüssen des Koalitionsausschusses vom 3. Juni 2020 statt, die wir im nachfolgenden Grauen Kasten im Einzelnen darstellen.

**tacheles:** Die Corona-Pandemie stellt viele Bereiche des öffentlichen Dienstes vor besondere Herausforderungen. Welche Bereiche sind in Hamm aktuell besonders belastet?

**Hunsteger-Petermann:** Die Herausforderungen zeigen sich in fast allen Bereichen unserer Verwaltung: Schon in der Hochphase der Krise haben sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Hauses äußerst flexibel und kreativ gezeigt, um den Betrieb so weit wie möglich aufrecht zu erhalten – und gleichzeitig den größtmöglichen Schutz zu gewährleisten. Besonders hoch sind die Belastungen

natürlich in unserem Gesundheitsamt, im Ordnungsamt, aber auch in unserer IT-Abteilung. In den ersten Tagen der Krise sind zehntausende Anrufe bei uns eingegangen. Auch so eine Herausforderung muss erst einmal bewältigt werden.

**tacheles:** Gibt es auch Bereiche, in denen Kurzarbeit eingeführt wurde beziehungsweise noch eingeführt werden soll? Und wenn ja, gibt es konkrete Planungen für die Rückkehr zur Vollarbeit?

**Hunsteger-Petermann:** In unserem Haus hat es keine Kurzarbeit gegeben. Das war mir auch persönlich wichtig. Aber natürlich haben einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Möglichkeit genutzt, um Urlaubstage oder Überstunden abzubauen.

**tacheles:** War der öffentliche Dienst in Hamm gut auf die außerordentliche Belastung der letzten Monate vorbereitet und was muss in Zukunft anders organisiert werden?

**Hunsteger-Petermann:** Der öffentliche Dienst ist deutlich flexibler, als es die gängigen Klischees glauben lassen. Schon in der Hochphase der Flüchtlingskrise habe ich erlebt, dass auf die Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter wirklich Verlass ist. Da hat sich niemand frühzeitig in den Feierabend verabschiedet, wenn es noch etwas zu tun gab. Die positiven Erfahrungen haben sich in der Corona-Krise bestätigt. Insgesamt muss man sagen, dass wir es in den vergangenen Wochen und Monaten mit Herausforderungen zu tun hatten, die es so noch nicht gegeben hat. In dieser Situation hat sich der öffentliche Dienst auch im Vergleich zur Privatwirtschaft sehr krisenfest gezeigt.

**tacheles:** Der dbb hat mit dem Bund Tarifverhandlungen zu einem TV Digitalisierung begonnen. Die Krise hat die Bedeutung digitaler Alternativen bei Bürgerinnen und Bürgern und den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ins Bewusstsein gerückt. Das wird sich auch nach dem Ende der Krise nicht ändern. Erwarten die Kolleginnen und Kollegen in Hamm nicht auch, dass zunehmendes Homeoffice tarifvertraglich geregelt wird?

## Zur Person

Thomas Hunsteger-Petermann, Oberbürgermeister von Hamm

- geboren am 5. September 1953 in Hamm-Heessen
- verheiratet, eine Tochter
- Ausbildung zum Fleischer und ab 1981 selbstständiger Fleischermeister
- seit 1972 Mitglied der CDU; aktiv als Kreisvorsitzender der Jungen Union, CDU-Fraktionsvorsitzender der BV Heessen, stellvertretender Vorsitzender im Kinder- und Jugendhilfeausschuss, CDU-Fraktionsvorsitzender im Rat der Stadt Hamm
- Landesvorsitzender der Kommunalpolitischen Vereinigung NRW und Vorsitzender des NRW-Städtetags
- seit 1. September 1999 Oberbürgermeister von Hamm ■

**Hunsteger-Petermann:** Homeoffice hat es auch schon vor der Corona-Krise gegeben. Wir handhaben das in Hamm größtenteils sehr flexibel: Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mal ein oder zwei Tage von zuhause aus arbeiten wollen, dann ist das in der Regel möglich – von daher lasse ich die Frage einmal offen, ob man Homeoffice wirklich in einem Tarifvertrag verankern muss. Gerade in der Corona-Krise haben viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Miteinander und die persönlichen Kontakte vermisst.

**tacheles:** Hat sich die Bedeutung des ÖPNV in Hamm und Umgebung während der Krise gewandelt und gibt es Überlegungen, den Nahverkehr, auch aus ökologischen Gründen, dauerhaft auszubauen?

**Hunsteger-Petermann:** Wir haben ganz aktuell einen Nahverkehrsplan erarbeitet, durch den der ÖPNV in Hamm noch besser wird. Konkret bedeutet das verbesserte Routen und Taktzeiten. Ab dem Jahr 2023 können Kinder und Jugendliche (bis zum Alter von 18 Jahren) das Busangebot

kostenfrei nutzen. Ein positiver Nebeneffekt ist es, dass wir uns mit diesem Angebot viel Streit um die Schülerfahrtkosten ersparen. Aktuell arbeiten wir daran, die verschiedenen Verkehrsmittel über digitale Angebote bestmöglich miteinander zu vernetzen, so dass keine unnötigen Wartezeiten entstehen. Auch so wird der ÖPNV eine echte Alternative zum eigenen Auto.

**tacheles:** Welchen Einfluss hat die Corona-Krise auf die finanzielle Situation der Stadt Hamm?

**Hunsteger-Petermann:** Keine Frage: Auch Hamm bekommt die Auswirkungen der Corona-Krise drastisch zu spüren. Schon jetzt beträgt unser Defizit rund 50 Millionen Euro. Deshalb brauchen wir einen kommunalen Rettungsschirm. Zuletzt gab es viele positive Signale. Wichtig ist es, dass das Geld tatsächlich auch in den Städten ankommt, die es am nötigsten brauchen.

**tacheles:** Ein Schlagwort der Corona-Krise ist „Systemrelevanz“. Der öffentli-

che Dienst war schon immer systemrelevant und hat seine Bedeutung in der Krise nochmal deutlich gezeigt – und das längst nicht nur in den Krankenhäusern. Die Erwartungen der Kolleginnen und Kollegen für die nächste Einkommensrunde sind entsprechend; werden Sie sich dafür einsetzen, dass diesen Erwartungen entsprochen werden kann?

**Hunsteger-Petermann:** Da schlagen naturgemäß zwei Herzen in meiner Brust: Selbstverständlich habe ich die Überzeugung, dass für gute Arbeit gute Löhne gezahlt werden müssen. Deshalb hat es in Hamm Beförderungen gegeben, die ich eigentlich nicht genehmigen durfte. Als Stärkungspakt-Kommune stehen wir seit Jahren unter einem besonderen Sparzwang.

Auch zukünftig ist der finanzielle Spielraum begrenzt: Deshalb müssen wir auf einen Tarif-Abschluss hoffen, der für uns bezahlbar ist. Fakt ist aber, dass es auch im Bereich des öffentlichen Dienstes Berufe gibt, die wir deutlich attraktiver gestalten müssen – und das hat am Ende immer auch mit Geld zu tun. ■

## Beschlüsse des Koalitionsausschusses zur Stärkung von Kommunen und Ländern

Am 3. Juni 2020 hat der Koalitionsausschuss der Regierungsparteien im Bund im Rahmen eines umfangreichen Konjunkturpakets unter anderem beschlossen, dass den Kommunen verschiedene Erleichterungen zugutekommen.

Der Bund wird dauerhaft weitere 25 Prozent und bis zu insgesamt 75 Prozent der Kosten der Unterkunft übernehmen. Dabei soll verhindert werden, dass die Leistungen für Unterkunft und Heizung im Auftrag des Bundes erbracht werden, da die Kommunen den örtlichen Wohnungsmarkt am besten kennen und weiter verantwortlich sein sollen. Der Finanzbedarf für diese Maßnahme wird auf vier Milliarden Euro pro Jahr beziffert.

Darüber hinaus sollen mit einem sogenannten kommunalen Solidaritätspakt 2020 die aufgrund der Krise ausfallenden Gewerbesteuereinnahmen kompensiert werden. Der Bund gewährt den Gemeinden daher für das Jahr 2020 einen pauschalen Aus-

gleich, der gemeinsam mit den zuständigen Ländern hälftig finanziert wird. Bei der Gewerbesteuer wird ein Freibetrag für die existierenden Hinzurechnungsbestände auf 200.000 Euro erhöht. Der Finanzbedarf im Rahmen des kommunalen Solidaritätspakts wird für den Bundesanteil mit 5,9 Milliarden Euro angegeben.

Zusätzlich wird der Bund in den Jahren 2020 und 2021 jeweils 50 Millionen Euro bereitstellen, um den kommunalen Eigenanteil an Förderprogrammen zu senken, die in der nationalen Klimaschutzinitiative vorgesehen sind.

Außerdem werden für die Jahre 2020 und 2021 zusätzliche 150 Millionen Euro für Sportstätten zur Verfügung gestellt. Der Investitionsplan Sportstätten wird damit auf insgesamt 260 Millionen Euro aufgestockt.

Der KfW-Förderkredit „IKU – Investitionskredit Kommunale und Soziale Unternehmen“ soll künftig von kommunalen Unternehmen besser genutzt werden können. Dafür wird die Deckelung der jeweiligen Kreditsumme auf 50 Millionen Euro aufgehoben.

Daneben sind weitere Maßnahmen zur Unterstützung der Länder vorgesehen, die letztlich auch den Kommunen zugutekommen.

Der Bund wird sich stärker an den steigenden Kosten der neuen Länder aus den Zusatzversorgungssystemen der DDR beteiligen und dafür seinen Anteil von 40 Prozent ab dem 1. Januar 2021 auf 50 Prozent erhöhen. Die durch diese Entlastung entstehenden finanziellen Spielräume sollen für kommunale Investitionen genutzt werden.

Außerdem soll eine Bundesrahmenregelung erarbeitet werden, die es den Bundesländern erlaubt, den Unternehmen im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) Beihilfen zu gewähren, die die verringerten Fahrgeldeinnahmen ausgleichen sollen. Hier muss jedoch noch die EU-Kommission einbezogen werden.

Für das Jahr 2020 wird der Bund die Finanzierung des ÖPNV des Weiteren durch eine einmalige Erhöhung der Regionalisierungsmittel um 2,5 Milliarden Euro unterstützen. ■

# Videocoaching der Verhandlungskommission

Am 5. Juni 2020 wurde mit den Mitgliedern der Kommission zu den Tarifverhandlungen Digitalisierung ein Videocoaching durchgeführt. Dr. Nils Backhaus von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin referierte in einem sechzigminütigen Vortrag und anschließender Fragerunde zum Thema Arbeitsschutz bei modernen Arbeitsformen.

## Klare Regeln schaffen

Es gilt, unterschiedliche Arbeitsformen wie Coworking, Homeoffice, mobiles Arbeiten, Telearbeit und so weiter zu differenzieren. Bei all diesen Arbeitsformen ist eine gesundheitsförderliche Gestaltung erforderlich. Dies impliziert die Formulierung verbindlicher Kommunikations- und Kooperationsregeln, um zeitliche Entgrenzung einzudämmen. Es gilt, eine gesunde Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sowie deren Dokumentation zu etablieren. Denn moderne Arbeitsformen sollten Fortschritt für die Beschäftigten bedeuten und sich nicht negativ auswirken. Doch Probleme wie zeitliche Entgrenzung der Arbeit durch die Nichteinhaltung der Arbeitszeitregeln, zum Beispiel durch zu kurze oder unterbrochene Mindestruhezeiten, oder der Ausfall von Pausen sowie die Arbeit in der Freizeit, also am Abend oder am Wochenende, beklagen viele Arbeitnehmende im Homeoffice. Das Risiko einer Überlastung durch erweiterte Erreichbarkeit und Erschwerung der Grenzziehung zwischen Arbeits- und Privatleben führt vermehrt zu Schlafproblemen, Stressempfinden und gesundheitli-

che Beeinträchtigungen. Soziale Isolation durch räumliche Trennung muss vermieden werden, dafür sind Kommunikationskanäle zu schaffen und persönliche Treffen nicht aus den Augen zu verlieren.

Bei der räumlichen Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen sind stets die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Dazu zählen Aspekte wie Ergonomie von Stuhl und Tisch, Ausstattung mit Tastatur und Bildschirm, Beleuchtung und so weiter. Dies ist bei mobilem Arbeiten beispielsweise im Zug bei einer Dienstreise natürlich eingeschränkt und von den Arbeitgebenden nicht zu beeinflussen.

## Kompetenzen werden gestärkt

Bei erfolgreicher Gestaltung dieser modernen Arbeitsformen können jedoch Kompetenzen wie Selbstmanagement, Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Leistungsbereitschaft, Zuverlässigkeit und Kommunikationsfähigkeit gestärkt werden. Der Trend weg von der Präsenzkultur hin zu einer Vertrauenskultur wird zunehmend ausgebaut. Die Beschäftigten gewinnen größeren Handlungs- und Entscheidungsspielraum, arbeitszeitliche Flexibilität, Aufgabenvielfalt und Abwechslung, was insgesamt zu einer besseren Work-Life-Balance und persönlicher Produktivitätssteigerung führen kann. Aus Sicht der Arbeitgebenden versprechen diese Modelle eine hohe Attraktivität, um Arbeitnehmende zu halten beziehungsweise Nachwuchskräfte zu gewinnen.

## Eckpunkte

Die folgenden Eckpunkte können bei der Gestaltung von Tarifverträgen oder Dienstvereinbarungen zu modernen Arbeitsformen Berücksichtigung finden:

- Die Teilnahme/Inanspruchnahme mobiler Arbeitsformen sollte auf freiwilliger Basis stattfinden. Arbeitnehmende dürfen selbst entscheiden, ob das Modell für sie attraktiv ist und genutzt werden soll. Auch ein Anspruch auf Rückkehr an den betrieblichen Arbeitsplatz muss gewährleistet sein.
- Eine Sicherstellung der regelmäßigen Anwesenheit der Beschäftigten im Betrieb und gemeinsame Teamzeiten sollten berücksichtigt werden. Es müssen klare Regeln für die Erfassung und Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit, unabhängig von Form und Ort, aufgestellt werden. So sind auch Überstunden und Dienstreisen zu berücksichtigen und zu vergüten.
- Die Erwartungen an die Erreichbarkeit und Nichterreichbarkeit der Mitarbeitenden müssen definiert sein. Technische Regulierungsmöglichkeiten sind zum Beispiel E-Mail-Stoppes und die Nutzung getrennter Handys für Dienst- und Privat Zwecke. Für die ideale Schaffung einer guten Work-Life-Balance sind möglichst ganze Tage in Telearbeit und Co zu verbringen. Allgemein werden ein bis drei Tage pro Woche empfohlen, wobei betriebliche und individuelle Bedürfnisse berücksichtigt werden müssen.
- Die Ausstattung mit technischen Geräten und anderen Arbeitsmitteln ist Sache der Arbeitgebenden. Die Nutzung privater Geräte für berufliche Zwecke ist auszuschließen.
- Es sollte eine Sensibilisierung der Arbeitnehmenden in Bezug auf den Einsatz von Technik und Datenschutz erfolgen. Mobile Arbeitsformen bergen ein höheres Risiko des Datenverlusts / der Datenbeschädigung als ein fest installierter Arbeitsplatz im Büro. Dabei helfen Verschlüsselungen oder der Transport von Geräten in gesperrtem Zugang. In öffentlichen Bereichen sollten Bildschirme nicht einsehbar sein (Blickschutzfilter) und bei dienstlichen Telefonaten mit vertraulichen Inhalten sollte vermieden werden, dass Dritte das Telefonat mithören könnten. Jedoch muss auch der Datenschutz der Mitarbeitenden ausreichend geregelt sein und eine Überwachung oder Kontrolle ausgeschlossen werden. ■



Vorgestellt

# dbb Bundestarifkommission

Mit dieser Ausgabe des tacheles beginnen wir eine neue Serie, in der wir die Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb in alphabetischer Reihenfolge vorstellen. Die BTK ist eines der zentralen Organe des dbb. Sie beschließt über alle Angelegenheiten in Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen. Die BTK besteht aus der Bundesleitung des dbb sowie Vertreterinnen und Vertretern seiner tariffähigen Mitgliedsgegewerkschaften. Darüber hinaus sind die dbb Landesbünde, die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb jugend vertreten.

**Michael Adomat,**  
dbb hamburg



Michael Adomat ist Mitglied der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG) Hamburg, und dort stellvertretender Vorsitzender des Fachbereichs Verwaltung. Er ist darüber hinaus stellvertretender Landesbundsvorsitzender des dbb hamburg und für diesen in der BTK. Er ist seit 20 Jahren freigestelltes Personalratsmitglied im Personalrat der Polizei Hamburg.

Über seine Motivation, sich gewerkschaftlich zu organisieren, erklärt Michael Adomat: „Wer gute Arbeits- und Sozialbedingungen will, wer möchte, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz vom Arbeitgeber ernst genommen werden, wer als Arbeitnehmer anständig und nach Tarif bezahlt werden will, um nur einige Aspekte des Arbeitslebens herauszugreifen, muss selbst aktiv werden. Alles muss erkämpft werden und nichts wird den Kolleginnen und Kollegen geschenkt. Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, ist für mich ein logischer Schritt und selbstverständlich. Wer, wenn nicht wir selbst, soll für

unsere Rechte und Ansprüche eintreten? Gewerkschaft war und ist gelebte Solidarität!“

Als Schwerpunkte seiner gewerkschaftlichen Arbeit nennt Kollege Adomat die Tarifpolitik, Tarifverhandlungen, Tarifrecht und das Thema Arbeitszeit. In der Zukunft werde gewerkschaftliches Engagement – auch als Folge der Corona-Pandemie – noch wichtiger werden. Michael Adomat führt aus: „Wir werden in naher Zukunft erleben, dass auch öffentliche Arbeitgeber mit dem Verweis auf die Folgen der Corona-Krise von leeren Kassen und ‚Gürtel-enger-schnallen‘ sprechen werden. Dieser Haltung müssen wir kämpferisch begegnen, um Einkommensverluste und Stagnation für die Beschäftigten zu verhindern. Die Tarifauseinandersetzungen werden wahrscheinlich noch härter geführt werden müssen. Dieses Thema wird uns noch intensiv beschäftigen, denn die tatsächliche Krise steht noch bevor.“

**Karen Altmann,**  
Deutsche Justiz-Gewerkschaft – DJG



Kollegin Altmann ist Justizbeschäftigte. Bis Juni 2016 durchlief sie die Abteilungen Serviceeinheiten Grundbuch, der Zivil- und Strafrichterbarkeit sowie der Insolvenzabteilung. Seit Juni 2016 ist sie als stellvertretende Vorsitzende des Personalrats beim Amtsgericht Düsseldorf, als stellvertretende Vorsitzende bei dem Bezirkspersonalrat des Oberlandesgerichts Düsseldorf sowie stellvertretende Vorsitzende im Hauptpersonalrat des Ministeriums der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen freigestellt.

Innerhalb der DJG auf Bundesebene ist sie Fachbereichsvorsitzende Tarif. Kollegin Altmann ist zudem stellvertretende Landesvorsitzende der DJG NRW für den Bereich Tarif.

„Warum ich in die Gewerkschaft eingetreten bin, ist eine gute Frage“, erklärt Karen Altmann. „Es hat sich irgendwann mal in Gesprächen mit einer Kollegin ergeben und ein halbes Jahr später haben wir, besagte Kollegin und ich, die Landesjugendleitung der DJJ NRW (Deutsche Justiz-Jugend) übernommen.“ Sie ergänzt, dass sie viele Jahre Freude und Erfolge in der DJJ NRW aber später auch in der DJJ Bund erreichen konnte.

„Mein gewerkschaftliches Schwerpunktthema ist eindeutig der Tarifbereich“, so Altmann weiter. „Natürlich bin ich Mitglied der DJG-Landesleitung NRW und wir befassen uns auch mit allen anderen wichtigen gewerkschaftspolitischen Themen und Zielen, die den Justizbereich betreffen. Aktuell beschäftigen wir uns viel mit dem BAG-Urteil zur Eingruppierung der Mitarbeiter auf den Geschäftsstellen. Wir führen einige Musterklagen, um das Urteil in allen Geschäftsstellen und Serviceeinheiten umsetzen zu können. Ich hoffe, auf für uns positive Urteile beziehungsweise Zulassungen zum Bundesarbeitsgericht, um eine bundesweit einheitliche Entscheidung zu erreichen. Derzeit gibt es sowohl negative als auch positive Urteile in dieser Sache.“ Altmann erläutert: „Als Alternative erarbeiten wir gerade ein Papier und vervollständigen unsere Überlegungen und Begründungen, die eine Eingruppierung höher als in Entgeltgruppe 6 im Justizbereich rechtfertigen. Es ist unsererseits nicht nachvollziehbar, dass die Eingruppierung in den Ländern so unterschiedlich erfolgt, obwohl die Aufgaben in den Serviceeinheiten gleich sind. Das betrifft zum Beispiel Tätigkeiten in der Insolvenzabteilung NRW in EG 9a und in Rheinland-Pfalz in EG 6.

Diese Umstände sind unser Hauptanliegen und unsere Schwerpunktthemen.“ ■

Im bisherigen Verlauf der Corona-Pandemie sind eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Neuregelungen in Kraft getreten, um die Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigungsverhältnisse so gering wie möglich zu halten. Über die zentralen Neuerungen, beispielsweise im Hinblick auf die Kurzarbeit oder das Infektionsschutzgesetz, haben wir bereits in den beiden letzten Ausgaben des tacheles berichtet.

Die Entwicklung ist jedoch noch nicht abgeschlossen. Es werden fortlaufend neue Regelungen beschlossen, um die Situation auch weiterhin beherrschbar zu halten. Aktuell bereits umgesetzte oder zumindest angekündigte Änderungen betreffen etwa die Kurzarbeit, das Arbeitslosengeld I, die Arbeitszeit, die Entgeltfortzahlung bei Kita- oder Schulschließungen, das Elterngeld oder auch die Betriebsverfassung. Des Weiteren hat der Bundesarbeitsminister einen Gesetzentwurf zum Homeoffice angekündigt, der auch auf die Zeit nach der Krise abzielt.

## Kurzarbeit

Die erste aktuelle Änderung im Bereich der Kurzarbeit betrifft die Höhe des Kurzarbeitergelds. Das Kurzarbeitergeld nach Sozialgesetzbuch (SGB) III beträgt 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz, für Beschäftigte mit Kindern 67 Prozent.

Diese Regelung wurde ab dem 1. Mai 2020 befristet bis zum 31. Dezember 2020 angepasst. In diesem Zeitraum beträgt das Kurzarbeitergeld bei Arbeitsausfall von mindestens 50 Prozent ab dem vierten Bezugsmonat 70 Prozent (mit Kindern 77 Prozent) der Nettoentgeltdifferenz, ab dem siebten Bezugsmonat 80 Prozent (mit Kindern 87 Prozent).

Der dbb hat diese Änderung grundsätzlich begrüßt, aber die zeitliche Staffelung kritisiert. Gerade in den unteren Einkommensgruppen kann es so in den ersten Monaten der Kurzarbeit zu großen finanziellen Schwierigkeiten für die betroffenen Beschäftigten kommen.

Die zweite aktuelle Änderung betrifft den Umgang mit Nebentätigkeiten im Zeitraum der Kurzarbeit. Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzar-

beitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit ausgeübt wurde, erfolgt keine Anrechnung.

Zu Beginn der Corona-Pandemie war beschlossen worden, in der Zeit vom 1. April 2020 bis zum 31. Oktober 2020 das Entgelt aus einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich (etwa in den Bereichen Landwirtschaft, Handel, Sicherheit, Transport oder im Gesundheitswesen) nicht anzurechnen, soweit das Entgelt aus der Nebentätigkeit mit dem verbliebenen Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt. Vom 1. Mai 2020 bis zum 31. Dezember 2020 werden die bestehenden Hinzuverdienstmöglichkeiten nun für alle Berufe bis zur Höhe des bisherigen Monatsentgelts geöffnet.

## Arbeitslosengeld I

Des Weiteren wird die Bezugsdauer des Arbeitslosengelds I unter bestimmten Voraussetzungen um drei Monate verlängert. Das gilt für die Personen, deren Bezug von Arbeitslosengeld I zwischen dem 1. Mai 2020 und dem 31. Dezember 2020 enden würde. Hintergrund dieser befristeten Neuregelung ist, dass es vor dem Hintergrund der derzeitigen Krise vorübergehend Schwierigkeiten bei der Vermittlung auf neue Arbeitsstellen geben dürfte. Damit verbundene Härten für die Beschäftigten und für den Arbeitsmarkt sollen so abgemildert werden.

## Entgeltfortzahlung bei Kinderbetreuung

Im März 2020 war das Infektionsschutzgesetz um den § 56 Abs. 1a erweitert worden. Dieser sieht befristet bis zum 31. Dezember 2020 bei Kita- und Schulschließung einen Anspruch auf Entschädigung für einen Zeitraum bis zu sechs Wochen vor, wenn kein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Der Anspruch setzt voraus, dass Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, behindert

oder auf Hilfe angewiesen sind, mangels anderer zumutbarer Betreuungsmöglichkeit von den Eltern selbst betreut werden. Ersetzt werden 67 Prozent des Verdienstaufschlags (bis maximal 2.016 Euro monatlich). Dieser Anspruch wird nun von sechs auf

zehn Wochen verlängert. Alleinerziehende erhalten einen Anspruch für eine Dauer von 20 Wochen.

## Elterngeld

In Bezug auf die Zeit der Kurzarbeit gibt es Änderungen bei der Berechnung des Elterngelds. Dieses wird grundsätzlich auf der Grundlage der zwölf letzten Monate vor dem Monat der Geburt des Kindes bemessen. Die Berechnung erfolgt nun so, dass der Bezug von Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld I aufgrund der Corona-Pandemie im Zeitraum von 1. März 2020 bis 31. Dezember 2020 das Elterngeld auf Antrag nicht schmälert.

Des Weiteren können Eltern, die in den so genannten systemrelevanten Berufen arbeiten, ihre Elterngeldmonate, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 liegen, aufschieben. Außerdem verlieren Eltern den Partnerschaftsbonus nicht, wenn sie aufgrund der Corona-Pandemie mehr oder weniger arbeiten als geplant. Beim Partnerschaftsbonus handelt es sich um eine zusätzliche Leistung, die Mütter und Väter bekommen, die gleichzeitig Teilzeit arbeiten, um sich die Kindererziehung zu teilen.

In dem für den kommunalen Bereich des öffentlichen Dienstes abgeschlossenen TV COVID hatten der dbb und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände schwangere Frauen und werdende Väter bereits vor der Neuregelung von der Kurzarbeit ausgenommen, um negative Auswirkungen auf das Elterngeld zu verhindern.

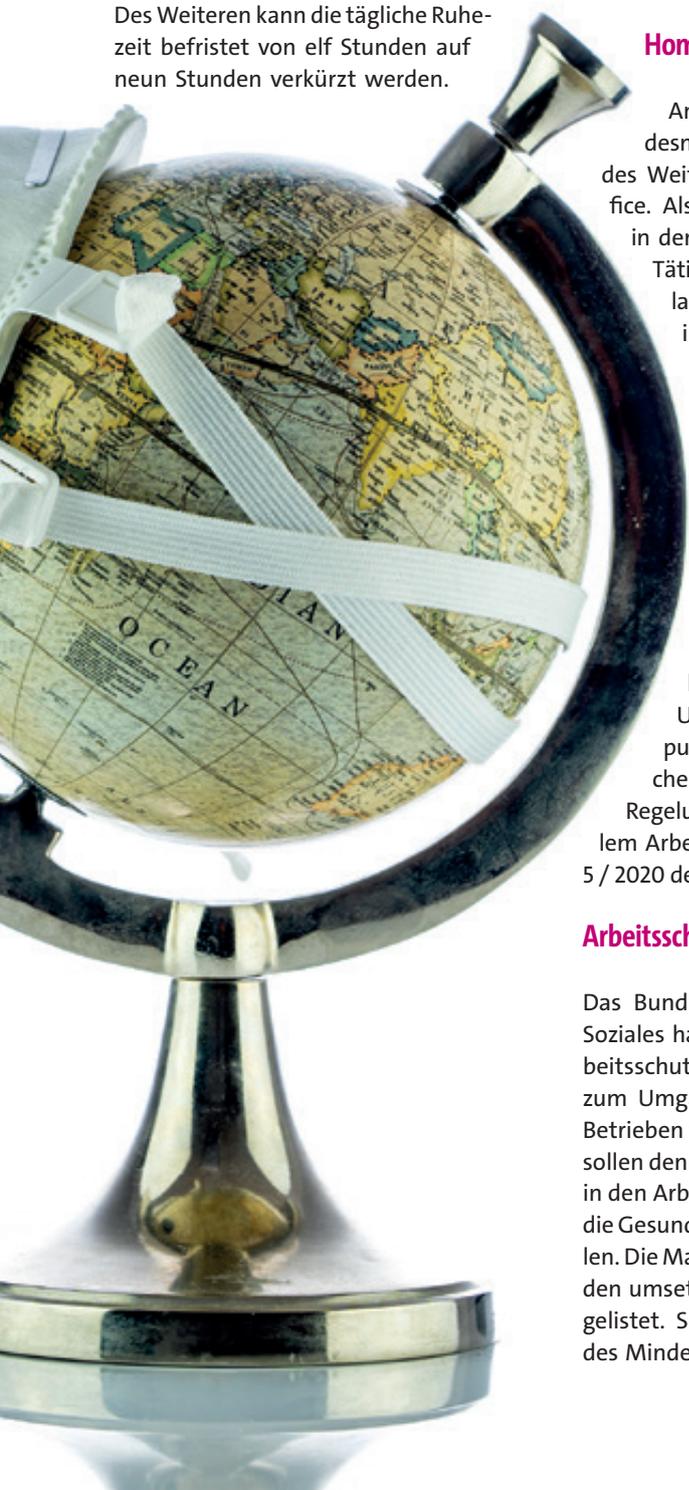
## Arbeitszeit

Am 7. April 2020 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die COVID-19-Arbeitszeitverordnung erlassen, die befristet bis zum 30. Juni 2020 Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz zulässt.

Die Verordnung ist am 10. April 2020 in Kraft getreten und soll dazu beitragen, die Notsituation der COVID-19-Pandemie zu bewältigen.

Die möglichen Abweichungen betreffen die so genannten systemrelevanten Berufe. Aufgezählt werden etwa die medizinische Behandlung sowie die Pflege und Betreuung von Personen, Not- und Rettungsdienste, Feuerwehr, Zivilschutz, Ordnungsbehörden, Landwirtschaft, Energie- und Wasserversorgung, Abfallentsorgung, die Lebensmittelversorgung und einige andere Bereiche. Für die Beschäftigten, die dort tätig sind, kann die tägliche Arbeitszeit befristet bis auf zwölf Stunden verlängert werden, wobei die wöchentliche Höchstarbeitszeit grundsätzlich 60 Stunden nicht überschreiten darf.

Des Weiteren kann die tägliche Ruhezeit befristet von elf Stunden auf neun Stunden verkürzt werden.



Der Ausgleich für diese Verkürzung kann innerhalb von vier Wochen erfolgen, entweder durch freie Tage oder durch die Verlängerung anderer Ruhezeiten auf 13 Stunden.

Außerdem wird für die genannten Bereiche das Tätigkeitsverbot an Sonn- und Feiertagen gelockert, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen durchgeführt werden können. Als Ersatz für die Arbeit an Sonntagen ist den Beschäftigten dann jeweils ein Ersatzruhetag innerhalb von acht statt von zwei Wochen, spätestens bis zum 31. Juli 2020, zu gewähren. Bezüglich der Feiertagsarbeit bleibt es beim gesetzlichen Ausgleichszeitraum von acht Wochen.

Landesregelungen, die längere Arbeitszeiten ermöglichen oder andere Bereiche betreffen, bleiben unberührt.

### Homeoffice

Anpassungsbedarf sieht der Bundesminister für Arbeit und Soziales des Weiteren im Bereich des Homeoffice. Als Folge der Pandemie wurden in den letzten Wochen immer mehr Tätigkeiten in das Homeoffice verlagert. Ein Anspruch auf die Arbeit im Homeoffice soll nun, auch für die Zeit im Anschluss an die Krise, verbindlich festgeschrieben werden. Ein entsprechender Gesetzentwurf wurde für den Herbst angekündigt. Er soll unter anderem auch Schutzregelungen zur Eingrenzung der Erreichbarkeit zu Hause enthalten. Aus Sicht des dbb sollte die Regelung auch Arbeitsschutz- und Unfallversicherungsgesichtspunkte enthalten. Eine ausführliche Darstellung der bestehenden Regelungen zu Homeoffice und mobilem Arbeiten haben wir in der Ausgabe 5 / 2020 des tacheles veröffentlicht.

### Arbeitsschutzstandards

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat einen neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard mit Empfehlungen zum Umgang mit der Pandemie in den Betrieben veröffentlicht. Diese Standards sollen den Beschäftigten bei der Rückkehr in den Arbeitsalltag Sicherheit geben und die Gesundheit der Belegschaft sicherstellen. Die Maßnahmen, die die Arbeitgebenden umsetzen sollen, sind detailliert aufgelistet. Sie reichen von der Einhaltung des Mindestabstands von 1,50 m und die

Minimierung des Kontakts im Büro über betriebliche Konzepte zu Hygienemaßnahmen und dem Umgang mit Verdachtsfällen bis zum Schutz besonders gefährdeter Personen.

### Betriebsverfassungsgesetz

Auch die Handlungsfähigkeit von Betriebsräten wird durch die aktuellen Beschränkungen infolge der Corona-Pandemie vor vielfältige praktische Schwierigkeiten gestellt. Zahlreiche Unternehmen begegnen der aktuellen Krisensituation mit Kurzarbeit und Homeoffice, wodurch auch die Anwesenheit der Betriebsratsmitglieder am Arbeitsplatz eingeschränkt ist.

Die Bundesregierung hat mit Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) den Versuch unternommen, die Mitbestimmung der Beschäftigten in Zeiten von Corona sicherzustellen. Der Deutsche Bundestag hat deshalb am 23. April 2020 das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung in zweiter und dritter Lesung beschlossen. Es hat am 15. Mai 2020 den Bundesrat passiert. Mit diesem Gesetz wird eine Vielzahl von praktikablen Lösungen für die Corona-Krise geschaffen. In Bezug auf das BetrVG wird die Arbeitsfähigkeit von Betriebsräten und weiteren betrieblichen Mitbestimmungsgremien sichergestellt, indem Sitzungen und Beschlussfassungen bis Ende des Jahres auch per Video- und Telefonkonferenz durchgeführt werden können. Entsprechendes gilt für die Einigungsstellen. Ebenfalls bis Ende des Jahres können Betriebsversammlungen audiovisuell durchgeführt werden.

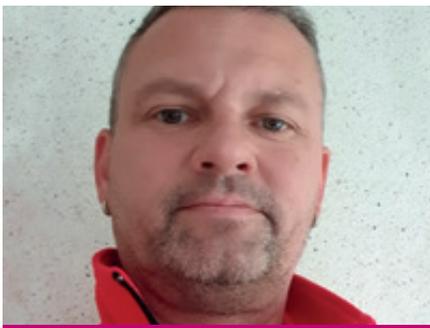
Die aus Anlass der COVID-19-Pandemie geschaffene Sonderregelung des § 129 BetrVG wird zum 1. Januar 2021 aufgehoben. Um Rechtsunsicherheiten für bereits mittels Video- oder Telefonkonferenz gefasste Beschlüsse der betrieblichen Mitbestimmungsgremien und ihrer Ausschüsse während der COVID-19-Pandemie zu beseitigen, sieht der Entwurf das rückwirkende Inkrafttreten der entsprechenden Vorschriften zum 1. März 2020 vor. Über die befristete Neuregelung im Bundespersonalvertretungsgesetz zu Video- und Telefonkonferenzen der Personalräte haben wir bereits in der Ausgabe 5 / 2020 des tacheles berichtet.

Über die weiteren aktuellen Entwicklungen halten wir auch immer auf unserer Website unter [www.dbb.de/corona-informationen-fuer-den-oeffentlichen-dienst-auf-dem-laufenden](http://www.dbb.de/corona-informationen-fuer-den-oeffentlichen-dienst-auf-dem-laufenden). ■

## Kurzinterviews

# Corona-Alltag

**Wir setzen die in der vergangenen Ausgabe begonnenen Kurzinterviews mit Beschäftigten im öffentlichen Dienst fort und berichten über Änderungen, Probleme und Sorgen in Zeiten der Corona-Pandemie.**



**Thomas Bischoff (Paketzusteller bei der Deutschen Post DHL, ZB Reinickendorf), DPVKOM**

## Wie hat sich Ihre alltägliche Arbeit durch die Corona-Pandemie verändert?

Die Arbeitsorganisation hat sich nicht wirklich verändert. Es wird zwar versucht, irgendwie auf die Pandemie zu reagieren, aber leider fehlt es an einer konsequenten Umsetzung. Wir sollen in der Halle einen Mundschutz tragen, aber das wird vom Innendienst nicht durchgesetzt. Dieser ist wohl überfordert, da die Produktivitätsvorgaben weiterhin so sind, als wären wir im Normalverkehr. Dabei gab es eine Explosion bei der Menge der Pakete, die ausgeliefert werden müssen. Die Arbeitszeitkonten quellen über. Mit Verschiebungen des Dienstbeginns wird versucht, die Arbeit ein wenig zu entzerren.

Bei der Zustellung bereitet uns derzeit die zwischenzeitlich erfolgte Kundeninformation Probleme, nach der es für die kontaktlose Zustellung ausreicht, dass der Zusteller für den Kunden unterschreibt. Das hat zu einem massiven Zuwachs an Stellungnahmen wegen angeblich nicht erhaltener Sendungen geführt und damit auch die Gefahr erhöht, in Regress genommen zu werden. Hier bekommen wir leider keine Rückendeckung von der Post, so dass ich in der Regel doch um eine Unterschrift bitte, um mich abzusichern. Ein Großteil der Kunden kann dies auch nachvollziehen. Die Post hat inzwischen auf das Problem reagiert und die Scanner-Software so modifiziert, dass man ein

Foto von der geleisteten Unterschrift auf dem Versandetikett machen kann.

## Welche Erwartungen haben Sie an Ihren Arbeitgeber – jetzt in der Krise, aber auch in der Zeit danach?

Diese Frage ist schnell beantwortet. Da ich unseren Arbeitgeber inzwischen ein wenig kenne, sind da keine Erwartungen. Es läuft ja im Großen und Ganzen wie vor der Krise.

## Wie gehen Sie mit Ihren Ängsten um?

Tatsächlich versuche ich, die Situation nicht allzu nah an mich rankommen zu lassen, obwohl ich mich potentiell als sehr gefährdet einstufen würde, da ich als Springer pro Tag Kontakte zu 100 bis 170 Personen habe, die ich nicht kenne. Außerdem stellen mich die Kitaschließungen vor große Herausforderungen, da ich meinen Sohn in jeder zweiten Woche allein betreue. Ich habe schon jetzt einen Teil meines Jahresurlaubs für die Betreuung meines Sohnes verbraucht, der mir dann für die Ferien nicht mehr zur Verfügung steht. Wie ich das bewerkstelligen soll, weiß ich noch nicht. ■



**Wolfgang Huberth (Personalratsvorsitzender Agentur für Arbeit Bayreuth-Hof), vbba**

## Wie hat sich Ihre alltägliche Arbeit durch die Corona-Pandemie verändert?

Sie hat sich massiv verändert. Als Personalrat einer Agentur mit einer Hauptagentur und sechs Geschäftsstellen sowie in meiner Tätigkeit als stellvertretender Vorsitzender des Bezirkspersonalrats in Bayern war ich bisher sehr viel „auf Achse“. Das ist durch das Dienstreiseverbot weggefallen. Für mich ist der persönliche Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen wichtig. Dazu ist es aber notwendig, „face-to-face“ reden zu können, sich die Probleme und Sorgen der Mitarbeiter anzuhören, vielleicht auch mal jemanden in den Arm zu nehmen und zu trösten. Das ist jetzt

so nicht mehr möglich. Daneben haben sich zum Beispiel die Sitzungen des Personalrats geändert. Früher waren diese ausschließlich in persönlicher Anwesenheit zulässig. Im März bewegten wir uns in einem „luftleeren Raum“. Wir konnten, durften, wollten uns persönlich nicht treffen, waren aber gesetzlich dazu verpflichtet. Wir haben uns daher geeinigt, Sitzungen über Skype und Telefon abzuhalten. Dieses – zunächst „illegale“ – Vorgehen wurde dann durch ein Gesetz legalisiert, so dass wir rechtmäßig weiterarbeiten können. Die Personalratswahlen am 22. April 2020 waren eine weitere Herausforderung, die wir über eine generelle Briefwahl gelöst haben. Auch das wurde durch den Gesetzgeber dann als rechtens anerkannt. Ich hoffe, dass in absehbarer Zeit wieder persönliche Treffen zulässig sind, denn diese sind für Personalvertretungen unabdingbar.

## Welche Erwartungen haben Sie an Ihren Arbeitgeber – jetzt in der Krise, aber auch in der Zeit danach?

Zunächst erwarte ich, dass mein Arbeitgeber alles tut, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen. Das funktioniert eigentlich ganz gut. Weiter erwarte ich eine umfassende Einbindung und Beteiligung der verschiedenen Gremien bei den Maßnahmen zur Bewältigung der Krise. In meiner Agentur Bayreuth-Hof passiert das fast vorbildlich. Das nehme ich nicht überall so wahr. Hier besteht Verbesserungspotential.

Insgesamt erhoffe ich mir für die Zeit „danach“, dass die bisher gelebte übergreifende kollegiale Zusammenarbeit und Hilfe untereinander fortbesteht. Vielleicht überdauern auch einige der bisherigen Sonderregelungen – verstärktes Homeoffice, Sitzungen per Skype. Damit ließen sich so manche Fahrten einsparen, was auch von ökologischem Nutzen wäre.

## Wie gehen Sie mit Ihren Ängsten um?

Ängste im eigentlichen Sinn habe ich aktuell nicht, zumindest nicht bei meiner Arbeit. Vieles läuft arbeitstechnisch seinen gewohnten Gang, von den angesprochenen Veränderungen abgesehen. Insofern empfinde ich es fast schon als privilegiert, weiter arbeiten zu dürfen – im Gegensatz zu unseren Kunden.

Sorgen habe ich eher im privaten Bereich. Man durfte bisher seine Familie nicht besuchen und sich kümmern. Gott sei Dank ist das jetzt etwas gelockert. ■



## Arbeitsrechtlicher Umgang mit Pandemien

**Praxisleitfaden am Beispiel der Corona-Krise**

Herausgegeben von Holger Dahl, Dr. Burkard Göpfert und Dr. Rüdiger Helm, April 2020, Broschur, 278 Seiten, Deutscher Fachverlag, Fachmedien Recht und Wissenschaft, 89 Euro, ISBN 978 3 8005 1746 6

Die Corona-Pandemie wirft neben medizinischen auch zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen auf. Der vorliegende Praxisleitfaden gibt Antworten auf diese Fragen und betrachtet die verschiedenen Themen jeweils aus Betriebsrats- und aus Arbeitgeberseite.

Eine ausführliche Darstellung wird dem Themenkomplex Kurzarbeit gewidmet. Neben Ausführungen zu den rechtlichen Voraussetzungen werden auch Muster für Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit zur Verfügung gestellt.

Weitere Kapitel widmen sich unter anderem den Rahmenbedingungen für Homeoffice und mobiles Arbeiten, den rechtlichen Grundlagen für Videokonferenzen, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Pandemie und der Entgeltfortzahlung in der Quarantäne.

Einen Schwerpunkt bilden außerdem die rechtlichen Besonderheiten, die sich aktuell für die so genannten systemrelevanten Berufe ergeben. ■



## Eingruppierung TV-L in der Praxis

**Handbuch**

Von Achim Richter, Annett Gamisch und Thomas Mohr, 4. Auflage, paperback, 236 Seiten, Walhalla Fachverlag, 24,95 Euro, ISBN 978 3 8029 1594 9

Der TV-L nähert sich mit seiner Reform der Entgeltordnung von 2019 bis 2021 wieder dem TVöD an. Die Eingruppierungsregeln sind gekennzeichnet von einem Mix aus altem und neuem Recht. Bewährte BAT-Regelungen werden fortgeführt und – wo nicht mehr zeitgemäß – durch neue Regelungen aus dem TVöD ergänzt.

Verständlich erklärt das Praxis-Handbuch, wie im TV-L altes und neues Eingruppierungsrecht ineinandergreifen.

- Grundlagen der Eingruppierung nach TV-L
- Aufbau der Entgeltordnung
- Auslegung der Tätigkeitsmerkmale des Teil I: Allgemeiner Verwaltungsdienst
- Auslegung ausgesuchter Tätigkeitsmerkmale des Teil III: Handwerkliche Tätigkeiten
- der Eingruppierungsvorgang: Ermitteln der korrekten Eingruppierung
- Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung ■



## Korruptionsprävention in der öffentlichen Verwaltung

**Handbuch für die kommunale Praxis**

Herausgegeben von Prof. Dr. Dr. Jürgen Louis, Hochschule für öffentlichen Verwaltung Kehl, Dr. Peter Glinder, Leiter der Zentralen Antikorruptionsstelle der Stadt Stuttgart, und Prof. Dr. Dr. h.c. Martin Paul Waßmer, Universität zu Köln, in Zusammenarbeit mit der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl und Transparency International Deutschland e.V., gebunden, 606 Seiten, Richard Boorberg Verlag, 78 Euro, ISBN 978 3 415 06676 2

Die Autorinnen und Autoren des Handbuchs erläutern den aktuellen Standard der Antikorruptionsmaßnahmen, die für Kommunalverwaltungen geeignet sind. Sie vermitteln konkrete Handlungsmöglichkeiten zur Einführung von Antikorruptionsprozessen und praktisch einsetzbare Werkzeuge zur Korruptionsbekämpfung.

Darüber hinaus liegt der Fokus der Beiträge auf den einzelnen Elementen und Maßnahmen eines wirksamen kommunalen Antikorruptionssystems sowie den straf-, beamten- und arbeitsrechtlichen Aspekten. Handlungsanweisungen, Mustervorlagen, Schaubilder, Checklisten und Downloads sowie umfangreiche Verweise und ein ausführliches Stichwortverzeichnis ergänzen den Band. Hervorzuheben ist die Checkliste für „Self-Audits“ zur Korruptionsbekämpfung in Kommunen. ■



## Auflösende Bedingung in § 33 TVöD verfassungswidrig

Die infolge eines amtsärztlichen Gutachtens auflösende Bedingung des Arbeitsverhältnisses nach § 33 Absatz 4 TVöD in Verbindung mit § 33 Absatz 2 TVöD ist verfassungswidrig (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24. Oktober 2019, Aktenzeichen 10 Sa 633/19).

### Der Fall

Der Kläger ist 63 Jahre alt und hat einen Grad der Behinderung (GdB) von 60. Er war zuletzt als Lagerarbeiter bei der Beklagten tätig. Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers findet der TVöD Anwendung. Aufgrund seiner gesundheitlichen Beeinträchtigungen konnte der Kläger viele lagertypische Aufgaben nur eingeschränkt wahrnehmen. Daher war er von bestimmten belastenden Arbeiten befreit und sein Arbeitsplatz wurde stetig leistungsgerecht angepasst. Er war überwiegend damit beschäftigt, Lifte im Lager mittels Tastatur und Bildschirm zu bedienen. Im Rahmen der betrieblichen Wiedereingliederung nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit wies der Kläger darauf hin, dass die Zugluft sowie die Ausstattung seines Arbeitsplatzes für ihn belastend seien. Im Zuge einer vertrauensärztlichen Stellungnahme wurde sodann ausgeführt,

dass eine Besserung des Gesundheitszustands des Klägers nicht zu erwarten sei und er die Tätigkeit im Lager nicht mehr ausüben könne. Weiter heißt es, dass der Kläger aus ärztlicher Sicht voll gemindert erwerbsfähig ist und ihm angeraten wurde, einen entsprechenden Antrag auf volle Erwerbsminderungsrente zu stellen. Daraufhin forderte die Beklagte den Kläger auf, einen entsprechenden Antrag beim zuständigen Rentenversicherungsträger zu stellen. Der Kläger teilte der Beklagten anschließend mit, dass er am 25. Januar 2018 einen Termin bei der Rentenstelle wahrgenommen habe. In diesem sei ihm jedoch von der Antragstellung hinsichtlich einer Erwerbsminderungsrente abgeraten worden, da er im Oktober 2019 als langjährig Versicherter ohnehin planmäßig ohne Abzüge in Altersrente gehen könne. Daraufhin wurde der zuständige Vertrauensärztliche Dienst der Beklagten aufgefordert, ein amtsärztliches Gutachten gemäß § 33 Absatz 4 TVöD zu erstellen. Dieses kam zu dem Schluss, dass dem Kläger ein Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung zustehe. Das Gutachten wurde dem Kläger mit Schreiben vom 2. Juli 2018 übermittelt, so dass die Beklagte davon ausgeht, dass das Arbeitsverhältnis zum 31. Juli 2018 endete. Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner Klage und macht unter anderem geltend, dass er das Stellen des Rentenantrags

nicht schuldhaft unterlassen habe, und beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch den Eintritt einer auflösenden Bedingung am 31. Juli 2018 beendet worden sei. Das Arbeitsgericht Cottbus hatte die Klage zunächst abgewiesen. Die gegen dieses Urteil eingelegte Berufung hatte sodann Erfolg.

### Die Entscheidung

Für das Berufungsgericht ist es bereits fraglich, ob ein schuldhaftes Handeln des Klägers vorliegt. Denn er hat – dem Wunsch der Beklagten entsprechend – den Rentenversicherungsträger aufgesucht und ist dann dem ihm dort von der Behörde erteilten Rat gefolgt, statt eines Antrags auf Erwerbsminderungsrente einen Antrag auf Altersrente für langjährig Versicherte zu stellen. Letztlich entscheidet das Gericht zugunsten des Klägers, weil es § 33 Absatz 4 TVöD in Verbindung mit § 33 Absatz 2 TVöD mit dem Grundgesetz (GG) für nicht vereinbar hält. Bereits das Bundesarbeitsgericht hat in verschiedenen Entscheidungen Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der Tarifnorm geäußert, da sie die rentenrechtliche Dispositionsbefugnis der Arbeitnehmenden einschränkt. Auch wenn Tarifvertragsparteien nicht unmittelbar an Grundrechte gebunden sind, wenn sie tarifliche Normen setzen, sind sie trotz ihrer durch Arti-

kel 9 Absatz 3 GG ebenfalls verfassungsrechtlich geschützten Position gehalten, bei der Gestaltung der Tarifverträge die Verfassung zu beachten.

Den Staat trifft die Schutzpflicht, einer Grundrechtsverletzung durch andere Grundrechtsträger entgegenzuwirken, und er verpflichtet damit auch die Rechtsprechung dazu, solchen Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheitswidrigen Differenzierungen führen oder die unangemessene Beschränkung eines grundrechtlichen Freiheitsrechts zur Folge haben. Jedoch sind die Tarifvertragsparteien nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund besteht. Das Berufungsgericht ist vorliegend aber der Auffassung, dass trotz der durch Artikel 9 Absatz 3 GG geschützten Tarifautonomie und dem damit verbundenen weiten Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien die Vorschrift des § 33 Absätze 2 und 4 TVÖD das grundrechtliche Freiheitsrecht des Klägers aus Artikel 12 Absatz 1 GG unangemessen beschränkt. Denn faktisch wird dem Kläger beziehungsweise seinem Willen seine freie Arbeitsplatzwahl entzogen, indem er entweder den Antrag auf eine Rente wegen Erwerbsminderung stellen muss oder der Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses einem amtsärztlichen Gutachten unterworfen wird. Für diesen Entzug sieht der TVÖD keine Kompensation vor.

## Das Fazit

In der Tat ist es schwierig, dass der Kläger tatsächlich gezwungen wird, einen Rentenanspruch zu stellen, weil er sonst ohne Einkommen dastünde. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) wurde zugelassen. Wird diese eingelegt, bleibt abzuwarten, wie das BAG die Problematik zwischen Tarifautonomie einerseits und freier Arbeitsplatzwahl andererseits lösen wird sowie welche tariflichen Auswirkungen sich möglicherweise daraus ergeben werden. ■

## Urlaub – Mitwirkungsobliegenheiten der Arbeitgebenden

**Die Arbeitgebenden haben konkret und in völliger Transparenz dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitnehmenden tatsächlich in der Lage sind, ihren bezahlten Jah-**

**resurlaub zu nehmen. Die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten der Arbeitgebenden ist grundsätzlich Voraussetzung für das Eingreifen des urlaubsrechtlichen Fristenregimes des § 7 Absatz 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Oktober 2019, Aktenzeichen 9 AZR 98/19).**

## Der Fall

In dem Rechtsstreit verlangt der Kläger vom Beklagten, Urlaub aus den Jahren 2011 bis 2013 abzugelten. Der Kläger war als Arbeitnehmer bei dem Beklagten, einem eingetragenen Verein, als Geschäftsführer / Leiter der Geschäftsstelle beschäftigt. Laut Arbeitsvertrag hatte der Kläger Anspruch auf 34 Arbeitstage Urlaub im Kalenderjahr. Zudem sah der Arbeitsvertrag eine Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 2012 vor. Mit Schreiben vom 29. Juni 2012 stellte der Beklagte den Kläger „einstweilen widerruflich“ frei. Der Kläger erhob erfolgreich eine Befristungskontrollklage. Im Verlauf des Rechtsstreits über die Wirksamkeit der Befristung bot der Beklagte dem Kläger ein Prozessrechtsarbeitsverhältnis entsprechend den bisherigen Bedingungen an. Der Kläger nahm das Angebot mit Schreiben vom 1. Oktober 2013 an und machte zugleich ein Zurückbehaltungsrecht an seiner Arbeitsleistung wegen rückständiger Vergütung für die Monate Januar bis September 2013 geltend.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund einer vom Kläger erklärten ordentlichen Kündigung mit Ablauf des 31. Juli 2016. Mit seiner Klage begehrt der Kläger, 75 Arbeitstage Urlaub aus den Jahren 2011 bis 2013 mit einem Betrag in Höhe von insgesamt 8.928,80 Euro abzugelten. Die Verfahren sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht waren zunächst ohne Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein auf Urlaubsabgeltung gerichtetes Klagebegehren weiter.

## Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hält die Revision des Klägers für begründet. Die Sache ist zur erneuten Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuweisen. Die Annahme, der Urlaub des Klägers aus den Jahren 2011 bis 2013 sei nach § 7 Absatz 3 BUrlG verfallen, werde von den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht getragen. Nach neuer BAG-Rechtsprechung erlösche der Anspruch

auf den gesetzlichen Mindesturlaub bei einer richtlinienkonformen Auslegung von § 7 BUrlG nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der / die Arbeitgeber / -in den / die Arbeitnehmer / -in zuvor in die Lage versetzt hat, seinen / ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der / die Arbeitnehmer / -in den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Arbeitgebende müssten Arbeitnehmende – gegebenenfalls förmlich – auffordern, ihren Urlaub zu nehmen, und ihnen klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahrs oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn sie ihn nicht beantragen. Da keine konkreten gesetzlichen Vorgaben zur Erfüllung dieser Mitwirkungsobliegenheiten existierten, seien die Arbeitgebenden in der Auswahl der Mittel grundsätzlich frei. Sie müssten jedoch zweckentsprechend sein. Zudem habe der / die Arbeitgeber / -in seine / ihre Mitwirkungsobliegenheiten darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen. Im vorliegenden Fall würden die Grundsätze der Befristung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs auch für den vertraglichen Mehrurlaub des Klägers gelten, da der Arbeitsvertrag nichts Abweichendes regle. Zudem ließe der Streit der Parteien über die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses die Mitwirkungsobliegenheiten des Beklagten nicht entfallen. Die vor der rechtskräftigen Entscheidung über die Befristungskontrollklage bestehende Ungewissheit der Parteien über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 2012 hinaus stände der Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten durch den Beklagten nicht entgegen. Entscheidend sei auch insoweit, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien fortbestand. Auch sei der Anspruch nicht durch die Freistellung erfüllt worden, da diese nicht unwiderruflich erfolgte. Schließlich entfielen die Obliegenheiten des Arbeitgebers auch nicht dadurch, dass der Arbeitnehmer im vorliegenden Fall berechtigt gewesen ist, den Urlaub ohne vorherige Genehmigung des Vorstands zu nehmen.

## Das Fazit

Das Urteil bekräftigt erneut, dass bei einem richtlinienkonformen Verständnis von § 7 Absatz 1 Satz 1 BUrlG den Arbeitgebenden die Initiativlast bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs trifft. Es darf davon ausgegangen werden, dass dies nun gefestigte Rechtsprechung ist. ■



# Der Staat selbst ist systemrelevant.

dbb Chef Ulrich Silberbach in der Rheinischen Post vom 28. Mai 2020



Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach hat den Politikern in Bund, Ländern und Gemeinden vorgeworfen, die Digitalisierung der Verwaltung zu verschlafen: „Es rächt sich nun, dass viel zu lange der Primat des schlanken Staats galt.“ Während in anderen europäischen Ländern die digitale Verwaltung längst Realität sei, müssten sich Bürgerinnen und Bürger hierzu-

lande immer noch trotz Corona-Pandemie zu oft in den ÖPNV setzen und aufs Amt fahren, anstatt ihr Anliegen sicher und ohne Ansteckungsgefahr vom heimischen PC aus zu erledigen.

Schuld sind nach Silberbachs Meinung unter anderem der schleppende Ausbau der digitalen Infrastruktur und die veraltete IT in den Verwaltungen. Erschwerend

komme hinzu, dass durch die Corona-Pandemie Einnahmen der Kommunen wegbrächen. Hier seien daher auch der Bund und die Länder in der Pflicht.

Selbstverständlich müsse der Staat mit Daten sensibel umgehen. „Deshalb spreche ich mich klar für eine eigene deutsche Verwaltungs-Cloud aus“, so der dbb Chef. ■

 <h3>Bestellung weiterer Informationen</h3> <p>Name*</p> <p>Vorname*</p> <p>Straße*</p> <p>PLZ/Ort*</p> <p>Dienststelle/Betrieb*</p> <p>Beruf</p>	<p>Beschäftigt als*:</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r</td><td><input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin</td><td><input type="checkbox"/> Anwärter/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Rentner/in</td><td><input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</td></tr></table> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.</p> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.</p> <p><input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.</p> <p><b>Datenschutzhinweis:</b> 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: <a href="http://www.dbb.de/datenschutz">www.dbb.de/datenschutz</a></p> <p>..... Datum / Unterschrift</p> <p>Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse. <b>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</b></p>	<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in	<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in	<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in
<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in						
<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in						
<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in						