



tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

5

Mai 2020
22. Jahrgang



**Von Ängsten, Erwartungen und
einem veränderten Arbeitsalltag**



Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Tarifthema</u>	<u>3</u>
<u>Corona-Spezial</u>	<u>4</u>
Kurzinterviews	
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>8</u>
<u>Ratgeber</u>	<u>9</u>
<u>Thema</u>	<u>10</u>
<u>Hintergrund</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:
6. Mai 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: BSBD (1), DPoIG (2), komba (3), SLV (1), VAB (2), S.2: Marco Urban, S.4-7: BSBD (1), DPoIG (2), komba (3), SLV (1), VAB (2), S.8: dbb, S.9: Colourbox.de (Aleksandr), S.10: Colourbox.de, S.12: Colourbox.de, S.14: Colourbox.de
Telefon: 030.4081-5400, **Fax:** 030.4081-4399
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: 02102.74023-0, Fax: 02102.74023-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.74023-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.74023-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Ursprünglich waren wir ein wenig besorgt, wie wir unser Tarifmagazin in Zeiten der Corona-Pandemie gefüllt bekommen wollen. Diese Sorge hat sich aber rasch und nachhaltig zerschlagen.

Das liegt sicherlich zunächst daran, dass wir mit einigem Zeitdruck den TV Kurzarbeit verhandelt und abgeschlossen haben. Das liegt aber auch daran, dass wir schnell gemerkt haben, in dieser Zeit geht es nicht allein um den Bericht von den diversen Tariftischen, es geht auch darum, dass wir voneinander wissen, wie die Corona-Herausforderungen den öffentlichen Dienst im Detail, im Arbeitsalltag der Beschäftigten, treffen. Deshalb berichten wir ausführlich in neun Kurzinterviews von diesem Arbeitsalltag unserer Kolleginnen und Kollegen. Mir haben die sehr persönlichen und zugleich sehr überlegten Antworten gut gefallen. Hier wird im Detail deutlich, dass der öffentliche Dienst keine abstrakte Einrichtung ist, sondern aus einer riesigen Zahl von fleißigen und mutigen Kolleginnen und Kollegen besteht.

Dass wir uns in der vorliegenden Ausgabe dem Thema „Homeoffice und mobiles Arbeiten“ zuwenden, kommt auch wenig überraschend. Das Thema hat eine ganz neue Relevanz erhalten, die auch nach Überwindung der Corona-Krise nicht wieder abnehmen wird. Dass es tarifpolitischen Regelungsbedarf gibt, wenn Homeoffice Normalität werden soll, steht außer Frage. Mit dem Bund verhandeln wir bereits und ich hoffe, dass die aktuelle Situation auch die übrigen Arbeitgeber aufweckt. Was es in diesem Heft nicht gibt, sind Berichte von unseren Branchentagen. Die waren geplant und mussten aus bekannten Gründen wieder abgesagt werden. Wie es mit der Einkommensrunde weitergeht, ist noch ungewiss. Wir sind im Gespräch mit den Arbeitgebern.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Kurzarbeit im kommunalen Bereich

Tarifvertrag COVID abgeschlossen

Der dbb und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben am 14. April 2020 einen Tarifvertrag COVID abgeschlossen, der die Einführung von Kurzarbeit in einigen Teilen des kommunalen Bereichs aufgrund der COVID-19-Pandemie ermöglicht. Der Tarifvertrag ist nur in einem begrenzten Teil des kommunalen Bereichs anwendbar, sofern die rechtlichen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit vorliegen, über die wir in der letzten Ausgabe des tacheles (4/2020) bereits im Detail berichtet haben.

Nicht Zielrichtung des Tarifvertrags sind die kommunale Kernverwaltung (Personal- und Bauverwaltung oder Sozial- und Erziehungsdienst, sofern sie kommunal getragen werden) sowie die Ordnungs- und Hoheitsverwaltung.

Einige Gruppen sind unter bestimmten Voraussetzungen von der Kurzarbeit ausgenommen, beispielsweise Auszubildende, Ausbilder, schwangere Frauen und werdende Väter bei Einfluss der Kurzarbeit auf das Elterngeld oder auch Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Die Dauer der Kurzarbeit ist durch die Laufzeit des Tarifvertrags bis zum 31. Dezember 2020 begrenzt.

Aufstockung des Kurzarbeitergelds

Von der Bundesagentur für Arbeit werden 60 Prozent (bei Beschäftigten mit Kindern 67 Prozent) der Nettoentgelt Differenz zwischen bisherigem Einkommen und Einkommen während der Kurzarbeit als Kurzarbeitergeld gezahlt. Aktuell ist geplant, das Kurzarbeitergeld in der Zeit vom 1. Mai 2020 bis zum 31. Dezember 2020 für die Beschäftigten, bei denen mindestens 50 Prozent der Arbeit wegfällt, ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 Prozent (mit Kindern 77 Prozent) und ab dem siebten Bezugsmonat auf 80 Prozent (mit Kindern 87 Prozent) zu erhöhen.

Die Tarifvertragsparteien haben sich auf eine deutliche Aufstockung des Kurzarbeitergelds geeinigt. Im Bereich der Anlage A des TVöD erfolgt in den Entgeltgruppen 1 bis 10 eine Aufstockung auf 95 Prozent des Nettomonatsentgelts, das die Beschäftigten in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben, ab Entgeltgruppe 11 erfolgt eine Aufstockung auf 90 Prozent. Für die Bereiche außerhalb des Geltungsbereichs der Anlage A des

TVöD trifft der TV COVID entsprechende Regelungen. Die Aufstockungszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Die Auszahlung des Betrags, der sich aus Kurzarbeitergeld, Aufstockung und anteiligem Entgelt zusammensetzt, erfolgt zum gleichen Zeitpunkt wie die bisherige Entgeltzahlung.

Sonstige Zahlungen, Urlaub und Arbeitszeit

Das Urlaubsentgelt, das Urlaubsgeld, die Jahressonderzahlung und vermögenswirksame Leistungen werden ungekürzt weitergezahlt.

Der Urlaubsanspruch im laufenden Jahr wird ebenfalls nicht aufgrund der Kurzarbeit verringert. Während der Kurzarbeit kann außerdem unverändert Urlaub genommen werden, sofern keine betrieblichen Belange entgegenstehen. Die Urlaubszeit ist von der Kurzarbeit ausgenommen.

Arbeitszeitkonten sind grundsätzlich zur Vermeidung der Kurzarbeit einzubringen. Ausnahmen bestehen etwa dann, wenn diese als Lebensarbeitszeitkonten angespart werden oder soweit das Guthaben zehn Prozent der geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt oder soweit es bereits ein Jahr bestanden hat. Des Weiteren ist die Einbringung von Zeitguthaben ausgeschlossen, wenn Regelungen auf betrieblicher Ebene dem entgegenstehen.

Die zulässigen Arbeitszeitschwankungen und bestehende Gleitzeitregelungen sind zur Vermeidung von Kurzarbeit auszunutzen. Der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ist ausgeschlossen.

Überstunden und Mehrarbeit sind während der Kurzarbeit grundsätzlich unzulässig. Eine Ausnahme besteht für Notfälle, wenn ein zeitnahe Ausgleich erfolgt.

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und Wiedereinstellung

Während der Kurzarbeit und für einen Zeitraum von drei Monaten nach dem Ende der Kurzarbeit sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen für die Beschäftigten, die sich in Kurzarbeit befinden, ausgeschlossen. Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag wegen der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind

im Anschluss an die Kurzarbeit bei entsprechender Eignung vorrangig wieder einzustellen, wenn ursprünglich vorhandene und infolge der Kurzarbeit abgebaute Arbeitsplätze wieder neu geschaffen werden und zu besetzen sind.

Beteiligung der Betriebs- und Personalräte

Für die Betriebs- oder Personalräte wurde sichergestellt, dass sie im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte bei der Umsetzung der Kurzarbeit einzubeziehen sind. Dies gilt auch für die Ausweitung, Unterbrechung, Verlängerung und Beendigung der Kurzarbeit. Der Arbeitgeber hat die Betriebs- und Personalräte in jedem Stadium der Kurzarbeit, von der Planung bis zur Beendigung, umfassend zu informieren.

Der Anzeige der Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit ist eine Stellungnahme von Betriebs- oder Personalrat beizufügen.

Verhältnis zu betrieblichen Vereinbarungen

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung, wenn vor seinem Inkrafttreten eine betriebliche Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit abgeschlossen wurde und diese eine Nettoentgeltaufstockung auf mindestens 80 Prozent vorsieht. Sieht die Vereinbarung eine Aufstockung auf weniger als 80 Prozent vor, so ist der Tarifvertrag mit der Maßgabe anwendbar, dass eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent erfolgt.

Für den Bereich der Flughäfen und andere erfasste Unternehmen der Luftverkehrsbranche wurde eine Sonderregelung vereinbart. Dort gehen Betriebsvereinbarungen, die bis zum 15. Mai 2020 abgeschlossen oder auch noch später verlängert werden, den tarifvertraglichen Regelungen vor. Sofern sie eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds auf weniger als 80 Prozent des bisherigen Nettoentgelts vorsehen, gilt ab dem 16. Mai 2020 eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent. ■

KURZARBEIT
fair gestalten

Neun Kurzinterviews

Corona-Alltag im öffentlichen Dienst

Von Ängsten, Erwartungen einem veränderten Arb

„Ich trete draußen souverän auf, da wir Dienst am Bürger verrichten und alles andere zur Verunsicherung der Bürgerschaft führen könnte.“ So hat Selim Uluoyol vom Kommunalen Ordnungs- und Service-dienst in Mönchengladbach seine Arbeits-einstellung beschrieben. Ihm und acht Mitstreiterinnen und Mitstreitern aus dem öffentlichen Dienst, die wir stellvertretend für die große Zahl der öffentlich Beschäftigten interviewt haben, gebührt großer Dank für ihre engagierte und mutige Arbeit.

Konkrete Erwartungen

In den Medien wird derzeit viel über die systemrelevanten Berufe geschrieben. Längst ist klargeworden, dass es sich dabei nicht nur um die Gesundheits- und Pflegeberufe handelt, sondern um alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

unter teilweise großer Belastung das Land am Laufen halten. Wir haben die Kolleginnen und Kollegen nach ihren Erwartungen, ihren Ängsten und nach ihrem Arbeitsalltag in der Corona-Krise befragt. Erfreulich, dass die Beschäftigten mit ihren Ängsten offensiv umgehen, erfreulich auch, dass es ihnen leichtfällt, klare Erwartungen an ihre Arbeitgeber zu adressieren, angefangen von besserer Schutzkleidung bis hin zur einer Honorierung ihrer besonderen Leistungen.

Chancen und Risiken

Im Zusammenhang mit Corona ist viel von Digitalisierung die Rede. Darin sieht zum Beispiel Hildegard Lützel, Leiterin in einer Bonner Kita, auch eine Chance, wenn sie schreibt: „Ich sehe sie (die Digitalisierung) als Chance für die Kultur und Zusammenarbeit von Teams und hoffe,

dass dies erkannt wird und Kindertages-einrichtungen zukünftig besser ausgestattet werden.“

Allerdings, und darauf weist Andreas Dittrich von der Gefangenenbetreuung in Berlin hin, gibt es nicht-digitalisierbare Tätigkeiten, zum Beispiel wenn ein Gefangener sich in engen Räumlichkeiten einer Sicherheitsüberprüfung unterziehen muss.

Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Wenn Sie diese neun Beispiele ergänzen wollen, wenn Sie uns etwas über Ihre beruflichen Erfahrungen der letzten Wochen berichten wollen, schreiben Sie uns an tacheles@dbb.de. Wir werden auch in den nächsten Ausgaben über die besondere Situation des öffentlichen Dienstes in Zeiten einer Pandemie berichten. ■



Hildegard Lützel (Leiterin Kita Rasselbande, Bonn), komba

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

Seit dem 16. März 2020 betreuen wir in einer Notbetreuungsgruppe Kinder, deren Eltern in systemrelevanten Berufen arbeiten. Um den gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen, arbeitet ein Teil der Mitarbeiter im Homeoffice, ein anderer Teil in der Kita. Die Mitarbeiter im Homeoffice haben klare Arbeitsaufträge, einrichtungsbezogen und vom Träger, einige nähern auch Schutzmasken. Die Mitarbeiter in der Kita kümmern sich weiterhin mit viel Einfühlungsvermögen um die anwe-

senden Kinder. Natürlich auch hier mit bestimmten Verhaltensregeln, wie zum Beispiel das vermehrte Hände waschen oder das häufige Säubern des Spielmaterials. Den Mindestabstand kann man bei der Arbeit mit Kindern nicht einhalten. Denn auch in dieser Zeit wollen Kinder getröstet, gewickelt und in den Arm genommen werden.

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

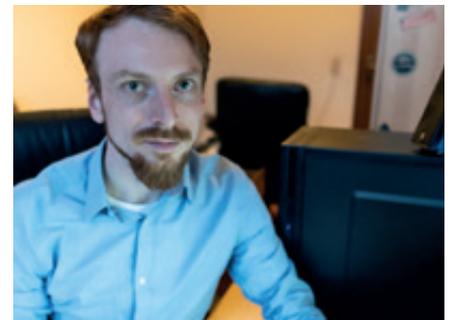
Jetzt in der Krise sind wir täglich im Einsatz und unser Betrieb durchgehend geöffnet. Dabei sehen wir, wie wichtig die Digitalisierung ist. Ich sehe sie als Chance für die Kultur und Zusammenarbeit von Teams und hoffe, dass dies erkannt wird und Kindertageseinrichtungen zukünftig besser ausgestattet werden.

In den letzten Wochen wurde in der Öffentlichkeit zudem viel über die wichtige Bedeutung der systemrelevanten Berufsgruppen gesprochen. Ich hoffe, dass diese Wertschätzung unserem Beruf gegenüber auch nach der Pandemie noch zu spüren ist und unsere Arbeitgeber sich offen zeigen für eine angemessene Bezah-

lung und verbesserte Rahmenbedingungen in den Kindergärten.

Wie gehen Sie mit Ihren Ängsten um?

Ich selber habe nur wenig Angst, an Corona zu erkranken. Aber ich mache mir schon viele Gedanken über die wirtschaftlichen Folgen dieser Corona-Pandemie. Hilfreich für mich ist der tägliche Austausch mit Kollegen, Freunden und Familie. ■



Hannes Weichelt (Lehrer), SLV

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

Die Arbeit als Lehrer im Homeoffice unterscheidet sich stark vom regulären Unter-

richt im Klassenzimmer. Zum Montagmorgen sollten alle Klassen ihre Aufgaben für die komplette Woche kennen. Die Aufgaben verteile ich über die online

Lernplattform „It's Learning“. Die Schülerinnen und Schüler müssen sich auf der Homepage anmelden und haben dann eine Übersicht über ihre Aufgaben. Das bedeutet für mich, dass ich spätestens am Sonntag die Aufgaben für alle Klassen geplant und vorbereitet haben muss. Jedoch ist es für Schülerinnen und Schüler oft schwierig, sich neue Lerninhalte selbst zu erschließen. Aus diesem Grund führe ich im Fach Mathematik einmal pro Woche eine Onlineunterrichtsstunde durch. Meine Schülerinnen und Schüler haben seit den Winterferien alle ein eigenes Tablet und so kann ich über eine App mit ihnen eine Telefonkonferenz starten. Die Schülerinnen und Schüler können mir Fragen stellen und ich kann ihnen Hinweise geben. Das ist auch wichtig für mich, um zu merken, wie gut die Schülerinnen und Schüler mit meinen Aufgaben zurecht kommen. Während der Konferenz kann ich den Schülerinnen und Schülern den Bildschirm meines PCs oder meines Tablets übertragen. So ist es auch möglich, aus der Ferne Geometrie zu unterrichten. Es gab zwar zu Beginn noch einige Schwierigkeiten, aber mit der Zeit kommen die Schülerinnen und Schüler immer besser mit der Technik zurecht. Natürlich ist es auch für mich eine Herausforderung, die passenden technischen Möglichkeiten zu finden und sinnvoll zu nutzen. Die Lösungen zu den Aufgaben laden die Schülerinnen und Schüler am Ende der Woche auf unsere Lernplattform und ich korrigiere die Aufgaben oder ich schicke den Schülerinnen und Schülern eine ausführliche Musterlösung zum Vergleichen.

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

Während der Krise erwarte ich von meinem Arbeitgeber gelegentliche Wasserstands meldungen zur aktuellen Situation. Das funktioniert bis jetzt auch sehr gut. Ich fühle mich nicht von meinem Arbeitgeber allein gelassen.

Die aktuelle Krise zeigt jedoch deutlich die Notwendigkeit digitaler Technik im modernen Schullalltag. Es ist notwendig, Lehrkräfte weiter fortzubilden und ihnen den konkreten Nutzen digitaler Medien aufzuzeigen. Außerdem muss natürlich

auch die notwendige Technik zur Verfügung stehen.

Wie gehen Sie mit Ihren Ängsten um?

„Angst ist ein schlechter Ratgeber.“ ■



Evelyn Öztunc (Küchenhilfskraft), VAB

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

Durch die Aufteilung in zwei Teams und durch zusätzliche Aufgaben wie die Ausgabe von Geschirr sowie die noch strikteren Hygienemaßnahmen hat sich vor allem die Arbeit im Bereich der Ausgabe deutlich erhöht. Leider fehlt unseren Gästen auch sehr oft das Verständnis dafür, dass es jetzt halt nicht so schnell geht wie sonst. Ebenso ist die Weitergabe von neuen Informationen schwierig, da ja nie alle Leute da sind. Die Mischung von Mehrarbeit, fehlendem Verständnis und fehlender Informationsweitergabe erzeugt bei mir und meinen Kollegen oft ein un gutes Gefühl. Natürlich spielen die privaten Sorgen um die eigene Gesundheit, aber auch die Sorge um die Gesundheit der Familie eine wichtige Rolle, die einem die Arbeit oft als noch schwieriger erscheinen lassen, als sie besonders im Moment eh schon ist.

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

Meine Erwartungen sind:

- dass allen bewusst wird, dass eine Dienstleistung nur durch genügend Personal erbracht werden kann, und dass den Vorgesetzten endlich klar wird, dass mit der engen Personalpolitik in den Küchen auch unsere Leistungsfähigkeit oft sehr eingeschränkt ist
- dass die Zentralisierung im Bereich der Verpflegung immer, aber vor allem im Fall solcher Krisen, hinderlich ist und ein schnelles Reagieren oft nicht mehr möglich ist, da unsere Lieferanten nicht mehr vor Ort sind

- dass wir bessere Schutzausrüstung bekommen und Informationen gezielter weitergegeben werden
- dass die Leistung, die wir im Moment erbringen, ähnlich wie bei Pflegekräften endlich einmal mit einer besseren Bezahlung honoriert wird

Wie gehen Sie mit Ihren Ängsten um?

Ich halte die Schutzmaßnahmen ein, vertraue auf die Informationen, die uns bereitgestellt werden, und führe regelmäßig Gespräche mit Kollegen und auch Vorgesetzten. ■



Dirk Vendel (Leiter der Stabsstelle Gesundheit der Stadt Bonn), komba

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

Die Stabsstelle für das betriebliche Gesundheitsmanagement der Bundesstadt Bonn koordiniert die gesamte Kommunikation zu den Kolleginnen und Kollegen, das heißt, alle Anfragen aus dem Kollegenkreis laufen zunächst hier auf. Dadurch sind unsere Arbeitskapazitäten nahezu komplett gebunden, so dass alle anderen Arbeiten, wie zum Beispiel die Bearbeitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements, in den Hintergrund gerückt sind. Wie die meisten anderen Teile der Verwaltung auch, sind wir mit sich ständig verändernden Sachverhalten konfrontiert, die Neubewertungen, auch nach Abstimmung im Krisenstab der Stadt, notwendig machen.

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

Der Schutz der Kolleginnen und Kollegen hat für uns oberste Priorität. Hier hat die Stadt Bonn nach meiner Wahrnehmung bislang immer zeitnah und vor allem angemessen reagiert (zum Beispiel durch eine frühzeitige und umfassende Information, aber auch durch konkrete

Maßnahmen wie Teilschließungen von Bereichen innerhalb der Verwaltung). Hier erwarte ich mir auch in der Zukunft ein weiterhin konsequentes und für die Mitarbeitenden auch nachvollziehbares Handeln.

Wie gehen Sie mit Ihren Ängsten um?

Aus meiner Sicht ist Angst in diesem Kontext ein schlechter Ratgeber. Ich versuche mit Respekt und Gewissenhaftigkeit, die immer wieder beschriebenen Hygienevorschriften am Arbeitsplatz und zuhause zu beachten und somit das Risiko überschaubar zu halten. ■



Hans Oberhinninghofen (Tarifbeschäftigter im Strafvollzug in der JVA Moabit), BSBD

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

Zurzeit stellt sich, wie für alle, das Problem des Umgangs mit der Pandemie im alltäglichen Arbeitsleben. Da wir zur systemrelevanten Berufsgruppe gehören, bildet die Anstaltsleitung Personalreserven im Falle einer Erkrankung von Kollegen. Das bedeutet für mich, dass wir in Schichten arbeiten, um einem Teil der Kollegen nicht zu begegnen und so eine Ansteckung zu vermeiden. Insgesamt ist der Dienstbetrieb sehr eingeschränkt.

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

Ich sehe mich von meinem Arbeitgeber im Rahmen der Möglichkeiten gut geschützt. Es gibt natürlich, wie überall, Sachen, die verbessert werden können. In erster Linie denke ich an die Vereinheitlichung von Maßnahmen in den Dienststellen: die Erstellung von Listen der Risikogruppen, Telefonnummern von Kollegen für einen Abruf im Notfall und so weiter. Eine Nachbereitung der gesammelten Erfahrungen ist angezeigt.

Wie gehen Sie mit Ihren Ängsten um?

Meine Angst gründet primär darauf, dass ich als Schwerbehinderter zur Risikogruppe gehöre und die Bedrohung näher ist als gedacht. Ich befinde mich momentan in Quarantäne, da eine Kollegin an Corona erkrankt ist. Ich wünsche mir für alle, dass wir gut durch diese Krise kommen. ■



Mathias Joiser (Koch), VAB

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

Zum Schutz der Arbeitnehmer wurde das Küchenteam in wöchentlich wechselnde Schichten aufgeteilt. Man muss rücksichtsvoller mit sämtlichen Verantwortlichen, sei es militärisch oder zivil, kommunizieren und zusammenarbeiten. Zudem rückt Hygiene noch weiter in den Vordergrund. In Speisesälen wurden Desinfektionsspender aufgehängt, wir tragen Mundschutz und Handschuhe und desinfizieren Tische sowie Stühle täglich mehrmals. Mahlzeiten werden eingeschränkter angeboten. Menüs wurden gekürzt und nichts steht mehr zur Selbstentnahme bereit. Salatbars oder Desserts in Kühlvittrinen sind nicht mehr verfügbar. Dadurch entsteht auch mehr Arbeit, da alle Essenskomponenten zur Ausgabe für den Kunden hergerichtet werden müssen.

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

Dass die Zusammenarbeit jetzt und in Zukunft weiterhin so reibungslos funktioniert und auf Arbeitnehmer wie bisher sehr großen Wert gelegt wird. Denn jeder trägt seinen Teil dazu bei, Situationen wie diese zu beherrschen und zu überstehen. Auch würde ich mir wünschen, dass der Arbeitgeber unsere Arbeit in den Küchen mehr zu schätzen weiß und dass sich das auch in einer höheren Bezahlung zeigt. Denn wir halten jetzt und in Zukunft die Bundeswehr am Laufen.

Wie gehen Sie mit Ihren Ängsten um?

Ängste? Man sollte es lieber Sorgen nennen, die die Familie, Arbeitskollegen und so weiter betreffen. Wichtig ist, dass man GEMEINSAM solche Ausnahmestände gesund übersteht. #stayhomesavelifes ■



Andreas Dittrich (Tarifbeschäftigter der Berliner Polizei im Gefangenenwesen), DPoIG

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

Zu Beginn der Corona-Pandemie konnte sich niemand so wirklich vorstellen, was da auf uns zukommt. Alles, was man wusste, war aus den Medien bekannt. So war das zunächst auch im täglichen Dienst. Hier bemerkte man sehr schnell, dass die Einlieferungszahlen stetig abnahmen. So halbierte sich das Arbeitsaufkommen nicht nur, sondern es war zum Teil nur noch ein Bruchteil von dem, was wir vor der Corona-Pandemie hatten.

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

Die dienstlichen Informationen und auch Verhaltensregeln flossen zunächst eher spärlich. Das führte dazu, dass im täglichen Dienst sich die Beschäftigten, mich selbst nicht ausgeschlossen, unsicher fühlten. Wie geht man mit den eingelieferten Personen um? Besteht die Gefahr, dass man sich anstecken kann? Vor allem: Wie kann man sich schützen beziehungsweise einer Ansteckung vorbeugen? Diese und viele andere Fragen stellten sich uns. Außerdem waren von Anfang an nicht genug Schutzmaterialien wie Desinfektionsmittel und spezielle Schutzmasken vorhanden. Was zum größten Teil auf die allgemeinen Engpässe bei der Beschaffung von diesen Schutzmaterialien im gesamten Bundesgebiet zurückzuführen war. Sicher lag es auch an organisatori-

schen Problemen innerhalb der Behörde und der Dienststelle.

Dies führte zum Teil zu heftigen Diskussionen mit Vorgesetzten während des Dienstbetriebs, insbesondere über die Verfahrensweisen im Umgang mit den eingebrachten Personen. Wie soll man sich verhalten, wenn man vor einer eingebrachten Person steht, die auffällig hustet? Warum tragen die Beamten des Einsatzwagens (EWA) Schutzmasken und wir nicht?

Gerade diese Frage führte zu erheblichen Debatten, gerade in Bereichen, in denen die Kolleginnen und Kollegen sich sehr nah an der eingebrachten Person befinden. Ob es nun bei der Sicherheitsdurchsuchung ist oder ganz speziell bei der Durchführung von Erkennungsdienstlichen Maßnahmen. Hier ist das Risiko einer Übertragung von Coronaviren und somit einer Ansteckung nach wie vor sehr hoch. Es ist in einem polizeilichen Gewahrsam auch ein Problem, dass das Abstandsgebot nicht wirklich einhalten werden kann. Was zum Teil an den räumlichen Gegebenheiten und der Anforderung der Durchführung von polizeilichen Maßnahmen liegt.

#zusammen

Unter #zusammen zeigt der dbb in den sozialen Netzwerken Momentaufnahmen der Arbeitssituation, die zahlreiche Beschäftigte eingesandt haben. „Der selbstlose und engagierte Dienst der Kolleginnen und Kollegen in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, bei den Sicherheitseinsatz- und Ordnungskräften, im Justizvollzug, in der Sozialen Arbeit, beim Zoll und in der Bundeswehrverwaltung ist großartig und macht uns alle stolz“, erklärt dbb Chef Ulrich Silberbach. „Was viele nicht sehen, sind die Millionen Beschäftigten, die an vielen Orten und unter erschwerten Bedingungen mit großer Motivation und hohem Engagement daran arbeiten, dass Staat, Wirtschaft und Gesellschaft möglichst gut durch diese schwere Zeit kommen.“

Der dbb freut sich über weitere Momentaufnahmen von Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst. Bitte schicken Sie Ihre Beiträge an: presse@dbb.de oder WhatsApp 0151.628 418 93. ■

Allmählich wurden die Informationen konkreter. Auch spezielle Maßnahmen und Weisungen wurden getroffen. So zum Beispiel, dass Kollegen aus gesundheitlichen Risikogruppen von der Dienstauführung befreit wurden. Oder, dass nun Desinfektionsmittel und Schutzmasken in auskömmlichen Mengen bereitgestellt werden.

Wie gehen Sie mit Ihren Ängsten um?

Für mich gibt es keine grundsätzlichen Ängste. Ich versuche, selbst mit der Situation in dieser Zeit gelassen, aber doch mit einer angepassten Portion Vorsicht umzugehen. Ruhe bewahren ist für mich die oberste Prämisse.

So hoffe ich für mich und meine Kollegen, dass wir alle diese Krise gesund überstehen werden und vor allem man im Allgemeinen aus den Fehlern, die gemacht wurden, lernt, insbesondere im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten. ■



Selim Uluyol (Schichtgruppenleiter Kommunalen Ordnungs- und Service-dienst, Mönchengladbach), komba

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

Durch die Corona-Pandemie hat sich der Aufgabenschwerpunkt hin zu Kontrollen gemäß der CoronaSchVO NRW verlagert. Wir sind in intensivem Bürgerkontakt, sensibilisieren Bürgerinnen und Bürger und ahnden auch Verstöße, wie zum Beispiel bei Ansammlung von zu vielen Menschen oder so genannten Corona-Partys.

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

Meine Erwartungen an meine Arbeitgeberin, die Stadt Mönchengladbach, werden gut erfüllt. Es wurden umfangreiche Schutzmaßnahmen getroffen und Verhaltensvorschriften erstellt, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Schaden zu bewahren. Sehr viele Kol-

leginnen und Kollegen sind, sofern dies umsetzbar war, im Homeoffice tätig.

Wie gehen Sie mit Ihren Ängsten um?

Angst ja – Panik und Hysterie nein! Ich nutze meine Angst, um mich und meine Kolleginnen und Kollegen vor Schaden zu bewahren. Ich trete draußen souverän auf, da wir Dienst am Bürger verrichten und alles andere zur Verunsicherung der Bürgerschaft führen könnte. ■



Michael Herpel („Wart für Verpflegung“ in der Standortküche des Aus- und Fortbildungszentrum Diez), DPoIG Bundespolizeigewerkschaft

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

Durch das Arbeiten im schulischen Bereich bin ich freigestellt und nun seit vier Wochen zuhause und warte auf die Rückkehr in einen „normalen“ Arbeitsalltag. Langsam wird man „mürbe“, da man wieder arbeiten beziehungsweise einer geregelten Beschäftigung nachgehen möchte.

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

Dass er hinter seinen Angestellten steht und alles tut, um die Gesundheit und Sicherheit aller zu gewährleisten. Dass er mithilft, wieder in einen „normalen“ Arbeitsalltag zu finden.

Wie gehen Sie mit Ihren Ängsten um?

Wirkliche Angst habe ich nicht. Da ich im öffentlichen Dienst tätig bin, mache ich mir etwas weniger Gedanken um meinen Arbeitsplatz. Bezüglich Corona tue ich alles in meiner Macht Stehende, um mich und meine Familie zu schützen, und halte mich an die Vorschriften und Regeln der Bundesregierung. Wir können nur zusammen diese Pandemie erfolgreich bekämpfen. ■

Digitale Sitzung der BTK

Neuland betreten!



dbb Tarifchef Volker Geyer und dbb Bundesvorsitzender Ulrich Silberbach

Im Zusammenhang mit der Sitzung der Bundestarifkommission (BTK) des dbb, die am 5. Mai 2020 stattfand, ist die Frage aufkommen, ob es einen Plural für das Wort Neuland gibt. Immerhin betrat die BTK an diesem Tag gleich zweimal Neuland.

BTK auch digital diskussionsfreudig

Zunächst fand diese BTK nicht in Berlin und auch nicht in Potsdam statt, sondern im Internet als Webmeeting. In der ganzen Republik saßen die Kolleginnen und Kolle-

gen an ihren Rechnern, um an der Sitzung teilnehmen zu können. Technisch und thematisch gut vorbereitet, ging die Premiere reibungslos über die Bühne. Unter Moderation von dbb Tarifchef Volker Geyer und dem dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach wurde deutlich, dass das Coronavirus zwar eine Herausforderung darstellt, auch und gerade für gewerkschaftliche Debatten, dass aber die gute Tradition gewerkschaftlicher Meinungsbildung innerhalb des dbb immer Mittel und Wege findet, sich Bahn zu brechen. Die Mitglie-

der der BTK nahmen die Herausforderung offensiv an und zeigten sich technisch versiert und unvermindert diskussionsfreudig.

TV Kurzarbeit

Neuland betrat die BTK ein zweites Mal, als Geyer den TV Kurzarbeit vorstellte und die BTK diesen im Detail diskutierte. Eine tarifvertragliche Regelung zur Kurzarbeit für einen Teilbereich des öffentlichen Dienstes hatte es bisher noch nie gegeben. Trotz einiger Bedenken im Detail zeigte sich die BTK mit dem erreichten Ergebnis zufrieden. Über die praktischen Konsequenzen vor Ort informierte der stellvertretende Vorsitzende der BTK, Andreas Hemsing, der als komba-Chef sowohl von den betroffenen Beschäftigten, als auch von den Kommunen schon erste Erfahrungen zurückgespiegelt bekommen hatte. Daneben berichtete Tarifchef Geyer noch über den Sachstand bei weiteren Tariftiteln. Alle hier aufgezählten Tariftitel, von Luftsicherheit bis zum Sozial- und Erziehungsdienst, sind in ihrem Ablauf von den Einschränkungen, die eine effektive Bekämpfung der Pandemie mit sich bringt, stark betroffen.

Gestaltung einer Einkommensrunde zu Zeiten des Coronavirus

Selbstverständlich war auch die Gestaltung einer Einkommensrunde zu Zeiten des Coronavirus wichtiges Thema der BTK-Sitzung. Schließlich hatten die Tarifpartner für den 1. September 2020 den Auftakt der Einkommensrunde mit Bund und Kommunen geplant.

Die durch das Coronavirus bestimmte gesellschaftliche Realität in der Bundesrepublik zwingt auch die Tarifpartner des öffentlichen Dienstes dazu, die logistischen, inhaltlichen und wirtschaftlichen Aspekte einer Einkommensrunde neu zu bedenken. Gegenüber der BTK äußerten Geyer und Silberbach, dass man zwar im Kontakt mit den Arbeitgebern sei, dass man sich auch mit dem Partner der Vereinbarungsabsprache, mit ver.di, austausche, dass es aktuell aber zu früh sei, um konkrete Planungen zu beschließen. „Damit tun wir uns keinen Gefallen“, machte Geyer deutlich. „Niemand weiß, wie sich die Situation in den nächsten Wochen entwickelt. Deshalb bleibt der 3. Juni 2020 als Termin für die BTK zunächst bestehen. Allerdings ist es nahezu sicher, dass wir uns auch dann wieder auf digitalem Weg austauschen werden.“ ■



Personalvertretungsrecht

Personalratssitzung als Videokonferenz

Der Sachverhalt

Der Personalratsvorsitzende V will eine Personalratssitzung anberaumen. Da die Personalratsmitglieder A, B, C, D und E – E ist alleinerziehend und betreut ihre zwei kleinen Kinder zu Hause – zur Vermeidung von Ansteckung mit dem Coronavirus auf Anordnung der Dienststellenleitung im Homeoffice arbeiten, desgleichen das Mitglied F wegen angeordneter häuslicher Quarantäne, möchte er die Sitzung als Videokonferenz durchführen. Er will damit auch zwei weiteren Mitgliedern die Teilnahme ermöglichen, nämlich G, der wegen eines komplizierten Beinbruchs krankgemeldet ist und sich zu Hause langweilt, sowie H, die sich zwar in Erholungsurlaub befindet, wegen Absage der gebuchten Kreuzfahrt nun aber zu Hause ist und in der Sitzung gern ihre Ideen für ein neues Arbeitsschutzkonzept des Personalrats vorstellen möchte.

V fragt bei seiner Gewerkschaft nach, ob es gelingen kann, alle genannten Personalratsmitglieder in die Sitzung einzubinden.

Unsere Stellungnahme

Nein, die Teilnahme von G und H wäre auch bei Durchführung einer Videokonferenz nicht zulässig. Ob eine Videokonferenz überhaupt zulässig ist, hängt von mehreren Faktoren ab.

Temporäre Gesetzesänderung

Der neue § 37 Abs. 3 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) ermöglicht Personalratssitzungen als Video- und Telefonkonferenz.

Noch im Mai soll die neue Regelung rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft gesetzt werden und bis 31. März 2021 gelten. Damit erhalten Personalratsmitglieder die Möglichkeit, an Sitzungen teilzunehmen, ohne in der Dienststelle anwesend sein zu müssen. Hierfür müssen aber drei Voraussetzungen zwingend erfüllt sein.

Erstens: Es dürfen nur zur dienstlichen Nutzung freigegebene technische Einrichtungen / Programme genutzt werden. Der

Personalrat muss mit den Einrichtungen Vorlieb nehmen, die die Dienststellenleitung bereitstellt und freigibt. Hier schlagen die Anforderungen der IT-Sicherheit und des Datenschutzes durch. Der Personalrat darf also nicht etwa eine Video- oder Telefonschaltung über private Handys oder Notebooks organisieren oder auf eigene Faust ein Videokonferenzprogramm nutzen.

Zweitens: Der Personalrat muss Nichtöffentlichkeit und Einhaltung der Schweigepflicht sicherstellen. Nach der Gesetzesbegründung kann dies geschehen, indem die zugeschalteten Personalratsmitglieder zu Protokoll versichern, dass nur teilnahmeberechtigte Personen in dem Raum anwesend sind und dass sie die übrigen Mitglieder unverzüglich unterrichten, sobald nicht teilnahmeberechtigte Personen den Raum betreten. Dies kann etwa mündlich durch entsprechende Zusicherung im Rahmen der Feststellung der Anwesenheit der zugeschalteten Personalratsmitglieder geschehen. Sinnvoll erscheint aber auch die vor der erstmaligen Video- / Telefonkonferenz vorzunehmende Unterzeichnung einer vom Personalrat formulierten Erklärung zur Nichtöffentlichkeit, die auch für weitere Sitzungen Geltung behält. In diesem Fall genügt vor jeder Video- / Tele-

fonschaltung der erinnernde Hinweis des Vorsitzenden an alle zugeschalteten Mitglieder.

Drittens: Bei Widerspruch auch nur eines Mitglieds ist die Sitzung als Präsenzsitzung durchzuführen. Ein anderes Quorum kann per Geschäftsordnung festgelegt werden. Der Widerspruch muss dem Vorsitzenden unverzüglich zugehen, nachdem dieser seine Absicht zur Durchführung einer Video- / Telefonkonferenz gegenüber den Personalratsmitgliedern kundgetan hat.

Begriff der Verhinderung

Der Begriff der Verhinderung bleibt unverändert; bei Video- / Telefonzuschaltung wird nur die Anwesenheit fingiert.

Da G sich krankgemeldet hat, ist er objektiv verhindert und das zuständige Ersatzmitglied tritt kraft Gesetzes ein. Krankmeldung und Sitzungsteilnahme via audiovisueller Technik gehen daher nicht zusammen. Dasselbe gilt für das in Erholungsurlaub befindliche Personalratsmitglied H.

Da F zwar unter Quarantäne steht, aber nicht krankgemeldet ist, ist er zwar an der Teilnahme an einer Präsenzsitzung verhindert. Wird die Sitzung jedoch als Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt, wird seine Anwesenheit durch § 37 Abs. 3 Satz 3 BPersVG (neu) fingiert und er kann teilnehmen.

Die im Homeoffice arbeitende E muss selbst entscheiden, ob ihr trotz Betreuung zweier kleiner Kinder die Teilnahme an der Video- / Telefonkonferenz zumutbar oder ob sie wegen Unzumutbarkeit verhindert ist. ■



Häufig gestellte Fragen

Homeoffice und mobiles Arbeiten

Mobil oder im Homeoffice zu arbeiten, ist für viele Berufstätige eine große Erleichterung, gerade wenn es darum geht, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Was in vielen Bereichen gelebter Alltag ist, ist für andere ein hart erkämpftes Privileg. Mit der Coronavirus-Krise hat sich das schlagartig geändert: So viele Beschäftigte wie noch nie sind derzeit darauf angewiesen, von zuhause aus zu arbeiten. Deutschland befindet sich im größten Homeoffice-Experiment aller Zeiten. Positive Erfahrungen mit den mobilen Heimbüros könnten Arbeitgebende und Beschäftigte ermutigen, gelegentliche Arbeit in den eigenen vier Wänden zu erleichtern.

Wie unterscheidet sich Arbeiten im Homeoffice von mobilem Arbeiten?

Unter Homeoffice versteht man einen festen Telearbeitsplatz in den eigenen vier Wänden. Der Arbeitgeber stellt dafür die Büroausrüstung oder spezielle Arbeitsausrüstung wie beispielsweise einen Computer oder sogar das Mobiliar. Beschäftigte, die einen Telearbeitsplatz im Homeoffice nutzen, müssen auch dort zu den vereinbarten Arbeitszeiten erreichbar sein. Mobiles Arbeiten hingegen beschreibt das Arbeiten mit mobilen Endgeräten wie Smartphone und Laptop außerhalb der Dienststätte. Im Gegensatz zum Telearbeitsplatz im Homeoffice, der den Arbeitsort vorgibt, bleibt es beim mobilen Arbeiten den Beschäftigten selbst überlassen, wo der Arbeitsauftrag erfüllt wird. Ein Zugabeil kann dann ebenso gut wie ein

Café kurzfristig das Büro in der Betriebsstätte ersetzen.

Habe ich ein Recht auf Homeoffice beziehungsweise mobiles Arbeiten?

Bisher gibt es keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice, auch dann nicht, wenn beispielsweise durch eine Pandemie das Gesundheitsrisiko für Beschäftigte am Arbeitsplatz steigt. In solchen Fällen ist Homeoffice jedoch im Sinne der Arbeitgeberfürsorge zum Schutz der Beschäftigten ein sinnvolles Mittel, etwa um eine Infektion auszuschließen und den Betrieb „am Laufen“ zu halten. In diesen Fällen gelten die für Homeoffice und mobiles Arbeiten üblichen Rechtsgrundlagen.

Wie verbreitet sind mobiles Arbeiten und Homeoffice?

Vor der Corona-Krise arbeiteten rund fünf Millionen Arbeitnehmende deutschlandweit von zuhause. Vor allem Eltern und Personen mit Pflegeverantwortung gehören zu dieser Beschäftigtengruppe. Bisher wird mobiles Arbeiten oder Homeoffice jedoch deutlich häufiger unter dem Aspekt der Flexibilisierung von Arbeitsaufgaben im Führungsbereich eingesetzt. Tatsächlich können circa 40 Prozent der Tätigkeiten in den eigenen vier Wänden erledigt werden. Die Vorteile für viele Beschäftigte liegen auf der Hand: zeitliche und räumliche Flexibilität, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Zeiteinsparung durch wegfallende Fahrtwege,

was insgesamt zur Steigerung der Lebensqualität beitragen kann.

Wer bietet Homeoffice und mobiles Arbeiten an?

Trotz voranschreitender Digitalisierung bieten nicht alle Arbeitgebende mobiles Arbeiten oder Homeoffice an. Im öffentlichen Dienst ist das Angebot sehr unterschiedlich. Bisher ausgenommen sind in der Regel Beschäftigte, die in ihrer Tätigkeit an einen bestimmten Ort gebunden sind oder im persönlichen Kontakt mit zu betreuenden Personen stehen, wie zum Beispiel Kitafachkräfte, Lehrende, Sicherheitspersonal oder Beschäftigte im Gesundheitswesen.

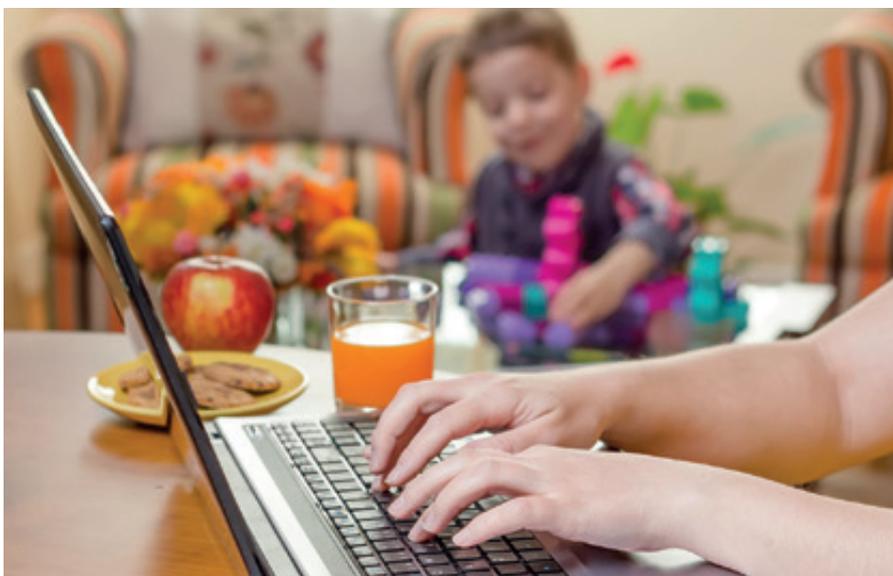
Dennoch gibt es auch öffentliche Arbeitgebende, die grundsätzlich zurückhaltend sind, mobile Arbeitsmodelle zuzulassen. Die Argumente sind meist ähnlich und gleichen denen der Unternehmen in der Wirtschaft: Es gebe inhaltliche und technische Hürden oder Homeoffice beziehungsweise mobiles Arbeiten widerspreche schlichtweg der Unternehmenskultur.

Welche gesundheitlichen Risiken bergen mobiles Arbeiten und Homeoffice?

Die Arbeitsform des Homeoffice beziehungsweise des mobilen Arbeitens birgt durchaus gesundheitliche Risiken. Mitarbeitende beklagen häufig die Erwartungshaltung einer ständigen Erreichbarkeit und Leistungsüberwachung. Sie könnten im Homeoffice nicht abschalten und verspürten größeren Druck und Stress. Die AOK führte dazu eine Befragung ihrer Mitglieder durch. Das Ergebnis sind höhere Zahlen bei Erschöpfung, Verärgerung, Nervosität und Reizbarkeit. Die Folgen psychischer Belastungen durch Homeoffice sind demnach nicht zu unterschätzen. Neben dem verschlechterten Gesundheitszustand, zeigten Mitarbeitende schwächere Leistungen und zögen sogar in Erwägung, den Beruf oder die Arbeitsstelle zu wechseln.

Gilt das Arbeitsschutzgesetz auch im Homeoffice und für mobiles Arbeiten?

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) findet bei Homeoffice (Telearbeit) und mobilem



Arbeiten uneingeschränkt Anwendung. Damit bestehen gemäß §§ 3, 4 ArbSchG in Verbindung mit der allgemeinen Pflicht zur gefahrfreien Gestaltung des Arbeitsplatzes nach § 618 BGB für Arbeitgeberinnen und -geber im Hinblick auf Homeoffice, auch im Rahmen von mobilem Arbeiten, Schutzpflichten gegenüber ihren Beschäftigten. Sie haben hiernach die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Der Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Wie ist die Arbeitsstättenverordnung auf einen Arbeitsplatz im Homeoffice anzuwenden?

Für echte Homeoffice-Arbeitsplätze (Telearbeit) findet die Arbeitsstättenverordnung Anwendung. Diese dient der Sicherheit und dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten und konkretisiert das Arbeitsschutzgesetz.

Da Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nur begrenzte Rechte und Möglichkeiten haben, die Arbeitsumgebung im Privatbereich der Beschäftigten zu beeinflussen, ist der Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung in Bezug auf Homeoffice-Arbeitsplätze im Wesentlichen auf Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze beschränkt. Arbeitgebende haben die physischen und psychischen Belastungen sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Gilt die Arbeitsstättenverordnung auch für mobiles Arbeiten?

Mobiles Arbeiten unterliegt nicht der Arbeitsstättenverordnung. Da hier die Arbeit ohne Bindung an einen fest eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb des Betriebs erfolgt und auch nicht an sonstigen Arbeitsstätten stattfindet, handelt es sich beim mobilen Arbeiten nicht um Homeoffice (Telearbeit) im Sinne der ArbStättV. Gleichwohl gilt hier das Arbeitsschutzgesetz. Da jedoch im Rahmen des mobilen Arbeitens eine Einrichtung fester Arbeitsplätze gerade nicht stattfindet und die Flexibilisierung der Arbeitsum-

stände das vorrangig angestrebte Ziel ist, liegt es in der Natur der Sache, dass auch Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung einen anderen Fokus einnehmen. Die Beschäftigten trifft eine erhöhte Verantwortung, selbst auf die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsvorschriften zu achten, da sie den überwiegenden Teil der Umstände ihrer Arbeit selbst bestimmen und die Arbeit außerhalb des arbeitgeberigen „Herrschaftsbereichs“ verrichtet wird.

Gilt das Arbeitszeitgesetz auch für mobile Arbeitsplätze?

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gilt bei Homeoffice (Telearbeit) und mobilem Arbeiten. Gemäß § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Arbeitnehmende müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Dabei gilt allgemein als Ruhezeit der Zeitraum zwischen dem Ende der Arbeitszeit und dem Beginn der nächsten Arbeitszeit. Arbeitnehmende dürfen während dieser Ruhezeit zu keiner Arbeitsleistung herangezogen werden. Dies gilt auch für die Arbeit zuhause.

Wie erfolgt die Arbeitszeiterfassung bei mobilem Arbeiten und im Homeoffice?

Im deutschen Recht gibt es derzeit keine generelle Verpflichtung, die tägliche Arbeitszeit exakt zu erfassen. Das ArbZG schreibt lediglich eine Aufzeichnungspflicht für Arbeitszeiten vor, welche über acht Stunden (so genannte Überstunden) werktäglich hinausgehen.

Sofern keine Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarung zur Zeiterfassung im Homeoffice und für mobiles Arbeiten besteht oder keine elektronische Zeiterfassung durch Login oder ähnliches über den PC erfolgt, gilt im Homeoffice meist Vertrauensarbeitszeit. Für Beschäftigte empfiehlt sich in diesem Fall, Regeln für die Zeiterfassung im Vorfeld mit den Vorgesetzten zu klären, insbesondere wie die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeiten erfassen und dokumentieren sollen und ob auch die Aufgaben, die mobil erledigt werden, dokumentiert werden müssen.

Gilt der gesetzliche Unfallschutz auch im Homeoffice?

Soweit Homeoffice (Telearbeit) oder mobiles Arbeiten als abhängige Beschäftigung ausgeübt werden, besteht der allgemeine Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Gesetzliche Unfallversicherung. Zu den Arbeitsunfällen zählen Betriebs- oder Arbeitswege, also Wege, die in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt werden (zum Beispiel Botengänge, Dienst- und Geschäftsreisen).

Ein solcher, im unmittelbaren Betriebsinteresse liegender Weg kommt grundsätzlich nur außerhalb des (privaten) Wohngebäudes in Betracht. Befinden sich die Wohnung und die Arbeitsstätte im selben Gebäude, ist ein Betriebsweg ausnahmsweise auch im häuslichen Bereich denkbar, wenn er in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt wird.

Allerdings können sich im Hinblick auf Homeoffice und mobiles Arbeiten hier besondere Abgrenzungsfragen hinsichtlich unversicherter privater Verrichtung und versicherter betrieblicher Tätigkeit ergeben.

Einem Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) zufolge besteht kein Betriebsweg im Sinne des § 8 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) VII, wenn bei einer häuslichen Arbeitsstätte (Homeoffice) ein Weg innerhalb des Wohngebäudes zurückgelegt wird, um einer eigenwirtschaftlichen Tätigkeit (hier: Trinken) nachzugehen. Für die mit dem Wohnraum einhergehenden Gefahren sei der Versicherte selbst verantwortlich (BSG, Urteil vom 5. Juli 2016, Aktenzeichen B 2 U 5/15 R). Ebenfalls nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt ist der Gang zur Toilette (Sozialgericht München, Urteil vom 4. Juli 2019, Aktenzeichen S 40 U 227/18).

Leider ist der Unfallschutz für Wegeunfälle außerhalb des Homeoffice derzeit nicht klar geregelt. Nach dem Gesetz ist grundsätzlich nur der unmittelbare Arbeitsweg bei Unfällen versichert. Nach der ständigen Rechtsprechung beginnt der, sobald das eigene Zuhause verlassen wird, um direkt zur Arbeit zu gelangen („Außentürprinzip“).

Nach aktueller Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vom 30. Januar 2020 (Aktenzeichen B 2 U 19/18 R) unterliegen Homeoffice-Beschäftigte, die ihr Kind zum Kindergarten bringen und auf dem Weg einen Unfall erleiden, jedoch nicht dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz. ■

Folgen der Corona-Pandemie

Kommunaler Rettungsschirm?

Gemeinden, Städte und Landkreise sind die Bereiche, in denen Bürgerinnen und Bürger direkten Kontakt mit dem öffentlichen Dienst haben. Kindergärten, öffentlicher Nahverkehr, Schulen, Ordnungsverwaltung und Stadtbibliotheken – sie alle werden auf kommunaler Ebene betrieben. Die kommunalen Finanzen sind seit 20 Jahren ein wunder Punkt. Die Gesamtverschuldung der Kommunen sank in den letzten Jahren zwar, 2.500 Städte und Gemeinden gelten jedoch weiterhin als überschuldet. So lagen beispielsweise die Kassenkredite der Kommunen Ende 2019 bei 42 Milliarden Euro. Kassenkredite sind vergleichbar mit einem Dispokredit, den die Kommunen seit Jahren vor sich herschieben. Darum spricht man oft von kommunalen Altschulden.

Trotz aller Anstrengungen ist ein Befreiungsschlag bei den Altschulden bislang nicht gelungen. Eine Übernahme durch den Bund, die so genannte „Altschulden-Regelung“, wurde immer wieder diskutiert, die Umsetzung steht allerdings noch aus. Das Ziel der Bundesregierung, gleichwertige Lebensverhältnisse in Deutschland einzuführen, also „Deutschland zukunftsfest zu machen und ländliche wie städtische Regionen nachhaltig attraktiv, wirtschaftlich vital und lebenswert zu gestalten“, wird bei der aktuellen Schuldenlast immer mehr zu einem Wunschtraum.

Die Krise in der Krise

Zu dieser schwierigen Ausgangslage kommt jetzt die globale Corona-Pandemie, die die Herausforderungen für die Kommunalfinanzen potenziert. Die Einnahmen aus vielen Bereichen fallen weg. Nahverkehr, Schwimmbäder, Bibliotheken und andere kommunale Einnahmequellen verzeichnen erhebliche Einbußen oder erwirtschaften bei laufenden Kosten keinerlei Gewinne mehr.

Die sich anbahnende globale Rezession wird ebenfalls auf die Einnahmen und Ausgaben der Kommunen durchschlagen. Die Gewerbesteuern werden fehlen, die Sozialausgaben werden steigen. Einige Beispiele: Die Stadt Kiel rechnet



mit mindestens 100 Millionen Euro weniger Einnahmen im Jahr 2020. Die Landeshauptstadt Saarbrücken erwartet, je nach Dauer des Lockdowns, Steuermindereinnahmen in Höhe von 15 bis 30 Prozent. Dies entspräche 65 bis 130 Millionen Euro. In Frankfurt am Main fehlt unter Umständen die Hälfte der Gewerbesteuern. Das entspricht einer Milliarde Euro. Auf dem Höhepunkt der Krise lag die Zahl der Nutzer des gesamten deutschen öffentlichen Nahverkehrs um 75 Prozent unter dem früheren Niveau. Ende April (Stand 20. April 2020) sind es „nur“ noch 68 Prozent weniger. Diese Einnahmen fehlen jetzt. Die Befürchtungen der Kommunen reichen somit bis hin zur Zahlungsunfähigkeit.

Einzelmaßnahmen

Rettungsschirm und Hilfspakete sind die beiden Begriffe, die im Augenblick immer wieder im Zusammenhang mit den Pandemie-Folgen fallen. Die Forderung nach einem kommunalen Rettungsschirm hat viele parteiübergreifende Befürworter in der Politik und bei den kommunalen Interessenverbänden. Erste Vorstöße gibt es aus Nordrhein-Westfalen, Thüringen und Brandenburg. Ansätze, Teillösungen und Vorstöße gibt es bereits. Vieles ist im Fluss. Erste Bausteine entlasten bereits Ende April 2020 die Städte und Gemeinden. Hilfe erhalten Kommunen in der Krise von der Bundesagentur für Arbeit (BA). Sie übernimmt Teile ihrer Lohnkosten. Kommunen können mit Hilfe des vom dbb abgeschlossenen „Tarifvertrags zur Rege-

lung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände TV COVID vom 30. März 2020“ erstmals Kurzarbeit außerhalb der Kern-, Hoheits- und Ordnungsverwaltung einführen. Dies schafft Entlastungen bei den Personalkosten in Höhe des von der BA gezahlten Kurzarbeitergelds und der Sozialversicherungsbeiträge.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat zudem mittlerweile Grundlagen für kommunale Mehrausgaben geschaffen, indem es im Haushaltsrecht die durch die Pandemie verursachten Finanzschäden isolierbar macht. Langfristige Zinsvereinbarungen sind bislang nur begrenzt erlaubt.

Die Bundesländer Thüringen und Brandenburg haben Ende April 2020 erste Rettungsschirme für die Kommunen auf den Weg gebracht. Brandenburgs Maßnahmen zielen auf die Stabilisierung der Einnahmen der Kommunen in den Jahren 2020 und 2021. Thüringen stützt mit 200 Millionen Euro die Haushalte seiner Kommunen.

Alle diese Einzelmaßnahmen werden nicht reichen. Darum positioniert sich der dbb klar und eindeutig: „Die Gemeinden, Städte und Landkreise brauchen genauso wie Unternehmen und Selbstständige einen Rettungsschirm“, so Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik des dbb. „Ohne verstärkte finanzielle Kraftanstrengungen von Bundes- und Landesregierungen wird es sehr schnell zu massiven Einschränkungen für die Bürgerinnen und Bürger kommen. Dies könnte sogar die jetzt wichtigen systemrelevanten Bereiche betreffen“, so Geyer weiter. ■



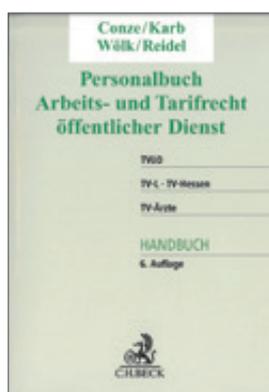
TVöD Bund Kommentar 2020

TVöD Jahrbuch mit allen wichtigen Tariftexten und der Entgeltordnung Bund

Von Jörg Effertz, 1. Auflage 2020, 1.360 Seiten, gebunden, Walhalla Fachverlag, 36,95 Euro, ISBN 978 3 8029 7921 7

Der Kommentar informiert zuverlässig am Arbeitsplatz, in Verhandlungen und unterwegs.

- Entgelttabellen 2018 / 2019 / 2020
- Berücksichtigung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 9. September 2019 zum TV EntgO Bund
- Kommentierung des TVöD einschließlich des Überleitungstarifvertrags
- Entgeltordnung des Bundes mit ausführlicher Einführung
- Tarifliche Regelungen für Auszubildende und Praktikantinnen / Praktikanten
- Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen
- Tarifverträge zur Altersversorgung und zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
- Rechtsprechungsüberblick zur Vorbeschäftigung bei der sachgrundlosen Befristung
- Praktische Erläuterungen zu den Tarifvorschriften, wichtige Urteile, angrenzende Gesetzestexte sowie Musterverträge unterstützen Sie bei der rechtssicheren Anwendung des Tarifrechts. ■



Personalbuch Arbeits- und Tarifrrecht öffentlicher Dienst

Handbuch | TVöD, TV-L, TV-Hessen, TV-Ärzte

Von Dr. Peter Conze, ehem. Prof. an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, Dr. Svenja Karb, Prof. an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, Dipl.-Verwaltungswirt Wolfgang Wölk, ehem. Sachbearbeiter bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien, Dr. Alexandra-Isabel Reidel, Prof. an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, 6. Auflage 2020, 792 Seiten, paperback, Verlag C. H. Beck, 75 Euro, ISBN 978 3 406 74909 4

Das lexikalisch aufgebaute Personalbuch stellt neben dem Arbeits- und Tarifrrecht die lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bezüge dar. Zusätzlich erfolgt zu jedem Stichwort ein beamtenrechtlicher Diskurs. Kernpunkte sind:

- Abmahnung und Kündigung
- Befristeter Arbeitsvertrag
- Entgeltordnung (Bund / Länder / Hessen / Lehrer / VKA)
- Pflegezeit und Familienpflegezeit
- Sozial- und Erziehungsdienst
- Urlaub und Urlaubsabgeltung ■



Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck, Prof. Dr. Wolfgang Noftz und Dr. Dagmar Oppermann, Bandherausgeber Dr. Wolfgang Fichte, Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 1 / 2020 (April 2020), 8.172 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 182 Euro, ISBN 978 3 503 02877 1

Der Kommentar zum Recht der gesetzlichen Rentenversicherung führt sicher durch sämtliche Vorschriften des SGB VI. Die ausführlichen Kommentierungen und Erläuterungen unterstützen bei der Anwendung des Rentenversicherungsrechts und erläutern seine Systematik sowie die sozial- und rechtspolitischen Entwicklungen.

Das Werk beinhaltet unter anderem:

- eine umfassende Kommentierung der Regeln zur Mütterrente und zur Rente mit 63
- aktuelle Gesetzestexte zum Übergangsgeld und zu den Entgeltpunkten
- Entscheidungshilfen für die Rechtspraxis

Mit der Ergänzungslieferung 1 / 2020 wird der durch die zahlreichen Gesetzesänderungen der vergangenen Jahre ergänzte und unübersichtlich gewordene Gesetzestext insgesamt neu gefasst. ■

Tarifautonomie gewährt kein Recht auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags

Nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) können Tarifverträge durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) für allgemeinverbindlich erklärt werden. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat entschieden, dass es jedoch keinen verfassungsrechtlichen Anspruch darauf gibt, dass ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird (BVerfG, Beschluss vom 10. Januar 2020, Aktenzeichen 1 BvR 4/17).

Der Fall

Die Gewerkschaft IG BAU hat mit zwei Arbeitgeberverbänden Tarifverträge über Sozialkassen des Baugewerbes abgeschlossen. Zweck der Sozialkassen ist es, im Bereich des Urlaubs, der Altersversorgung und der Berufsbildung Leistungen zu erbringen. Finanziert wird dies über Beiträge der Arbeitgebenden, die im Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) festgelegt sind. Grundsätzlich ist die Beitragspflicht auf die Arbeitgebenden beschränkt, die wegen ihrer Mitgliedschaft in einem tarifschließenden Verband an den VTV gebunden sind. Allerdings wurde der VTV in der Vergangenheit regelmäßig nach § 5 TVG vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) für allgemeinverbindlich erklärt. Dies hatte zur Folge, dass auch nicht tarifgebundene Arbeitgebende zu Beiträgen herangezogen wurden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass die Allgemeinverbindlicherklärungen des VTV der Jahre 2008 und 2010 unwirksam seien. Sie hätten den Voraussetzungen im damals geltenden TVG nicht entsprochen. Gegen diesen Beschluss wurde Verfassungsbeschwerde eingelegt.

Die Entscheidung

Das BVerfG hat die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen. Aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) folge für die Beschwerdeführenden kein verfassungsunmittelbarer Anspruch auf eine Allgemeinverbindlicherklärung des VTV. Die Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG schütze zwar das Recht der Tarifparteien, auch Tarifverträge abzuschließen, die von vornherein darauf zielen, auch Nichtmitglieder zu verpflichten. Daraus folge aber kein Anspruch darauf,

dass diese für allgemeinverbindlich erklärt werden. Der Staat dürfe seine Normsetzungsbefugnis nicht beliebig außerstaatlichen Stellen überlassen und die Bürgerinnen und Bürger nicht schrankenlos der normsetzenden Gewalt von Akteuren ausliefern, die ihnen gegenüber nicht demokratisch oder mitgliedschaftlich legitimiert sind, so das Karlsruhe Gericht. Der Gesetzgeber habe die Allgemeinverbindlicherklärung in § 5 TVG als Ermessensentscheidung gefasst. Dem Staat verbleibe also eine Entscheidungsmacht, die zwar keine Einmischung in der Sache legitimiere, aber einen Vorbehalt des öffentlichen Interesses beinhalte. Das Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG garantiere den Koalitionen die tatsächlich realisierbare Chance, durch ihre Tätigkeit die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern. Soweit diese Chance nicht gegeben sei, kann Abhilfe verlangt werden. Ein solcher Fall sei hier aber nicht erkennbar.

Das Fazit

Tarifverträge gelten grundsätzlich nur für die Tarifvertragsparteien und ihre Mitglieder. Wird ein Tarifvertrag durch das BMAS für allgemeinverbindlich erklärt, gilt dieser Tarifvertrag auch darüber hinaus. Nach Auffassung des BVerfG ergibt sich aus der in Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie jedoch grundsätzlich kein Recht darauf, dass ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird. ■

Zwangsweise Körperpflege einer Pflegehelferin bei einem Demenzkranken rechtfertigt Kündigung

Wird ein demenzkranker Heimbewohner durch Pflegekräfte bei massiver Gegenwehr zwangsweise gewaschen und rasiert, stellt das trotz hygienisch gebotener Gründe regelmäßig eine körperliche Misshandlung dar, die zu einer Kündigung berechtigen kann (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 9. November 2019, Aktenzeichen 5 Sa 97/19).

Der Fall

Die Klägerin war bei der Beklagten als Altenpflegehelferin im Pflegebereich für Demenzkranke beschäftigt. Einer der zu Pfl-

genden war Herr S., der an hochgradiger Demenz litt. Herr S. konnte cholerisch und aufbrausend sein und lehnte regelmäßig eine Körperpflege ab. Eines Morgens hielt sich Herr S. in einer Sitzecke des Wohnbereichs auf. Er hatte noch seinen Schlafanzug an, in den er bereits am Vortag eingenässt hatte. Laut Pflegedokumentation lehnte Herr S. mehrere Tage zuvor die Körperpflege ab. Die Klägerin konnte ihn letztendlich dazu bewegen, mit ihr zusammen das Bad in seinem Zimmer aufzusuchen und sich waschen zu lassen. Nach kurzer Zeit begann Herr S. sich aber gegen die Körperpflege zu wehren. Ein Kollege der Klägerin, eine ausgebildete Pflegefachkraft, kam zur Hilfe. Der Kollege hielt – entweder allein oder zusammen mit der Klägerin, das konnte das Gericht nicht mehr genau feststellen – Herrn S. fest, so dass sich dieser nicht mehr wehren und die Klägerin ihn waschen und schließlich rasieren konnte. Herr S. versuchte, sich mit allen Kräften zu wehren. Er schrie, spuckte den Kollegen der Klägerin an und trat in dessen Genitalbereich.

Währenddessen trat der Direktor des Heims hinzu und suspendierte die Klägerin und ihren Kol-



legen vom Dienst. Nach ordnungsgemäßer Beteiligung des Betriebsrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos und hilfsweise ordentlich.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) entschied, dass die ordentliche Kündigung wirksam ist. Das Gericht hat festgestellt, dass die Klägerin gegen Herrn S. körperliche Gewalt eingesetzt hat, um die Körperpflege abschließen zu können. Der Einsatz von Zwang und Gewalt gegen Heimbewohner stelle eine Misshandlung dar, die je nach den Umständen des Einzelfalls ein unterschiedliches Gewicht haben könne. Im vorliegenden Fall habe die Klägerin entgegen dessen unmissverständlich erkennbaren Willen Herrn S. gewaschen und rasiert. Zwar sei die Körperpflege aus hygienischen Gründen geboten gewesen, nicht geboten gewesen war hingegen der Einsatz von Zwangsmitteln. Eine akute Gefahr für Herrn S. oder andere Bewohnerinnen und Bewohner des Heims, die ein sofortiges Einschreiten erfordert hätte, habe nicht bestanden. Weder die Klägerin noch ihr Kollege seien berechtigt gewesen, über derartige Zwangsmaßnahmen zu entscheiden und diese anzuwenden. Dennoch hielt das Gericht die außerordentliche Kündigung der Klägerin für nicht gerechtfertigt. Im vorliegenden Fall wäre es der Beklagten zuzumuten gewesen, die Klägerin noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu beschäftigen. Angesichts der

langen Beschäftigungszeit der Klägerin von annähernd 25 Jahren, in denen es nicht zu Beanstandungen gekommen sei, und unter Berücksichtigung ihres Lebensalters, sei der Klägerin eine Übergangszeit zuzubilligen gewesen. Jedoch stehe die Abwägung der beiderseitigen Interessen einer fristgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht entgegen. Die Klägerin habe ihre Pflichten als Pflegehelferin schwerwiegend verletzt, was die Beklagte keinesfalls dulden könne. Angesichts der massiven Gewaltanwendung gegenüber Herrn S. sei selbst eine einmalige Hinnahme der Pflichtverletzung ausgeschlossen, da die Beklagte als Betreiberin des Heims ein solches Verhalten zum Schutz der Bewohner strikt zu unterbinden habe. Sie müsse sich auf ihre Mitarbeitenden, die mit den Pflegebedürftigen oft alleine seien, uneingeschränkt verlassen können. Das sei bei der Klägerin nicht mehr gewährleistet, zumal sich die Klägerin auch nicht klar und eindeutig von ihrem Fehlverhalten distanziert habe.

Das Fazit

Durch das Urteil stellt das Gericht klar, dass körperliche Gewalt kein Erziehungsmittel ist, um Menschen mit fehlender Einsichtsfähigkeit zu einem bestimmten Verhalten zu bewegen. Gewalt bleibe Gewalt und werde als solche empfunden, auch wenn sie einem vermeintlich guten Zweck dienen soll. ■

Schadensersatz für gestohlene Weinflaschen

Entwendet ein Arbeitnehmer aus dem Betrieb seines Arbeitgebers Weinflaschen, für die dieser dann teuren Ersatz auf dem Markt für den Kunden beschaffen muss, ist der aufgewendete Betrag vom Beschäftigten zu ersetzen (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 3. Februar 2020, Aktenzeichen 1 Sa 401/18).

Der Fall

Der Beklagte war im Hotel der Klägerin als Direktionsassistent beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Schleswig-Holstein (MTV) kraft Allgemeinverbindlicherklä-

rung Anwendung. Der Beklagte entwendete aus dem Betrieb seiner Arbeitgeberin zwei Sechs-Liter-Flaschen „Chateau Petrus Pommerol“, Jahrgang 1999, die diese zuvor zu einem Gesamtpreis von 13.757,60 Euro an einen ihrer Kunden verkauft und bei sich im Hotel eingelagert hatte. Der Beklagte verkaufte die Weinflaschen für 9.000 Euro pro Flasche an einen Händler. Nach Bemerken des Diebstahls wurde der Arbeitnehmer fristlos entlassen. Die dagegen gerichtete Kündigungsschutzklage blieb in allen Instanzen erfolglos. Der Kunde verlangte von der Klägerin Ersatz für den Verlust der Weinflaschen. Daraufhin erwarb diese für den Kunden zwei Weinflaschen des gleichen Jahrgangs für insgesamt 39.500 Euro. Diesen Betrag verlangte sie sodann mittels Zahlungsklage vom Beklagten zurück. Dieser hielt den Preis für überteuert und war der Ansicht, dass der Schadensersatzanspruch gemäß § 14 der Ausschlussfristenregelung im allgemeinverbindlichen MTV für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Schleswig-Holstein nicht rechtzeitig geltend gemacht worden und somit verfallen ist.

Die Entscheidung

Das LAG hat der Klage stattgegeben. Der Beklagte hat durch den Diebstahl den berechtigten Besitz der Klägerin verletzt und ist ihr deshalb zum Ersatz des Schadens in Form der Ersatzbeschaffung der Weinflaschen verpflichtet. Ein vom Gericht eingeholtes Gutachten hielt den Preis auch für angemessen. Zudem sei der Anspruch nicht verfallen, da die Beklagte rechtzeitig Klage erhoben hat. Denn die im MTV geregelte Ausschlussfrist von drei Monaten nach Ausscheiden aus dem Betrieb beginnt erst ab der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu laufen. Dies sei hier nicht die Kündigung selbst, sondern der Beschluss über die Verwerfung der Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht gewesen. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

Das Fazit

Zu Recht kommt das Gericht zu dem Schluss, dass erst mit der Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens vor dem BAG die Kündigung wirksam und das Arbeitsverhältnis beendet ist. Zudem kann Beschäftigten ein Diebstahl, neben dem Verlust des Arbeitsplatzes, auch deutlich teurer zu stehen kommen als ein vermeintlicher Erlös aus dem Diebesgut. ■

Zitat des Monats:



Der Staat ist zurück. Nicht als autoritärer Staat, den man fürchten müsste, auch nicht als patrimonialer Staat, der uns vorgibt, wie wir zu leben hätten. Sondern ein Staat, der auf solidarischer Einsicht beruht. In unserem Bemühen, gemeinsam durch die Krise durchzukommen, merken wir, dass wir auf eine Instanz angewiesen sind, die sanktionsbeschwert ist, Vorgaben für alle machen kann. Die allermeisten finden das gut.

Heinz Bude, Soziologe an der Universität Kassel, in einem Tagesspiegel-Interview vom 21. April 2020

#zusammen

Der Soziologe Bude lobt den Staat als Instanz, die Vorgaben macht. Wahrscheinlich hätte er das so noch vor einem halben Jahr erst gar nicht gesagt oder aber er wäre in einem Shitstorm größeren Ausmaßes untergegangen. Jetzt ist der Staat mehr als ein notwendiges Übel. Vor allem, wenn man über die Grenzen schaut, ist der

Staat in Deutschland eine Institution, die unaufgeregt und effektiv eine schlimme Krise eindämmt und sich dazu eines funktionierenden, eines engagierten und oftmals auch eines erfindungsreichen öffentlichen Dienstes bedienen kann.

Trotzdem brauchen wir keine neue Staatsverehrung, vielmehr brauchen wir

eine klare Analyse, wo dieser öffentliche Dienst gestärkt werden muss und wo er auf Grund vermeintlicher ökonomischer Zwänge doch schon so kaputtgespart war, dass er die berechtigten Erwartungen der Bürger nicht mehr erfüllen kann. Diese Erwartungen werden in den nächsten Jahren hoch bleiben! ■



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- | | |
|--|--|
| <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 |

- 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