

dbb Hessen Nachrichten

NUMMER 6/2020

HABEN SIE GEDULD

Liebe Mitglieder,

Ostern ist ein Fest, das man gerne im Kreis der Familie verbringt. Dass dies dieses Jahr nicht geht, ist die Schuld des Corona-Virus. Wir hoffen aber, dass Sie trotz allem einen Weg finden, sich die anstehenden Feiertage, trotz aller Sorgen, ein wenig nett zu machen und den widrigen Krankheitserreger für einen Moment aus Ihren Gedanken verbannen können.

Bleiben Sie stark und optimistisch!

(Trotz Corona) Frohe Ostern!



Was darf der Chef – und was nicht?

In einigen Beschäftigtengruppen kam es in den vergangenen Tagen zu Unruhe. Einige kommunale Dienstherren sollen versucht haben, Mitarbeiter zum Überstunden- oder Urlaubsabbau zu bewegen, weil es wegen des Coronavirus weniger zu tun gab. Wir haben einmal

die wichtigsten Fragen und Antworten hier für Euch zusammengefasst.

Haben Beschäftigte Anspruch auf Vergütung/Besoldung, wenn der Arbeitgeber/Dienstherr wegen des Corona-Infektionsrisikos von der Arbeit freistellt?

Ja. Bei einer Freistellung durch den Arbeitgeber behalten Beschäftigte immer ihren Vergütungs-/Besoldungsanspruch. Ein Zwangsurlaub hingegen scheidet ebenso aus wie ein verpflichtender Abbau von aufgebauten Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten, die zur Verfügung der Beschäftigten stehen.

Schließung des Betriebs/der Dienststelle durch behördliche Anordnung

Nach Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der wir uns ausdrücklich anschließen, behalten Beschäftigte den Anspruch auf Entgeltfortzahlung und müssen die ausgefallenen Arbeitsstunden auch nicht nacharbeiten, wenn der Betrieb/die Dienststelle auf behördliche Anordnung wegen des im Betrieb/der Dienststelle durch dessen/deren besondere Art angelegten Risikos geschlossen wird (sogenannten Betriebsrisiko). Voraussetzung ist, dass der/die Beschäftigte arbeitsfähig ist, die Arbeitsleistung aber wegen der Schließung nicht erbracht werden kann.

Kann mein Arbeitgeber anordnen, dass Beschäftigte jetzt ihren Urlaub nehmen müssen?

Nein. Der Urlaubsanspruch eines Beschäftigten steht auch in solch einem Krisenfall nicht zur Disposition des Arbeitgebers. Die Inanspruchnahme von Erholungsurlaub - und dazu zählt auch der Sonderurlaub nach dem SGB IX – erfordert immer einen entsprechenden Urlaubsantrag des Beschäftigten. Auch im Falle einer auch teilweisen Schließung einer Dienststelle/ Betriebes kann der Arbeitgeber nicht einseitig den „Verbrauch“ der bestehenden Urlaubsansprüche der Beschäftigten anordnen. Soweit Beschäftigte

noch über Resturlaub aus dem Vorjahr verfügen, kann es sinnvoll sein, diesen nun zu nehmen, damit es nicht zu einem Verfall des Resturlaubs zum 31. März 2020 kommt.

Darf der Arbeitgeber den Abbau von Zeitguthaben aus einem Arbeitszeit- oder Gleitzeitkonto anordnen?

Diese Frage kann leider nicht pauschal beantwortet werden. Rechtsgrundlage eines Arbeitszeitkontos ist nahezu immer eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung, die die erforderlichen Regelungen und die Art des Arbeitszeitkontos und die Verwendung von Zeitguthaben oder Schulden festlegen. Sieht die entsprechende Regelung vor, dass der Arbeitgeber – zum Beispiel zum Ausgleich des schwankenden Arbeitsanfalls – über das Zeitguthaben verfügen kann, so dürfte im vorliegenden Fall auch eine entsprechende Anordnung zum Abbau positiver Zeitguthaben denkbar sein. Die allermeisten Arbeitszeit- und Gleitzeitkonten im Bereich sind jedoch sogenannten „Verfügungskonten“ zu Gunsten der Beschäftigten. Dies bedeutet, dass Freistellungen unter Verbrauch von Zeitguthaben in der Regel nicht einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden können, es sei denn, die Dienst- oder Betriebsvereinbarungen eröffnet dem Arbeitgeber für bestimmte Fälle explizit eine solche Möglichkeit.

Weitere Informationen unter: <https://www.dbb.de/corona-informationen-tarifbeschaeftigte.html>

Kurzarbeit im kommunalen Bereich

Nach der Angst um die Gesundheit bestimmt die wirtschaftliche Zukunftsangst das Leben der Menschen in besonderer Weise. Dem haben die Tarifpartner VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände), dbb und ver.di mit Regelungen zur Kurzarbeit im kommunalen Bereich Rechnung getragen. Dabei einigten sich die Tarifpartner auf Eckpunkte für einen Tarifvertrag, die Sicherheit und Klarheit bringen – für die Beschäftigten und die Kommunen. dbb Tarifchef Volker Geyer zusammenfassend: „Unsere beiden Kernbotschaften lauten: Erstens: Dort, wo durch die Corona-Pandemie aktuell Arbeit wegfällt, gilt ein umfassender Beschäftigungsschutz. Die Arbeitsplätze sind langfristig gesichert. Zweitens ist es uns gelungen, die Verluste des Nettoeinkommens auf ein Minimum zu begrenzen.“ Außerdem stellte er klar, dass dieser Tarifvertrag ein Beitrag sei, um eine absolute Ausnahmesituation zu regeln. Geyer wörtlich: „Das ist kein Muster. In aller Deutlichkeit: Das ist ein zeitlich und inhaltlich begrenzter Ausnahmefall, den wir hier regeln. Denn grundsätzlich haben wir im öffentlichen Dienst zu viel und nicht zu wenig Arbeit.“

Rechtsicherheit für Sitzungen per Videokonferenz

Da Mitgliederversammlungen in der klassischen Form der physischen Zusammenkunft der Mitglieder derzeit nicht erlaubt sind, hat der Bundesgesetzgeber mit seinem

Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht v. 27. März 2020

Abhilfe geschaffen.

Dort heißt es in **Art. 2, § 5, Abs. 2 u. 3:**

Vereine und Stiftungen

(1) ...

(2) Abweichend von § 32 Absatz 1 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs kann der Vorstand auch ohne Ermächtigung in der Satzung Vereinsmitgliedern ermöglichen,

1. an der Mitgliederversammlung ohne Anwesenheit am Versammlungsort teilzunehmen und Mitgliederrechte im Wege der elektronischen Kommunikation auszuüben oder
2. ohne Teilnahme an der Mitgliederversammlung ihre Stimmen vor der Durchführung der Mitgliederversammlung schriftlich abzugeben.

(3) Abweichend von § 32 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ist ein Beschluss ohne Versammlung der Mitglieder gültig, wenn alle Mitglieder beteiligt wurden, bis zu dem vom Verein gesetzten Termin mindestens die

Hälfte der Mitglieder ihre Stimmen in Textform abgegeben haben und der Beschluss mit der erforderlichen Mehrheit gefasst wurde.

Mit dieser Bestimmung sind nunmehr auch Verfahren wie bspw. Online/Video-Konferenzen und Telefonkonferenzen zulässig. Bei einem Umlaufverfahren per Mail bspw. steht die Zulässigkeit einer einfachen freitextlichen Rückmeldung per Mail in Frage, hier empfiehlt sich eine echte schriftliche Zustimmung im Vorfeld.

Die Bestimmung des § 5 in Art. 2 des Gesetzes tritt am 31.12.2021 außer Kraft.

Somit haben die Gewerkschaften die Möglichkeit, auch ohne physische Zusammenkunft der Gremienmitglieder rechtsgültig Beschlüsse zu fassen.

Tod von Finanzminister Schäfer, Boddenberg wird Nachfolger

Der bisherige innenpolitische Sprecher der CDU-Landtagsfraktion, Michael Boddenberg, wird neuer Finanzminister in Hessen. Er tritt damit die Nachfolge von Dr. Thomas Schäfer an, der vor wenigen Tagen völlig überraschend aus dem Leben geschieden war. Die Nachricht vom Tod Schäfers hat auch den dbb Hessen sehr nachdenklich gemacht. „Mit großer Bestürzung haben wir vom plötzlichen und völlig unerwarteten Tod von Dr. Thomas Schäfer erfahren“, sagt der Landesvorsitzende des dbb Hessen, Heini Schmitt. „Wir sind fassungslos und tief betroffen.“

„In Gedanken sind wir in diesen schweren Stunden bei seiner Familie, die einen geliebten Menschen verloren hat“, sagt Schmitt weiter. „Wir haben Dr. Thomas Schäfer als einen scharfsinnigen und fachlich höchst versierten Politiker kennengelernt und geschätzt. Mit ihm verliert die hessische Landespolitik eine der tragenden Säulen ihrer Regierungsarbeit.“

Michael Boddenberg beglückwünschen wir zur Ernennung zum Hessischen Finanzminister in einer schwierigen Zeit und unter traurigen Umständen. Wir wünschen ihm viel Erfolg bei seiner neuen Aufgabe.



dbb
vorteilswelt



dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah

Impressum:

V.i.S.d.P.: Andreas Nöthen, Pressesprecher dbb Hessen,

dbb Landesbund Hessen, Europa-Allee 103 (Praedium), 60486 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 28 17 80, +49 170 7335511