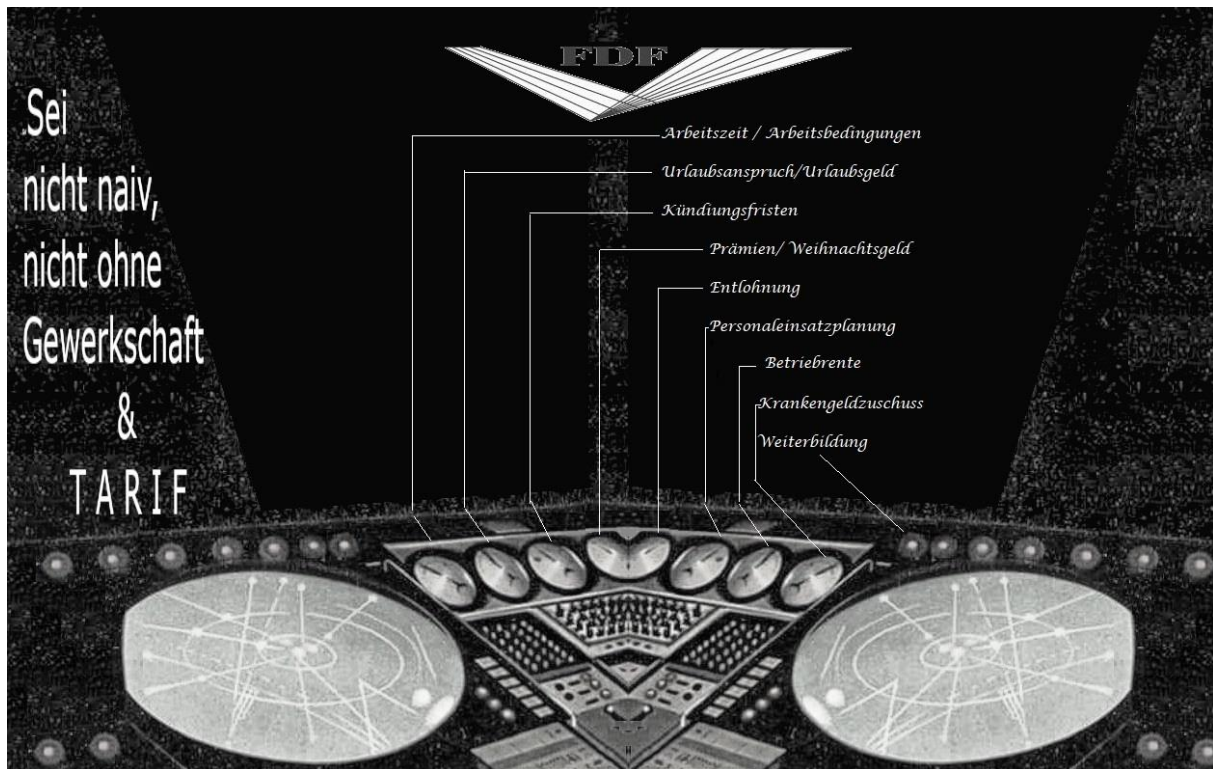


inside direct

01/2021

21. Januar 2021



In der Inside 01-2021 möchten wir uns dem Thema Tarifvertrag/Corona Tarif Vertrag widmen.

Alle Tarifverträge(TV) sind sehr gut verfasste Werke, die Branchen/Betrieb spezifische Inhalte besitzen.

In der Erstellung eines Tarifvertrages steckt sehr viel Arbeit (Gremiumsarbeit) und uns als Fachverband steht es auch nicht zu, irgendwelche Tarifverträge zu kritisieren oder gar mies zureden.

Bitte weiterreichen - auch in andere Bereiche!!!!

Rechtliches

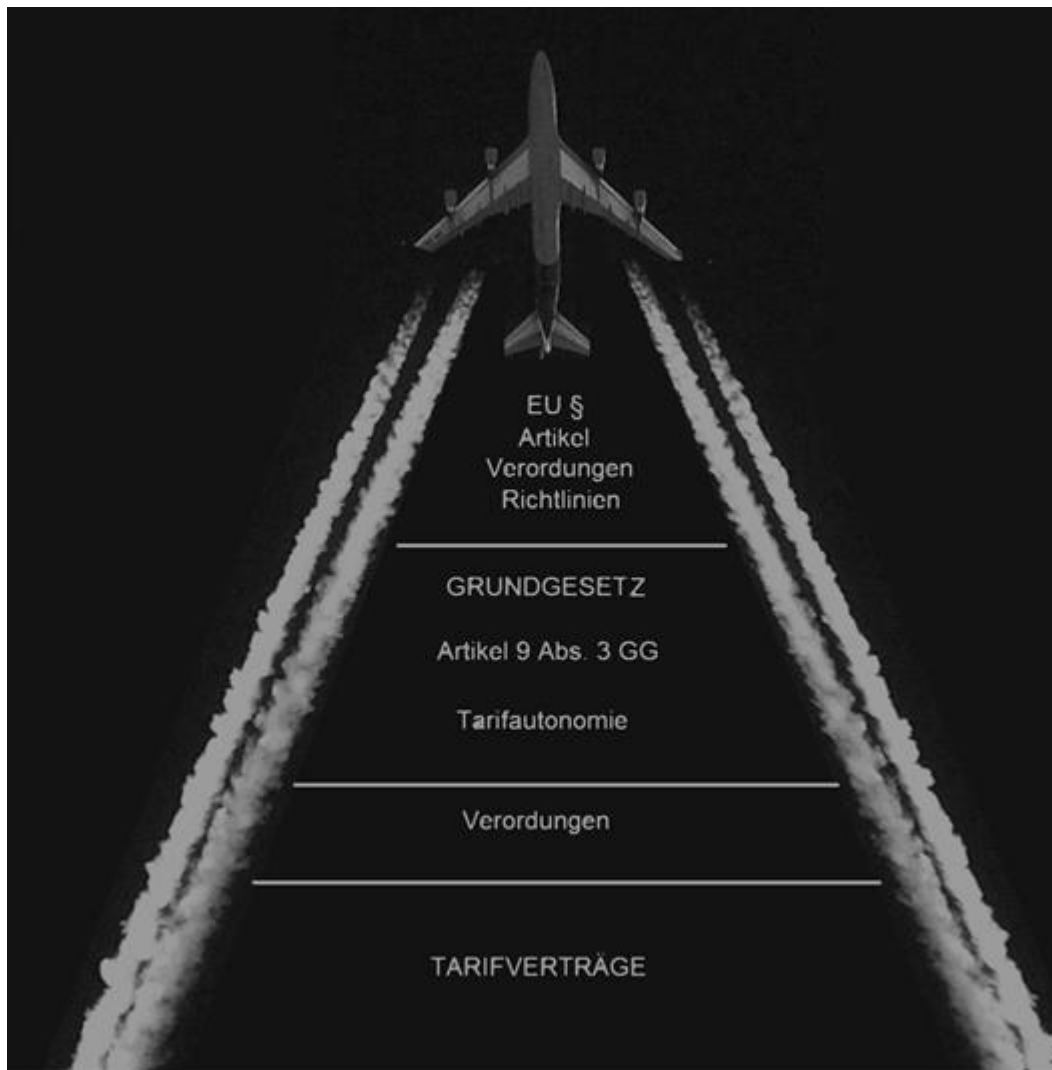


Abb. Rechtspyramide – Tarif

Die Rechtspyramide „TARIF“ zeigt die hierarchische Abhängigkeit der Rechtsprechung und der Gestaltung von Tarifverträgen. Beginnend mit der EU Gesetzgebung, welche jedoch zum größten Teil die Tarifaufonomie der einzelnen Mitgliedsstaaten billigt und respektiert, wenn diese nicht gegen die bestehenden EU Gesetze, EU Verordnungen und EU Richtlinien verstoßen. Im Artikel 9 Absatz 3 des Grund Gesetz der Bundesrepublik Deutschland ist das Recht auf Tarifaufonomie verankert. Nachfolgende Verordnungen (AZO, Arbeitsstätten Verordnungen) sind sinnvolle Ergänzungen, die sich dann in den Ausführungen von Tarifverträgen wiederfinden. Eine Berücksichtigung des Tarifrechts in der Verfassung (GG) zeigt die hohe rechtliche Wertigkeit von Tarifverträgen, das ist leider nicht in allen EU Mitgliedsstaaten gegeben.

Bitte weiterreichen - auch in andere Bereiche!!!!



Statistik

Die gelistete Statistik soll verdeutlichen, wie die Arbeitswelt im Wandel ist

- ca. 40 Mio. Erwerbstätige (Tendenz leicht steigend)
- Teilzeitbeschäftigung/Leiharbeit (25% (50% weibl.)) (Tendenz **steigend**)
- 80.000 Tarifverträge (jährlich 6000 neue TV) (davon ca. 20.000 Verbands- oder Flächentarifverträge; ca. 50.000 Firmentarifverträge und ca. 10.000 Tarifverträge für den öffentlichen Dienst)
- Durchschnittliche Laufzeit der TV, ca. 27 Monate (Tendenz leicht steigend)
- Mehr als 50 Gewerkschaften (nahezu konstant)
- ca. 50 % der Beschäftigten unterliegen der Tarifbindung (**weiterhin Rückläufig**)
- ca. 7 Mio. Gewerkschaftsmitglieder (**weiterhin Rückläufig**)
- Organisationsgrad < 20% (**weiterhin Rückläufig**)
- Verdi < ca. 2 Mio. Mitglieder, GDF > ca. 2000 Mitglieder (**leider keine Steigerung**)
- Demografische Verteilung der Gewerkschaftsmitglieder:
 - 18 – 30 J ca. 10 %
 - 31 – 40 J ca. 15 %
 - 41 – 50 J ca. 30 %
 - 51 – älter ca. 45 %

Leider verdeutlichen die Zahlen, dass der Organisationsgrad der Beschäftigten sich verringert, das kann für die Tariflandschaft in der Bundesrepublik zukünftig verheerende Auswirkungen haben.

Für jeden Arbeitnehmer muss die gewerkschaftliche Mitgliedschaft eine selbstverständliche Verpflichtung sein !!!



Gewerkschaftstypologie

Internationale Ebene (weltweit/europäisch)

Zusammenschlüsse der verschiedenen nationalen Gewerkschaften und Gewerkschaftsbünde, mit gemeinsamen Koordinationsansätze, dass heute zunehmend im Rahmen der Globalisierung an Bedeutung gewinnt.

IBG; WGB; IWW; IAA; ETUC; ITF/ETF

nationale Ebene:

politisch-weltanschaulich Einheitsgewerkschaft

Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

Richtungsgewerkschaft Gewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB)

weitere nationale Ebene:

arbeitsmarktbezogene Industrie- und Branchengewerkschaft/Multibranchengewerkschaft

IG Metall; ver.di Berufsgewerkschaft Marburger Bund;

Spartengewerkschaften (nicht im DGB)

Vereinigung Cockpit

Gewerkschaft deutscher Lokführer (GDL)

Gewerkschaft der Flugsicherung (GDF)

Status-/Standesgewerkschaft Gewerkschaften des Deutschen Beamtenbundes (dbb)

Fachgewerkschaft Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH)

Betriebsgewerkschaften (wie z.B.in Japan, sind aber in Deutschland nicht zulässig)
(Ausnahmen gab es bei der ehemaligen Bundesbahn/Bundespost Organisation)



Allgemeines zum Tarifvertrag

Tarifverträge haben 3 wesentliche Eigenschaften:

- die Schutzfunktion
- die Ordnungsfunktion
und
- die Friedensfunktion

Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifparteien. Tarifparteien sind diejenigen Personen und Personengruppen bzw. Verbände (Gewerkschaften / Arbeitgeber/Arbeitgeberverbände); die autorisiert sind, Tarifverträge abzuschließen.

Die Inhalte von Tarif von Tarifverträgen regeln:

- I.) den sogenannten schuldrechtlichen Teil eines Tarifvertrages
Friedens- und Einwirkungspflicht
- II.) die **Rechtsnorm** des Tarifvertrages
 - Inhalt
 - Ausschlussfristen
 - Beendigung
 - **Weitere Regelungen** :
 - Arbeitsentgelt (Lohn, Gehalt, ...)
 - Arbeitszeiten
 - Urlaubsanspruch
 - Arbeitsbedingungen
 - Abschluss und Kündigung von Arbeitsverhältnissen
 - Laufzeit des Vertrages

Wichtig:

nach Ablauf des Tarifvertrages, gelten die Rechtsnormen weiter !!!



Tarifvertrag und gewerkschaftliche Bindung

In der folgenden Tabelle (A und B) haben wir (FDF) einige Vorteile einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft herausgearbeitet und tabellarisch aufgelistet.

rechtliche Vertrags-Bindungen	Mitglieder von Gewerkschaften	NICHTMITGLIEDER
TARIFVERTRAG	Anspruch	<u>NEIN keinen Anspruch</u>
LOHN Prämien ATZ Günstigkeitsprinzip Sonstiges (u.v.m.)		
Rechtliche Bindung	Beide (AV/TV) gelten, Tarifvertrag übergeordnet Günstigkeitsprinzip	<u>nur</u> Arbeitsvertrag
Vertragsrecht	Einzelvertrag & Kollektivrecht übergeordnet	EINZELVERTRAG
Bedingung gerichtlich einklagbar	Beide Verträge (AV/TV) je nachdem welche Beding- ung für AN günstiger ist	<u>nur</u> Vertrags- Bedingungen aus dem Arbeitsvertrag
Arbeitsrechtsschutz	ja	NEIN
Freizeit Unfall Versicherung	ggf.	NEIN
Streikrecht	ja außerhalb der Friedenspflicht	Streik wäre <u>ein</u> Kündigungsgrund
Anspruch Streikgeld	ja	nein

Tabelle (A) : Vorteile der Mitglieder von Gewerkschaften / Nichtansprüche der NICHTMITGLIEDER

Bitte weiterreichen - auch in andere Bereiche!!!!

Wichtige Inhalte von Tarifverträgen		§ Was in Gesetze allgemein Gültig geregelt ist	Was im TV für Gewerkschaftsmitglieder geregelt ist
30 Stunden-Woche	XX - bis 38 Stunden-Woche <i>je nach Tätigkeit, Branche und Tarifgebiet</i>	48 Stunden-Woche	Xx- bis 38 Stunden-Woche (je nach TV)
Arbeitswoche Mo bis Fr	Arbeitswoche Mo bis Fr <i>je nach Tätigkeit im OP Dienst</i>	Arbeitswoche Mo bis Sa	Arbeitswoche Mo. bis Fr
6 Wochen Urlaubsanspruch	6 Wochen Urlaubsanspruch	4 Wochen Urlaubsanspruch	6 Wochen Urlaubsanspruch
Weihnachtsgeld	Weihnachtsgeld	NEIN Keine Regelung	JA gemäß TV
Urlaubsgeld	Urlaubsgeld	NEIN Keine Regelung	JA gemäß TV
Prämien <i>je nach Tätigkeit</i>	Prämien <i>je nach Tätigkeit</i>	NEIN Keine Regelung	JA gemäß TV
Übernahme	Übernahmeanspruch <i>für Azubis/Duale Studenten/Praktikanten/Tranies</i>	NEIN Keine Regelung	JA gemäß TV
Vermögenswirksame Leistungen oder Altersversorgung	Vermögenswirksame Leistungen oder Altersversorgung	NEIN Keine Regelung	JA gemäß TV
Kündigungsschutz	Kündigungsschutz und Gehaltssicherung	NEIN Keine Regelung	JA gemäß TV
Gehaltserhöhung/Ausbildungsvergütung	Gehaltserhöhung/Ausbildungsvergütung	NEIN Keine Regelung	JA gemäß TV

Tabelle (B) : Gegenüberstellung Gesetze/ Tarifvertrag

In der folgenden Darstellung haben wir den zweiten Teil der Rechtspyramide, die dem Tarifvertrag folgenden untergeordneten Vereinbarungen, Verträge und Weisungen skizziert.

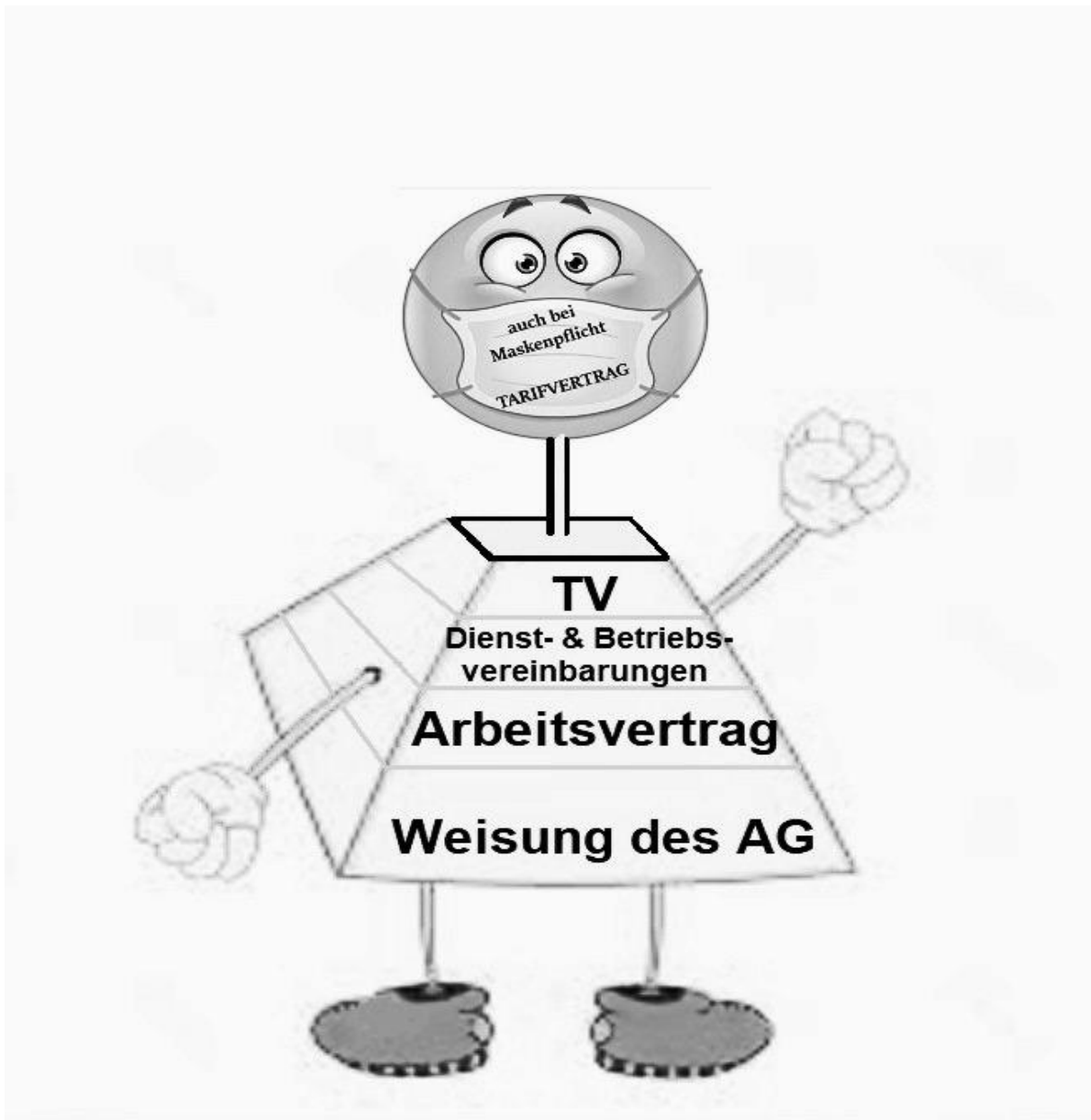


Abb.: dem Tarifvertrag folgende arbeitsrechtliche Beiwerke

Die meisten großen Gewerkschaften (Verdi, IGM, IGBE, GEW) und auch die kleineren sogenannte Spartengewerkschaften (GDF, GDL, Ufo, Cockpit) haben in dieser schweren Zeit der Corona Pandemie zum Schutze Ihrer Mitglieder recht schnell und unkonventionell sogenannte Corona Tarifverträge mit den Arbeitgebern ausgehandelt.

Hier geht der Dank an alle Beteiligten Sozialpartner, der Politik, AN und AG Verbände/Gewerkschaften.

Da die TV/Corona TV auch zum größten Teil für nichttarifgebundene Arbeitnehmer (Nichtgewerkschaftler) gelten, kann man nur hoffen, dass die Kollegen/Innen sich in

Bitte weiterreichen - auch in andere Bereiche!!!!



besseren Zeiten daran zurück erinnern und bei den Gewerkschaften auch aus Solidaritätsgründen eintreten und mitarbeiten. Eine moralische Verpflichtung besteht auf jeden Fall.

Die folgende Auflistung (ohne Gewähr auf Vollständigkeit/Richtigkeit) soll mögliche Punkte eines Pandemie/COVID/Corona Tarifvertrag aufzeigen.

Alle dieser Art von TV haben die Aufgabe den Schaden für die Beschäftigten so gering wie möglich zu halten und den Arbeitsplatz zu sichern. Diese Tarifverträge haben geringe Laufzeiten, um sehr schnell und flexibel diese Tarifverträge an die Gegebenheiten (Pandemie) durch die Tarifpartner einzugehen/anzupassen. Auch Corona Tarif Verträge können neu verhandelt oder nachgebessert werden.

Was nicht durch den Corona Tarifvertrag geregelt ist, kann durch Betrieb-/Dienstvereinbarungen, Betriebsanweisungen und Richtlinien erfolgen. Auch hier haben die verantwortlichen Gremien auch in dieser nicht einfachen Zeit gute Arbeit geleistet.

<u>wichtige</u> Regelungen in den verschiedenen CORONA Tarif Verträgen	Corona TV	BV/DV/ Anweisungen RiLi
keine Betriebsbedingte Kündigung	✓	
Nachweis des Arbeitgeber über den tatsächlichen Arbeitsausfall	✓	
Kurzarbeit (im Rahmen der COVID Maßnahmen)	✓	
Beteiligung der Personal- und Betriebsräte	✓	
Abbau von Guthaben der Arbeitszeitkonten (vor Kurzarbeit)	✓	
Keine Überstunden oder Mehrarbeit	✓	
kein Aufbau von negativen Arbeitssalden	✓	(*)sh. Anm.
finanzielle Absicherung durch Kurzarbeitergeld/ finanzielle Aufstockung (80%;90%;95%)	✓	
Kurzarbeitergeld ist Zusatzversorgungspflichtig		✓
Homeoffice Pflicht (in der COVID Zeit)		✓
Ausbau der Telearbeit und Homeoffice Möglichkeiten		✓
flexible Arbeitszeitregelung / feste Pausenregelung		✓
Dienstreise		✓
flexible Arbeitszeitregelung / feste Pausenregelung		✓
Arbeits-, Gesundheits- und Datenschutz im Homeoffice Bereich		✓

Bitte weiterreichen - auch in andere Bereiche!!!!

Meldepflicht an Arbeitgeber bei COVID Erkrankung (im häuslichen/familiären Umfeld/Bereich)		✓
Mitteilung der Beschäftigten über aktuelle Covid Fälle		✓
Einführung von sogenannten COVID Sprechstunden beim BAD		✓
sinnvolle Anpassung der Home Arbeitszeit an die AZE (8 h Dienst ist ungleich 8h HO) z.B. 8h DST= 5 h HO wäre gerechter		✓
Sozialgerechte Regelung bei evtl. Quarantäne		✓
Präsenzpflicht (30 %; 50%;70%)		✓
Rollierende Präsenzpflicht (im Wechsel)		✓
Je Büro nur ein Mitarbeiter		✓
Konferenzen / Workshops/ Besprechungen		✓
Hygienekonzept (am AP/am Standort)		✓
Eingeschränktes Nutzungsrecht für Gemeinschaftseinrichtungen (WC-Bad-Küche-Sozialräume-Fitnessräume u.Ä.)		✓
Zusatzurlaub für Kinderbetreuung (bis 12 J)		✓
Zusatzurlaub für Pflege von Pflegebedürftigen in der Familie (Eltern/)		✓
Überstunden Abbau		✓
Resturlaub abbauen		✓
Urlaub		✓
Reiseverbot in xx Ländern		✓
Sonderurlaub		✓
Bildungsurlaub		✓
Arbeitsschutz		✓
Gesundheitsschutz (Infektionsschutz in der Arbeitsstätte)		✓
AHA-L ...,Maskenpflicht		✓
Datenschutz		✓
Pflicht zur COVID Testung		✓
Impfreihung/Impfpriorität		✓
Impfpflicht		✓
Impfen durch den BAD		✓
Status relevantes Personal		✓
Kinderbetreuung		✓
Homeschooling		✓
Anpassung der Gehälter an Steigerung der Lebenshaltungskosten (Energie, Nahrung, u.v.m. - >" Corona bedingte" Preissteigerung)		✓
Gültigkeit bis a) 31.12.2020 b.)xx.xx.2021	✓	✓

Bitte weiterreichen - auch in andere Bereiche!!!!



DFS Corona Tarifvertrag

beinhaltet folgende Punkte(**Finanzen**):

- **keine** Gehalts- und Lohnkürzungen unter dem Niveau von 2020
 - der Vergütungstarifvertrag (VTV)
 - der Zulagentarifvertrag (ZTV)
 - und der Vergütungsvertrag für Auszubildende (VTV Azubi).werden bis zum **31.12.2024** (bis Ende RP3) verlängert
- Weiterhin werden die bereits verhandelten VTV Erhöhungen von (2x) 3,4 % also (2021 und 2022) durch diese Nachverhandlung um 1,4% auf je **2% gesenkt**.
- Diesen eingesparten je 1,4 % werden 0,6 % hinzugefügt, so dass, dieses eine VTV Erhöhung für die Jahre 2023 und 2024 von 2% ergibt.
- Daraus ergibt sich eine Planungssicherheit (für alle) und eine **kontinuierliche Erhöhung** des VTV /VTV Azubi. **für die Jahre 2021 bis 2024 von jeweils 2%**
- Im Rahmen der gelebten **Flexibilität** wurde die Grenze der möglichen Minderarbeit (bis 31.12.2021) von 200 auf 500 Stunden erhöht. Das gelebte Handling der AZE bleibt (also auch Überstunden Auf-/Abbau sind weiterhin möglich)
- Mit der doppelten Freiwilligkeit (nur erstmal im Jahr 2021) können auch mehr als 500 Stunden Minderarbeit aufgebaut werden aber diese 2021 erbrachten (Minderarbeitsstunden) können nur mit 2021 erbrachte Mehrarbeitsstunden kompensiert und abgebaut werden
- Bei den sogenannten Standby Diensten gelten ab dem 01.01.2021 folgende Regelung: Standby Dienste (24H) werden in zwei Blöcke zu je 12 Stunden aufgeteilt
1.Block) 11:00 bis 23:00 2.Block) 23:00 bis 11:00
- hierfür gibt es je eine 6 Stundengutschrift
- Bei anzuweisende Dienste werden pauschal 3 Stundengutschrift gegeben.
- 2021 können pandemiebedingt Vorsorgekuren verschoben werden.
- Die Möglichkeit jährlich 30 h in das Altersteilzeitkonto bleibt erhalten und werden nicht angerührt
- Die Mitarbeiter müssen sich bis 31.07.2021 erklären welche Variante Sie nutzen wollen Ihre Stundenminus („Schuld“) zu kompensieren .
- Die Zeitspanne für die Tilgung der Minusstunden wurde vom 01.01.2022 bis 31.12.2031 verlängert.
- Die gewählte Variante für den Stundenminusabbau bleibt über die gesamte Zeitspanne der Tilgung gleich.
- Welche Varianten sind möglich ...Urlaub ...Überstundenverrechnung ...Geld
- Hat man sich für die Variante der jährlichen Zurückarbeit entschieden, so sind jährlich nur 30h abbaubar möglich sind.
- In Absprache mit dem Arbeitgeber ist es auf freiwilliger Basis möglich die jährliche Zurückarbeit auf 50h
- Im laufenden Jahr (z.B. 2021) dürfen keine weiteren Überstunden/ Minusstunden (AM) aufgebaut werden, zum Jahresende muss eine „0“ stehen.
- Auch 2021 ist die Einführung von Kurzarbeit durch diesen TV ausgeschlossen.

Bitte weiterreichen - auch in andere Bereiche!!!!



Das **Kapitel Kapazität** ist ein Kapitel, welches mit viel Spökenkiekerelei behaftet ist, jedoch wurden auch hier mutig einige Punkte im Corona TV eingebracht.

- Flexibilität und kurzfristig nötige Personaleinsatzplanung
- Gemäß Absprache (bis 2025) wird der benötigte Personalbedarf, wenn 80% der Verkehrszahlen (2019) erreicht werden, geplant:
- dem zu Folge wurde TV Kapa von 146 auf 80 Auszubildenden im Jahr (auf 54,8%) gesenkt
- auch die Möglichkeit Bezüglich Nutzung der ÜVers Lotsen (52) FDB´ler und OP Personal (56) sind noch mit dem AG (DFS) in der Verhandlung
- (Ziel ist es bis zum Jahr 2024 eine Personalstärke von 1800 Vollzeit im FVK zu erreichen)
- Sollte sich die Lage im Luftverkehr schneller und deutlicher wieder erholen, stehen der DFS die Stundenschuld 2020/2021 und aus dem Kapa TV 100h/jährlich zur Personal Disposition zur Verfügung
- In der AZE wird noch eine Kurzzeitvariante hinzugefügt
- Laufzeit 3 ½ Jahre für den Personenkreis welche 2024 die DFS verlassen.
- Weiterer Abbau vom Überkapazitäten, durch die Möglichkeit eines privilegierten Teilzeitmodell mit 50% Lohnausgleich

Fazit: Der FDF begrüßt die schnelle Verhandlung und Umsetzung des Corona-Tarifvertrages der beteiligten Sozialpartner in der DFS, erwartet aber auch eine sinnvolle, personalorientierte Nachbesserung an den aktuellen Stand der Pandemie-Krise. Für die Präsenzpfligt von systemrelevantem Personal wünschen wir uns eine genaue Prüfung – so wenig wie möglich und so viel wie nötig (betriebliche Notwendigkeit) Personal on Bord. Wichtig ist, der Corona Tarifvertrag ersetzt keinen „Normalen“ Tarifvertrag oder anders ausgedrückt, auch in diesen nicht leichten Zeiten, ist es wichtig das die Tarifverträge/tarifvertraglichen Verhandlungen weiterlaufen und gute Abschlüsse erzielt werden.

Anmerkung *)

*dieser tarifvertraglicher Spagat (DFS/GDF) bezüglich einbeziehen der AZE (wie o.a.) in den Corona Tarifvertrag hat für die VTV Empfänger den Vorteil (Stichwort: gedeckeltes Kurzarbeitergeld) das 2020 und 2021 keine Kurzarbeit angemeldet werden musste.



Diverse Links zum Thema

BMJV Tarifvertrag Gesetze

<http://www.gesetze-im-internet.de/tvg/index.htm>

BMAS Tarifvertrag - VERBINDLICHKEIT

<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/allgemeinverbindliche-tarifvertraege.html>

Allgemeine INFORMATION zu Tarifverträge

<http://blog.meinwissen.info/tarifvertrag-fragen-und-antworten/>

Arten der Tarifverträge

<http://www.tarifregister.nrw.de/tarifsystem/arten/index.php#andere>

Die allgemeine Verbindlichkeitserklärung

<http://www.tarifregister.nrw.de/tarifsystem/ave/index.php>

Tarifregister (Bsp. NRW)

http://www.tarifregister.nrw.de/service/downloads_links/index.php

Tariftaschenbuch

https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2019.pdf

verschiedene Tarif LEXIKAS

<https://www.uvsh.de/tariflexikon>

<https://karrierebibel.de/tarifvertrag/#Inhalt-von-Tarifvertraegen>

<https://www.wsi.de/de/tarifglossar-15286.htm>

Rechtsnormen

https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_TVG_p4.html

Besonderheiten Arbeitsrecht in der Pandemie

<https://www.bund-verlag.de/corona>

IGB

<https://www.ituc-csi.org/about-us.html?lang=de>

IWW

<https://www.wobblies.org/>

IAA

<https://www.fau.org/>

ITF

<https://www.itfglobal.org/de>

ETF

<https://www.etf-europe.org/>

Corona Sonderzahlung ÖD

https://unverzichtbar.verdi.de/++file++5f96ee5f9a1a8425abac6a3f/download/201025_%20TV%20Corona-Sonderzahlung%202020.pdf



CORONA TV Verdi

<https://www.verdi.de/themen/corona>

allgemeine INFO DBB für Tarifbeschäftigte

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

allgemeine INFO Corona-Arbeitnehmer

<https://www.bund-verlag.de/corona/corona-arbeitnehmer>

allgemeine INFO Corona-Arbeitnehmer NGG

<https://www.ngg.net/alle-meldungen/meldungen-2020/coronavirus-was-arbeitnehmerinnen-und-arbeitnehmer-wissen-sollten/>

Muss ich weiterhin zur Arbeit?

Grundsätzlich ja. Die arbeitsrechtlich geschuldeten Verpflichtungen bestehen unverändert weiter, auch das Direktionsrecht des Arbeitgebers gilt fort. Allein die Befürchtung, dass man sich auf dem Weg zur Arbeit – beispielsweise bei der Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel oder während der Arbeit – mit dem Corona Virus infizieren könnte, stellt rechtlich gesehen keinen Grund dar, der Arbeit fernzubleiben. Es besteht insbesondere kein Zurückbehaltungsrecht von Beschäftigten an Ihrer Arbeitskraft im Hinblick auf diese Befürchtung.

Allerdings hat auch der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht im Hinblick auf seine Beschäftigten, die ihn verpflichten kann, geeignete und angemessene Maßnahmen zu deren Schutz umzusetzen. Mögliche Maßnahmen sollten auch von den Betriebs- und Personalräten eingefordert werden, die im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes auch initiativ Vorschläge unterbreiten können. Natürlich kann sich auch ein einzelner Beschäftigter mit Vorschlägen an den Arbeitgeber wenden – oder diese an seine Mitarbeitervertretung herantragen.

Mein Arbeitgeber hat Überstunden angeordnet. Darf er das?

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

Was muss ich bei eigener Krankheit beachten? In welchen Fällen kann/muss ich der Arbeit fernbleiben? Muss ich für den Nachweis der Erkrankung weiter zum Arzt?

Erkrankten Beschäftigte und sind infolge dessen arbeitsunfähig, dürfen sie zu Hause bleiben – es gelten die allgemeinen Regelungen der Entgeltfortzahlung. Dies gilt selbstverständlich auch für den Fall, dass ein Beschäftigter am Corona-Virus erkrankt oder auch nur positiv getestet wird. Wie auch sonst ist die Arbeitsunfähigkeit durch eine sogenannte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachzuweisen, die durch einen Arzt erteilt werden muss. Allerdings gilt derzeit – befristet bis zum 9. April 2020 - eine Sonderregelung: Danach können Beschäftigte, die unter typischen Erkältungssymptomen leiden, die erforderliche AU Bescheinigung nach telefonischer Konsultation eines Arztes erhalten und müssen nicht in der Praxis vorstellig werden. Entsprechende Bescheinigungen können für eine Dauer von maximal 7 Tagen erteilt werden. Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite des GKV-Spitzenverbandes unter www.gkv-spitzenverband.de.

Update: Seit dem 23. März 2020 sind die Voraussetzungen für eine telefonische Krankschreibung von Patienten nochmals gelockert worden. Vertragsärzte dürfen Patienten nun ab sofort bis zu 14 Tage „am Telefon“ krank zu schreiben und eine entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Post zusenden. Voraussetzung ist, dass es sich bei den Beschwerden um eine zumindest leichte Erkrankung der oberen Atemwege handelt (Husten, Schnupfen, Erkältungssymptome). Eine persönliche Vorstellung bei einem behandelnden Arzt ist in diesen Fällen dann nötig,

Bitte weiterreichen - auch in andere Bereiche!!!!

auch nicht zur Verlängerung einer bereits telefonisch eingeholten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Dies gilt auch für den Fall, dass ein Patient unter Infektionsverdacht steht. Auch in diesem Fall kann der Betroffene telefonisch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von bis zu 14 Tage anfordern, ohne dass er bei einem Arzt vorstellig werden muss.

Muss ich den Arbeitgeber bei einer positiven Corona Infektion oder einem Verdacht einer Infektion informieren?

Generell ist es zwar so, dass Beschäftigte Ihrem Arbeitgeber keine Auskunft über die Art und Diagnose der Erkrankung erteilen müssen. In der vorliegenden Pandemie besteht nach diesseitiger Sicht aber eine konkrete Auskunftsverpflichtung von Beschäftigten gegenüber Ihrem Arbeitgeber – und zwar dahingehend, diesen von sich aus über einen positiven Befund bei einer Infektion mit dem Corona Virus zu informieren. Dies gilt auch, wenn Kontakt zu einer positiv getesteten Person bestanden hat oder besteht – zum Beispiel, wenn ein Familienmitglied positiv getestet worden ist. Sonstige Diagnosen oder Erkrankungsgründe müssen aber selbstverständlich nicht mitgeteilt und dürfen auch nicht abgefragt werden

Darf mich mein Arbeitgeber bei einem Infektionsverdacht nach Hause schicken?

Beschäftigte, bei denen der Verdacht besteht, sie seien mit dem Corona-Virus infiziert oder erkrankt, darf der Arbeitgeber nach Hause schicken. In solch einem Fall bleibt der Anspruch auf Entgelt des Beschäftigten aber unverändert bestehen. Auch soweit der Arbeitgeber eine Schließung der Dienststelle oder des Betriebes anordnet, bleiben die Ansprüche der Beschäftigten auf Entgelt vollumfänglich bestehen.

Wird gegenüber einem Beschäftigten durch die Gesundheitsbehörden ein Tätigkeits- oder Beschäftigungsverbot aufgrund des Verdachts der Erkrankung oder Ansteckungsgefahr ausgesprochen, so darf dieser nicht mehr tätig werden, behält aber gleichwohl seinen Anspruch auf sein Entgelt. Auch in diesem Fall muss der Beschäftigte seinem Arbeitgeber umgehend Mitteilung über das verhängte Tätigkeitsverbot machen, damit dieser die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der übrigen Beschäftigten einleiten kann.

Bundesweit sind Schulen, Horteinrichtungen und Kindertagesstätten auf behördliche Anordnung hin geschlossen worden. Können Beschäftigte in dieser Situation zu Hause bleibe, um die Kinder zu betreuen – und werden diese Zeiten bezahlt?

Generell besteht zunächst kein Anspruch von Beschäftigten, im Falle einer fehlenden Betreuungsmöglichkeit auch kleinerer Kinder unter Fortzahlung des Entgeltes der Arbeit fernzubleiben. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes ist zwar für den Fall der Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren oder einer Betreuungsperson in § 29 TVöD/TV-L/TV-H ein Freistellungsanspruch mit Entgeltfortzahlung von bis zum vier Arbeitstagen vorgesehen. Diese Regelungen erfassen aber nicht die derzeit vorliegenden Situation von behördlich angeordneten Schließungen von Betreuungseinrichtungen. Je nach anzuwendendem Tarifrecht ist im Bereich des öffentlichen Dienstes derzeit wie folgt nach dem anzuwenden Tarifvertrag zu differenzieren:

Für Tarifbeschäftigte im Anwendungsbereich des **TVöD/Bund** hat der Bund nunmehr mit neuerlichem Rundschreiben vom 21. Dezember 2020 erneuerte Regelungen zur bezahlten Freistellungen von Tarifbeschäftigten veröffentlicht, die die Neuregelungen und Erweiterungen zur Entschädigungsleistungen gemäß § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz umsetzen. Diese enthalten im wesentlichen nachfolgende Regelungen:

Tarifbeschäftigten kann daher zur Kompensation von Verdienstaufschlägen, die durch die notwendige Kinderbetreuung im Sinne des § 56 Abs. 1a IfSG entstehen, ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. März 2021 eine Arbeitsbefreiung von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter voller Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD unter den gesetzlich dargestellten Voraussetzungen gewährt werden. Für alleinerziehende Sorgeberechtigte kann unter den entsprechenden Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. März 2021 eine Arbeitsbefreiung unter voller Fortzahlung des Entgelts nach § 21

Bitte weiterreichen - auch in andere Bereiche!!!!

TVöD von bis zu 67 Arbeitstagen (bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche) gewährt werden. Die entsprechende Arbeitsbefreiung wird in ganzen oder halben Tagen gewährt. In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) bzw. 67 Arbeitstagen hinaus eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD gewährt werden.

Mit dieser Regelung wird, der vom Arbeitgeber im Voraus zu leistende Entschädigungsanspruch gemäß den Regelungen des Infektionsschutzgesetzes erfüllt. Basierend auf einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen entsprechen zehn Wochen 50 Arbeitstagen, die das Infektionsschutzgesetz vorsieht. Der Gewährungszeitraum von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) bei Weiterzahlung der ungekürzten Vergütung entspricht im Ergebnis einem Entschädigungsanspruch in Höhe von 67 Prozent des Verdienstausfalls für 50 Arbeitstage.

Für Beschäftigte im Anwendungsbereich des **TVöD/VKA** – also bei den Kommunen und kommunalen Unternehmen – besteht nun seit Neuestem ebenfalls die Möglichkeit, dass die einzelnen Kommunalen Arbeitgeberverbände es ihren Mitgliedern freistellen, die Regelung des § 29 Abs. 3 TVöD/VKA auch übertariflich so zu erweitern und über den Wortlaut der Regelung hinaus Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Diese Möglichkeit besteht zunächst befristet bis zum 30. Juni 2020. Die Voraussetzungen entsprechen dabei denen des Bundes, d.h. die jeweilige Einrichtung muss tatsächlich geschlossen sein, die betroffenen Kinder unter 12 Jahre alt, eine alternative Betreuung des Kindes nicht sichergestellt werden und es dürfen keine dienstlichen Gründe entgegenstehen. Zudem ist vorrangig die Inanspruchnahme von Zeitguthaben, Resturlaub aus dem Vorjahr sowie mobiles Arbeiten zu nutzen. Eine Obergrenze für die Anzahl der zu gewährenden arbeitsfreien Tage mit Fortzahlung des Entgeltes ist dabei nicht vorgegeben worden. Dies bedeutet, dass die jeweiligen kommunalen Arbeitgeber jeweils für sich über die übertarifliche Gewährung von Arbeitsbefreiungen entscheiden können und dürfen. Ein Rechtsanspruch der Beschäftigten besteht insoweit aber nicht. Beschäftigte und Mitarbeitervertretungen sollten daher sich daher proaktiv an ihre jeweiligen Arbeitgeber/Kommunen wenden und entsprechende Regelungen einfordern.

Für Beschäftigte der Länder im Geltungsbereich des **TV-L** ist eine generelle übertarifliche Zusage nach Art des Bundes bisher noch nicht bekannt. Auch hier gibt es die Regelung in § 29 Abs. 3 TV-L, die inhaltsgleich mit der Regelung in § 29 Abs. 3 TVöD ist. Das oben gesagte gilt daher für Beschäftigte der Länder entsprechend. Auch hier sollten die Mitarbeitervertretungen an die jeweiligen Dienstherren herantreten und für eine entsprechende Regelung werben.

Lediglich im Bundesland Hessen – dem Anwendungsbereich des **TV-H** – ist bekannt, dass ein Kabinettsbeschluss der Landesregierung vorliegt, nach dem Beschäftigte im Öffentlichen Dienst des Landes Hessen über die geltenden Regelungen im TV-H hinaus zusätzliche und offenbar nicht begrenzte Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden kann, wenn die Kinderbetreuung infolge der Schließungen nicht anders gewährleistet werden kann. Die genauen Voraussetzungen und Einzelheiten sind allerdings nicht bekannt. Beschäftigte und Mitarbeitervertretungen in Hessen sind daher gehalten, sich an Ihre jeweilige personalführende Stelle zu wenden, und die Handhabung dieser Regelung zur Arbeitsbefreiung zu erfragen. Im Übrigen gilt das für den Bereich des TV-L gesagte.

Ob weitere Landesregierungen ebenfalls entsprechende Zusagen planen ist derzeit im Einzelnen nicht bekannt.



Angefertigt & für die Richtigkeit: Wolfgang Hieronymus-Amberger

Gerrit Kühne

Vorstand für Presse- & Öffentlichkeitsarbeit

Wolfgang Hieronymus-Amberger

Vorstand für
Technik, Beamte und Gewerkschaft ver.di

Besucht den Fachverband auch im Internet unter <http://fdf-online.de/>,
https://de.wikipedia.org/wiki/Fachverband_der_Flugsicherung_Deutschland
oder auf unserer Facebook-Seite <https://www.facebook.com/#!/groups/FDF.de/>