

Stellungnahme



DGB

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes *zum Entwurf eines Gesetzes zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie (Sozialschutz-Paket II)*, BT-Drucksache 19/18966, vom 05.05.2020 zur Anhörung am 11.05.2020

Gravierenden negativen Auswirkungen schnell und wirksam begegnen – aber unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit 06.05.2020

I. Allgemeines

Mit dem Sozialschutz-Paket II sollen In Ergänzung und Ausweitung zu im März und April dieses Jahres erlassenen Gesetzesbündeln weitere Maßnahmen getroffen werden, um die wirtschaftlichen und sozialen Härten der Krise soweit wie möglich abzufedern. Zu diesem Artikelgesetz nimmt der DGB Stellung, wie er es auch bereits zur *Formulierungshilfe für die Koalitionsfraktionen vom 24.04.2020*, welche dem Sozialschutz-Paket II Pate stand, ausführlich getan hat.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Recht

rec@dgb.de

Henriette-Herz- Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

II. Zu Art. 1 des Entwurfs – Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

1. zu Nr. 2., § 421c

a) Ausweitung der Nebentätigkeitsmöglichkeit

Der DGB begrüßt die Ausweitung der Nichtanrechnung von Nebeneinkünften auf alle Tätigkeiten ergänzend zum Kurzarbeitergeld (Kug). Wir regen aber an, die Berechnungsbasis für die Nebeneinkünfte zu vereinfachen, damit sie für Beschäftigte und Arbeitgeber transparenter wird.

b) Erhöhung des Kurzarbeitergeldes

Die Regelung sieht vor, das Kug aufzustocken auf 70/77 Prozent ab dem vierten Bezugsmonat und auf 80/87 Prozent ab dem siebten Monat. Die Aufstockung soll aber nur dann gewährt werden, wenn der Arbeitsausfall mehr als 50 Prozent beträgt. Der DGB begrüßt die Aufstockung. Angesichts der Tatsache, dass die Kurzarbeit in vielen Betrieben bereits im März 2020 begonnen hat, sollte die Anhebung jedoch vorgezogen werden. Die erste Stufe der Erhöhung sollte bereits ab dem dritten Bezugsmonat und die zweite Stufe bereits ab dem sechsten Monat greifen.

Vor allem mit Blick auf die derzeit stark betroffene Dienstleistungsbranche z.B. Gastgewerbe sind die Kug Sätze zu niedrig. Auch mit der geplanten Aufstockung kommen viele nicht über die den Hilfebedarf der Grundsicherung. Die 50 % Staffelung (Aufstockung nur bei mehr als 50% Arbeitsausfall) führt voraussichtlich zu erheblichem administrativem Aufwand.



Um zu erreichen, dass derzeit aufgrund tariflicher oder einzelvertraglicher Vereinbarung gezahlte Aufstockungsbeträge nicht mit dem erhöhten Kug verrechnet werden, sollte der Gesetzgeber eine dringende Empfehlung zu entsprechenden Nachverhandlungen an die Tarif- und Arbeitsvertragsparteien aussprechen.

2. zu Nr. 3 § 421d)

Der DGB begrüßt die Verlängerung des ALG I für Personen, deren Arbeitslosengeld derzeit endet. Allerdings dürfte eine Verlängerung um 3 Monate nicht die Zielsetzung – Vermeidung von ALG II Bezug – erreichen. Der DGB empfiehlt deswegen eine Verlängerung um 6 Monate, aber bis längstens 31.12.2020. Für die Fälle, deren Arbeitslosengeld I Anspruch bereits im Mai oder Juni endet, steht auch nach drei Monaten sicher noch kein aufnahmefähiger Arbeitsmarkt zur Verfügung. Die hierdurch entstehenden Mehrkosten für die Arbeitslosenversicherung müssen krisenbedingt hingenommen werden.

III. Zu Art. 2-5 des Entwurfs – Änderung des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes

Der Entwurf sieht nach wie vor die Einführung eines § 114 ArbGG und § 211 SGG vor.

Dies wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften abgelehnt. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz vor den Arbeits- und Sozialgerichten als maßgeblicher Prozessvertreter auf Arbeitnehmer- und Versichertenseite einerseits, die Zuständigkeit für die Benennung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter auf Arbeitnehmer- und Versichertenseite andererseits lehrt DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, solche Änderungen abzulehnen.

Auch wenn ggü. dem Referentenentwurf vom 9.4.2020 der nun vorliegende Entwurf einige Nachbesserungen hinsichtlich der §§ 114 ArbGG, 211 SGG-enthält, so rechtfertigen die mit diesen Paragraphen vermeintlich angestrebten Ziele die Einführung solcher Grund- und Verfahrensrechte beschränkenden Regelungen nach wie vor nicht.

Die in Art. 2 und 4 des Entwurfs vorgeschlagenen Änderungen führen zur Beeinträchtigung des durch Art. 20 GG gewährleisteten Prozessgrundrechts (Justizgewährleistungsansprüche: Grundsätze der Unmittelbarkeit und der Mündlichkeit), des durch Art. 103 Abs. 1 GG garantierten Anspruchs auf rechtliches Gehör, des europarechtlichen Justizgewährungsanspruch aus Art. 47 GRC und des völkerrechtlich abgesicherten Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK

Auch in Ansehung einer vom Bundestag so auch festgestellten Pandemielage sind effiziente und deutlich weniger einschneidende Maßnahmen als die im Entwurf vorgesehenen nicht bedacht worden, um das Ziel der Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit als auch die Gewährleistung des Gesundheitsschutzes zu erreichen:

- das Abstandsgebot und das Tragen in größeren Räumen;
- die Zurverfügungstellung von Desinfektionsmitteln/Atemschutzmasken;
- vergleichbare Maßnahmen wie bei der Durchführung der Abitur- oder Examenprüfungen in den Bundesländern (die in ihrer Besetzung derjenigen einer Kammerverhandlung beim Arbeitsgericht entsprechen);



- eine Terminierung von Verhandlungen nur in den Verfahren, die besonders wichtig und zügig durchführbar sind (etwa für Kündigungsschutz- und Leistungsklagen);
- die Verlegung von Verhandlungen in ein anderes öffentliches Gebäude, wenn der reguläre Verhandlungssaal zu klein ist, um Abstandsgebote einzuhalten.

So berücksichtigen die im Gesetzesentwurf avisierten Prozesseinschränkungen nicht die de lege lata vorhandenen Möglichkeiten (und: Notwendigkeiten), jeweils konkret vor Ort pandemiebedingte Gesichtspunkte in Wahrung der Verhältnismäßigkeit der Mittel zu berücksichtigen. Gleichwohl beschränkt sich der Gesetzesentwurf nicht auf die Ausnahme aufgrund der COVID-19-Lage, sondern geht darüber hinaus, da seine Regelungen an das Vorliegen einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite nach § 5 Infektionsschutzgesetz anknüpfen. So kann die Lage gegeben sein, dass keine konkrete Gefahr gesundheitlicher Beeinträchtigungen besteht (z.B. weil die baulichen Voraussetzungen (große Räume, großer Mindestabstand usw.)). Darauf stellt der gesamte Entwurf jedoch nicht ab. Einzelfallprüfungen sind nicht vorgesehen. Vielmehr sollen die geplanten Neuregelungen dann ganz pauschal und unabhängig von der konkreten Situation am jeweiligen Gericht gelten. Das ist unverhältnismäßig ausufernd und zu weitgehend.

1. Zuschaltung ehrenamtlicher Richter nur per Videokonferenz - § 114 Abs. 1, 2 ArbGG sowie § 211 Abs. 1, 2 SGG

Die durch §§ 114 Abs. 1, 2 ArbGG, 211 Abs. 1, 2 SGG iVm § 128a ZPO bzw. § 110a SGG geplanten Änderungen ermöglichen eine zeitweise Suspendierung der §§ 193 Abs. 1, 194 GVG dadurch, dass die Berufsrichterinnen und Berufsrichter weder im Sitzungssaal noch zum Zwecke der Beratung gleichzeitig gemeinsam mit den ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern anwesend sein müssen. Damit wird den "Ehrenamtlichen" die Wahrnehmung elementaren Geschehens, das die mündliche Verhandlung ausmacht, abgeschnitten, während den Berufsrichter*innen die lebensnahen Erfahrungen aus der Vielfältigkeit des Arbeitslebens fehlen können:

- Die Zwischentöne im Gespräch, oft persönlichkeitsbezogen divergierend, bleiben verborgen.
- Es fehlt, auf jede Situation in der mündlichen Verhandlung mit angemessenen Fragen reagieren zu können.
- Der Gesetzesentwurf lässt offen, wie ehrenamtliche Richterinnen und Richter vor der Verhandlung von ihrem Recht auf Akteneinsicht Gebrauch machen können.
- Den Berufsrichterinnen und Berufsrichtern werden die Praxiserfahrungen und Kompetenz der Ehrenamtlichen Richter*innen unmittelbar in der Verhandlungssituation nicht zur Verfügung stehen.

Zudem – hier schweigt der Gesetzesentwurf – ist eine Verlagerung der mündlichen Verhandlung per Video in den Privatbereich nicht zulässig. In Betracht kommen somit allenfalls Räume in anderen Gerichten, in Kanzleien oder Behörden.

Die Regelungen der §§ 114 ArbGG, 211 SGG führen auch nicht zum Rechtsfrieden, wenn die Verhandlungen durch unklare Prozesssituationen Rechtsunsicherheit schaffen.



Insbesondere aber wird der Spruchkörper getrennt. Es ist nicht nur, dass dies Anhörungsrügen nach sich ziehen wird; es wiegt vielmehr besonders schwer, dass die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter – durch "Abtrennen vom Spruchkörper in natura" – ggü. den Berufsrichterinnen und Berufsrichtern, die weiterhin "in natura" zusammen sitzen und beraten, statusdegradiert werden. Ehrenamtliche Richter sind jedoch Richter, nicht Richter 2. Klasse! Sie sind Teil des Spruchkörpers selbst, sie sind Teil des Gerichts. – sie müssen daher zeitgleich zusammen mit den Berufsrichtern persönlich im Gerichtssaal anwesend sein.

Die Relevanz der Einheitlichkeit des Spruchkörpers wird deutlich in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, wonach eine geheime Beratung und Abstimmung i. S. d. § 193 Abs. 1 und § 194 GVG grundsätzlich die mündliche Beratung über den Streitgegenstand im Beisein, d.h. persönlicher Präsenz aller beteiligter Richterinnen und Richter, also auch der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter, verlangt (BAG 26.3.2015 - 2 AZR 417/14 m. w. N.).

2. Teilnahme der Verfahrensparteien, Prozessbevollmächtigten und Beistände per Videokonferenz § 114 Abs. 3 ArbGG sowie § 211 Abs. 3 SGG

Die im vorliegenden Entwurf gewählte Formulierung, das Gericht „soll“ die Teilnahme per Bild- und Tonübertragung von Amts wegen gestatten, impliziert – anders als die in § 128a ZPO vorhandene Formulierung „kann“ – nach wie vor ein Vorgehen und einen Druck dahingehend, dass der Trend unabhängig von Corona zu mündlichen Verhandlungen per Videokonferenz gehen soll.

Gegen die Regelungen der §§ 114 Abs. 3 ArbGG, 211 Abs. 3 SGG bestehen nach wie vor erhebliche Bedenken:

a) Besondere Bedeutung des Unmittelbarkeitsgrundsatzes im Arbeitsrecht

Das Recht auf rechtliches Gehör wird für technisch weniger Versierte und schlechter ausgestattete Personen bei Durchführung mündlicher Verhandlungen per Videokonferenz faktisch beeinträchtigt. Probleme der technischen Übertragung wie Bild- und Tonstörungen gehen i. d. R. zu Lasten der Parteien. Im Unterschied zum Einsatz von Videokonferenztechnik im Rahmen der sozialen Selbstverwaltung handelt es sich bei Arbeitsgerichtsverfahren zudem um zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern streitig geführte Verfahren.

b) Datenschutz / Technikfragen der § 114 ArbGG-GE, 211 SGG-GE

Es bestehen weiterhin erhebliche datenschutzrechtliche Bedenken in Bezug auf § 114 Abs. 2 ArbGG bzw. § 211 Abs. 2 SGG:

Unklar ist nach dem Entwurfstext, ob die "gerichtliche Stelle" der "Verantwortliche" ist, der die Software für die Übertragung zur Verfügung stellt. Dies aber hat Relevanz für die datenschutzrechtlich aufgegebenen Verpflichtungen zur Wahrung des Datengeheimnisses – insbesondere für einen ehrenamtlichen Richter, der "von zu Hause" aus Sachverhalte feststellt, sie würdigt und gegenüber dem Kollegium sein Votum abgibt.

Darüber hinaus wird durch die Nutzung frei verfügbarer Videoübertragungssysteme kein sicherer Übertragungsweg gewährleistet. Die Einhaltung von Datenschutzbestimmungen ist ebenso wenig möglich wie die sichere persönliche Identifizierung der Prozessparteien. Hinzu



kommt, dass keine Videomitschnitte zulässig sind. Dies aber ist jedenfalls im privaten Bereich nicht kontrollierbar.

Im Übrigen ist auf jene Prozessbeteiligten Rücksicht zu nehmen, die nicht in der Lage sind, die Technik zu beherrschen – ihnen darf aus dem Trend der Gerichte hin zu mündlichen Verhandlungen durch Videokonferenz kein Nachteil erwachsen. Der Justizgewährleistungsanspruch umfasst Rechtsschutz auch für diejenigen, die im Umgang mit der Justiz völlig unerfahren sind. Maßstab sind insoweit nicht die an Erfahrung starken, sondern die an Erfahrung schwachen Nutzerinnen und Nutzer der Justiz.

Abschließend: Die Nutzung frei verfügbarer Plattformen/Programme verbietet sich spätestens in dem Moment, wo personenbezogene Daten Dritter Gegenstand des Gesprächs sind.

All dies spricht gegen die im vorliegenden Entwurf geplanten Regelungen der § 114 Abs. 1-3 ArbGG-sowie § 211 Abs. 1 -3 SGG.

3. Verzicht auf mündliche Verhandlung ohne Zustimmung der Parteien - § 114 Abs. 4 ArbGG und § 211 Abs. 4 SGG

Für das Verfahren Dritter Instanz am BAG und BSG schließlich wird in den Absätzen 4 der §§ 114 ArbGG und 211 SGG bestimmt, dass eine Entscheidung im schriftlichen Verfahren, das heißt ohne mündliche Verhandlung, und unabhängig davon, ob die Verfahrensbeteiligten damit einverstanden sind, ergehen können soll. Dies ist gar nicht nachvollziehbar, da gerade BAG und BSG über ausreichend große Räumlichkeiten verfügen, so dass auch in Zeiten von COVID-19 unter Wahrung des Abstandsgebots mündlich verhandelt werden kann.

Nicht nachvollziehbar ist zudem, warum im nun vorliegenden Entwurf die im Referentenentwurf noch vorhandenen Fristenvorschriften dazu, dass das BAG den Zeitpunkt festlegen kann, bis wann im schriftlichen Verfahren in dritter Instanz Schriftsätze in Zeiten von Corona eingereicht werden können (§ 114 Abs. 5 ArbGG-RE vom 9.4.2020), gestrichen wurden – sie sind wichtig in Zeiten von Corona, um coronabedingte Verzögerungen berücksichtigen zu können; sie fehlen jedoch jetzt.

4. Löschung der Regelungen zur Verlängerung der Kündigungsfrist – fehlende weitere Fristen Anpassungen

Nicht nachvollziehbar ist zudem, warum im vorliegenden Entwurf neben den Fristenfragen im Rahmen des schriftlichen Verfahren nun auch die im Referentenentwurf noch vorhandenen Regelungen zur coronabedingt notwendigen Verlängerung der Kündigungsfrist für Kündigungsschutzklagen – Verlängerung der Kündigungsfrist von 3 auf 5 Wochen (§ 4 KSchG) – fehlen.

Die Streichung der wichtigen und richtigen Verlängerung der Kündigungsfrist des § 4 KSchG in Pandemiezeiten auf 5 Wochen, wie im Referenten-Entwurf vom 9.4.2020 noch vorgesehenen, ist nicht nachvollziehbar.

Während des Zeitraums der Corona-Pandemie sind in § 5 KSchG zudem folgende weitergehende Regelungen vorzusehen:

- Verzicht auf Erfordernis der Glaubhaftmachung (§ 5 Abs. 2 Satz 2 KSchG) für Zeiten von Pandemie bzw. bei pandemiebedingter Unmöglichkeit.



- Zudem erforderlich ist die Aussetzung der weiteren Fristen für die (nachträgliche) Antragstellung (§ 5 Abs. 3 KSchG: innerhalb von 2 Wochen nach Behebung des Grundes der Fristversäumnis zulässig, spätestens innerhalb von 6 Monaten).

Zudem sind dringend weitere Anpassungen von Fristen- und Verfahrensfragen im Arbeits- und Sozialrecht, aber auch in weiteren Rechtsgebieten, nötig. Diese haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften seit Monaten adressiert, sie sind erneut angefügt.

Folgende Fristenregelungen sind insoweit aus unserer Sicht neben den bereits erörterten Anpassungsnotwendigkeiten des § 5 KSchG absolut noch nötig zu regeln (das DGB-Forderungspapier mit notwendigen Anpassungen zum Fristenregime liegt den Fraktionen vor):

- Erweiterte Ermöglichung der Wiedereinsetzung in den vorigen Stand in allen Verfahrensordnungen;
- Verlängerung von Rechtsmittelbegründungsfristen;
- Hemmung von Verjährungsfristen sowie Hemmung arbeits- und sozialrechtlicher gesetzlicher und prozessualer Ausschlussfristen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gehen davon aus, dass die mittlerweile eingearbeitete Anpassung des Art. 240 § 1 Abs. 3 Nr. 2 EGBGB (Ersetzung des Wortes „Arbeitsverhältnis“ durch die Worte „arbeitsrechtliche Ansprüche“) – die der DGB begrüßt – erhalten bleibt, um auf Gesetz (z.B. Mindestlohnansprüche), Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung beruhende arbeitsrechtliche Ansprüche ebenfalls von dem Moratorium auszunehmen.

IV. Zu Art. 6 des Entwurfs – Änderung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes

Mit Blick auf die angespannte Situation der sozialen Dienstleister begrüßt der DGB die Regelungen des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes (SodEG), welches die Zielstellung verfolgt, durch Sicherung der Liquidität Liquiditätsengpässen der Träger zu vermeiden. Mit der gesetzlichen Änderung werden weitere Träger in den Schutz des Gesetzes übernommen. Das ist sehr zu begrüßen.

Aber bei der Umsetzung durch verschiedene Leistungsträger gibt es Unterschiede im Vorgehen, die z.T. bei gleichen Dienstleistern zu einer unterschiedlichen Zuschusshöhe führt. Daher ist eine Nachbesserung der gesetzlichen Regelung dahingehend erforderlich, dass eindeutig definiert werden muss, was als Grundlage der Zuschussberechnung gilt. Es sollte einem Leistungsträger nicht möglich sein, willkürlich die Berechnungsgrundlage – hier der Gesamtumsatz der letzten 12 Monate – durch zusätzliche Kriterien zu verringern, um so Zuschüsse zu verhindern.

Ferner bedarf es einer Klarstellung, ob der Umsatz auf den gesamten Umsatz des Dienstleisters bei einem Träger bezogen wird, oder auf den Gesamtumsatz einer Maßnahme, die tatsächlich nicht mehr weitergeführt werden kann bzw. unterbrochen werden muss. Bei der Umsetzung sollte eine großzügige Bemessung erfolgen, weil diese Dienstleister in der Regel auf Grund der Gestaltung der Preisbildung keine Rücklagen bilden konnten. D.h. für den DGB: Die günstigere Berechnung ist die Zuschussberechnung bezogen auf ausgefallene Maßnahmen und nicht auf Basis des gesamten Umsatzes, wie es derzeit gehandhabt wird. Begründung: Es muss alles dafür getan werden, diese Träger adäquat zu unterstützen, da sie für die Wiederbelebung des Arbeitsmarktes künftig von immenser Bedeutung sind.



V. Zu Art. 7 Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes,
Art. 12 Änderung des Bundesversorgungsgesetzes,
Art. 13 Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und
Art. 17 Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch

Mit den Regelungen in Art. 6 (Asylbewerberleistungsgesetz), Art. 11 (Bundesversorgungsgesetz) Art. 12 (SGB II) und Art. 16 (SGB XII) wird sichergestellt, dass Schülerinnen und Schülern sowie Kindern, die aufgrund der Schließungen ihrer Betreuungseinrichtungen an deren gemeinschaftlicher Mittagsverpflegung nicht teilnehmen können, diese nach Hause geliefert bekommen können und die dafür entstehenden Kosten übernommen werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die beabsichtigten Regelungen im Grundsatz. Sie sind im Allgemeinen angemessen, weil sie die Pandemieauswirkungen berücksichtigen sollen und gleichwohl vergleichsweise geringen Verwaltungsaufwand erzeugen. Es wird begrüßt, dass es nach aktueller Vorlage für einen Leistungsanspruch unerheblich ist, ob ein Kind vor der pandemie-bedingten Schließung der Kindertagesstätte, Kindertagespflege oder Schule an einem gemeinschaftlichen Mittagessen teilgenommen hat. Zudem bewertet es der DGB als Schritt in die richtige Richtung, dass die Frist für diese Regelungen nun erst Ende Juli auslaufen soll.

Nicht sachgerecht und problematisch zu bewerten ist, dass die Kosten für die Versorgung mit Mittagessen auf die bisherigen Preise der Gemeinschaftsverpflegung in Schulen und Einrichtungen begrenzt werden sollen. Ziel muss es sein, dass das Mittagessen bei möglichst vielen Kindern ankommt. Eine Versorgung mit Mittagessen während der Pandemie wird aber in der Regel mit zusätzlichen Kosten verbunden sein (z.B. häusliche Anlieferung, Einrichtung neuer Essens-Abholstellen). Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die tatsächlichen Kosten der Versorgung mit Mittagessen übernommen werden oder zumindest ein Zuschlag für die Logistik zusätzlich zu den bisherigen Kosten akzeptiert wird. So wird den regionalen Gegebenheiten entsprochen – und es werden zB längere Transportwege, die den Preis des einzelnen Essens erhöhen, berücksichtigt.

Da der Wegfall der Gemeinschaftsverpflegung in Schulen und Kitas nur ein Faktor ist, der zu deutlich erhöhten Lebenshaltungskosten führt, erneuert der DGB seine dringende Forderung, krisenbedingt notwendige Mehrausgaben mit einem befristeten Mehrbedarfzuschlag im Leistungsbereich des SGB II zu kompensieren.

VI. Zu Art. 8 des Entwurfs – Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass die Arbeitsfähigkeit des Tarifausschusses über die beabsichtigte Regelung der Reform des § 5 Abs. 2 TVG abgesichert werden soll. Der DGB geht zudem davon aus, dass von dieser Regelung auch die Antragsteller und Antragstellerinnen erfasst werden.

Inakzeptabel ist für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften jedoch der Punkt, dass die für die Änderung des Tarifvertragsgesetzes im Entwurf vorgesehene Regelung – hin zur Videokonferenz statt Präsenzsitzung – anders als die ArbGG/SGG-Regelungen des Entwurfs



unbefristet erfolgen soll. Es muss hier zwingend ausdrücklich ebenfalls die Befristung der Regelung auf COVID-19 – Außerkrafttreten 31.12.2020 – vorgenommen werden.

VII. Zu Art. 9 des Entwurfs – Änderung des Mindestlohngesetzes

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen sich wie bei den Regelungen zu §§ 114 ArbGG/211 SGG auch bei dieser Regelung die Frage nach der Notwendigkeit, da die Mindestlohnkommission eine kleine Kommission ist, für die es für ihre Sitzungen durchaus unproblematisch möglich ist, Räumlichkeiten zu wählen, in denen das für die Vermeidung der Verbreitung von COVID-19 erforderliche Abstandsgebot eingehalten werden kann. Gerade in Ansehung aktueller Diskussion um verhältnismäßig gebotene Öffnungen des 'shut-downs' ist dieser GE schon nicht mehr tragbar und von daher abzulehnen.

VIII. Zu Art. 10 und 11 des Entwurfs – Änderung des Heimarbeitsgesetzes

Die vorgeschlagene Regelung zur Erhaltung der Handlungsfähigkeit des Heimarbeitsausschusses durch die Einführung der Durchführung von Video- bzw. Telefonkonferenzen in Zeiten von COVID-19 wird begrüßt. Gut und richtig ist, dass in der Gesetzesbegründung klar gestellt wird, dass auch in Zeiten von COVID-19 vom Vorrang der Präsenzsitzungen auszugehen ist und die Videoverhandlung nur in begründeten Fällen genutzt wird. Auch die befristete Geltung der Neuregelung ist gut und notwendig.

IX. Zu Art. 14 des Entwurfs – Änderung des SGB VI und Art. 18 des Entwurfs - Änderungen des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte

1. Ergänzungen von § 304 SGB VI, Neueinfügung des Abs. 2 und § 87d des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte

Die avisierten Änderungen sind grundsätzlich sachgerecht und angemessen.

Bei perspektivischer Betrachtung sollte der Grund aber nicht auf den Fall der Pandemie von nationaler Tragweite beschränkt sein. Sollte ein weiterer Rückgang der viralen Aktivität erreicht werden, sind lokale Beschränkungen denkbar, die ebenfalls unabhängig von der Situation der Waisen den Antritt einer Ausbildung und/oder das Überschreiten des Übergangszeitraums zur Folge haben könnten. Daher wäre der Satz zu ergänzen: „Satz 1 gilt auch, wenn statt einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite lokale Beschränkungen zur Eindämmung der Ausbreitung des SARS-CoV-2 vorliegen.“

In § 87d des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte wird die Regelung übernommen.

2. Zusätzliche notwendige Änderung im SGB VI

Die Hinzuverdienstgrenze für die Knappschaftsausgleichsleistung liegt gemäß § 239 Abs. 3 S. 6 SGB VI bei 6.300 Euro im Jahr. Demgegenüber wurde sie für vorgezogene Altersrenten



befristet auf das Jahr 2020 durch das „Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2“ (Sozialschutz-Paket) auf 44.590 Euro angehoben und auf die Anwendung des Hinzuverdienstdeckels verzichtet.

Diese Regelung bezieht die ehemaligen Beschäftigten des Bergbaus nicht mit ein. Die Knappschichtausgleichsleistung ist eine der vorgezogenen Altersrente analoge Leistung. Die ehemaligen Beschäftigten des Bergbaus helfen wie andere Versicherte vielfach im Gesundheitssystem sowie bei anderen sozialen Dienstleistungen in der Corona-Krise aus. Es ist daher folgerichtig, diesen ehemaligen Beschäftigten des Bergbaus ebenfalls für das Jahr 2020 einen höheren Zuverdienst zu ermöglichen.

Der DGB schlägt daher vor, § 302 SGB VI um einen Abs. 9 zu ergänzen:

§ 239 Abs. 3 S. 6 findet in der Zeit vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 mit der Maßgabe Anwendung, dass der Betrag von 6.300 Euro durch den Betrag von 44.590 Euro ersetzt wird.

X. Zu Art. 15 des Entwurfs – Änderung des SGB VII

Mit der Neueinfügung des § 218g Abs. 1 SGB VII (Art. 15, Abs. 1) wird eine nach Auffassung des DGB in Ansehung der durch das Coronavirus SARS-CoV-2 verursachten epidemischen Lage angemessene Regelung geschaffen.

Zu Abs. 2 wird auf die Ausführungen zu Artikel 14 des Entwurfs verwiesen, denen sich vollumfänglich für den Geltungsbereich des SGB VII angeschlossen wird.

XI. Zu Art. 16 des Entwurfs – Änderung des SGB X

Die vorgesehenen Änderungen stehen im Einklang mit den Änderungen in Art. 6 des Entwurfs (Änderung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes).

XII. Zu den ergänzenden Anträgen

Zu den ergänzend eingegangene Anträgen

- 19/18686 (Kosten der Krise nicht einseitig Beschäftigten zumuten –Fraktion DIE LINKE),
- 19/18945 (Sozialen Schutz auch während der Corona-Krise umfassend gewährleisten – Fraktion DIE LINKE),
- 19/18704 (Kurzarbeitergeld Plus einführen – Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) und
- 19/18705 (Mit einem Corona-Aufschlag in der Grundsicherung das Existenzminimum sichern – Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

werden wir uns im Rahmen der Anhörung am 11.05.2020 äußern können.



Anlage – DGB-Forderungen notwendige Anpassungen des Fristenregimes im Arbeits- und Sozialrecht und weiteren Rechtsgebieten in Zeiten von COVID-19 - Stand 26.04.2020

I. Zulassung verspäteter Kündigungsschutzklagen nach § 5 KSchG:

- Diese Vorschrift knüpft bisher an eine Verhinderung (nur) des Arbeitnehmers selbst an; die Vorschrift muss auf eine Verhinderung eines Prozessvertreters ausgeweitet werden;
- Während des Zeitraums der Corona-Pandemie sind in § 5 KSchG zudem folgende weitergehende Regelungen vorzusehen:
 - Verzicht auf Erfordernis der Glaubhaftmachung (§ 5 Abs. 2 Satz 2 KSchG) für Zeiten von Pandemie bzw. bei pandemiebedingter Unmöglichkeit
 - Dringend: Aussetzung der weiteren Fristen für die (nachträgliche) Antragstellung (§ 5 Abs. 3 KSchG: innerhalb von 2 Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig, spätestens innerhalb von 6 Monaten).

Formulierungsvorschlag für einen neu einzufügenden § 5a KSchG:

§ 5a KSchG

- (1) Die Klage ist über den in § 5 Abs. 1 KSchG genannten Zeitraum hinaus auch dann zu zulassen, wenn aufgrund der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie dem Kläger oder seinem Rechtsvertreter eine rechtzeitige Klageerhebung nicht möglich war. Die Frist zur Stellung des Wiedereinsatzes wird für diesen Fall auf einen Monat nach Wegfall dieses Hindernisses für die Einlegung sowie einen weiteren Monat für die Begründung bestimmt.
- (2) Anträgen auf Fristverlängerung ist in diesen Fällen stattzugeben.
- (3) Zur Glaubhaftmachung des Hindernisses reicht es in diesen Fällen aus, wenn die Kündigung im Zeitraum vom 1.3. bis 30.09.2020 erklärt wurde und der gekündigte Arbeitnehmer oder sein Prozessvertreter in dieser Zeit arbeitsunfähig erkrankt oder von der Arbeit freigestellt war, sodass ihm die Wahrnehmung seiner Rechte nicht möglich war. Gleiches gilt bei Nichterreichbarkeit des Prozessvertreters aufgrund der Auswirkungen der Covid-19- Pandemie.
- (4) Die Nichterreichbarkeit bzw. das Vorliegen des Hindernisses werden widerlegbar vermutet.
- (5) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates den in Absatz 3 genannten Zeitraum längstens bis zum 30. Juni 2021 zu verlängern, sofern die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie dies weiterhin erfordern.

Begründung: Gegen Kündigungen muss nach derzeitiger Rechtslage innerhalb von drei Wochen (§ 4 KSchG) Klage erhoben werden, ansonsten tritt die Fiktion der Rechtswirksamkeit der Kündigung (§ 7 KSchG) ein. Ist ein Arbeitnehmer an der rechtzeitigen Klageerhebung gehindert, kann er nach derzeitiger Rechtslage innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall des



Hindernisses nur die Zulassung der verspäteten Klage erheben (§ 5 KSchG). Da derzeit unsicher ist, auf welche Weise sich die Pandemie auf die Arbeitsfähigkeit der Anwälte und des Verbandlichen Rechtsschutzes auswirkt, ist die Möglichkeit der Zulassung der verspäteten Klage auch auf Prozessvertreter zu erweitern. Es mag einem Arbeitnehmer zwar möglich sein, im Falle von Ausgangsbeschränkungen seine Unterlagen einem Rechtsvertreter zukommen zu lassen. Die bisherige Regelung verpflichtet aber den Prozessvertreter unbedingt innerhalb der Frist die Klage einzureichen, weil das Versäumnis der Frist durch einen Prozessvertreter dem Mandanten zugerechnet wird. Bei einem Rechtsanwalt wie auch Verbandsvertreter wird i.d.R. von Verschulden ausgegangen (LAG Rheinland-Pfalz 27.4.1990, DB 1991, 396 mit der Möglichkeit des Schadensersatzes). Wenn die Einhaltung der Frist aufgrund eigener Krankheit oder Quarantäne oder Arbeitsunfähigkeit von Verwaltungspersonal im Büro des Prozessvertreters nicht möglich ist, vernichtet dieses die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Erhalt ihres Arbeitsplatzes. Dies wäre den Arbeitnehmern sozialpolitisch nicht vermittelbar. Zudem ist dies weder für Anwälte noch für insbesondere den gewerkschaftlichen Rechtsschutz tragbar, weil in den kommenden Monaten trotz aller Bemühungen des Gesetzgebers mit einer Vielzahl von Kündigungen gerechnet werden muss, die mit nur eingeschränkter personeller Kapazität bewältigt werden muss.

Alternative Formulierungsvorschläge zur Änderung des Fristenrechts im KSchG:

§ 4 Satz 4 KSchG: Soweit die Kündigung dem Arbeitnehmer in der Zeit vom 01.04.2020 bis zum 30.09.2020 zugeht, wird die Frist aus Satz 1 erst mit dem ... (bspw. mit dem 01.11.2020) in Gang gesetzt.

bzw. neu einzufügender § 5a KSchG mit folgendem Wortlaut:

- (1) Soweit die Kündigung dem Arbeitnehmer in der Zeit vom 01.04.2020 bis zum 30.09.2020 zugeht und die Klage nicht innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben worden ist, ist die Klage auf den Antrag des Arbeitnehmers hin nachträglich zuzulassen, wenn glaubhaft gemacht ist, dass die Einhaltung der Frist durch Krankheit des Arbeitnehmers oder des Prozessvertreters oder infolge von Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie erschwert worden ist
- (2) Wie § 5 Abs. 2
- (3) Nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.



II. Anpassung Regelungen zur Wiedereinsetzung in den vorigen Stand

Notwendige gesetzliche Regelung:

- (1) Für die Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand gilt vom 01.04. bis 31.12.2020 aufgrund der Auswirkungen der Covid-19- Pandemie die gesetzliche Vermutung, dass die Verhinderung einer Frist (§ 27 Abs. 1 SGB X, § 32 VwVfG, § 110 AO) oder gesetzlichen Verfahrensfrist (§ 67 Abs. 1 SGG, § 60 Abs. 1 VwGO, § 56 Abs. 1 FGO, §§ 233, 234, 236 ZPO) einzuhalten, ohne Verschulden erfolgt ist. Die Fristen zur Stellung des Wiedereinsetzungsantrages werden für diesen Sachverhalt auf einen Monat nach Wegfall dieses Hindernisses bestimmt. Aus demselben Grund ist Anträgen auf Fristverlängerungen, insbesondere für die Einlegung und Begründung von Rechtsmitteln (z.B. §§ 66, 74 ArbGG; §§ 160a Abs. 2, 164 Abs. 2 Satz 2 SGG; §§ 47, 120 FGO), stattzugeben. Gleiches gilt, wenn der Prozessvertreter an der fristgerechten Wahrnehmung der Frist bzw. der Einlegung des Rechtsmittels aus diesem Grund verhindert war.
- (2) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates den in Absatz 1 genannten Zeitraum längstens bis zum 30. Juni 2021 zu verlängern.

Begründung: Mit dieser Regelung wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die Bürgerinnen und Bürgern durch mit dem Coronavirus verbundenen einschränkenden Maßnahmen oder direkt durch eigene Beeinträchtigungen ihrer Gesundheit an der Einhaltung von gesetzlichen Fristen unverschuldet gehindert sind. Es wird so gewährleistet, dass die sozialen Rechte und Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger nicht unverschuldet untergehen können.

Entsprechendes muss für die prozessrechtlichen Regelungen im Strafrecht kodifiziert werden, z.B. §§ 44, 45 StPO.

III. Notwendige (weitere) sozial und verwaltungsverfahrensrechtliche Änderungen

- Verlängerungsmöglichkeiten der Begründungsfristen für Rechtsmittel

Notwendige gesetzliche Regelung:

- (1) Die Verfahrensbetriebsregelungen gem. §§ 102 Abs. 2, 106a Abs. 3, 160a Abs. 2 SGG und §§ 87b Abs. 3, 92 Abs. 2, 133 Abs. 3 VwGO (Fiktion der Klagerücknahme, Fristsetzungen der Gerichte, Begründungsfrist) werden für den Zeitraum vom 01.04. bis 31.12.2020 ausgesetzt.
- (2) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates den in Absatz 1 genannten Zeitraum längstens bis zum 30. Juni 2021 zu verlängern.

Begründung: Für die klagenden Parteien selbst besteht die Gefahr, dass sie durch die mit dem Coronavirus verbundenen einschränkenden Maßnahmen oder direkt durch eigene Beeinträchtigungen ihrer Gesundheit an der Einhaltung der ihnen in diesen Regelungen von den Gerichten vorgegebenen Fristen zur Betreibung des Verfahrens unverschuldet gehindert sind. Dies gilt ebenso für ihre Prozessvertreter.



Bei diesen ist zudem nach Beendigung der einschränkenden Maßnahmen und eigener Verhinderung aus gesundheitlichen Gründen ein hoher Anfall nachträglich zu bearbeitender Verfahren zu erwarten. Es wird so gewährleistet, dass die sozialen Rechte und Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger nicht unverschuldet untergehen können, weil wegen Versäumung dieser Frist die Klage als zurückgenommen gilt.

- Auch die gesetzlichen Fiktionen, z.B. § 171 V SGB IX, sollten ausgesetzt werden.

IV. Hemmung von Verjährungsfristen sowie arbeits- und sozialrechtlichen Ausschlussfristen

Erforderliche Regelung:

Der Ablauf von Verjährungsfristen sowie arbeits- und sozialrechtlicher Ausschluss- und Verjährungsfristen ist vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 gehemmt. (ggf. in Anlehnung an § 206 BGB).