

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit während der COVID-19-Epidemie sowie zur Änderung weiterer Gesetze vom 24.4.2020 (COVID-19 ArbGG/SGG-Anpassungsgesetz)

## Unzulässige Einschränkungen von Verfahrens- und Beteiligtenrechten, aber auch positive soziale Existenzsicherungsregelungen

26.04.2020

### Inhalt

I.	Allgemeines .....	2
II.	Zu Art. 1-4 des Entwurfs – Änderung des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes .....	2
	1. Zuschaltung ehrenamtlicher Richter nur per Videokonferenz - § 114 Abs. 1, 2 ArbGG-GE sowie § 211 Abs. 1, 2 SGG-GE .....	4
	2. Teilnahme der Verfahrensparteien, Prozessbevollmächtigten und Beistände per Videokonferenz § 114 Abs. 3 ArbGG-GE sowie § 211 Abs. 3 SGG-GE .....	6
	a) Besondere Bedeutung des Unmittelbarkeitsgrundsatzes im Arbeitsrecht.....	6
	b) Datenschutz / Technikfragen der § 114 ArbGG-GE, 211 SGG-GE .....	7
	3. Verzicht auf mündliche Verhandlung ohne Zustimmung der Parteien - § 114 Abs. 4 ArbGG-GE und § 211 Abs. 4 SGG-GE .....	9
	4. Löschung der Regelungen zur Verlängerung der Kündigungsklagefrist – fehlende weitere Fristenanpassungen .....	10
III.	Zu Art. 5 des Entwurfs – Änderung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes .....	11
IV.	Zu Artikel 6 Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes, Artikel 11 Änderung des Bundesversorgungsgesetzes, Artikel 12 Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und Artikel 16 Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch .....	12
V.	Zu Art. 7 des Entwurfs – Änderung des Tarifvertragsgesetzes .....	14
VI.	Zu Art. 8 des Entwurfs – Änderung des Mindestlohngesetzes .....	14
VII.	Zu Art. 8 und 10 des Entwurfs – Änderung des Heimarbeitsgesetzes .....	15
VIII.	Zu Art. 13 des Entwurfs – Änderung des SGB VI und Artikel 17 des Entwurfs - Änderungen des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte .....	15
	1. Ergänzungen von § 304 SGB VI, Neueinfügung des Abs. 2 und § 87d des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte .....	15
	2. Zusätzliche notwendige Änderung im SGB VI .....	16
IX.	Zu Art. 14 des Entwurfs – Änderung des SGB VII .....	16
X.	Zu Art. 15 des Entwurfs – Änderung des SGB X .....	17

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abteilung Recht

rec@dgb.de

Henriette-Herz- Platz 2  
10178 Berlin

www.dgb.de



## **I. Allgemeines**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind von vielen Teilen des Entwurfs für ein Gesetz zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit während der COVID-19-Epidemie sowie zur Änderung weiterer Gesetze vom 24.4.2020 (COVID-19 ArbGG/SGG-Anpassungsgesetz) in besonderer Weise betroffen, da der gewerkschaftliche Rechtsschutz vor den Arbeits- und Sozialgerichten maßgeblicher Prozessvertreter auf Arbeitnehmer- und Versichertenseite ist und der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften u.a. auch für die Benennung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter auf Arbeitnehmer- und Versichertenseite zuständig sind.

Der DGB hat bereits zum Referentenentwurf COVID-19 ArbGG/SGG-Anpassungsgesetz vom 9.4.2020 ausführlich Stellung genommen, so dass wir unsere folgenden Ausführungen auf die wesentliche Änderungen und Ergänzungen des Gesetz-Entwurfs vom 24.4.2020 (im Folgenden mit GE abgekürzt) beschränken und im Übrigen auf unsere Stellungnahme vom 16.4.2020 verweisen.

## **II. Zu Art. 1-4 des Entwurfs – Änderung des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes**

Der Entwurf sieht in seinen Art. 1 und 3 nach wie vor die Einführung eines § 114 ArbGG und § 211 SGG vor.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Einführung dieser Paragraphen nach wie vor ab.

Im Vergleich zum Referentenentwurf vom 9.4.2020 beinhaltet der nun vorliegende Entwurf zwar einige Nachbesserungen hinsichtlich der §§ 114 ArbGG-GE, 211 SGG-GE, jedoch rechtfertigen die mit diesen Paragraphen vermeintlich angestrebten Ziele die Einführung solcher Grund- und Verfahrensrechte beschränkenden Regelungen nach wie vor nicht. Wir verweisen dazu neben den hiesigen noch folgenden Ausführungen auch auf unsere Stellungnahme zum Referentenentwurf für ein ArbGG/SGG-Anpassungsgesetz vom 16.4.2020.

Der Entwurf beschränkt sich in den §§ 114 ArbGG-GE und 211 SGG-GE auf unnötige, rechtlich bedenkliche Einschränkungen von Verfahrens- und Beteiligtenrechten und lässt tatsächlich wichtige Regelungen zu Fristenfragen im Arbeits- und Sozialrecht sowie in weiteren Rechtsgebieten vermissen. Die Forderungen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zu coronabedingt notwendigen Fristenanpassungen liegen den zuständigen Ministerien seit mehreren Wochen vor, finden jedoch ohne jegliche Rechtfertigung keinerlei Berücksichtigung – stattdessen wurde im vorliegenden Entwurf die ursprünglich noch in Artikel 3 des Referentenentwurfs geregelte Verlängerung der Frist für die Einreichung der Kündigungsschutzklage (von 3 auf 5 Wochen) gänzlich gestrichen statt diese Regelung nachzubessern und um weitere notwendige Fristen- und Verfahrensregelungen, wie z. B. die Erweiterung der Möglichkeiten der Wiedereinsetzung in den vorigen Stand, zu ergänzen (siehe zur Fristenproblematik unten unter II. 4.).

Bereits die allgemeine Gesetzesbegründung zur Frage der Erforderlichkeit der §§ 114 ArbGG-GE, 211 SGG-GE kann nicht überzeugen, denn zunehmend wird der Gerichtsbetrieb in vielen



Bereichen bereits wieder aufgenommen, zudem war der coronabedingt ruhende Justizbetrieb keine spezielle Problematik der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit, sondern betraf alle im Grundgesetz verankerten fünf Fachgerichtsbarkeiten. Soweit in der Gesetzesbegründung darauf hingewiesen wird, dass dem zügigen Rechtsschutz eine herausragende gesellschaftliche Bedeutung zukommt, ist dies zutreffend. Der Grundsatz der Unmittelbarkeit (siehe BVerfG - 1 BvR 957/18), das Recht auf rechtliches Gehör und der Anspruch auf den gesetzlichen Richter haben als Strukturprinzipien rechtsstaatlicher Gerichtsverfahren ebenso wie der Justizgewährungsanspruch Verfassungsrang; sie werden jedoch vorliegend durch den vorliegenden Gesetzentwurf ohne entsprechende Notwendigkeit und in unverhältnismäßiger Weise eingeschränkt.

Die in Art. 1 und 3 des Entwurfs vorgeschlagenen Änderungen dienen nicht dem Justizgewährleistungsanspruch, sondern führen zur Beeinträchtigung dieses durch Art. 20 GG gewährleisteten Prozessgrundrechts. Denn der Justizgewährleistungsanspruch findet als Ausfluss des Rechtsstaatsprinzips seine Ausprägung gerade in den Grundsätzen der Unmittelbarkeit und der Mündlichkeit. Sein europarechtliches Pendant findet der Justizgewährungsanspruch in Art. 47 GRC, während Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK den Anspruch völkerrechtlich absichert. Schließlich ist der Grundsatz der Mündlichkeit über den Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 103 Abs. 1 GG abgesichert. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verlangt die Einschränkung von Grundrechten immer eine Verhältnismäßigkeitsprüfung, die abzuwägen hat zwischen dem Ausmaß der Einschränkung des Grundrechts und der Notwendigkeit dieser Einschränkung. Es gibt unserer Ansicht nach durchaus gleich effiziente und deutlich weniger einschneidende Maßnahmen als die im Entwurf vorgesehenen, um sowohl das Ziel der Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit als auch die Gewährleistung des Gesundheitsschutzes zu erreichen.

Zu den geeigneten mildereren Maßnahmen gehören u.a.:

- das Abstandsgebot und das Tagen in größeren Räumen;
- die Zurverfügungstellung von Desinfektionsmitteln/Atemschutzmasken;
- vergleichbare Maßnahmen wie bei der Durchführung der Abitur- oder Examensprüfungen 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 Verhandlungsaal zu klein ist, um Abstandsgebote einzuhalten.

Zudem beschränkt sich der Gesetzentwurf 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. Dafür ist zwar ein Bundestagsbeschluss nach § 5 IfSG Voraussetzung. Die Feststellung bedeutet aber nicht, dass z.B. direkt vor Ort die konkrete Gefahr gesundheitlicher Beeinträchtigungen be-



steht. Diese kann z.B. dadurch annähernd auf „0“ minimiert sein, wenn die baulichen Voraussetzungen (große Räume, großer Mindestabstand usw.) dafür gegeben sind. Darauf stellt der gesamte Entwurf jedoch nicht ab. Einzelfallprüfungen sind nicht vorgesehen und nicht nötig. 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. Dabei bleiben anerkannte Verfahrensprinzipien auf der Strecke!

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

Die durch §§ 114 Abs. 1, 2 ArbGG-GE, 211 Abs. 1, 2 SGG-GE iVm § 128a ZPO bzw. § 110a SGG geplanten Änderungen, dass sich pandemiebedingt ehrenamtliche Richterinnen und Richter – anders als bisher – künftig per Videokonferenz zu den Verhandlungen und Beratungen zuschalten können sollen, sind abzulehnen, auch wenn sich im nun vorliegenden Entwurf – verglichen mit dem Referentenentwurf vom 9.4.2020 – die Zuschaltung per Video auf Fälle beschränken soll, in denen es den ehrenamtlichen Richtern aufgrund der epidemischen Lage unzumutbar ist, persönlich bei Gericht zu erscheinen. Die Änderung will mit einer zeitweisen Suspendierung der §§ 193 Abs. 1, 194 GVG ermöglichen, dass die Berufsrichterinnen und Berufsrichter weder im Sitzungssaal noch zum Zwecke der Beratung gleichzeitig gemeinsam mit den ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern anwesend sein müssen.

Ehrenamtliche Richterinnen und Richter sind Richter i. S. d. Grundgesetzes und Teil des Gerichts, des Spruchkörpers. Eine bloße Teilnahme der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter per Videozuschaltung an mündlichen Verhandlungen, Beratungen und Abstimmungen wird dem Grundsatz der Gleichberechtigung und Gleichstellung mit Berufsrichterinnen und Berufsrichtern nicht gerecht. Unklar ist auch, wie das „Einvernehmen“ des Gerichts – so die Begründung – hergestellt werden soll, wenn der eine ehrenamtliche Richter präsent sein will, der andere aber nicht.

Das Gericht muss sich als Einheit ein Bild von der mündlichen Verhandlung machen können und jederzeit reagieren und untereinander interagieren können. In der Verhandlung kommt es auf die Wahrnehmung von Zwischentönen im persönlichen Kontakt an und auch die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter müssen in der Lage sein, feine Nuancen in der mündlichen Verhandlung wahrzunehmen. Dazu gehört ebenso das uneingeschränkte Recht der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter, auf jede Situation in der mündlichen Verhandlung mit angemessenen Fragen reagieren zu können. Nur so wird dem Prinzip der Unmittelbarkeit und dem verfassungsrechtlich garantierten Recht auf den gesetzlichen Richter und auf rechtliches Gehör Genüge getan (zum Unmittelbarkeitsgrundsatz BVerfG v. 27.11.2018 – 1 BvR 957/18). Den Berufsrichterinnen und Berufsrichtern sollen die Praxiserfahrungen und Kompetenz der Ehrenamtlichen unmittelbar in der Verhandlungssituation zur Verfügung stehen. Darauf beruht gerade im Arbeits- und Sozialrecht die Akzeptanz der als sachgerecht anerkannten Urteile und ihr Beitrag zum Rechtsfrieden. Dem wird die bloße Zuschaltung per Video nicht gerecht. Zudem geben es die Räumlichkeiten der Gerichte durchaus her, unter



Wahrung des Abstandsgebots als gesamter Spruchkörper persönlich anwesend gemeinsam mit den ehrenamtlichen Richtern zu tagen, zu beraten und abzustimmen.

Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, dass zur Frage der Beteiligung ehrenamtlicher Richter an Beratungen und Abstimmungen des Gerichts in seiner Gesamtheit das BAG entschieden hat, dass 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.). Der Entwurf lässt zudem völlig offen, wie ehrenamtliche Richterinnen und Richter vor der Verhandlung von ihrem Recht auf Akteneinsicht Gebrauch machen können. Das BAG stellt die Verfahrensunterlagen auszugsweise vorab zur Verfügung. Am BSG sowie den LSG findet dies noch deutlich eingeschränkter statt.

Der Gesetzentwurf lässt weiterhin eine Regelung zum Ort, von dem die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter per Video teilnehmen sollen, vermissen. Die Kontrolle der anwesenden Personen und des Aufzeichnungsverbotes muss möglich sein und die Würde des Gerichts gewahrt werden. Nach herrschender Meinung ist deshalb die vorgeschlagene Verlagerung der mündlichen Verhandlung per Video in den Privatbereich nicht zulässig. In Betracht kommen somit allenfalls Räume in anderen Gerichten, in Kanzleien oder Behörden (Stäbler in jurisPK-SGG, § 110a SGG, Rn. 16).

Die Regelungen der §§ 114 ArbGG-GE, 211 SGG-GE dienen auch nicht dem Rechtsfrieden, sondern unter Inkaufnahme der deutlichen Einschränkung von Grund- und grundrechtsgleichen Rechten werden – wie die obigen Ausführungen zeigen – weitere Rechtsunsicherheiten geschaffen, die in der Konsequenz zu einer höheren Beanspruchung der Gerichtsbarkeiten führen.

Wir verweisen in Bezug auf die erhebliche Kritik an den im Entwurf geplanten Regelungen hiermit nochmals auf unsere ausführliche Stellungnahme zum Referentenentwurf des ArbGG/SGG-Anpassungsgesetzes, aber auch auf die online-Veranstaltung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes vom 23.4.2020. In dieser haben Prof. Jörn Axel Kämmerer, Universität Hamburg sowie Prof. Wolf-Dietrich Walker, Universität Gießen, erhebliche Bedenken bezüglich der geplanten Verfahrensänderungen geäußert. Prof. Walker führte insoweit u.a. aus, dass derzeit nicht nur Präsenz-Abiturprüfungen, sondern auch Prüfungen an den Universitäten durchgeführt werden, eine Aufnahme des Präsenzlehriebetriebes sei zudem für den 2.6.2020 geplant. Prof. Walker stellte zudem ebenfalls die berechtigte Frage nach der Notwendigkeit der Einschränkungen in der Arbeitsgerichtsbarkeit; die Justiz müsse sich entsprechend organisieren können, zumal einige Gerichte ohnehin ihren Gerichtsbetrieb schon wieder aufgenommen haben und dies zunehmend weiter der Fall sei - siehe zur Veranstaltung: <https://www.arbeitsgerichtsverband.de/aktuelles/1-online-tagung-arbeitsgerichte-als-online-courts>.



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

Anders als der Referentenentwurf sieht der aktuell vorliegende Gesetzentwurf immerhin keine Möglichkeit der einseitigen gerichtlichen Anordnung der bloßen-Video-Teilnahme der Parteien, Prozessbevollmächtigten und Beistände mehr vor. In grober Anlehnung an § 128a ZPO ist zwar die mündliche Verhandlung nun nicht mehr verpflichtend, sondern soll von Amtswegen gestattet werden. Dies ist weniger grundrechtsschädlich als die im Referentenentwurf dazu noch vorgesehene Regelung; trotz alledem ist die Regelung abzulehnen. Die im vorliegenden Entwurf nun gewählte Formulierung das Gericht „soll“ die Teilnahme per Bild- und Tonübertragung von Amtswegen 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. Die vom Justizgewährungsanspruch aus Art. 20 Abs. 3 GG umfassten Grundsätze der Mündlichkeit und Unmittelbarkeit werden durch die geplanten §§ 114 Abs. 3 ArbGG-GE und 211 Abs. 3 SGG-GE trotz alledem nach wie vor erheblich eingeschränkt, wenn auch in milderer Form. Zudem bitten wir zu beachten, dass gegen ein Urteil, welches unter Einsatz des Video-Verfahrens zu Stande gekommen ist, grundsätzlich unter bestimmten Voraussetzungen die Verletzung des Grundsatzes der Mündlichkeit, des rechtlichen Gehörs oder eine sonstige entscheidungserhebliche Fehlanwendung gerügt werden kann. Der Trend von „kann das Gericht von Amtswegen gestatten“ hin zu „soll das Gericht von Amtswegen gestatten“ ist damit nach wie vor auch deshalb problematisch.

Deshalb bestehen gegen die im Entwurf nun angepasste Regelungen der §§ 114 Abs. 3 ArbGG-GE, 211 Abs. 3 SGG-GE weiterhin erhebliche Bedenken – dazu die folgenden Ausführungen:

### **a) Besondere Bedeutung des Unmittelbarkeitsgrundsatzes im Arbeitsrecht**

Die verstärkte Tendenz hin zur Durchführung mündlicher Verhandlungen im Wege der Videokonferenz ist auch hier angesichts der aktuellen Lage und Entwicklung nicht verhältnismäßig, denn Parteien und Beteiligten können ohne persönliche Teilnahme erhebliche Nachteile drohen. Relevant werden bei Durchführung mündlicher Verhandlungen per Ton- und Bild auch Fragen prozessualer Waffengleichheit und des fairen Verfahrens. 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. Der Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmt nicht nur den Charakter des materiellen Rechts, sondern auch den des Prozessrechts. Hier sollten keine technischen Hürden eingeführt werden, die sich im Ergebnis zu Lasten prozessierender Arbeitnehmer und der „Wahrheitsfindung“ mittels streitiger Kommunikation auswirken können. Die Gerichte könnten all dem durch eine ausgleichende Moderation der Videoverhandlung nur teilweise entgegenwirken



(vgl. zu den kommunikativen Defiziten und Ungleichgewichten bei Videogerichtsverhandlungen die umfangreichen Untersuchungen und Darstellungen von Glunz, Psychologische Effekte beim Einsatz von Videotechnik, 2012). Es mangelt den Richtern an der erforderlichen Ausbildung und Ausstattung, um die Defizite der Verhandlung in Form einer Videokonferenz teilweise zu kompensieren. Zudem ist bereits heute für eine ordnungsgemäße Durchführung der mündlichen Verhandlung nach § 278 Abs. 2 ZPO die persönliche Präsenz unabdingbar, was insoweit eine Videoverhandlung ausschließt (Zöllner, ZPO 31. Aufl. 2016, § 128a Rn. 2). Das muss auch für die vergleichsorientierte Güteverhandlung im ArbG-Verfahren gelten.

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

Es bestehen zunächst erhebliche datenschutzrechtliche Unklarheiten in Bezug auf § 114 Abs. 2 ArbGG-GE bzw. § 211 Abs. 2 SGG-GE, die einer Klärung bedürfen, um das Beratungs- und Abstimmungsgeheimnis „durch geeignete Maßnahmen“ sicherzustellen, die nicht zu Lasten der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter gehen dürfen: Die geplanten Regelungen beziehen sich auf die Beratung, Abstimmung sowie Verkündung mittels Bild- und Tonübertragung zwischen zwei verschiedenen Orten – nach der Begründung zu den Abs. 2 jeweils mit der Maßgabe, dass „die Verpflichtungen aus den Art. 32, 24 und 25 der DSGVO zum Schutz von personenbezogenen Daten und der Datensicherheit die erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, unberührt bleiben“. Diese DSGVO-Artikel betreffen das Kapitel IV der DSGVO über „Verantwortlicher und Auftragsverarbeiter“ für die Datenverarbeitung. Unklar ist nach dem Entwurfstext, ob die „gerichtliche Stelle“ stets der „Verantwortliche“ ist, da sie etwa insbesondere die Software für die Übertragung zur Verfügung stellt. Dafür spricht, dass nach dieser Begründung zu Abs. 2 „der ehrenamtliche Richter ... sich bei diesen Verfahrensschritten mithin nicht etwa an einem öffentlichen Ort aufhalten (darf)“. Insoweit besteht Klärungsbedarf für die entsprechende Begrifflichkeit in § 114 Abs. 1 ArbGG-GE bzw. in § 211 Abs. 1 SGG-GE (jeweils auch nach Abs. 2 und 3), wonach ehrenamtliche Richterinnen und Richter „von einem anderen Ort aus“ der Verhandlung bzw. Beratung etc. beiwohnen bzw. daran teilnehmen. Denn dieser Ort und die Zuordnung für den Einsatz von Technik und Organisation der Datenverarbeitung dürfte entsprechende Auswirkungen auf die Verantwortlichkeit haben. Wenn die Bild- und Tonübertragung beispielsweise nicht an einem gerichtlichen Ort stattfindet, sondern von dem ehrenamtlichen Richter zu Hause, kämen auf diesen die Pflichten eines Verantwortlichen zu. Diese Verantwortlichkeit nach der DSGVO sollte durch eine klare Definition des „anderen Ortes“ i.S. einer „gerichtlichen Stelle“ oder „Behörde“ – sollten diese Regelungen trotz der gegen sie bestehenden erheblichen Bedenken Gesetz werden – ausgeschlossen werden.

Darüber hinaus wird die Nutzung frei verfügbarer Videoübertragungssysteme (etwa Skype) – wie sie der Entwurf vorschlägt – vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften aus mehreren Gründen ablehnt: Ein sicherer Übertragungsweg ist damit nicht gewährleistet. Die Einhaltung von Datenschutzbestimmungen ist ebenso wenig möglich wie die sichere persönliche Identifizierung der Prozessparteien. Hinzu kommt, dass keine Videomitschnitte zulässig sind. Dies ist jedenfalls im privaten Bereich nicht kontrollierbar. Programme wie Skype, Loop und

ähnliche garantieren keine Datenübertragung auf ausschließlich deutschen Servern. Es erfolgen ständige Zwischenspeicherungen an unbekanntenen Orten. Niemand möchte wie auch immer mitgeschnittene Gerichtsverhandlungen alsbald im Internet wiederfinden. Dieser Verstoß gegen § 169 GVG ist aber technisch kaum auszuschließen. Die Nutzung frei verfügbarer Technik und Programme für Videoübertragungen, die über das Internet funktionieren, unterscheiden sich deutlich von Videokonferenzen, die im Rahmen geschützter firmeninterner Netzwerke stattfinden. Der elektronische Rechtsverkehr mit der Gerichtsbarkeit verlangt für die Wirksamkeit von Prozesshandlungen, insbesondere der Klageerhebung und sonstiger Erklärungen, einen hohen Sicherheitsaufwand. Es ist nicht nachzuvollziehen, warum Prozessklärungen im Rahmen einer Verhandlung ohne persönliche Anwesenheit geringeren rechtlichen Anforderungen unterliegen sollen, als die Abgabe einer Prozessklärung im elektronischen Rechtsverkehr. Die dafür herangezogenen Gründe haben auch dann Gültigkeit, wenn es um eine mündliche Verhandlung im Rahmen einer gerichtlichen Videokonferenz geht. Privater Technikeinsatz birgt ebenfalls die Probleme der nicht möglichen Kontrolle des Mitschnittverbots sowie des Datenschutzes. Zudem werden die Gerichte Monate brauchen, um entsprechende technische Einrichtungen in den Gerichten, insbesondere in den unteren Instanzen, verfügbar zu haben. Hinzu kommen die Kosten, um dies flächendeckend zu gewährleisten.

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 („soll das Gericht von Amtswegen“ in §§ 114 Abs. 3 ArbGG-GE, 211 Abs. 3 SGG-GE verglichen mit „kann das Gericht von Amtswegen gestatten“ wie in §128a ZPO). 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. Wie viele Vertagungen von Sitzungsterminen soll es geben, wenn die Technik nicht funktioniert? Bereits jetzt ist festzustellen, dass Telefon- und Datenleitungsnetze in Zeiten von Corona überlastet und Telefon- und Videokonferenzen nicht störungssicher durchführbar sind. All dies liefe dem Grundsatz der Prozessökonomie zuwider, wenn im Ergebnis zahlreiche Anhörungsrügen folgen. Gerichtsverfahren sollen befrieden – das wird mit dem vorliegenden Gesetzentwurf nicht erreicht. Auch lässt er offen, ob ein Beteiligter zeitweilig die Bild- und Tonübertragung abschalten darf (z. B. zur Beratung mit dem Bevollmächtigten) bzw. ob Verstöße stets zum Abbruch und zur Neuverhandlung führen müssen. Sicherlich haben wir diese Problematik im Rahmen von § 128a ZPO auch heute schon, allerdings verschärft sie sich dadurch, dass mit dem vorliegenden Gesetzentwurf die mündliche Verhandlung per Videokonferenz nun eher zur Regel statt zur Ausnahme werden soll. Faktisch wird hier starker Druck zur Hinnahme von Verletzungshandlungen bestehen, wenn das Gericht dem nicht angemessen und ausreichend entgegenwirkt bzw. entgegenwirken kann.

Die Nutzung frei verfügbarer Plattformen/Programme verbietet sich spätestens in dem Moment, wo personenbezogene Daten Dritter Gegenstand des Gesprächs sind. In der Wirtschaft gern genutzte, als sicher geltende Lizenz-Programme dürften für die Gerichtsbarkeiten aus



Kostengründen vermutlich nicht in Frage kommen. Ergänzend wird auf ein Kompendium des BSI zu Videokonferenzen hingewiesen. In einem Dossier der Gerichtsbarkeit selbst wird insoweit auf Folgendes hingewiesen: Nicht jedes auf dem Markt erhältliche und gelegentlich verlockend gestaltete Produkt - wie die Messenger-Dienste WhatsApp, Zoom, Homeparty, Skype, Hoccer, Line, Signal, SIMSme, Telegram, Threema, Viber, Wire oder WebEX Cloud - ist geeignet, um darüber sensible personenbezogene Daten zu dienstlichen Zwecken zu kommunizieren, denn es bestehen dabei zahlreiche Gefahren, über die täglich im Netz und anderswo berichtet wird.

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

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

Für das Verfahren Dritter Instanz am BAG und BSG schließlich wird in den Absätzen 4 der §§ 114 ArbGG-GE und 211 SGG-GE bestimmt, dass eine Entscheidung im schriftlichen Verfahren, das heißt ohne mündliche Verhandlung, und unabhängig davon, ob die Verfahrensbeteiligten damit einverstanden sind, ergehen können soll. Die vorgeschaltete Anhörung ändert nichts daran, dass die Entscheidung des Bundesgerichts, nicht verhandeln zu wollen, unabhängig vom Willen der Parteien/Beteiligten durch das Gericht getroffen wird.

Auch diesen Vorschlag lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab, denn die Durchführung eines letztinstanzlichen Verfahrens muss grundsätzlich die Möglichkeit einer mündlichen Verhandlung umfassen. Sicher geht es in der dritten Instanz im Wesentlichen um Rechtsfragen. Aber die nicht geringe Vergleichsquote selbst in dieser Instanz zeigt, wie notwendig die persönliche Ansprache durch und an das Gericht zur Lösung eines Konflikts ist. Ein adäquates Bild von dem zu entscheidenden Rechtsstreit lässt sich in aller Regel nur gewinnen, wenn das Gericht die Parteien oder zumindest ihre Prozessvertreter persönlich erlebt hat. Daher ist es nicht nachvollziehbar, warum anders als in 1. und 2. Instanz, wo der Verzicht auf eine mündliche Verhandlung gemäß § 128 ZPO bzw. § 124 SGG die Einwilligung der Parteien voraussetzt, nun in dritter Instanz der Verzicht auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung ohne Zustimmung der Parteien erfolgen soll.

Für Verfahren vor BAG und BSG sind solche Einschränkungen auch deshalb abzulehnen, weil gerade diese über ausreichend große Räumlichkeiten verfügen, so dass auch in Zeiten von COVID-19 unter Wahrung des Abstandsgebots durchaus 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, 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 Kündigungsklagefrist – fehlende weitere Fristenanpassungen**

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 Klagefrist für Kündigungsschutzklagen – Verlängerung der Klagefrist von 3 auf 5 Wochen (§ 4 KSchG) – fehlen. Die Verlängerung der Kündigungsklagefrist des § 4 KSchG in Pandemiezeiten auf 5 Wochen durch Einführung des im Ref-Entwurf vom 9.4.2020 noch vorgesehenen § 5a KSchG ist wichtig und richtig gewesen. Sie war insoweit unzureichend, als die Regelung nur befristet vorgesehen war und jegliche weitere notwendige Fristenanpassungsregelungen fehlten, wie eine für Zeiten von Corona notwendige Reform des § 5 KSchG, aber auch Fragen der Erweiterung der Möglichkeiten der Wiedereinsetzung in den vorherige Stand etc. So knüpft die nachträgliche Klagezulassung nach § 5 KSchG bisher ausschließlich an eine Verhinderung (nur) des Arbeitnehmers selbst an; die Vorschrift muss insbesondere in Zeiten von Corona und coronabedingt geschlossenen Rechtsschutzstellen auf die 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.
- 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 – wie eingangs bereits erwähnt - 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. Statt diese im Ansatz umzusetzen, wird viel Zeit darauf verwendet, Vorschläge wie die des §§ 114 ArbGG-E und § 211 SGG-E vorzulegen, die weder Rechtssicherheit schaffen, noch problemorientiert und zudem noch verfassungsrechtlich problematisch sind.

Folgende Fristenregelungen sind insoweit aus unserer Sicht neben den bereits erörterten Anpassungsnotwendigkeiten des § 5 KSchG absolut noch nötig zu regeln (Näheres dazu siehe dazu das hier als Anlage zur Stellungnahme beigefügte DGB-Forderungspapier notwendige Anpassungen Fristenregime):

- 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.

### **III. Zu Art. 5 des Entwurfs – Änderung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes**

Mit dem Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) vom 27.3.2020 werden die Voraussetzungen für die Gewährung von Zuschüssen an Einrichtungen und soziale Dienste zur Bekämpfung der Corona-Krise geregelt. Leistungsträger für die sozialen Dienste, die ihren Bestand nicht mit vorrangigen verfügbaren Mitteln absichern können, haben die Möglichkeit, einen Antrag auf einen Zuschuss nach dem Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) unter anderem gegenüber der Bundesagentur für Arbeit zu stellen.

Erfahrungen mit dem erst aufgrund des Gesetzes für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket) geschaffenen Gesetzes zeigen, dass

- § 2 SodEG den Bereich des SGB V vom Geltungsbereich des SodEG ausnimmt und somit die Kostenanteile der Leistungsträger nach dem SGB V entfallen, soweit sie Leistungen der interdisziplinären Früherkennung und Frühförderung erbringen.
- Versicherungsgesellschaften die Auszahlung von Versicherungsleistungen aus Versicherungen von Betrieben gegen Schäden infolge Seuchen- oder Infektionsgefahr (Betriebsschließungsversicherungen) oder Allgefahrenversicherungen unter Verweis auf Zuschüsse nach dem SodEG verweigern.
- Die Leistungsträger derzeit keine effektive Möglichkeit haben, den Ressourceneinsatz bei den jeweiligen öffentlichen Stellen, die lokal als „Bedarfsträger“ in Betracht kommen, zu steuern. Zudem ist es den Leistungsträgern derzeit nicht möglich, die Eigenangaben der Dienstleister auf denen die Zuschussleistungen hauptsächlich beruhen, zu prüfen.

Dem soll mit einer sehr frühen Reform des SodEG begegnet werden:

- Ausnahmsweise wird die Geltung des SodEG für die Leistungsträger der Gesetzlichen Krankenversicherung geregelt, soweit diese Leistungen der interdisziplinären Früherkennung und Frühförderung erbringen.
- Der Erstattungsanspruch nach dem SodEG erfasst auch den Fall, dass Versicherungsleistungen aus Betriebsschließungs- oder Allgefahrenversicherungen an den sozialen Dienstleister ausgezahlt werden.
- Es wird eine Befugnis zur Erhebung und Weiterleitung von personenbezogenen Daten durch die Leistungsträger ermöglicht, damit sie den Ressourceneinsatz bei den jeweiligen öffentlichen Stellen, die in der Region als „Bedarfsträger“ in Betracht kommen, steuern können.



- Spezialgesetzlich werden datenschutzrechtliche Befugnisse geschaffen, die die Leistungsträger unter anderem in die Lage versetzen, die Eigenangaben der sozialen Dienstleister für die Zuschussgewährung und im Rahmen des nachträglichen Erstattungsverfahrens zu überprüfen, indem sie sich gegenseitig die insoweit relevanten Informationen, einschließlich personenbezogener Daten, übermitteln können.

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zeigt sich, dass ein "ad hoc-Gesetz" wie das SodEG seine Anlaufschwierigkeiten hat und zudem – wie o.a. – nicht beabsichtigte Effekte eintreten. Diesen frühzeitig entgegen zu steuern, ist sinnvoll. Gleichwohl sind die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit zu wahren. Deshalb ist es nicht nur hilfreich und sinnvoll, einen Untersuchungsauftrag im Gesetz aufzunehmen, der sowohl die Umsetzung der Hilfsangebote von sozialen Dienstleistern, als auch die Umsetzung des Sicherstellungsauftrages in Form der Zuschussgewährung an soziale Dienstleister umfasst, sondern diese Untersuchung zum Maßstab der Weitergeltung des SodEG zu machen. Diese Form einer Gesetzes-evaluation muss nach Meinung des DGB stärker im SodEG konfiguriert werden, als es in § 8 vorgesehen ist. Die Evaluation muss verpflichtend sein.

**IV. Zu Artikel 6 Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes, Artikel 11 Änderung des Bundesversorgungsgesetzes, Artikel 12 Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und Artikel 16 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 verbleiben jedoch Kritikpunkte:

Nicht sachgerecht und hochproblematisch bewertet der DGB die Leistungsvoraussetzung, dass die Aufwendungen der häuslichen Belieferung mit zubereitetem Essen nach dem Wortlaut des Entwurfs gleichgesetzt werden mit den bisherigen Preisen je Essen im Rahmen der gemeinschaftlichen Verpflegung. Nachvollziehbar ist noch, dass die Preise je Essen dem bisherigen Niveau entsprechen sollen. Diesen Preis jedoch zum Bezugspunkt für die Aufwendungen der Belieferung zu machen, entbehrt jeder Logik. Die Berechtigten wohnen in unterschiedlicher Entfernung von den Betreuungseinrichtungen und insbesondere im ländlichen Bereich werden damit deutlich höhere Kosten verbunden sein. Dabei muss berücksichtigt werden, dass diese Kosten zwei Komponenten haben. Die Kosten für die Fahrzeuge (Kilometergebühr) und die Entgeltkosten für den zeitlichen Aufwand. Die vorgesehene Regelung erzeugt erhebliche Zweifel, dass sich zu diesen Konditionen ausreichend Anbieter finden



werden – insbesondere bei langen Anfahrtswegen im ländlichen Raum. Der Kostendeckel führt dann dazu, dass die beabsichtigte grundsätzlich gute Regelung ins Leere läuft oder die betroffenen Familien den Mehraufwand zusätzlich kompensieren müssen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, dass die tatsächlichen Kosten des Aufwandes für die Belieferung übernommen werden und so den regionalen Gegebenheiten entsprochen wird.

Es wird begrüßt, dass leistungsberechtigt auch diejenigen Kinder und Jugendlichen sein werden, die vor der Schließung ihrer Kindertagesstätte, Kindertagespflege oder Schule an einem gemeinschaftlichen Mittagessen teilgenommen und bis zu diesem Zeitpunkt keine Leistungen nach diesen Leistungsgesetzen bezogen haben. Unter diesem Gesichtspunkt erklärt sich für den DGB jedoch nicht, weshalb Kinder und Jugendliche, die vor Schließung der Einrichtung noch nicht an der Mittagsverpflegung teilgenommen haben, jetzt jedoch Leistungen nach den vier Leistungsgesetzen beziehen, ausgeschlossen werden sollen. Der Kreis der Leistungsberechtigten ist nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften auf diese Kinder und Jugendlichen auszuweiten. Denn Eltern, die eine Mittagsverpflegung vor der Corona-Krise in eigener Regie und auf eigene Kosten organisieren konnten und die jetzt aufgrund der Krise Leistungen nach diesen Leistungsgesetzen erhalten, haben ebenfalls diesen Unterstützungsbedarf.

Für den Leistungsbereich des SGB II weist der DGB grundsätzlich darauf hin, dass das entfallene gemeinschaftliche Mittagessen in Schulen und Kitas nur ein Faktor ist, der bei Leistungsberechtigten des SGB II zu krisenbedingten Mehrausgaben führt. Die häusliche Essensbelieferung löst somit nur einen kleinen Teil eines größeren Problems – sofern sie überhaupt vor Ort angeboten wird. Hinzu kommen corona-bedingte Mehrausgaben beim Kauf von Lebensmitteln, da günstige Angebote im Supermarkt oftmals schnell vergriffen sind, die Preise für bestimmte Produkte wie Obst und Gemüse stark gestiegen sind, Mehrausgaben für Hygiene- und Gesundheitsartikel anfallen, die Tafeln geschlossen sind oder nur ein reduziertes Angebot bereitstellen und höhere Kosten – insbesondere bei Personen der Risikogruppen – für Lieferdienste anfallen.

Deshalb erneuert der DGB seine dringende Forderung, krisenbedingt notwendige Mehrausgaben mit einem befristeten Mehrbedarfszuschlag im Leistungsbereich des SGB II zu kompensieren. Dieser könnte beispielsweise in Höhe von 10 Prozent der Regelbedarfssumme, die einem Haushalt zusteht, ausgestaltet werden.

Nicht nachvollziehbar ist ebenso die in allen beabsichtigten Regelungen vorgesehene Auslauffrist zum 30.6.2020. Nach den derzeitigen Erkenntnissen steht zumindest für den Bereich der Kindertagespflege bereits fest, dass die Schließungen über den 30.6.2020 andauern werden. Für die Zeit danach ist derzeit nicht zu erwarten, dass die Kindertagespflegeeinrichtungen eine 100%ige Auslastung erreichen, da die Regelungen zum Kontaktabstand mit Sicherheit weitere Beachtung finden müssen. In den Schulen beginnt zwar im Mai bereits für bestimmte Klassen wieder der Unterricht. Durch die Einschränkungen für den nötigen Kontaktabstand steht jedoch bereits jetzt fest, dass die Schulen durch den höheren Raumbedarf



pro Klasse maximal ein Drittel der Schülerinnen und Schüler unterrichten können. In Ansehung dessen ist es nach Auffassung des DGB sachgerecht, die Geltungsdauer bereits jetzt deutlich längerfristiger festzusetzen.

#### **V. Zu Art. 7 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.

Flankierend sollte zudem in jedem Fall entweder im Gesetz selbst oder aber in der dazugehörigen Durchführungsverordnung eine auf COVID-19 befristete Regelung (Auslaufen 31.12.2020) geschaffen werden, die vorsieht, dass in Anlehnung an die Regelungen zum Heimarbeitsausschuss auch Mitglieder des Tarifausschusses per Telefon- bzw. Videokonferenz an der Sitzung teilnehmen können. Aber auch hier ist die Befristung der Regelung notwendig, da der Austausch zwischen den Mitgliedern des Tarifausschusses in Sitzungspausen aber auch insgesamt im Rahmen einer Präsenzsitzung deutlich besser zu gewährleisten ist.

Sollte eine Regelung in der Durchführungsverordnung erfolgen, so ist der DGB zur entsprechenden Mitwirkung im Sinne des § 11 TVG gerne bereit. Problematisch ist der Entwurf in diesem Punkt insoweit, als offen gelassen wird, wie die Regelung hier genau aussehen wird. Hier wäre es gut zu wissen, was genau in der DVO geändert werden soll. Wir weisen in diesem Kontext darauf hin, dass wir davon ausgehen, dass es auch im Rahmen der Änderung der DVO zum TVG eine Verbändeanhörung geben wird.

#### **VI. Zu Art. 8 des Entwurfs – Änderung des Mindestlohngesetzes**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen sich wie bei den Regelungen zu §§ 114 ArbGG-GE/211 SGG-GE 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 die Debatten in der Mindestlohnkommission erfordern persönliche Präsenz für sachgerechte Ergebnisse. Sollte diese Regelung gleichwohl eingeführt werden, muss sie aber mindestens auf COVID-19 befristet werden – so dass auch hier, wie auch bei den Änderungen zum Tarifvertragsgesetz, zwingend noch eine Regelung zum Außerkrafttreten der Regelungen zu Videokonferenzen der Mindestlohnkommission aufgenommen werden muss. Analog



der Regelungen zum ArbGG und SGG ist damit auch diese Änderung auf COVID-19 ausdrücklich bis zum 31.12.20 zu befristen.

### **VII. Zu Art. 8 und 10 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.

### **VIII. Zu Art. 13 des Entwurfs – Änderung des SGB VI und Artikel 17 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**

Waisenrenten werden ab dem vollendeten 18. Lebensjahr nur gezahlt, wenn sich die/der Waise in einer Ausbildung bzw. in einer zeitlich auf höchstens vier Kalendermonate befristeten Übergangsphase zwischen zwei Ausbildungen befindet.

Zum Schutz vor einer Ausbreitung des SARS-CoV-2 sind Schulen geschlossen, Schuljahre vorzeitig beendet und Prüfungen abgesagt oder verschoben worden. Ferner beginnen vereinzelte Ausbildungen unter Umständen später. Diese Veränderungen sind von den Waisen weder beabsichtigt noch planbar. Die im Entwurf vorgesehene Änderung sieht daher vor, dass Waisenrenten über das 18. Lebensjahr hinaus auch gezahlt werden, wenn eine Ausbildung durch das SARS-CoV-2 nicht angetreten werden kann oder sich der Übergangszeitraum auf mehr als vier Kalendermonate verlängert.

In diesem Sinne ist es angesichts der unklaren weiteren Lageentwicklung sachgerecht, dass die Regelung nicht zeitlich befristet ist, sondern explizit an die durch das SARS-CoV-2 verursachten Einschränkungen aufgrund der epidemischen Lage gekoppelt ist.

Bei perspektivischer Betrachtung sollte der Grund aber nicht auf den Fall von nationaler Tragweite beschränkt sein. Sollte ein weiterer Rückgang der viralen Aktivität erreicht werden, sind lokale Beschränkungen denkbar, die ebenfalls unabhängig von den 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 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 Knappschaftsausgleichsleistung 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:

*(9) § 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.*

## **IX. Zu Art. 14 des Entwurfs – Änderung des SGB VII**

Zur Ergänzung des § 218 SGB VII, Neueinfügung des Unterabsatz:

In § 218g Abs. 1 SGB VII soll geregelt werden, dass die Frist über die Entscheidung darüber, ob eine vorläufige Rente als Rente auf unbestimmte Zeit gewährt wird, um den Zeitraum der durch SARS-CoV-2 bedingten Epidemie verlängert werden, sofern diese Lage notwendige medizinische Begutachtungen verhindert.

Grundsätzlich begrüßen der DGB und seien Mitgliedsgewerkschaften diese Regelung, da sie zur Reduzierung von Personenkontakten von Hochrisikogruppen beitragen kann und auch zur Verwaltungsvereinfachung bei den UV-Trägern führt. Aus Sicht des DGB ist die geplante Regelung allerdings als Ausnahmeregelung zu verstehen und die Anzahl der Fälle, bei denen die Entscheidung aufgeschoben wird, sollte so gering wie möglich gehalten werden. Da, wo möglich, sollte der Zeitraum von drei Jahren eingehalten werden. Das gilt beispielsweise für alle Fälle, bei denen die Aktenlage eindeutig ist. Hier sollte eine Dauerrente in entsprechender Höhe gewährt werden und auf eine Fristverlängerung verzichtet werden. Gleiches gilt für Fälle, bei denen keine besondere gesundheitliche Gefährdungslage vorliegt und eine Begutachtung auch in Zeiten der SARS-CoV-2-Pandemie durchführbar ist, z.B. bei Versicherten mit einer post-traumatischen Belastungsstörung.

Darüber hinaus muss den Versicherten, bei denen von der Fristverlängerung Gebrauch gemacht wird, eine entsprechende Information mit Darlegung der Gründe der Aufschiebung vom UV-Träger zugehen. Der/dem Versicherten muss ein neuer Begutachtungszeitraum mitgeteilt werden, der nicht länger als sechs Monate in der Zukunft liegen darf. Findet in diesem



Zeitraum keine Begutachtung statt, soll eine Rente auf unbestimmte Zeit gewährt werden. Denn die Ungewissheit, ob eine vorläufige Rente als Dauerrente gewährt oder der Anspruch entzogen wird, ist für viele Versicherte eine enorme psychische Belastung. Auch aus diesem Grund sollte von der Fristverlängerung nur in stark begrenztem Maße Gebrauch gemacht und die Anwendung zeitlich befristet werden. Der DGB fordert die Bundesregierung daher auf, Abs. 1 um folgenden Satz zu ergänzen: „Die Drei-Jahres-Frist kann maximal um neun Monate verlängert werden.“

Zu Abs. 2 wird auf die Ausführungen zu Artikel 13 des Entwurfs verwiesen, denen sich vollumfänglich für den Geltungsbereich des SGB VII angeschlossen wird.

### **X. Zu Art. 15 des Entwurfs – Änderung des SGB X**

Die vorgesehenen Änderungen stehen im Einklang mit den Änderungen in Art. 5 des Entwurfs (Änderung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes).

In Nr. 3 zur Formulierung der beabsichtigten Nr. 15 des § 71 Abs. 1 Satz 1 ist jedoch ein redaktioneller Fehler enthalten. Es muss entweder heißen:

„15. nach **Artikel 10** § 4 des Gesetzes für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 für die Feststellung des nachträglichen Erstattungsanspruchs.“

oder

„15. nach **§ 4 des Gesetzes über den Einsatz der Einrichtungen und sozialen Dienste zur Bekämpfung der Coronavirus SARS-CoV-2 Krise in Verbindung mit einem sozialen Sicherstellungsauftrag** für die Feststellung des nachträglichen Erstattungsanspruchs.“