



I. Aktuelles aus der Branche

1. Tarifpolitik

Aktuelle Informationen zur Tarifrunde 2021 in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft NRW

Die Gewerkschaft ver.di hat die Lohn- und Gehaltstarifverträge fristgemäß im Juni zum Ablauf des 31.08.2021 gekündigt. Anfang August hat die Gewerkschaft ihre Forderungen für die diesjährige Lohn- und Gehaltsrunde bekannt gemacht.

Zunächst fordert ver.di für die gewerblichen und die kaufmännisch-technischen Arbeitnehmer eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 6 %, mindestens jedoch um 150 EUR bei einer Laufzeit von 12 Monaten.

Daneben fordert die Gewerkschaft für die gewerblichen Arbeitnehmer die Einführung eines Entgeltgruppensystems wie bei den kaufmännischen Angestellten mit insgesamt 6 Stufen. Die Stufen sollen jeweils im Abstand von 2 Jahren eine Erhöhung der Vergütung von jeweils 145 EUR vorsehen.

Die Ausbildungsvergütungen sollen für jedes Ausbildungsjahr jeweils um 80 EUR ebenfalls bei einer Laufzeit von 12 Monaten steigen.

Abschließend soll nach dem Forderungskatalog vereinbart werden, dass auch Ausbildungsjahre in der Branche bei der Einstufung in das Entgeltsystem der gewerblichen und der kaufmännisch-technischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt werden.

Der Vorsitzende des Arbeitgeberverbandes und Verhandlungsführer der Tarifkommission im VVWL, Thomas Schulz, zur Forderung: „Die Höhe der Forderung scheint ein Ergebnis daraus zu sein, dass die Politik unserer Branche und ihren Arbeitnehmern in der Pandemie wiederholt Systemrelevanz bescheinigt hat. Gleichwohl vermisse ich insbesondere in den wirtschaftlich schwierigen Zeiten der Pandemie Augenmaß und gebotene Zurückhaltung zur Sicherung des Logistikstandortes NRW.“

Am 20.08.2021 fand die erste Verhandlungsrunde zu den gekündigten Lohn- und Gehaltstarifverträgen in Düsseldorf statt. Unser Arbeitgeberverband verhandelt wie immer gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband für das Verkehrs- und Transportgewerbe im Bergischen Land.

Die Gewerkschaft machte deutlich, dass man insbesondere für die gewerblichen Beschäftigten der Branche eine Angleichung an andere Wirtschaftszweige verhandeln wolle. Es habe sich in der Pandemie gezeigt, dass die Mitarbeiter der Logistik sämtlich systemrelevant seien. Aufgrund dieser Tatsache müsse die Branche auch entsprechend entlohnen.

Die Arbeitgeberseite ist dem entgegengetreten und hat deutlich gemacht, dass die Pandemie längst noch nicht vorbei sei und man am Anfang einer vierten Welle stehe. Globale Lieferketten seien weiterhin unsicher, die Nachfrage im Inland sei schwankend und die ohnehin mageren Erträge schwinden aufgrund allgemeiner Kostensteigerungen.

Die Arbeitgeberseite hat aufgrund der Höhe der gewerkschaftlichen Forderung zunächst noch kein konkretes Angebot unterbreitet. Die Gewerkschaft hatte in den Verhandlungen deutlich gemacht, die Forderung nach Einführung eines Entgeltgruppensystems für gewerbliche Arbeitnehmer sei Kernstück des diesjährigen Forderungskataloges.

Am 31.08.2021 fand die 2. Runde der Tarifverhandlungen zu den gekündigten Lohn- und Gehaltstarifverträgen in Langenfeld statt. Der Vorsitzende unserer Tarifkommission hat gegenüber der Gewerkschaft ver.di nochmals betont, dass nach wie vor Bereitschaft besteht, einen Abschluss herbeizuführen, der die aktuelle Lage der Unternehmen und die mittelfristigen Aussichten der Logistikbranche in NRW berücksichtigt. Hierzu gehörte auch das Angebot, eine lange Betriebszugehörigkeit stärker als bisher zu berücksichtigen und darüber hinaus einen maßvollen prozentualen Anstieg der Vergütungen zu verhandeln. Allerdings sei die Forderung der Gewerkschaft nach strukturellen Änderungen im Lohntarifvertrag mit einer Mehrbelastung von ca. bis zu 38 % bei den Vergütungen der gewerblichen Arbeitnehmer für die Unternehmen der Branche schlicht nicht finanzierbar.

Die Gewerkschaft ver.di hat das Angebot über eine stärkere Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit in den aktuellen Strukturen des Lohntarifvertrages zu verhandeln nicht aufgegriffen und stattdessen weiterhin betont, dass eine Angleichung der Vergütungen an andere Branchen jetzt erfolgen müsse. Die Corona Pandemie habe schließlich gezeigt, dass die gesamte Logistik systemrelevant sei.

Eine weitere Verhandlungsrunde hat am 24.09.2021 ebenfalls in Langenfeld stattgefunden. Die Arbeitgeberseite hat sich in den Verhandlungen massiv auf die Gewerkschaft zubewegt und der grundsätzlichen Einführung eines Entgeltstufensystems bei den gewerblichen Arbeitnehmern mit insgesamt 5 Stufen zugestimmt und Bereitschaft gezeigt die Beschäftigungsdauer im Entgeltgruppensystem mit insgesamt bis zu 180 Euro monatlich zu vergüten. Bei einer Laufzeit von 36 Monaten und einer den wirtschaftlichen Aussichten angepassten zusätzlichen Erhöhung der Grundvergütung entsprach das arbeitgeberseitige Angebot insgesamt einer Erhöhung der Vergütung um ca. 7,8 %. Die Gewerkschaft hat das Angebot mit dem lakonischen Hinweis auf die Höhe ihrer ursprünglichen Forderung als völlig unzureichend abgelehnt. Das Angebot der Gewerkschaft, im Oktober weitere Verhandlungen zu führen, ist arbeitgeberseitig zunächst nicht aufgegriffen worden. Bereitschaft zu weiteren Verhandlungen wurde für den Fall erklärt, dass die Gewerkschaft an der ursprünglichen Forderung nicht stur festhält und selbst in ernsthafte Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite eintritt.

Es ist damit zu rechnen, dass die Gewerkschaft ihre bereits in der letzten Woche begonnenen Warnstreikaktivitäten erheblich ausweitet, um den Druck auf die Arbeitgeberseite zu erhöhen.

2. Kurzarbeit in der Branche – Status Quo

Die Zahl der Kurzarbeitenden in der Branche Verkehr und Lagerei ist nach einer aktuellen Umfrage des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V. (IFO-Institut) im Juli 2021 deutlich auf 3,5 % (65.348 Kurzarbeiter) gesunken. Im Juni waren noch 5,2 % (97.960) – im Mai 2021 6,8 % (127.332) – der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Branche in Kurzarbeit.

Deutschlandweit ist der Anteil der Kurzarbeitenden ebenfalls von 4,1 (1.390.547) auf 3,1 % (1.055.169) gesunken. Dies sind die niedrigsten Werte seit Beginn der Corona-Krise im Februar 2020.

II. Aktuelle sowie wichtige Rechtsprechung

1. Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann erschüttert werden (BAG-Urteil vom 08.09.2021 – 5 AZR 149/21)

Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis und wird er am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit genau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

Sachverhalt

Die Klägerin war bei der Beklagten als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Am 08.02.2019 hatte sie das Arbeitsverhältnis zum 22.02.2019 gekündigt und der Beklagten eine auf den 08.02.2019 datierte für die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses dauernde AU vorgelegt.

Arbeitsgericht und LAG haben der Entgeltfortzahlungsklage der Klägerin stattgegeben. Das BAG hat jedoch das Berufungsurteil aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Gründe:

Zwar habe die Klägerin mit einer AU die von ihr behauptete Arbeitsunfähigkeit im Streitzeitraum zunächst nachgewiesen. Diesen Beweiswert kann der Arbeitgeber aber erschüttern, wenn er tatsächlich Umstände darlegt und ggf. beweist, die Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit geben. Gelingt das dem Arbeitgeber, muss der Arbeitnehmer substantiiert darlegen und beweisen, dass er arbeitsunfähig war. Der Beweis kann insbesondere durch Vernehmung des behandelnden Arztes nach entsprechender Befreiung von der Schweigepflicht erfolgen.

Nach diesen Grundsätzen hat der Beklagte den Beweiswert der AU der Klägerin erschüttert. Die Koinzidenz zwischen der Kündigung vom 08.02. zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 22.02.2019 und der exakt für diesen Zeitraum bescheinigten Arbeitsunfähigkeit begründe einen ernsthaften Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit. Die Klägerin sei im Prozess ihrer Darlegungslast zum Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit – auch nach Hinweis des Senats – nicht hinreichend konkret nachgekommen.

2. Kündigung aufgrund Weigerung des Tragens eines Mund-Nasen-Schutzes (Arbeitsgericht Cottbus, Urteil vom 17. Juni 2021 – 11 Ca 10390/20)

Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der sich weigert, einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen, kann gerechtfertigt sein.

Sachverhalt:

Die Klägerin war bei der Beklagten als Logopädin beschäftigt und weigerte sich, unter Vorlage eines Attests der Anweisung der Beklagten zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes nachzukommen. Daraufhin kündigte die Beklagte das Beschäftigungsverhältnis. Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage hatte keinen Erfolg.

Gründe:

Nach Auffassung des Gerichts habe die Beklagte auf Grundlage der geltenden SARS-CoV-2-Umgangsverordnung zu Recht das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes während der Behandlung anordnen können, da bei einer logopädischen Behandlung der Mindestabstand

von 1,5 Metern nicht permanent habe eingehalten werden können. Darüber hinaus sei das von der Klägerin vorgelegte Attest nicht geeignet, eine wirksame Befreiung vom Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung zu begründen, da lediglich festgestellt worden sei, dass ein Tragen der Masken aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar sei. Aus einem entsprechenden Attest müsse vielmehr hervorgehen, welche konkret zu benennenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufgrund eines Mund-Nasen-Schutzes zu erwarten seien und woraus diese im Einzelnen resultieren.

3. Arbeitgeber muss auf drohenden Verfall von Urlaub hinweisen

(LAG Köln, Urteil vom 09.04.2019 – Az: 4 Sa 242/18)

Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers erlischt regelmäßig nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat. Dies gilt nicht nur für das laufende Kalenderjahr, sondern auch für den Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren – und auch dann, wenn der Arbeitnehmer rechtswidrig auf den Urlaub verzichtet hat. Der Urlaub verfällt nicht automatisch.

Sachverhalt:

Im vorliegenden Fall forderte ein langjähriger Arbeitnehmer nach dem Ende seines Arbeitsverhältnisses vor Gericht finanziellen Ausgleich für Urlaub, der ihm nicht gewährt worden sei. Er war als Bote von September 2012 bis März 2017 bei einer Apotheke beschäftigt, für die er Medikamente ausfuhr. Im Arbeitsvertrag vereinbart war eine Regelung, wonach der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub „auf eigenen Wunsch in Form einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung“ nimmt. Statt der bezahlten 30 Stunden pro Woche habe er nur 27,5 Stunden zu arbeiten.

Gründe:

Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger recht gegeben. Die Urlaubsansprüche des Klägers seien nicht durch den geringeren Arbeitszeitumfang erfüllt worden. Die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung stelle keinen Erholungsurlaub i.S. des Bundesurlaubsgesetzes dar.

Die Urlaubsansprüche des Klägers seien auch nicht gemäß § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz verfallen. Unter Berücksichtigung des Europäischen Rechts ver falle der Urlaub eines Arbeitnehmers in der Regel nur, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor konkret aufgefordert habe, den Urlaub zu nehmen und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen habe, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlösche.

Anmerkung: Arbeitgeber obliegt Hinweispflicht.

Dem Arbeitgeber obliegt damit die Initiativlast, im laufenden Kalenderjahr den Arbeitnehmer konkret aufzufordern, den Urlaub zu nehmen. Diese Obliegenheit bezieht sich auch auf Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren.

III. Personalpolitische Themen

1. **NRW lässt Verdienstausfallentschädigung für Ungeimpfte bei Quarantäne auslaufen;**
Anspruch für Menschen, die nicht geimpft werden können, bleibt bestehen.
 (Pressemitteilung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW vom 10.09.2021)

NRW wird entsprechend dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) des Bundes zum 11. Oktober 2021 die Verdienstaufallentschädigung bei Quarantänen (nach § 56 Abs. 1 IfSG) für Menschen ohne Covid-19-Impfschutz auslaufen lassen. Ausgenommen von dieser Regelung bleiben weiterhin Menschen, die sich aus gesundheitlichen Gründen nicht impfen lassen können. Diese Menschen haben weiterhin einen Anspruch auf eine Verdienstaufallentschädigung.

Gesundheitsminister Karl-Josef Laumann: „Wir haben es mit einer Pandemie der Ungeimpften zu tun. Alle Expertinnen und Experten sind sich einig, dass das Impfen ein sehr wirksamer Schutz vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus ist. Wer sich also die Freiheit herausnimmt, sich nicht impfen zu lassen, obwohl medizinisch nichts dagegenspricht, steht für die Folgen seiner Entscheidung selbst ein - nicht der Arbeitgeber, nicht die Solidargemeinschaft. Und ebenso muss klar sein: Wer sich aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen oder einer Schwangerschaft nicht impfen lassen kann, wird selbstverständlich weiterhin eben diese Unterstützung der Solidargemeinschaft erhalten.“

Bislang erhalten Betroffene, die sich in behördlich angeordneter Quarantäne befinden, auch dann – entgegen dem Wortlaut des IfSG – eine Verdienstaufallentschädigung, wenn sie nicht gegen Covid-19 geimpft sind. Grund hierfür war ein in der Vergangenheit nicht flächendeckend zur Verfügung stehendes Impfangebot und die erst vergleichsweise kurze Zulassung der Covid-Impfstoffe. Mittlerweile steht ein flächendeckendes Impfangebot zur Verfügung, so dass dieser Grund für diese Ausnahmeregelung entfällt.

Bislang hat NRW 120 Mio. Euro für Verdienstaufallentschädigungen nach § 56 Abs. 1 IfSG aufgewendet.

2. Erste Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Das Bundeskabinett hat am 1. September 2021 die Erste Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung beschlossen. Mit der Neuregelung wird die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) entsprechend den Beschlüssen der Bund-Länder-Konferenz vom 10. August 2021 an die prognostizierte Infektionslage angepasst und entsprechend verlängert. Demnach werden Arbeitgeber nunmehr verpflichtet, Beiträge zur Steigerung der Impfbereitschaft der Beschäftigten zu leisten. Konkret müssen Arbeitgeber nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Corona-ArbSchV ihren Beschäftigten ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Corona-Virus impfen zu lassen. Darüber hinaus haben Arbeitgeber ihren Beschäftigten gemäß § 5 Abs. 2 Corona-ArbSchV über die Risiken einer Covid-19-Erkrankung und bestehender Möglichkeiten einer Schutzimpfung zu informieren und die Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten zu unterstützen.

Die bereits bestehenden Vorgaben zur Test-Angebotspflicht, betrieblichen Hygieneplänen, Maskenpflicht, Abstandswahrung sowie der Verpflichtung zur Reduzierung betriebsbedingter Kontakte gelten unverändert fort. Aufgrund der Vorlage dieser Gefährdungsbeurteilung haben Arbeitgeber in einem Hygienekonzept die erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen. Sofern das Tragen medizinischer Gesichtsmasken erforderlich ist, haben Arbeitgeber diese weiterhin bereitzustellen.

Ferner sind Arbeitgeber weiterhin verpflichtet, die betriebsbedingten Personalkontakte zu reduzieren. Des Weiteren müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten – soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten – mindestens 2 x pro Kalenderwoche kostenfrei einen Corona-Test zur Verfügung stellen. Ein entsprechendes Testangebot ist entbehrlich, wenn Beschäftigte vollständig geimpft oder genesen sind.

Eine Ermächtigungsgrundlage für Arbeitgeber zur Abfrage des Impfstatus der Beschäftigten enthält die Verordnung nicht. Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 Corona-ArbSchV sollen Arbeitgeber den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten – auf welchem Weg auch immer dieser

erlangt wurde – bei der Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen jedoch berücksichtigen können. Eine entsprechende Auskunftspflicht der Beschäftigten besteht nach Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) jedoch nicht.

Die Neuregelungen sind am 10. September 2021 in Kraft getreten und gelten – gekoppelt an die Dauer der epidemischen Lage – bis zum 24. November 2021.

Kompetenznetz Personal

28.09.2021