



Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen

**AfA-Landeskonferenz
am 1. Februar 2020
in Gelsenkirchen**

Beschlussbuch

Antrag Nr.: A 1

Antragsteller: AfA-Unterbezirk Steinfurt

Adressat: AfA-Bundeskonferenz, SPD-Bundestagsfraktion

Votum der AfA-Landeskonferenz: Zustimmung

Assistentiere

Die AfA-Landeskonferenz möge beschließen:

Das Recht auf Assistentiere für Menschen mit physischen und psychischen Behinderungen ist zu stärken und finanziell abzusichern.

1 **Begründung:**

2 Menschen, die auf Grund physischer und psychischer Behinderungen auf eine Begleitung
3 durch Assistentiere angewiesen sind, sind weit überwiegend in ihrem alltäglichen Leben
4 erheblich beeinträchtigt und zumeist auch finanziell nicht positiv ausgestattet.

5 Um diesen Menschen eine verbesserte Unterstützung zu bieten, fordern wir, die Liste der
6 Assistentierergewährungen auf Kosten der Krankenkassen / -versicherungen bzw. ggf.
7 weiterer öffentlicher Institutionen wie Unfallkassen oder Landschaftsverbänden bei
8 entsprechender medizinischer Indikation deutlich zu erweitern und die Ausbildung dieser
9 Tiere auch zu Gunsten von Menschen mit psychischen Einschränkungen wie beispielsweise
10 Posttraumatischen Belastungsstörungen und Autismus aus öffentlichen Mitteln zu
11 finanzieren.

Antrag Nr.: A 2

Antragssteller: AfA-Unterbezirk Steinfurt

Adressat: AfA-Bundeskonferenz, SPD-Bundestagsfraktion

Votum der AfA-Landeskonferenz: Zustimmung

Implantate mit Druckknopf in den Leistungskatalog aufnehmen

Die AfA-Landeskonferenz möge beschließen:

Aufnahme von ‚Implantaten mit Druckknopf‘ in den Leistungskatalog der Krankenkassen.

Begründung:

1 Eine gute zahnmedizinische Versorgung ist ein wichtiger Baustein für ein funktionierendes
2 Gesundheitssystem, darüber hinaus trägt eine positive Dentalversorgung auch erheblich
3 zum Selbstbewusstsein und Wohlfühl von Menschen bei. Schlechtsitzende Prothesen,
4 bei denen eine Gefahr besteht, dass diese verrutschen oder herausfallen, führt zu
5 Unsicherheit und teilweise zu einer gesellschaftlichen (Selbst-)Isolation. Von dieser
6 Problematik ist eine hohe Zahl von Menschen in unserem Land betroffen, Statistiken
7 sprechen von 12% der 64- bis 75-Jährigen. Nicht wesentlich teurer als die reine Prothese
8 an sich und erheblich billiger als Implantate sind so genannte „Implantate mit Druckknopf“,
9 an denen die Prothese im Kiefer befestigt wird. Diese stellen für die Betroffenen eine
10 ungleich verbesserte Situation dar. Diese sind bislang nicht im Leistungskatalog der Kassen
11 vorgesehen, die Kosten einer solchen Versorgung betragen ca. 1.000 – 1.200 Euro und
12 sollten – auch vor dem Hintergrund der mit dieser Versorgung verbundenen Aufwertung der
13 Lebensqualität ganz oder zumindest deutlich überwiegend von den Kassen getragen
14 werden.

Antrag Nr.: A 3

Antragssteller: AfA-Unterbezirk Steinfurt

Adressat: AfA-Bundeskonferenz

Votum der AfA-Landeskonferenz: Zustimmung

Stärkung der Tarifbindung

Die AfA-Landeskonferenz möge beschließen

Zur Stärkung der Tarifbindung und damit zur Einhaltung von Flächentarifverträgen sind die Regelungen des Tarifvertragsgesetzes so anzupassen, dass eine Nichtanwendung von Tarifverträgen durch den Austritt eines Unternehmens aus dem jeweiligen Arbeitgeberverband verhindert wird. Eine OT-Mitgliedschaft in einem AG-Verband ist zu verbieten. Die Allgemeinverbindlichkeitsregelungen sind im Interesse einer vereinfachten Allgemeinverbindlichkeitsempfehlung zu ändern.

Begründung:

- 1 Flächentarifverträge für ein räumliches Gebiet bzw. auch für eine ganze Branche umfassen
- 2 sämtliche Arbeitgeber dieser Branche im Tarifgebiet, die Mitglieder des tarifschließenden
- 3 Arbeitgeberverbandes sind. Unternehmen, die nicht dem Arbeitgeberverband angehören,
- 4 sind nicht verpflichtet, den Tarifvertrag anzuwenden. Vor dem Hintergrund einer erheblichen
- 5 Zunahme von Austritten aus dem Arbeitgeberverband, um Flächentarifverträge nicht
- 6 anwenden zu müssen sowie auch in jüngster Zeit zunehmende aufgenommene
- 7 Öffnungsklauseln, die Ausnahmesituationen definieren, unter denen vom Tarifvertrag
- 8 abgewichen werden kann ist eine Zugehörigkeit zu einem Tarifvertrag heute nicht mehr die
- 9 Regel.

- 10 Dies führt in einer Vielzahl von Fällen zu teils erheblichen Lohneinbußen der
- 11 MitarbeiterInnen dieser Unternehmen, die der Tarifbindung nicht mehr unterliegen. Um
- 12 diesem entgegenzutreten, müssen Flächen- oder Branchentarifverträge wieder gestärkt
- 13 werden – wenn dies auf dem freiwilligen Wege bzw. auf dem Wege von Vereinbarungen
- 14 zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften nicht (mehr) funktioniert, sind gesetzliche
- 15 Regelungen zu schaffen.

Antrag Nr.: A 4

Antragssteller: AfA-Unterbezirk Steinfurt

Adressat: AfA-Bundeskonferenz, SPD-Bundestagsfraktion

Votum der AfA-Landeskonferenz: Überweisung an den neuen AfA-Landesvorstand

Stärkere Kontrollen bei der Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes

Die AfA-Landeskonferenz möge beschließen:

1 Die Zahl zu leistender Überstunden eines berufstätigen Menschen ist gesetzlich zu deckeln.
2 Darüber hinaus ist jede Überstunde innerhalb dieses Rahmens zu vergüten.
3 Schließlich sind auch Bereitschaftszeiten als Arbeitszeit gesetzlich zu regeln. Minusstunden
4 als Folge der Wahrnehmung von Bereitschaftszeiten sind auf diese Weise zu verhindern.
5 Ferner ist dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechenden Regelungen effektiv kontrolliert
6 werden können. Vor diesem Hintergrund ist die Zahl der entsprechenden Beschäftigten im
7 ÖD angemessen zu erhöhen.

Begründung:

8 In Deutschland sind laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung bei 44,5 Mio. Beschäftigten
9 im Jahr 2017 789 Mio. bezahlte Überstunden und 925 Mio. unbezahlte (!) Überstunden
10 geleistet worden, somit eine Gesamtzahl von 1,714 Milliarden Überstunden.

11 Laut einer Antwort der Bundesregierung (19/15098) betrug diese Zahl im Jahr 2018 bereits
12 2,02 Milliarden (!), hierbei 1,04 Mrd. bezahlte und 0,98 Mrd. unbezahlte Überstunden

13 Dieser drastischen Entwicklung gilt es entgegenzutreten – vor allem die Zahl der
14 unbezahlten Überstunden sind schlicht nicht vertretbar.

15
16 Um die Zahl der Überstunden einzugrenzen ist eine freiwillige Regelung offensichtlich nicht
17 möglich, vor diesem Hintergrund sind gesetzliche Regelungen zu beschließen – vor allem
18 unbezahlte Überstunden sind hierbei auszuschließen. Jede geleistete Arbeitsstunde nützt
19 dem Arbeitgeber – vor diesem Hintergrund hat der Arbeitnehmer hierzu auch einen
20 Anspruch auf entsprechende Vergütung.

21
22 Hinzu tritt, dass bei einer hohen Zahl von Überstunden und dem damit einhergehenden
23 Stressfaktor auch die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen mit betroffen ist – außerdem
24 können Überstunden – je nach Betrieb und Arbeitszeit – auch den Arbeitsschutz- bzw.
25 Arbeitszeitregelungen entgegenstehen. Wenn anstelle von Überstunden weitere Mitarbeiter
26 qualifiziert und eingestellt werden können, hilft dies darüber hinaus den neuen KollegInnen,
27 dem Arbeitsmarkt und den Sozialsystemen und ist schlicht deutlich vorzugswürdig.

Antrag Nr.: A 5

Antragssteller: AfA-Unterbezirk Steinfurt

Adressat: AfA-Bundeskonferenz, ASG NRW

Votum der AfA-Landeskonferenz: Zustimmung

Verpflichtende Übernahme von für Anträge von Leistungen durch die Krankenkassen im Rahmen der Vorschriften des § 63n SGB X

Die AfA-Landeskonferenz möge beschließen:

- 1 **Im Falle von Verfahren auf der Grundlage des § 13 Abs. 3a SGB V ist ein**
- 2 **Kostenerstattungsverfahren durch die entsprechende Behörde in die gesetzlichen**
- 3 **Vorschriften einzufügen, dies parallel zu den Kostenerstattungs Vorschriften bei**
- 4 **Verfahren gemäß § 63 SGB X.**

Begründung:

5 Im Krankenversicherungsrecht (SGB V) wurde in §13 zum 26.03.2013 der Abs. 3a neu
6 eingeführt. Dieser regelt, dass Krankenkassen über Anträge auf Leistungen innerhalb von
7 3 Wochen bzw. bei der Einschaltung des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK)
8 innerhalb von 5 Wochen Entscheidungen treffen müssen. Werden diese Fristen
9 überschritten, und der/die Antragsteller*in durch die Krankenkasse nicht informiert, tritt eine
10 so genannte Genehmigungsfiktion in Kraft, wonach die durch den/die Antragsteller*in
11 beantragte Leistung als durch die Krankenkasse genehmigt gilt.

12 Problematisch wird es dann, wenn die Krankenkasse auch nach Ablauf der Frist keine
13 Reaktion gegenüber dem/der Antragsteller*in zeigt. Sofern die Krankenkasse zur Leistung
14 aufgefordert wird und hierzu – was immer wieder vorkommt, auf Anschreiben durch den/die
15 Betroffene nicht reagiert, und hiernach zum „Nachdruck“ ein Rechtsanwalt eingeschaltet
16 wird, liegt es vollständig im Ermessen der Krankenkasse, ob die Anwaltskosten erstattet
17 werden. Einige Krankenkassen erstatten die Kosten, andere verweigern eine
18 Kostenübernahme mit dem Hinweis darauf, dass es sich bei dem Verfahren zur
19 Durchsetzung der Genehmigungsfiktion nicht um ein Rechtsmittelverfahren gemäß § 63
20 SGB X handelt, so dass keine Verpflichtung zur Kostenerstattung gegeben ist. In diesem
21 Fall trägt trotz fehlerhaften Verhaltens der Krankenkasse der/die Versicherte die Kosten des
22 Rechtsanwalts selbst, da diese anwaltliche Leistung - wenn überhaupt - nur in seltensten
23 Fällen von einer Rechtsschutzversicherung getragen wird – sofern eine solche überhaupt
24 besteht.

Antrag Nr.: A 6

Antragssteller: AfA-Unterbezirk Steinfurt

**Adressat: AfA-Landeskonferenz, AfA-Bundeskonferenz,
SPD-Bundestagsfraktion**

**Votum der AfA-Landeskonferenz: Überweisung an den neuen AfA-
Landesvorstand**

**Absicherung der Kostenübernahme der Sozialversicherungen im Zeitraum von
Bezug des ALG 1 in der Sperrzeit**

Die AfA-Landeskonferenz möge beschließen:

Begründung:

1 In einer Vielzahl von Fällen kommt es vor, dass zu Lasten von Menschen im Rahmen der
2 Bezugszeit von Arbeitslosengeld 1 eine Sperrzeit im Hinblick auf den entsprechenden
3 Leistungsbezug verfügt wird. Für diese Sperrzeiten gibt es verschiedene Gründe, so den
4 Abschluss eines Aufhebungsvertrages - und damit eine vermeintlich immer
5 „selbstverschuldete“ Arbeitslosigkeit - eine verspätete Arbeitslosmeldung, den Abbruch oder
6 die Ablehnung einer Eingliederungsmaßnahme, eine Arbeitsablehnung etc. Zwischen 2007
7 und 2017 ist die Gesamtzahl von Sperrzeiten von 639.000 auf 810.000 gestiegen, wobei
8 das Jahr 2009 mit 843.000 eine deutliche Abweichung nach oben darstellte.

9
10 Sperrzeiten als solche sind im Grundsatz zu tolerieren und können ggf. mit Rechtsmitteln
11 angefochten werden bzw. werden nicht verfügt, wenn der so Gemaßregelte einen wichtigen
12 Grund für sein Versäumnis hatte.

13 Aus unserer Sicht erheblich problematisch ist aber der mit der Sperrzeit einhergehende
14 Wegfall der Versicherung in den Sozialversicherungssystemen.

15 Hintergrund ist, dass das Arbeitslosengeld 1 in der Regel 60 Prozent des pauschalierten
16 Nettoentgelts beträgt. Wenn ein Kind oder mehrere Kinder berücksichtigt werden können,
17 erhöht sich das Arbeitslosengeld auf 67 Prozent, wobei noch die Steuerklasse die Höhe des
18 Arbeitslosengeldes beeinflusst. Auch das Arbeitslosengeld 1 ist bereits im Regelfall keine
19 monatliche Zahlungssumme (mehr), die einen positiven Lebensstandard ermöglicht. Eine
20 Sperrzeit führt darüber hinaus zu einer (deutlichen) finanziellen Lücke, die durch die
21 während der Sperrzeit notwendige Selbstversicherung noch drastisch verschärft wird. Aus
22 unserer Sicht ist die Einstellung des Arbeitslosengeldes an sich als Maßregelung
23 vollkommen ausreichend, eine Doppelbestrafung ist mit der insoweit einhergehenden
24 übermäßigen Härte nicht notwendig. Vor allem da häufig Kinder (mit-)betroffen sind bzw. die
25 Nicht-Zahlungsfähigkeit der Sozialversicherungsbeiträge zu langandauernder
26 Verschuldung führen kann, stellt dies für die Zukunft der Betroffenen schlicht eine zu große
27 Härte dar.

Antrag Nr.: A 7

Antragssteller: AfA-Unterbezirk Steinfurt

Adressat: AfA-Bundeskonferenz, SPD-Bundestagsfraktion

Votum der AfA-Landeskonferenz: Zustimmung

Übernahme der Kosten von Sportrollstühlen durch die Krankenkasse

Die AfA-Landeskonferenz möge beschließen:

Der Leistungskatalog der Krankenkassen ist dahingehend zu erweitern, dass Sportrollstühle auf entsprechenden Antrag hin durch die Krankenkassen zu finanzieren sind.

1

Begründung:

2 Menschen, die durch eine physische Einschränkung auf die Nutzung eines Rollstuhls
3 angewiesen sind, sollten eine möglichst gute Teilhabeunterstützung erhalten.

4 Teamdenken und gemeinsame Erlebnisse / Unternehmungen und damit Teilhabe wird in
5 Sportvereinen in herausragender Weise ermöglicht. Ferner trägt Rollstuhlsport auch zur
6 Verbesserung der Körperfunktionen und somit zum Muskelaufbau bei. Somit wäre es mehr
7 als wünschenswert, dass auch Menschen, die auf die Nutzung eines Rollstuhls angewiesen
8 sind, verstärkt an Aktivitäten in Sportvereinen teilnehmen können.

9 Sportarten wie Tennis, Badminton, Squash, Basketball pp. können allerdings mit regulären
10 Rollstühlen nicht durchgeführt werden, da diese durch die Instabilität bei raschen
11 Bewegungen und Richtungswechseln erhebliche Gefahren mit sich bringen. Hierzu
12 sind somit Sportrollstühle zwingend notwendig. Diese werden allerdings bei volljährigen
13 Menschen mit Behinderungen seitens der Krankenkasse im Regelfall nicht finanziert,
14 lediglich bei Schülern, die die Rollstühle im Sportunterricht und damit zur Teilhabe
15 benötigen, erhalten entsprechende Sportrollstühle über die Krankenkassen.

16 Um diesen Menschen eine verbesserte Unterstützung zu bieten, fordern wir, dass die
17 Kosten für einen solchen Rollstuhl, die sich auf Summen zwischen ca. 1.500 Euro und ca.
18 4.500 Euro je nach Modell belaufen, zumindest für das Grundmodell des für die jeweilige
19 Sportart zwingend notwendigen Rollstuhls durch die entsprechende Krankenkasse zu
20 übernehmen.

Antrag Nr.: A 8

Antragssteller: AfA-Unterbezirk Steinfurt

Adressat: AfA-Bundeskonferenz, SPD-Bundestagsfraktion

Votum der AfA-Landeskonferenz: Überweisung an den neuen AfA-Landesvorstand

Die AfA-Landeskonferenz möge beschließen:

- 1 • den Erhalt und die Stärkung des Systems der Ladenapotheken bzw. die Förderung
2 ihrer Attraktivität, insbesondere durch die Möglichkeit der Vornahme von Impfungen
3 durch Apotheker oder der Ausstellung von Folgerezepten durch Apotheker, aber auch
4 durch die Erhöhung von finanziellen Ausgleichen für Not- und Nachtdienste, die sich
5 z.T. lediglich im Centbereich bewegen sowie durch die (ggf. gesetzliche)
6 Einflussnahme auf die Krankenkassen vor dem Hintergrund der vorbenannten
7 Problempunkte
- 8 • eine Stärkung von PTA-Schulen – diese haben zunehmend trotz Fachkräftemangel
9 mit Finanzierungsschwierigkeiten zu kämpfen
- 10 • eine deutliche Beschleunigung der Digitalisierung / Förderung der Einführung von E-
11 Rezepten
- 12 • die Stärkung der Apotheken in ländlichen Bereichen (diese sind – z.B. als
13 Dependance - in den Ferien zum Teil wochenlang geschlossen), was im Hinblick auf
14 die Versorgung der Menschen in ländlichen Regionen auch in engem
15 Zusammenhang mit der Situation der Ärzte steht – essentiell ist neben der
16 Ärzteversorgung auch, dass ein schneller Zugang zu Medikamenten vor Ort
17 bestehen bleibt.
- 18 • Die Inhaberführung, das Mehrbesitzverbot und die Preisbindung sind
19 aufrechtzuerhalten.
- 20 • Vor dem Hintergrund europäischen Rechts sind alle Möglichkeiten weitestgehend zu
21 nutzen, das System der Filialapotheken zu stärken und damit auch die Arbeitsplätze
22 der dort beschäftigten PTA, PKA und Apotheker zu schützen.

23 Bei Punkten, in denen die Zuständigkeit der Apothekerkammer gegeben ist, soll in
24 Gesprächen und in Zusammenarbeit auf die Umsetzung der vorgenannten Punkte
25 hingewirkt werden.

Begründung:

26 Das in Deutschland bestehende System der Apotheken mit entsprechenden
27 Fachkompetenzen und Beratungsleistungen ist von hoher Bedeutung. Apotheken bieten
28 eine große Zahl von Arbeitsplätzen – so für PTA und angestellte ApothekerInnen - und sind
29 daher auch direkte Zielgruppe unserer Partei.

30 Gleichzeitig unterliegen die Apotheken mittlerweile einem immensen Druck von
31 verschiedener Seite, so seitens der Online-Apotheken, aber auch seitens der
32 Krankenkassen, der die Tätigkeit der Apotheken in Deutschland zum Teil erheblich
33 verkompliziert.

34 Apotheken sind verpflichtet, die abzugebenden Medikamente einzukaufen und müssen im
35 Anschluss darauf hoffen, die Kosten zzgl. der entsprechenden Marge von den
36 Krankenkassen erstattet / gezahlt zu erhalten. Das früher im recht guten Einvernehmen
37 geführte System ist zunehmend schwieriger geworden, da der Druck seitens der
38 Krankenkassen überproportional zugenommen hat.

39 Krankenkassen machen mittlerweile in erheblichem Maße Werbung für (ausländische)
40 Online-Apotheken am deutschen Filialapothekennetz vorbei, um von den so
41 ausgehandelten Rabatten zu profitieren. Ferner gibt es auch massive Werbekampagnen
42 der Versandapotheken bei der Deutschen Rentenversicherung, den Krankenkassen und in
43 Arztpraxen sowie eine Kooperation zwischen DocMorris und Hausärzten und der
44 Kassenärztlichen Vereinigung zu E-Rezepten als Pilotprojekt.

45 Sofern bei Rezepten ein Problem irgendeiner Art besteht oder in der Online-Kommunikation
46 zwischen Apotheken und Krankenkassen eine Schwierigkeit gegeben ist, wird die
47 Erstattung nicht reduziert oder verzögert, sondern durch die Krankenkassen schlicht auf 0
48 gesetzt, so dass die Apotheken nicht nur keine Vergütung erhalten, sondern stattdessen
49 auch auf den Kosten der eingekauften Medikamente „sitzen bleiben“.

50 Darüber hinaus dürfen ausländische Online-Apotheken Rabatte gewähren, die deutschen
51 Apotheken vor dem Hintergrund der Preisbindung verboten sind – von diesen dürfen offiziell
52 noch nicht einmal Zugaben (Proben pp.) als „Bonus“ gegeben werden.

53 Bei Bestellungen in Online-Apotheken besteht stetig die Gefahr, dass beispielsweise
54 Wechselwirkungen von Medikamenten mit entsprechenden Gesundheitsgefahren nicht
55 erkannt werden.

56 Vor diesem Hintergrund ist das bestehende Filialapothekensystem nicht nur erhaltens-,
57 sondern dauerhaft schützenswert.

Antrag Nr.: A 9

Antragssteller: AfA-Unterbezirk Unna

**Adressat: Landesvorstand der NRWSPD, SPD-Landtagsfraktion,
AfA Bundeskonferenz**

Votum der AfA-Landeskonferenz: Zustimmung

Tarifbindung sicherstellen und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer*innen im öffentlichen Dienst sichern

Die AfA Landeskonferenz möge beschließen:

- 1 **Arbeitnehmer*innen in Unternehmen mit Beteiligungen der öffentlichen Hand sind**
- 2 **grundsätzlich nach dem jeweils gültigen Tarifvertrag zu entlohnen.**
- 3 **Ausgründungen mit dem Ziel der Tarifflicht bzw. dem Unterlaufen geltender**
- 4 **Tarifverträge sind zu unterbinden.**
- 5 **Die SPD tritt uneingeschränkt für die Tarifbindung und für die Wahrung der**
- 6 **Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten ein. Die SPD fordert, dass**
- 7 **Unternehmen mit Beteiligungen der öffentlichen Hand grundsätzlich den jeweils**
- 8 **zuständigen Tarifgemeinschaften angehören.**

Begründung:

- 9 Für die SPD sind Tarifbindung und Mitbestimmung unverzichtbares Recht für alle
- 10 Arbeitnehmer*innen. Das gilt ganz besonders für den öffentlichen Bereich. Die SPD wendet
- 11 sich gegen jedes Unterlaufen der Tarifbindung.
- 12 Für die SPD sind Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung wichtige Bedingungen für
- 13 eine positive Entwicklung der Unternehmen und für gute Arbeitsbedingungen.
- 14
- 15 Wir fordern unbefristete Arbeitsverträge und faire Löhne für die Beschäftigten, die den
- 16 Beschäftigten und ihren Familien langfristige Lebensperspektiven eröffnen. Sichere
- 17 Arbeitsplätze, gerechter Lohn und gute Arbeitsbedingungen sind für uns Erfolgsfaktoren für
- 18 ein gelungenes Tarifmodell.
- 19
- 20 Kommunen dürfen ihre Finanznot nicht auf dem Rücken der Beschäftigten im öffentlichen
- 21 Dienst austragen. Wir bekämpfen die Ursachen der Finanznot. Das sind Risiken aus hohen
- 22 Soziallasten bei unzureichender Finanzierung durch Bundes- und Landesmitteln. Hier fordern
- 23 wir eine bessere Finanzausstattung der Kommunen gestritten werden!
- 24 Die Risiken aus den Sozialleistungen dürfen nicht länger die Kommunen tragen.

Antrag Nr.: A 10

Antragssteller: AfA-Unterbezirk Unna

**Adressaten: Landesvorstand der NRW SPD, AfA-Bundeskonferenz,
SPD-Bundesvorstand, SPD-Bundestagsfraktion**

Votum der AfA-Landeskonferenz: Zustimmung

Transformations-Kurzarbeitergeld einführen

Die AfA Landeskonferenz möge beschließen:

- 1 Zur Qualifizierung von Beschäftigten in Betrieben, die einem tiefgreifenden technologischen
- 2 Wandel unterliegen soll ein Transformations-Kurzarbeitergeld (Transformations-KUG)
- 3 eingeführt werden.
- 4 Durch das Transformations-KUG schaffen wir die Möglichkeit, Beschäftigte in den Betrieben
- 5 zu halten und sie gleichzeitig für neue Aufgaben zu qualifizieren. Das Transformations-KUG
- 6 soll in Abhängigkeit von der Qualifizierungsmaßnahme für die Dauer von 4 Wochen bis zu
- 7 24 Monaten gezahlt werden.
- 8 Voraussetzung ist, dass sich das Unternehmen und der Betriebsrat auf einen betrieblichen
- 9 Qualifizierungsbedarf geeinigt und in einer Betriebsvereinbarung die notwendigen Details
- 10 festgelegt haben. Darauf aufbauend schließen Betrieb und Arbeitsagentur eine
- 11 Vereinbarung mit einem verbindlichen Qualifizierungsplan und mit einer Finanzierung durch
- 12 Transformations-KUG. Dazu ist das SGB III (Sonderformen KUG) zu ergänzen.

Begründung:

- 13 Die Zukunft der Arbeit wird stark geprägt durch Digitalisierung, Klimawandel neue
- 14 Technologien. Diese Herausforderungen werden in den kommenden Jahren die
- 15 Transformation prägen.
- 16 In Deutschland sind laut „OECD Beschäftigungsausblick 2019“ ca. 18 Prozent der
- 17 Arbeitsplätze durch Digitalisierung bedroht. Bei fast 36 Prozent der Arbeitsplätze ändern
- 18 sich die Anforderungen durch die Digitalisierung stark. Diese tiefgreifenden Veränderungen
- 19 führen zu großen Umbrüchen am Arbeitsmarkt. Automatisierungsprozesse sind die großen
- 20 Herausforderungen für die betroffenen Betriebe und ihre Beschäftigten. Das
- 21 Transformations-KUG sichert die weitere Beschäftigung im Betrieb und verbessert die
- 22 Zukunftsaussichten durch Qualifikation der Beschäftigten. Die Betriebe entlassen ihre
- 23 Mitarbeiter nicht während der Umstrukturierung, sie werden durch das Transformations-
- 24 KUG entlastet und sie können mit qualifizierten Mitarbeitern nach der Umstellung
- 25 weiterarbeiten.
- 26
- 27 Die Umsetzung des Qualifizierungschancengesetzes gelingt besser, wenn
- 28 Mitarbeiter*innen in Unternehmen, die einem tiefgreifenden technologischen Wandel
- 29 unterworfen sind, in diesen Transformationsphasen auf die zukünftigen Anforderungen
- 30 abgestimmte Qualifizierungen angeboten werden. Die finanzielle Absicherung erfolgt durch
- 31 die Einführung eines Transformations-KUG.
- 32

33 Das Transformations-KUG schließt die Lücke im Strukturwandel. Durch die Verknüpfung
34 von Kurzarbeit und Qualifizierung wird eine Weiterbeschäftigung nach dem betrieblichen
35 Umbau erreicht.
36 Davon abzugrenzen ist das Konjunktur-KUG. Es sichert das Beschäftigungsverhältnis bei
37 Arbeitsausfall aus konjunkturellen Gründen.
38 Ebenfalls abzugrenzen ist das Transfer-KUG. Es unterstützt die Beschäftigten bei
39 dauerhaftem strukturbedingtem Arbeitsausfall. Für die Beschäftigten bedeutet der
40 Übergang in eine Transfergesellschaft, dass eine Rückkehr in den Ursprungsbetrieb nach
41 erfolgter Qualifizierung nicht möglich ist.

Antrag Nr.: A 11

Antragssteller: AfA-Unterbezirk Düsseldorf/AfA-Region Niederrhein

Adressat: AfA-Bundeskonferenz

Votum der AfA-Landeskonferenz: Zustimmung

Home-Office /mobile Arbeit ist grundsätzlich genauso zu behandeln wie die Arbeit in einer vom Arbeitgeber betriebenen Betriebsstätte

Die AfA-Landeskonferenz möge beschließen:

1 Die SPD-Bundestagsfraktion wird aufgefordert, in der aktuellen Diskussion über die Einführung
2 des Rechts auf Home-Office auf folgende Bestimmungen zu bestehen:

- 3 1. Home-Office ist für die Beschäftigten stets freiwillig.
- 4 2. Den Wunsch auf Home-Office darf der Arbeitgeber nur in begründeten Ausnahmefällen
5 ablehnen.
- 6 3. Der Arbeitsplatz im Büro muss in dieser Zeit erhalten bleiben.
- 7 4. Die Beschäftigten haben das Recht, dauerhaft an ihren bisherigen Arbeitsplatz in der
8 Betriebsstätte des Arbeitgebers zurückzukehren.
- 9 5. Die geltenden gesetzlichen, tariflichen und arbeitsvertraglichen Arbeitszeitregelungen
10 bleiben bei der Arbeit im Home-Office weiterhin vollumfänglich in Kraft.
- 11 6. Die Arbeitszeit muss auch im Home-Office vollständig erfasst und vergütet werden.
- 12 7. Die im Home-Office Beschäftigten haben das Recht auf Nichterreichbarkeit in ihrer
13 Freizeit.
- 14 8. Das Betriebsverfassungsgesetz/Landespersonalvertretungsgesetz gilt auch für das
15 Arbeiten im Home-Office vollumfänglich.
- 16 9. Der Arbeitgeber stellt die notwendigen Arbeits- und Kommunikationsmittel (insbesondere
17 Smartphones, Notebooks, Tablets) sowie einen leistungsfähigen Internetzugang
18 kostenfrei zur Verfügung.
- 19 10. Der Arbeitgeber übernimmt anteilig Miet-, Strom- und, Heizungskosten im Home-Office.
- 20 11. Die Arbeitsschutzbestimmungen (vor allem auch die Arbeitsstättenverordnung) gelten
21 auch für Home-Office. Es muss gesichert sein, dass dieser Arbeitsplatz hinsichtlich
22 Ergonomie und Arbeitssicherheit allen Vorgaben – sowohl rechtlicher als auch
23 arbeitswissenschaftlicher Art – entspricht.
- 24 12. Die Beschäftigten unterliegen beim Home-Office sowie auf dem Weg vom und zum
25 Home-Office dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.
- 26 13. Eine staatliche Stelle wird eingerichtet, bei der die Arbeitgeber die Home-Office-
27 Arbeitsplätze anmelden müssen und die kontrolliert, ob sie den geltenden Gesetzen
28 entsprechen.

Begründung:

29 Vor einigen Wochen veröffentlichte die AOK eine Studie zu den Gesundheitsfolgen des
30 Home-Office.

31

32 Die Studie der AOK stellt fest:

33 „ (...) die Tätigkeit im Homeoffice kann auch belasten. Das zeigt der sogenannte Fehlzeiten-
34 Report der Krankenkasse AOK, der eine Umfrage unter Beschäftigten mit Homeoffice enthält.

35 Demnach fühlten sich rund 73 Prozent der Befragten, die häufig im Homeoffice arbeiten, in den
36 vergangenen zwölf Monaten erschöpft. Bei Beschäftigten, die ausschließlich im Büro arbeiten,
37 waren es nur 66 Prozent. Über Wut und Verärgerung klagten rund 70 Prozent der häufig im
38 Homeoffice Tätigen - gegenüber rund 59 Prozent der Büroarbeiter. Auch Lustlosigkeit,
39 Konzentrationsprobleme und Schlafstörungen plagten demnach Menschen im Homeoffice
40 häufiger als die reinen Büroarbeiter.

41 Woran es liegen könnte, dass Menschen, die viel zu Hause arbeiten, unter stärkeren
42 psychischen Belastungen leiden, zeigen weitere Ergebnisse der Umfrage:

- 43 • So verlegt jeder Dritte mit Homeoffice die Arbeitszeit auf den Abend oder das
44 Wochenende.
- 45 • Fast ein Fünftel der betroffenen Befragten berichtet über Probleme mit der Vereinbarkeit
46 von Arbeitszeit und Freizeit.
- 47 • Darüber hinaus gab mehr als ein Drittel der Beschäftigten mit Homeoffice an, dass sie
48 Probleme haben, nach Feierabend abzuschalten. Bei den Beschäftigten, die im Betrieb
49 arbeiten, war es jeder Vierte.

50 "Im Homeoffice verschwimmt die Grenze zwischen Job und Privatleben stärker", sagt Helmut
51 Schröder, Mitherausgeber der Studie. "Damit wächst das Risiko, dass Erholungsphasen
52 schrumpfen." (Quelle „Spiegel“ 17.09.2019)

53 Die Behauptung die Beschäftigten würden gerne im Home-Office arbeiten, wird schnell
54 widerlegt, wenn man die Begründung derjenigen hört, die davon betroffen sind: bessere
55 Vereinbarkeit von Familie und Beruf (sprich: keine ausreichende Betreuungsplätze und
56 schlechte Betreuungsmöglichkeiten von Angehörigen), bessere Konzentrationsmöglichkeiten
57 (sprich: die Bedingungen am Arbeitsplatz sich zu konzentrieren sind schlecht), Aufforderung
58 durch den Arbeitgeber im Home-Office zu arbeiten

59 Wenige Tage nach der Veröffentlichung einer AOK Studie, die die Gesundheitsschädlichkeit der
60 Arbeit im Home-Office beschreibt, veröffentlicht Arbeitsminister Heil seine Pläne für die
61 Erleichterung des Home-Office und der Arbeitszeitkonten. Er bewegt sich dabei im Rahmen der
62 Pläne, die Andrea Nahles in ihrer Zeit als Arbeitsministerin entwickelt hat.

63
64 „Konkret schlägt der Arbeitsminister etwa vor, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit noch
65 flexibler gestalten können - und dass Arbeitgeber ihnen die passenden Angebote dazu machen.
66 Sogenannte Zeitkonten, auf denen Überstunden oder Urlaubstage eingezahlt werden, sollten
67 stärker genutzt werden. Die Verwaltung dieser Konten solle eine staatliche Stelle übernehmen,
68 um kleine und mittlere Betriebe zu entlasten. Das Guthaben auf diesen Konten sollen
69 Arbeitnehmer für Auszeiten für die Familie oder die Pflege von Angehörigen nutzen können -
70 möglicherweise gefördert vom Staat. Heil will auch prüfen, ob Arbeitnehmer einen
71 Rechtsanspruch auf diese Konten haben können.

72
73 Viel diskutiert wurde die Idee eines Rechtsanspruchs auf mobile Arbeit. Arbeitgeber sollen dies
74 aber aus betrieblichen Gründen ablehnen können. Zwar böten viele Firmen die Möglichkeit
75 mobiler Arbeit an. Doch das seien noch zu wenige.“ (WAZ 20.9.2019)

- 76 Die Arbeitgeber profitieren vom Home-Office genau wie von Arbeitszeitkonten. Die meisten
77 Betriebe sparen so Büroraum. In den meisten Fällen stellen sie keine Computer oder
78 Internetanschlüsse.
- 79 Die Kontrolle erfolgt allenfalls dort, wo sich ein starker Betriebs-/Personalrat darum kümmert. In
80 Betrieben, in denen es keine Vertretung der Arbeitnehmer*innen gibt, müssen sich die
81 Beschäftigten selbst verteidigen. Die Beschäftigten arbeiten mit eigenem Equipment.
82 Bekommen die Home-Office-Beschäftigten Nach- und Feiertagszuschläge?
- 83 Die Arbeitgeber sollen das Recht auf mobile Arbeit ablehnen können. Können die Arbeitnehmer
84 auch den Zwang zu mobiler Arbeit abnehmen?
- 85 Es gibt bereits Regeln, die die Arbeit mobiles Arbeiten und Home-Office regeln sollen. Es muss
86 überprüft werden, ob diese Regelungen ausreichen und ergänzt werden müssen. *1
- 87 Die Verwaltung der Arbeitszeitkonten soll eine staatliche Stelle übernehmen. Welche staatliche
88 Stelle prüft, ob im Home-Office das Arbeitszeitgesetz angewandt wird?
- 89 Es kann doch nicht sein, dass ein sozialdemokratischer Arbeitsminister einen Beitrag zur
90 weiteren Zerstörung fester Arbeitszeiten leistet, selbst nachdem belegt ist, wie
91 gesundheitsschädlich sie ist.
- 92 Home-Office und Arbeitszeitkonten dienen vor allem den Unternehmen, die Kosten sparen
93 wollen und ihre Beschäftigten flexibler einsetzen wollen (Arbeitszeitkonten). So lassen sich die
94 Beschäftigten besser ausbeuten. Der Vorschlag des Arbeitsministers ist nur in der Fortsetzung
95 der Politik der Agenda 2010 zu verstehen: Entlastung der Unternehmen, um ihre
96 Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, zu Lasten der Beschäftigten.

5. Synopse

| | Telearbeit | Mobiles Arbeiten |
|-----------|--|---|
| ArbSchG | <p>ArbSchG</p> <p>der Arbeitgeber hat insbesondere die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen, § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG, und die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird, § 4 Nr. 1 ArbSchG</p> <p>der Arbeitnehmer hat Mitwirkungspflichten und die Pflicht zur Eigensicherung, § 15 ArbSchG</p> | |
| ArbStättV | <p>§ 2 Abs. 3 ArbStättV Anhang (Nr. 6) zur ArbStättV - Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen</p> | <p>Unterfällt nicht der ArbStättV, denn der mobile Arbeitsplatz ist gerade kein fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich der Beschäftigten, siehe § 2 Abs. 7 ArbStättV</p> |
| ArbMedVV | <p>ArbMedVV:</p> <p>Arbeitgeber muss insbesondere Arbeitnehmer vor Aufnahme der Tätigkeit Angebotsvorsorge anbieten, § 5 Nr. 1 ArbMedVV</p> | |
| ArbZG | <p>ArbZG, insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ §§ 3, 4 ArbZG (Arbeitszeit und Ruhepausen) ○ § 5 ArbZG (Ruhezeit) ○ § 16 Abs. 2 ArbZG (Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers; ggf. Delegation der Pflicht zur Aufzeichnung von Überstunden auf Arbeitnehmer) | |

| | Telearbeit | Mobiles Arbeiten |
|---------|---|------------------|
| SGB VII | SGB VII <ul style="list-style-type: none"> ○ § 7 Abs. 1 SGB VII bei Arbeitsunfällen ○ § 7 Abs. 2 SGB VII bei Wegeunfällen (siehe dazu BSG, Urteil vom 5. Juli 2016 – B 2 U 5/15 R. vgl. Punkt 3.1.2.) | |
| BDSG | <ul style="list-style-type: none"> ○ bezüglich des Schutzes von personenbezogenen Daten ○ keine Anwendung bezüglich des Schutzes von betrieblichen Daten | |
| BetrVG | BetrVG <ul style="list-style-type: none"> ○ Telearbeiter und Mobile Telearbeiter sind Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ○ Ggf. Beteiligung des Betriebsrates insbesondere im Hinblick auf Arbeitsschutz, soziale und personelle Angelegenheiten | |

Antrag Nr.: A 12

Antragssteller: AfA-Unterbezirk Münster

Adressat: AfA-Landesvorstand, SPD-Landtagsfraktion

Votum der AfA-Landeskonferenz: Überweisung an den neuen AfA-Landesvorstand

Offene Ganztagsbetreuung in Schulen in NRW

Die AfA-Landeskonferenz möge beschließen:

- 1 Die offene Ganztagsbetreuung in Schulen in NRW, als Jugendhilfe in Schule,
2 braucht verbindliche Standards.
- 3 Es muss ein eigenständiger Bildungs- und Betreuungsauftrag für dieses Angebot der
4 Jugendhilfe in Schulen gesetzlich festgelegt werden, noch vor dem vom Bund
5 geplanten Rechtsanspruch 2025.

Begründung:

- 6 Die Rechtsgrundlagen für die Betreuung von Schulkindern sind in NRW
7 Ministerialerlasse. Diese machen jedoch keine verbindlichen Aussagen zur
8 personellen Ausstattung, die Qualifikation des Personals oder zuden
9 Gruppengrößen und sonstigen Standards in der offenen Ganztagschule. Die
10 Finanzierungsmittel des Landes sind für qualitative Angebote völlig unzureichend
11 und die Kommunen sind in der Regel auf Grund ihrer finanziellen Situation nicht
12 Willens oder in der Lage sie hier entsprechend zu finanzieren.
- 13 Eine Vielzahl von Beschäftigten ist als Unterstützungskräfte in den geringen
14 Lohngruppen tätig. Darüber hinaus sind die pädagogischen Fachkräfte fast
15 ausschließlich nicht in Vollzeitbeschäftigungen eingesetzt.
- 16 Es gibt kaum oder keine Vertretungskräfte und keine Möglichkeiten für Vor- und
17 Nachbereitung der pädagogischen Arbeit. Hauswirtschaftliche Kräfte sind mit zu
18 geringen Arbeitszeiten ausgestattet oder fehlen gar gänzlich.
- 19 Gruppengrößen von über 40 Kinder sind keine Seltenheit und werden häufig mit nur
20 1 Fachkraft in der Betreuung versehen.
- 21 Es kann ohne Übertreibung festgestellt werden, dass die Bedingungen für Kinder,
22 Personal und Schule unzumutbar sind. Eine qualifizierte Bildung und Betreuung der
23 Kinder nach dem Schulunterricht sind so nicht zu gewährleisten.
- 24 Im Hinblick auf den Beschluss im Jahre 2025 einen Rechtsanspruch auf
25 Ganztagsbetreuung für alle Kinder im Grundschulalter, sehen wir noch grd8ere
26 Probleme auf uns zukommen. Wie soft ein solcher Rechtsanspruch umgesetzt
27 werden, wenn Personal und Räumlichkeiten schon jetzt fehlen?

- 28 Es muss dringend eine Lösung für bessere Arbeitsbedingungen der Beschäftigten,
29 sowie Qualitätsstandards im offenen Ganztage an Schulen her. Dabei ist wichtig das
30 dieser offene Ganztage als Jugendhilfe in Schule betrachtet wird.
- 31 Es sind verbindliche Mindeststandards und eine auskömmliche Finanzierung
32 notwendig, die über ein Landesgesetz vorgegeben werden müssen.

Antrag Nr.: A 13

Antragssteller: AfA-Unterbezirk Münster

Adressat: AfA Bundeskonferenz, SPD-Bundestagsfraktion

Votum der AfA-Landeskonferenz: Zustimmung

Einhaltung der Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) und der Arbeitszeitrichtlinie - Einführung von verlässlichen Zeiterfassungssystemen

Die AfA-Landeskonferenz möge beschließen:

- 1 Wir fordern § 16 ArbZG dahingehend zu ändern, dass sämtliche Unternehmen verpflichtet
- 2 werden, die werktägliche Arbeitszeit der beschäftigten Arbeitnehmer*innen mit Hilfe eines
- 3 objektiven, zuverlässigen und zugänglichen Systems aufzuzeichnen.

Begründung:

4 Mit Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden,
5 dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein System einzurichten,
6 mit dem die tägliche Arbeitszeit der Mitarbeiter gemessen werden kann. Die Mitgliedstaaten
7 müssen alle erforderlichen Maßnahmen treffen, dass den Arbeitnehmern die täglichen und
8 wöchentlichen Mindestruhezeiten und die Obergrenze für die durchschnittliche
9 wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitszeitrichtlinie tatsächlich zugutekommen. Nur so könne
10 der durch die EU-Grundrechtecharta und die Arbeitszeitrichtlinie bezweckte
11 Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer tatsächlich einer Kontrolle durch Behörden und
12 Gerichte zugeführt werden.

13
14 Ohne ein System, das die tägliche Arbeitszeit misst, sei es äußerst schwierig oder gar
15 praktisch unmöglich, dass Arbeitnehmer ihre Rechte durchsetzen können, so der EuGH.
16 Für die Frage, ob die Mindestruhezeiten oder die wöchentliche Höchstarbeitszeit
17 eingehalten sind, sei die objektive und verlässliche Feststellung der täglichen und
18 wöchentlichen Arbeitsstunden daher unerlässlich.

19
20 Eine Regelung, die keine Verpflichtung der Arbeitgeber vorsieht, die Arbeitszeit
21 systematisch zu erfassen, gefährdet mithin den Schutzzweck der Arbeitszeitrichtlinie, die in
22 weiten Teilen im deutschen ArbZG umgesetzt ist.

23
24 Trotz dieser klaren Entscheidung des EuGHs hat sich die Bundesregierung bislang nicht
25 gerührt.

26 In einer Arbeitswelt, die von den ArbeitnehmerInnen immer flexiblere Arbeitszeiten verlangt
27 und stetige Arbeitsverdichtung mit sich bringt, ist es jedoch unerlässlich, dafür Sorge zu
28 tragen, dass die Pausen, Ruhezeiten sowie Höchstarbeitsstunden beachtet werden.

Antrag Nr.: A 14

Antragssteller: AfA-Unterbezirk Hamm

**Adressat: AfA-Landeskonferenz, AfA-Bundeskonferenz,
SPD-Bundestagsfraktion**

**Votum der AfA-Landeskonferenz: Überweisung an den neuen AfA-
Landesvorstand**

Selbständigkeit gesetzlich regeln

Die AfA-Landeskonferenz möge beschließen:

- 1 Die AfA fordert die Bundestagsfraktion auf, ein gesetzliches
- 2 Abgrenzungskriterium zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung zu
- 3 formulieren, das sich an der wirtschaftlichen Unabhängigkeit bemisst.
- 4 Die AfA fordert die Bundestagsfraktion auf, ein gesetzliches Wahlrecht zu
- 5 formulieren für Selbständige, die nicht wirtschaftlich unabhängig sind, gesetzlich
- 6 sozial abgesichert zu werden.
- 7 Die AfA fordert die Bundestagsfraktion auf, darauf hinzuwirken, dass kurzfristig
- 8 Regelungen geschaffen werden, die die Beiträge zur Krankenversicherung auch
- 9 für Selbständige mit geringen Einkünften tragbar machen.

Begründung:

- 10 Die Anzahl der Selbständigen ist im Zeitraum von 1998 bis 2011 von 3,6 auf 4,4
- 11 Millionen angewachsen, seit 2012 sank die Zahl der Selbständigen zwar bis
- 12 2014 um ca. 150.000 Personen. Die Zahl ist aber nach wie vor hoch und
- 13 maßgeblich auf den Anstieg von Selbstständigen ohne Beschäftigte („Solo-
- 14 Selbstständige“) zurückzuführen. Seit Beginn des Jahrtausends gibt es mehr
- 15 Solo-Selbstständige als Selbstständige mit Beschäftigten. Einen maßgeblichen
- 16 Anteil machen Selbständige aus, die sich mit früheren Arbeitnehmertätigkeiten,
- 17 wie z.B. Reinigungsarbeiten, Arbeitsvermittlung, Pfl egetätigkeiten,
- 18 Servicearbeiten und Handwerksarbeiten selbständig machen mussten, um der
- 19 Arbeitslosigkeit zu entgehen.
- 20 Selbständigkeit ist insbesondere gekennzeichnet durch die eigene
- 21 Verantwortung für das unternehmerische Risiko, die Verfügungsmöglichkeit über
- 22 die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und
- 23 Arbeitszeit.
- 24 Zur Abgrenzung Selbständiger vom abhängig Beschäftigten dienen sowohl
- 25 formelle Kriterien wie u.a. Gewerbeanmeldung, Eintragung ins Handelsregister,
- 26 Zahlung verschiedener Steuern und Nichtzahlung von

27 Sozialversicherungsbeiträgen als auch durch die Rechtsprechung des BSG
28 entwickelte Kriterien. Selbständigen obliegen die Selbstfinanzierung der
29 Kranken- und Altersversicherung und auch die Absicherung gegen
30 Arbeitslosigkeit für den Fall des Scheiterns ihrer Unternehmung. Insbesondere
31 die Arbeitslosenversicherung für Selbständige hat in den letzten Jahren eine
32 Veränderung erfahren. Positiv zu bewerten ist, dass es überhaupt eine
33 Absicherungsmöglichkeit für Selbständige gegen Arbeitslosigkeit gibt. Die AfA kritisiert
34 aber deutlich die restriktive Gestaltung der Zugangsvoraussetzungen.
35 Hochschulabsolvent/-innen ist beispielsweise bei direktem Übergang vom
36 Studium in die Selbständigkeit die freiwillige Arbeitslosenversicherung verwehrt.

37

38 Solo-Selbständige und Scheinselbständige

39

40 Solo-Selbständige werden diejenigen Selbständigen genannt, die keine
41 Mitarbeiter beschäftigen. Ihre Zahl hat sich seit 1991 von 1,38 Millionen auf
42 rund 2,3 Millionen (2009) entwickelt. Zwar gibt es in jüngerer Zeit einen leichten
43 Rückgang. Dennoch ist die Gruppe der Soloselbständigen weit größer als die
44 Gruppe der Selbständigen mit Angestellten. Eine „echte“ berufliche Perspektive
45 kann Selbständigkeit jedoch nur bieten, wenn das erzielte Einkommen den
46 Lebensunterhalt sichert, und die sozialen Risiken Alter, Krankheit, Pflege und
47 Invalidität abgesichert sind. Dem entgegen steht aber, dass ein Viertel der
48 Soloselbständigen weniger als 8,50 Euro je Stunde verdient (lt. DIW
49 Wochenbericht 36.2015.)

50 Für den Großteil der Selbständigen besteht keine Sozialversicherungspflicht,
51 obwohl sie vielfach ähnlich wie Arbeitnehmer/-innen auf den „Verkauf“ ihrer
52 Arbeitskraft angewiesen sind und häufig geringere und unregelmäßige
53 Einkommen erzielen als diese. Für diese Selbständigen besteht im Zuge der
54 Flexibilisierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen für die Absicherung ihrer
55 sozialen Risiken politischer Reformbedarf.

56 Wird den Selbständigen der gleichberechtigte Zugang zu den Leistungen der
57 jeweiligen Systeme eröffnet, wird die gesamtgesellschaftliche Solidarität
58 zwischen den verschiedenen Gruppen organisiert und schließlich auch die
59 finanzielle Basis der Sozialversicherungen gestärkt.

60 Scheinselbständig sind erwerbstätige Personen, die aufgrund der tatsächlichen
61 Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses eigentlich zu den abhängig
62 Beschäftigten zählen, aber als Selbständige auftreten. Bei Betrachtung der
63 realen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern müssten sie als
64 Arbeitnehmer/-innen angesehen werden, so dass für sie im Grunde genommen
65 Beiträge zur Sozialversicherung (Kranken-, Renten-, Pflege- und
66 Arbeitslosenversicherung) entrichtet werden müssten.

67

68 Die Auslagerung von Arbeitsverhältnissen und die anschließende de facto
69 Weiterbeschäftigung ehemaliger Mitarbeiter/-innen als Scheinselbständige
70 (typisch dafür sind Hausmeistertätigkeiten, Reinigungsarbeiten, Schreifarbeiten

71 aber auch Krankenschwestern bei niedergelassenen Ärzten u.a.) müssen
72 gestoppt werden. Sie führen letztlich dazu, dass für eine Übergangszeit
73 tatsächlich der Staat in Form von Arbeitslosengeld Finanzierungsleistungen
74 übernimmt, die eigentlich der Auftraggeber als tatsächlicher Arbeitgeber zu
75 tragen hätte.

Antrag Nr.: A 15

Antragssteller: AfA-Unterbezirk Ennepe-Ruhr

Adressat: AfA-Landeskonferenz, AfA-Bundeskonferenz,
SPD-Bundestagsfraktion

Votum der AfA-Landeskonferenz: Zustimmung

**Stärkung der Interessensvertretungen der Beschäftigten
durch Änderung der § 14 TzBfG und § 2 WissZeitVG**

Die AfA-Landeskonferenz möge beschließen:

1 Die AfA Landekonferenz fordert die Ergänzung des § 14 TzBfG um einen Abs. 5 TzBfG
2 sowie die Änderung des § 2 Abs. 5 WissZeitVG im folgenden Wortlaut:

3
4 § 14 Abs. 5 TzBfG

5
6 (5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich um die
7 Dauer der Amtszeit des Betriebs-/Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung
8 oder der Gleichstellungsbeauftragten, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in
9 den Betriebsrat, Personalrat oder in die Schwerbehindertenvertretung gewählt
10 worden ist oder als Gleichstellungsbeauftragte ernannt worden ist oder im Laufe der
11 Wahlperiode ein ordentliches Mitglied ausgeschieden ist, und die Mitarbeiterin oder
12 der Mitarbeiter in die Interessensvertretung nachgerückt ist. Der Mitarbeiter bzw. die
13 Mitarbeiterin kann dieser automatischen Verlängerung widersprechen. Dann endet
14 das Arbeitsverhältnis, wie im Arbeitsvertrag vereinbart.

15
16
17 § 2 Abs. 5 WissZeitVG - *Änderungsvorschläge sind Fettgedruckt.*

18
19 (5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im
20 Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

- 21
22 1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein
23 Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder
24 mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die
25 Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und
26 Elternzeitgesetzes vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt
27 worden sind,
28
29 2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder
30 eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte
31 wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
32
33 3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und
34 Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3 bis 6, 10 Absatz
35 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem
36 eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
37

- 38 4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes,
39
40 5. die Dauer der Amtszeit des Betriebs- oder Personalrats, der
41 Schwerbehindertenvertretung oder der Gleichstellungsbeauftragten, wenn die
42 Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in den Betriebsrat, Personalrat oder in die
43 Schwerbehindertenvertretung gewählt worden ist oder als Gleichstellungsbeauftragte
44 ernannt worden ist oder im Laufe der Wahlperiode ein ordentliches Mitglied
45 ausgeschieden ist, und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in die Interessensvertretung
46 nachgerückt ist. Dies gilt auch für Arbeitsverträge, die aufgrund von Absatz 2 befristet
47 geschlossen wurden.
48
49 6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder
50 tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.
51

52 Der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin kann dieser automatischen Verlängerung
53 widersprechen. Dann endet das Arbeitsverhältnis, wie im Arbeitsvertrag vereinbart.
54

55 ~~Im Fall des Satzes 1 Nummer 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei~~
56 ~~Jahren nicht überschreiten.~~ Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden in dem Umfang, in
57 dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf
58 die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet.

59 **Begründung:**

60 Stärkung der Betriebs- und Personalratsarbeit

61
62 Die befristeten Arbeitsverträge haben im Jahr 2017 mit über 3,15 Millionen einen neuen
63 Höchststand erreicht (vgl. IAB-Kurzbericht 16/2018). Darüber hinaus wird fast jede zweite
64 Neueinstellung befristet (43,5% befristete Neueinstellungen - vgl. IAB-Betriebspanel 1996-
65 2017; hochgerechnete Werte - auf Betriebsebene berechnete Anteile). Dies hat nicht nur
66 Auswirkungen auf die Arbeitnehmer*innen selbst, sondern schlägt sich auch auf die Arbeit
67 der Interessenvertretungen nieder.
68

69 Wie der Gesetzgeber mit der Einführung des besonderen Kündigungsschutzes für
70 Interessenvertretungen (z.B. § 15 KSchG) erkannt hat, setzt eine interessengerechte
71 Vertretung einen höheren Schutz der Gremiumsmitglieder voraus. Dieser Schutz bleibt
72 jedoch den Betriebs- und Personalratsmitgliedern*innen dann verwehrt, wenn sie einen
73 befristeten Arbeitsvertrag haben. Artikel 7 der Europäischen Richtlinie 2002/14/EG vom 11.
74 März 2002 verpflichtet die Mitgliedstaaten, dafür Sorge zu tragen, dass die
75 Arbeitnehmervertreter*innen bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz
76 und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen
77 Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen. Läuft ein Arbeitsvertrag jedoch während
78 der Wahlperiode aus, so endet der Arbeitsvertrag, ohne dass den Betriebs- und
79 Personalräten*innen ein, dem besonderen Kündigungsschutz vergleichbarer Schutz zur
80 Seite steht.
81

82 Besteht im Laufe der Tätigkeit in der Interessensvertretung die latente Gefahr, dass die/der
83 Arbeitgeber*in den befristeten Arbeitsvertrag nicht verlängert, führt dies u.a. dazu, dass sich
84 weniger Arbeitnehmer*innen, insbesondere der jüngeren Generation, im Rahmen der
85 Betriebs- bzw. Personalratsarbeit engagieren.
86

87 Neben dem Problem des fehlenden Nachwuchses für die Betriebs- und Personalratsarbeit,
88 folgt aus der Unterrepräsentation der jüngeren Generation der Arbeitnehmerschaft im

89 Betriebs- und Personalrat, dass ihre Interessen in der Gremiumsarbeit ggf. nicht
90 ausreichend berücksichtigt werden bzw. nicht in die Meinungsbildung des Gremiums der
91 Interessenvertretung einfließen.

92
93 Selbst wenn Arbeitnehmer*innen für die Betriebs- und Personalratstätigkeit gewonnen
94 werden konnten, bleiben negative Einflüsse auf die Betriebs- und Personalratsarbeit
95 weiterhin bestehen. Denn es lässt sich nicht von der Hand weisen, dass die befristeten
96 Arbeitnehmer*innen sich in einem Interessenkonflikt befinden. Auf der einen Seite müssen
97 sie in ihrer Funktion als Betriebs- und Personalrät*innen die Interessen der
98 Arbeitnehmer*innen konsequent vertreten. Auf der anderen Seite müssen die Betriebs- bzw.
99 Personalräte*innen befürchten, dass ihr Vertrag nicht verlängert wird. Dies kann dazu
100 führen, dass sie bei der Wahrnehmung der Betriebs- und Personalratstätigkeit gehemmt
101 und damit die Interessen der Arbeitnehmer*innen nicht in vollem Umfang gewahrt werden.

102
103 Im Übrigen kann die Situation der befristeten Arbeitsverhältnisse von den
104 Arbeitgebern*innen in der Weise ausgenutzt werden, dass sie gezielt Arbeitsverträge von
105 den Arbeitnehmer*innen nicht verlängern, die für den Arbeitgeber*innen unliebsame
106 Themen forcieren bzw. auf diesen Gebieten Kompetenzträger sind. In diesem
107 Zusammenhang kann eine mögliche Strategie seitens der Arbeitgeber*innen sein, eine
108 anliegende Entscheidung bis zu dem Zeitpunkt zu verzögern, bis der Arbeitsvertrag des
109 Kompetenzträgers ausläuft.

110
111 Ferner ist die Kürzung der Passage „...einer Freistellung im Umfang von mindestens einem
112 Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit...“ des § 2 Abs. 5 Nr. 5 WissZeitVG insbesondere mit
113 Blick auf die Durchführung der Gremiumsarbeit ratsam. Denn ein Aspekt für die Freistellung
114 der Mitglieder von Interessenvertretungen ist die Sicherstellung einer ordnungsgemäßen
115 Geschäftsführung der Gremien. Ist der Schutz der Personalräte*innen an eine Freistellung
116 von mindestens einem Fünftel geknüpft, so könnte dies dazu führen, dass die Freistellungen
117 künstlich auf alle Personalratsmitglieder aufgeteilt werden, um einen umfassenden Schutz
118 der Personalrät*innen zu erreichen. Dies würde in der alltäglichen Praxis nicht nur zu einer
119 aufwändigen Koordination der Interessenvertreter*innen bei der Organisation der
120 Gremiumsarbeit führen, sondern auch auf Seiten der Arbeitgeber die Planung der
121 Arbeitsabläufe erschweren.

122
123 Aufgrund der dargelegten Problematiken wird nicht nur die Position der befristet
124 beschäftigten Betriebs- und Personalräte*innen und weiteren Mitgliedern der
125 Interessenvertretungen, sondern auch die Position der durch die Interessenvertretungen
126 repräsentierten Arbeitnehmer*innen geschwächt. Daher sollten im Interesse der
127 Arbeitnehmer*innen die befristeten Arbeitsverhältnisse der Betriebs- und
128 Personalräte*innen und den weiteren Mitgliedern der Interessenvertretungen um die Dauer
129 der Betriebs- und Personalratstätigkeit verlängert werden, damit ein, mit dem besonderen
130 Kündigungsschutz vergleichbarer, Schutzmechanismus erreicht wird.

131
132 Von einer bloßen Verlängerung der Dauer des befristeten Arbeitsvertrages bis zum Ende
133 der Amtszeit sollte abgesehen werden. Dies würde zwar an sich bereits einen Mehrwert
134 darstellen. Ein Schutz, der die noch bestehende Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrages
135 und den zeitlichen Aspekt der Arbeit in einer Interessenvertretung gleichermaßen
136 berücksichtigt, wird jedoch nur dann erreicht, wenn sich die Laufzeit des befristeten
137 Arbeitsvertrages um die Dauer der Arbeit in der Interessenvertretung verlängert.

138 Für die Verlängerung der Laufzeit des Vertrags um die Dauer der Arbeit in der
139 Interessenvertretung spricht ferner, dass bei dieser Variante eine erneute Kandidatur des
140 amtierenden Mitglieds der Interessenvertretung möglich ist. Anders wäre es hingegen, wenn

141 der Vertrag lediglich bis zum Ende der Amtszeit verlängert werden würde. In diesem Fall
142 wäre eine erneute Kandidatur mangels bestehenden Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen.
143

144
145 *Bisheriger Gesetzestext:*
146

147 § 14 TzBfG
148

149 (1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen
150 Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn
151

- 152 1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- 153 2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den
154 Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- 155 3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
- 156 4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- 157 5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- 158 6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- 159 7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine
160 befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
161 8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

162
163 (2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen
164 Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei
165 Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten
166 Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit
167 demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis
168 bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die
169 Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich
170 eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer
171 die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.
172

173 (2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die
174 kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen
175 Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren
176 ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages
177 zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen
178 Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der
179 Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der
180 Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung
181 eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.
182

183 (3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen
184 Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn
185 des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor
186 Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im
187 Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist,
188 Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten
189 Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch
190 teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache
191 Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.
192

193 (4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222
223
224
225
226
227
228
229
230
231
232
233
234
235
236
237
238
239
240
241
242
243
244
245
246

Bisheriger Gesetzestext:

§ 2 Abs. 5 WissZeitVG

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren, zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird; die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

[...]

(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,

247

248 4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes,

249

250 5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen
251 Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder
252 Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder
253 Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu
254 vereinbarenden Mandats und

255

256 6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder
257 tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

258

259 In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils
260 zwei Jahren nicht überschreiten. Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden in dem Umfang,
261 in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht
262 auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet.