

Pressemitteilung

DFK begrüßt geplante Klagefristverlängerung, lehnt aber Forderungen zu Lasten der Arbeitnehmer ausdrücklich ab

Ansprechpartner für die Medien

DFK
Ralf T. Krüger
Kommunikation

Alfredstr. 155
45131 Essen
Telefon 0201/95971-0
Telefax 0201/95971-29
pressekontakte@dfk.eu

Internet: www.dfk.de

Essen, 20.04.2020 – Die Bundesregierung hat aktuell einen Gesetzesentwurf zur Sicherung der Funktionstätigkeit der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit während der COVID 19-Epedemie sowie zur Änderung weiterer Gesetze (COVID-19 ArbGG/SGG-AnpassungsG) vorgelegt. Der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** unterstützt den Gesetzesentwurf, spricht sich aber gegen jegliche Maßnahmen zu Lasten der Arbeitnehmer aus.

Gemäß des Entwurfes soll in epidemischen Notlagen von nationaler Tragweite im Sinne des § 5 Infektionsschutzgesetzes u.a. § 114 Arbeitsgerichtsgesetz dahingehend geändert werden, dass die Prozessparteien, deren Bevollmächtigte sowie Zeugen und Sachverständige an der Verhandlung an einem anderen Ort teilnehmen können, sofern die technischen Voraussetzungen für eine zeitgleiche Bild- und Tonübertragung von den Beteiligten vorgehalten werden können.

Ebenfalls soll das Arbeitsgericht die Öffentlichkeit ausschließen können, wenn der notwendige Gesundheitsschutz nicht anders gewährleistet werden kann.

Aus Sicht des DFK sind die geplanten Gesetzesänderungen alternativlos und ausdrücklich zu begrüßen. Der Justizbetrieb ist durch die Pandemie aktuell bereits erheblich eingeschränkt und dem muss für alle Prozessbeteiligten auch Rechnung getragen werden.

„Telefon- und Videokonferenzen sind in vielen Unternehmen Gang und Gäbe und aktuell hat sich dies durch die vielfache Arbeit im Homeoffice noch einmal deutlich gesteigert und bewährt. Daher muss eine verstärkte Nutzung digitaler Möglichkeiten auch für den Justizbetrieb gelten“, bestätigt DFK-Vorstandsvorsitzender und Jurist, Michael Krekels. „Die Epidemie könnte hier sogar als ‚Stresstest‘ für die Prozessbeteiligten dazu dienen, ob die virtuellen Möglichkeiten nicht auch unabhängig von bundesweiten Notlagen zukünftig stärker einsetzbar sind“, so Krekels weiter.

Der Gesetzesentwurf sieht außerdem vor, die Klagefrist des § 4 Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) von bisher drei Wochen auf fünf Wochen für Arbeitnehmer zu verlängern.

Gemäß § 4 KSchG muss der Arbeitnehmer derzeit innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung Klage erheben. Wird die Frist versäumt, hat der Arbeitnehmer kaum noch rechtliche Möglichkeiten und die Kündigung ist i.d.R. dann wirksam.

„In der aktuellen Notsituation, die massive Auswirkung auf die gesamte Rechtspflege hat, darf Arbeitnehmern nicht durch Beibehaltung der kurzen Klagefrist des § 4 KSchG die Durchsetzung ihrer Rechte erschwert werden, etwa weil diese nicht rechtzeitig notwendigen Rechtsrat innerhalb der Frist einholen können“, fordert Krekels. Das Vorgehen und der Gesetzesentwurf werden daher vom DFK sehr begrüßt.

Ausnahmsweise kann zwar im Einzelfall nach § 5 KSchG eine verspätete Klage zugelassen werden, allerdings wird laut Krekels hierfür bisher ein hoher Sorgfaltsmaßstab vom Arbeitnehmer abverlangt und es sei ungewiss, ob die Rechtsprechung die derzeit restriktive Anwendung des § 5 KSchG tatsächlich großzügiger handhaben wird.

Im Zuge der Gesetzesinitiative wurden nun auch Forderungen von Arbeitgeberseite laut, dass durch die zu erwartenden längere

Verfahrensdauer das sog. Annahmeverzugslohnrisiko für Arbeitgeber auszuschließen, wenigstens aber zu begrenzen.

Dies lehnt der DFK vehement ab.

„Solche Forderungen entbehren jeder Grundlage und würden das Wirtschafts- und Prozessrisiko der Arbeitgeber in unzulässiger Weise auf die Arbeitnehmer abwälzen“, betont Krekels. „Außerdem haben die Arbeitgeber selbst die rechtliche Möglichkeit, etwa durch eine Prozessbeschäftigung, das Annahmeverzugslohnrisiko für sich zu begrenzen“, so Krekels weiter. **Die Forderung der Arbeitgeberseite wird daher als bewusste Ausnutzung der Pandemie-Situation für eine Verbesserung der Gesetzeslage für Arbeitgeber gesehen.** Die derzeit vom Gesetz wohl austarierte Waffengleichheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite würde durch die Umsetzung dieser Forderung zerstört. Der gerade von der Arbeitgeberseite kritisierte Annahmeverzugslohn verhindert unbegründete Kündigungen ins Blaue hinein.

Der DFK unterstützt daher den Gesetzesentwurf in der derzeitigen Form und spricht sich ausdrücklich gegen jegliche Maßnahmen zu Lasten der Arbeitnehmer aus.

Über den DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 20.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik. Die Mitglieder des Berufsverbandes erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg z.B. in Form von juristischer Beratung und Vertretung, vielfältigen Weiterbildungsangeboten und aktuellen Informationen aus dem

Berufsleben. Zudem bietet der DFK über seine Regional- und Fachgruppen ein gut gepflegtes und weit verzweigtes Kontaktnetzwerk. Dazu laden eigene Strukturen, wie beispielsweise für den Führungsnachwuchs (Young Leaders), für Geschäftsführer oder ein eigenes Frauennetzwerk, zum Networking ein. Der Berufsverband ist in 20 Regionalgruppen gegliedert und hat seine Hauptgeschäftsstelle in Essen. Weitere Geschäftsstellen sind in Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten.

www.dfk.eu