

Immer aktuell informiert über relevante Entwicklungen und Entscheidungen:
ARBEITSRECHTLICHE INHALTE DES KOALITIONSVERTRAGES

1. EINLEITUNG

SPD, CSU und CDU haben sich zwischenzeitlich auf einen Entwurf eines Koalitionsvertrages einigen können, der vorbehaltlich der Zustimmung der SPD-Parteibasis noch in diesem Jahr in Kraft treten wird.

In dem Koalitionsvertrag sind teils recht abstrakte programmatische Zielpunkte (Zeile 3946: „Dabei liegt uns der Schutz der Bienen besonders am Herzen“), teils nahezu ausformulierten Gesetzesvorlagen im Bereich des Befristungsrechtes enthalten.

Wir möchten im Folgenden die Aspekte des Koalitionsvertrages herausarbeiten, aus denen sich verhältnismäßig klare Leitlinien für die Gesetzgebung ableiten lassen. Wir haben uns dabei auf den Kernbereich der „Sozialdemokratischen Handschrift“, also das Arbeitsrecht, konzentriert. Die im Text enthaltenen Zeilenangaben beziehen sich auf die Zeilennummerierung des Koalitionsvertrages, den wir der Website der CDU entnommen haben. Ob sich daraus, dass in dem von der SPD-Website abrufbaren Dokument die Zeilenangaben abweichen, bereits erst Rückschlüsse auf die Tragfähigkeit des Vertrages ableiten lassen, wird abzuwarten sein.

2. IM KOALITIONSVERTRAG VORGESEHENE ODER ANGEDEUTETE MASSNAHMEN

Befristungsrecht

Konkrete Änderungen sind insbesondere für das Befristungsrecht vorgesehen (Zeilen 2341 ff.). Zunächst wird die Höchstbefristungsdauer auf 18 Monate abgesenkt und es ist nur noch eine einmalige Verlängerung einer Befristung möglich. Beides wäre für sich genommen wohl unproblematisch.

Darüber hinaus sollen aber Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten künftig nur noch 2,5 % der Arbeitnehmer sachgrundlos befristet beschäftigen dürfen. Die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung wird damit jedenfalls in bestimmten Branchen, in denen regelmäßig für neu gewonnene Aufträge eine Vielzahl von Mitarbeitern eingestellt wird (z.B. Dienstleistungsunternehmen), de facto abgeschafft. Auch für andere Branchen ergeben sich Probleme. Selbst wenn man davon ausgeht, dass nur ein Teil der Beschäftigten weniger als 2 Jahre (bzw. künftig 18 Monate) beschäftigt ist und damit in den Anwendungsbereich des sachgrundlosen Befristungsrechtes fällt, werden sich voraussichtlich erhebliche Darlegungsprobleme im Rahmen von Befristungsklagen ergeben, da jeweils zu klären ist, welche Arbeitsverhältnisse im Rahmen der 2,5 %-Regelung zulässigerweise befristet wurden.

Es ist allerdings davon auszugehen, dass die Änderungen nicht rückwirkend greifen, so dass bis zu einer Gesetzesänderung vereinbarte Befristungen nicht rückwirkend unwirksam werden.

Weiterhin sollen im Bereich der Befristungen mit Sachgrund Kettenbefristungen eingeschränkt werden (Zeilen 2352 ff.). Hier gilt künftig eine Höchstbefristungsdauer von 5 Jahren. Dies wird voraussichtlich überwiegend Arbeitnehmer betreffen, die mehrfach hintereinander zur Vertretung (verschiedener) wegen Schwangerschaft oder Elternzeit ausfallender Mitarbeiter eingestellt wurden. Diese Regelung wird sich voraussichtlich vor allem bei den großen Bundesländern auswirken, die eine Vielzahl von Arbeitnehmern über Jahre hinweg zur Vertretung verschiedener Mitarbeiter befristet einsetzen.

Teilzeitbeschäftigungen

Eine sehr konkrete Regelung befindet sich auch im Teilzeitrecht (Zeilen 2391 ff.). Neben dem bereits nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz bestehenden Recht auf eine unbefristete Verkürzung der Arbeitszeit soll nunmehr auch ein Anspruch auf eine befristete Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit bestehen. Dies gilt in Unternehmen mit mehr als 45 Mitarbeitern, wobei bei Unternehmen zwischen 46 und 200 Arbeitnehmern zugunsten der Unternehmen eine Zumutbarkeitsgrenze (maximal 1/15 der Mitarbeiter dürfen den Anspruch geltend machen) vorgesehen ist. Im Übrigen ergibt sich aus einem Verweis auf § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz ein Ablehnungsrecht des Arbeitgebers, wenn betriebliche Erfordernisse dem Teilzeitantrag entgegenstehen. Damit gelten die bereits jetzt bestehenden, durch die Rechtsprechung herausgearbeiteten recht hohen Anforderungen an ein Ablehnungsrecht.

Arbeitszeitrecht

Den Unternehmen soll die Möglichkeit gegeben werden, durch Betriebsvereinbarungen auf Grundlage von Tarifverträgen flexiblere Regelungen im Arbeitszeitrecht vorzusehen (Zeile 2366). Dies soll vor allem für die Höchstarbeitszeit gelten. Abweichend von den derzeitigen Regelungen in § 7 Arbeitszeitgesetz soll nach dem Wortlaut des Koalitionsvertrages diese Möglichkeit aber nur für Unternehmen bestehen, die tatsächlich tarifgebunden sind.

In Zeile 1823 heißt es, dass „die Chancen der Digitalisierung“ dazu genutzt werden sollen, „um den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität zu ermöglichen“. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass eine Regelung über die Nutzung eines Home-Office gesetzlich geregelt werden soll. Dies birgt einerseits die Chance einer klaren gesetzlichen Regelung, andererseits aber auch das Risiko, dass hier Ansprüche der Mitarbeiter

auf Home-Office Arbeitsplätze geschaffen werden. Diese Vermutung ergibt sich auch aus der im Grundsatzteil des Koalitionsvertrages enthaltene Aussage, dass ein rechtlicher Rahmen für mobiles Arbeiten geschaffen werden soll (Zeile 363).

Vergütung

Recht konkrete Aussagen finden sich zu vergütungsrelevanten Fragen. So sollen - ähnlich dem Mindestlohn- Mindestausbildungsvergütungen im Berufsbildungsgesetz verankert werden, das zum 01.01.2020 in Kraft treten soll (Zeile 1234). Ähnliches soll auch für die Ausbildung in Berufen gelten, in denen Auszubildende ihre Ausbildung derzeit zum Teil noch selbst finanzieren müssen, nämlich in den Sozial- und Pflegeberufen, auch wenn hier noch keine klare Aussage getroffen wurde (Zeile 1278 ff.).

Im Bereich der Pflege (Altenpflege und Krankenhäuser) finden sich ebenfalls sehr konkrete Hinweise auf künftige Regelungen zu weiteren Mindestlöhnen. So sollen in der Altenpflege flächendeckend Tarifverträge zur Anwendung kommen (Zeilen 4472 ff.) und verbindliche Personalbemessungsinstrumente geschaffen werden (Zeile 4464 ff.), wobei der erforderliche finanzielle Mehraufwand durch eine Vollfinanzierung aus Mitteln der gesetzlichen Krankenversicherung erfolgen soll. Hier wird von einem Sofortprogramm gesprochen (Zeilen 4458 ff.).

Auch im Krankenhausbereich sollen die Personalausstattung und die Bezahlung der Mitarbeiter in der Pflege sofort und spürbar verbessert werden (Zeile 4452).

Mitbestimmung

Im Betriebsverfassungsrecht ist zunächst vorgesehen, dass vereinfachte Wahlverfahren für mehr Betriebe zur Anwendung zu bringen sind. Dieses soll künftig für Betriebe bis 100 Mitarbeiter verpflichtend gelten und

ARBEITSRECHTSNEWS

für Betriebe bis 200 Mitarbeiter ermöglicht werden (Zeilen 2331 ff.).

Das Initiativrecht von Betriebsräten im Bereich der Weiterbildung soll gestärkt werden (Zeile 1815). Hier könnte sich abzeichnen, dass das bislang in § 96 BetrVG geregelte Überwachungs- und Beratungsrecht zu einem echten Mitbestimmungsrecht im Sinne des § 87 BetrVG weiterentwickelt wird.

Die Koalition will sich dafür einsetzen, dass auch bei grenzüberschreitenden Sitzverlagerungen die nationalen Vorschriften über die unternehmerische Mitbestimmung in Aufsichtsräten gesichert werden. Dies könnte für eine geplante Änderung des Mitbestimmungsgesetzes bzw. Drittelbeteiligungsgesetzes sprechen. Der Wortlaut spricht allerdings eher dafür, dass eine Änderung der europarechtlichen Vorgaben angestrebt wird. Ob hier durch Maßnahmen wie z.B. einer Änderung der Gesellschaftsform (hin zu einer SE) Gestaltungsspielräume geschaffen oder offen gehalten werden können, muss noch abgewartet, aber auch beobachtet werden.

Datenschutz/EDV/Telekommunikation

Ein weiterer Schwerpunkt wird voraussichtlich im Bereich des Datenschutzes liegen. Es wird sowohl auf das Ziel hingewiesen, ein Beschäftigtendatenschutzrecht zu schaffen (Zeilen 1837 ff. und 364), als auch auf den Willen, von der Öffnungsklausel gemäß § 88 Datenschutzgrundverordnung Gebrauch zu machen, um eigene nationale datenschutzrechtliche Akzente zu setzen (Zeile 6112 ff.). Es sind also neben den bereits bekannten Entwicklungen im Datenschutzrecht noch weitere Änderungen zu erwarten. In diesem Zusammenhang ist auch zu sehen, dass eine gesetzliche Regelung über die private Nutzung von Firmentechnik geschaffen werden soll (Zeilen 1827 ff.). Zwar ist es grundsätzlich begrüßenswert, wenn in

diesem Bereich klare gesetzliche Regelungen geschaffen würden. Allerdings ist im

Koalitionsvertrag ausdrücklich ein Rechtsanspruch auf Mitteilung der Gründe bei Ablehnung der privaten Nutzungsmöglichkeit vorgesehen. Dies lässt den Schluss zu, dass (private) Nutzungsmöglichkeiten der betrieblichen Kommunikationsmittel noch schlechter als bisher gesteuert werden können.

Sozialversicherung

Der Beitragssatz in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung soll um 0,3 Prozentpunkte gesenkt werden (Zeile 2451). In der gesetzlichen Krankenversicherung soll die paritätische Finanzierung wieder eingeführt werden (Zeile 4774).

Weiterhin ergibt sich, dass die Koalition Regelungen für eine gesetzliche Rentenversicherung von Selbstständigen treffen will (Zeile 4306). In diesem Zusammenhang soll auch das Statusfeststellungsverfahren für Selbstständige (§ 7 AS GW IV) überarbeitet werden (Zeile 1844).

3. AUSBLICK

Im Koalitionsvertrag sind gerade für das Arbeitsrecht vergleichsweise konkrete Vorstellungen definiert worden. Die Erfahrung aus der abgelaufenen Legislaturperiode spricht dafür, dass ein erneut SPD-geführtes Arbeitsministerium die Vorgaben zügig umsetzen wird. Deshalb sollte geprüft werden, ob jetzt noch Strukturänderungen in Betracht kommen, um ggf. von einem Bestandschutz profitieren zu können, oder ob bereits geplante Vorhaben zurückgestellt werden, um die weitere Entwicklung abzuwarten.

IHRE ANSPRECHPARTNER FÜR ARBEITSRECHT:

Simone Breyer
Rechtsanwältin / Attorney-at-law
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Magistraße 5
78224 Singen/Germany
Telefon: +49/7731/59145-500
Telefax: +49/7731/59145-510
simone.breyer@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



Christof Brößke
Rechtsanwalt / Attorney-at-law
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Max-Planck-Straße 11
78052 Villingen-Schwenningen/Germany
Telefon: +49/7721/ 20626-0
Telefax: +49/7721/ 20626-100
christof.broesske@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



Dr. Thomas Daum
Rechtsanwalt / Attorney-at-law
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Magistraße 5
78224 Singen/Germany
Telefon: +49/7731/59145-500
Telefax: +49/7731/59145-510
thomas.daum@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



Martina Pinkepank
Rechtsanwältin / Attorney-at-law
Fachanwältin für Arbeitsrecht
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Max-Planck-Straße 11
78052 Villingen-Schwenningen/Germany
Telefon: +49/7721/20626-431
Telefax: +49/7721/20626-100
martina.pinkepank@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



Sarah Schöbel
Rechtsanwältin, LL.M. / Attorney-at-law
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Georgenstraße 23
10117 Berlin/Germany
Telefon: +49/30/235024-0
Telefax: +49/30/235024-99
sarah.schoebel@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



Olaf Strack
Rechtsanwalt / Attorney-at-law
Fachanwalt für Arbeitsrecht
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Georgenstraße 23
10117 Berlin/Germany
Telefon: +49/30/235024-0
Telefax: +49/30/235024-99
olaf.strack@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



Dr. Simon Zepf
Rechtsanwalt / Attorney-at-law
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Magistraße 5
78224 Singen/Germany
Telefon: +49/7731/59145-500
Telefax: +49/7731/59145-510
simon.zepf@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



IHRE ANSPRECHPARTNER FÜR DATENSCHUTZ:

Christof Brööske
Rechtsanwalt / Attorney-at-law
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Max-Planck-Straße 11
78052 Villingen-Schwenningen/Germany
Telefon: +49/7721/ 20626-0
Telefax: +49/7721/ 20626-100
christof.broesske@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



Jan Sklepek
Rechtsanwalt / Attorney-at-law
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Magistraße 5
78224 Singen/Germany
Telefon: +49/7731/59145-500
Telefax: +49/7731/59145-510
jan.sklepek@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



ÜBER SCHRADE & Partner / About SCHRADE & Partner:

SCHRADE & Partner berät Mandanten auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechts an den Standorten Villingen-Schwenningen, Singen, Berlin, Tuttlingen, Freiburg und Lahr. Schwerpunkte der Tätigkeit von SCHRADE & Partner bilden das Gesellschafts- & Handelsrecht, Arbeitsrecht, Wettbewerbsrecht, Steuer- und Wirtschaftsstrafrecht, Erbnachfolge, Sanierungs- und Restrukturierungsberatung und das Recht des Gesundheitswesens. Wir beraten unsere Mandanten insbesondere bei der Gründung oder bei dem Erwerb bzw. dem Verkauf von Unternehmen, Umstrukturierungs- und Umwandlungsvorgängen und dem Gang an die Börse sowie bei allen sonstigen Fragen der vertraglichen Gestaltung und der Rechtsberatung des laufenden Geschäftsbetriebs. Im internationalen Bereich beraten wir unsere Mandanten im Rahmen unseres Verbundes SCHRADE EWIV in Zusammenarbeit mit befreundeten Anwaltskanzleien in Österreich, Italien, Frankreich, Polen, Tschechien, Ungarn und der Slowakei sowie in Kooperation mit Steuerberatungs- bzw. Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Unsere tägliche Arbeit ist immer geprägt von unserem Credo:

SCHRADE

Wir geben der Wirtschaft Recht.

SCHRADE & Partner advises clients in all fields of business law with offices in Villingen-Schwenningen, Singen, Berlin, Tuttlingen, Freiburg and Lahr. Furthermore, we offer legal counsel within the legal Framework of our network SCHRADE EEIG together with law firms in Austria, Italy, France, Poland, Czech Republic, Hungary and Slovakia and in co-operation with tax and auditing firms. Our daily work is guided by our principle:

“Helping businesses in enforcing their rights.”