

137. Zusammenkunft der Erfa-Gruppe Bielefeld am 06.03.2018

Hauptthema Update Arbeitsrecht

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 07.02.2018 trägt die Überschrift:

Ein neuer Aufbruch für Europa Eine neue Dynamik für Deutschland Ein neuer Zusammenhalt für unser Land

Was bedeutet dieser Koalitionsvertrag für Arbeitnehmer und Arbeitgeber? Eine Übersicht der wichtigsten Regelungen.

Der Koalitionsvertrag erklärt schon in seiner Präambel die Vollbeschäftigung zu einem Ziel, dass durch eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und einer „Modernisierung der sozialen Sicherungssysteme“ erreicht werden soll.

Gleichberechtigung von Mann und Frau

An verschiedenen Stellen greift der 177-seitige Koalitionsvertrag die „Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern“ auf. Auf Seite 24 verweist der Vertrag auf das Gesetz für mehr Frauen in Führungspositionen der vergangenen Legislaturperiode „als Meilenstein“ und spricht von einem „Weitergehen dieses Weges“. Unternehmen ohne Frauen in Führungspositionen sollen danach einem besonderen Augenmerk unterliegen. Gedacht ist dabei an eine Sanktionierung der Nichteinhaltung der Meldepflichten eines Arbeitgebers für Zielvorgaben und bei Fehlen einer Begründung bei Angabe der Zielvorgabe „null“. In diesem Zusammenhang wird im Koalitionsvertrag die Absicht geäußert, die Möglichkeiten der Festsetzung von Ordnungsgeld gegen die Mitglieder vertretungsberechtigter Organe einer Kapitalgesellschaft auszuweiten.

Ferner ist auf der Seite 24 davon die Rede, dass dem Öffentlichen Dienst eine Vorbildfunktion für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Leitungsfunktionen zukommen und eine gleichberechtigte Teilhabe bis spätestens 2025 erreicht werden soll. Die privatwirtschaftlichen Regelungen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen sollen auch im öffentlichen Dienst zur Anwendung gelangen.

Die Schaffung gezielter Beratungsangebote bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll die Durchsetzung des Auskunftsanspruchs des Entgelttransparentgesetzes vereinfacht werden.

Besonders aussagekräftig ist dies alles schon deshalb nicht, weil der Koalitionsvertrag keine strengen Vorgaben, keine Quoten oder Strafzahlungen bei deren Nichterreichung, dafür aber eine nicht näher beschriebene Ausweitung der Berichts- und Begründungspflichten sowie Absichtserklärungen enthalten.

Qualifizierung und Förderung

Auf Seite 50 des Koalitionsvertrages ist von einem „neuen unbürokratischen Regulierungsinstrument“ zur „Teilhabe am Arbeitsmarkt für Alle“ die Rede. Gedacht ist wohl an eine Erweiterung des Sozialgesetzbuches II (SGB II), wovon bis zu 150 000 Menschen in Deutschland profitieren sollen. Der fortschreitenden Digitalisierung der Wirtschafts- und Arbeitswelt soll durch lebensbegleitendes Lernen begegnet werden. Nach Eintritt der Arbeitslosigkeit sollen Arbeitslosen innerhalb von drei Monaten Maßnahmen der Agentur für Arbeit zur Seite gestellt werden, um deren Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu fördern. Der in diesem Zusammenhang zu lesende Hinweis auf § 81 SGB III, der bisher die Weiterqualifikation von Arbeitslosen regelt, ist ebenfalls leider wenig konkret.

Betriebliche Mitbestimmung

Im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen ist auf S. 51 ein Verweis auf die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung erwähnenswert. Es soll ein allgemeines Initiativrecht für Betriebsräte im Zusammenhang mit dem Thema Weiterbildung geschaffen werden. Sollten sich in diesem Zusammenhang die Betriebspartner nicht einigen können, soll jede Seite einen Moderator anrufen können, wobei allerdings kein Einigungszwang besteht. Die Vorschrift erinnert an die Regelung in § 112 Abs. 2 S. 1 BetrVG, wo ein Anrufen der Bundesagentur für Arbeit zur Vermittlung möglich ist. Eine große Rolle hat diese bisher bestehende gesetzliche Regelung aber in der Praxis bisher nicht gespielt.

Auch soll die „Gründung und Wahl von Betriebsräten“ nach den Ausführungen auf S. 51 des Koalitionsvertrages erleichtert werden. Das vereinfachte Wahlverfahren soll für Betriebe bis 100 Arbeitnehmer generell Anwendung finden. In Betrieben von 101 bis 200 Arbeitnehmern soll zwischen dem vereinfachten und allgemeinen Wahlverfahren eine Auswahl getroffen werden dürfen.

Flexible Arbeitsformen

Die Arbeitnehmervertretungen sollen überdies bei grenzüberschreitenden Sitzverlagerungen von Gesellschaften Beteiligungsrechte erhalten.

Befristung

Sehr viel konkreter wird der Koalitionsvertrag bei dem Thema Befristung. Sachgrundbefristungen sollen nach dem Koalitionsvertrag dann nicht mehr zulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits ein oder mehrere Arbeitsverhältnisse

mit einer Gesamtdauer von 5 oder mehr Jahren bestanden haben. Auf diesen 5-Jahres-Zeitraum sollen auch vorherige Einsätze als Leiharbeitnehmer beim Entleiher angerechnet werden, wobei ein abermaliges befristetes Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich sein soll.

Hand soll auch an die in § 14 Abs. 2 TzBfG geregelte sachgrundlose Befristung gelegt werden. Es dürfen zukünftig nur noch Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten maximal 2,5 % ihrer Belegschaft sachgrundlos befristet beschäftigen. Wenn diese Quote überschritten wird, gelten die Arbeitsverhältnisse als unbefristet zustande gekommen. Darüber hinaus wird die zulässige Gesamtdauer sachgrundloser Befristungen auf 18 Monate herabgesetzt. Innerhalb dieses Zeitraumes soll zukünftig nur noch eine einmalige Verlängerung möglich sein.

Arbeitszeit

Es solle eine Tariföffnungsklausel in das Arbeitszeitgesetz aufgenommen werden, die es tarifgebundenen Unternehmen ermöglicht, die gesetzlichen Vorschriften zugunsten von Regelungen zur Förderung der selbstbestimmten Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu durchbrechen. Nach den Ausführungen auf S. 52 des Koalitionsvertrages sollen zukünftig auf der Grundlage solcher Tarifverträge Betriebsvereinbarungen möglich sein, die „insbesondere die Höchst Arbeitszeit wöchentlich flexibler“ regelt. Ob dies dann auch für nicht tarifgebundene Unternehmen per Betriebsvereinbarung geregelt werden kann, ist dem Koalitionsvertrag nicht zu entnehmen. Es muss daher abgewartet werden, ob und welche wöchentliche Höchstwerte der Arbeitszeit gesetzlich geregelt.

Flexible Arbeitsformen

Abrufarbeit bleibt zulässig. Der Anteil abzurufender Zusatzarbeit soll die vereinbarte Mindestarbeitszeit aber höchstens um 20 % unterschreiten und maximal um 25 % überschreiten. Arbeitsverträge, die keine Mindestzeit enthalten, sollen zukünftig als auf 20 Stunden pro Woche abgeschlossen gelten.

Ferner soll ein neuer allgemeiner befristeter Teilzeitananspruch für die Dauer von einem bis maximal fünf Jahren eingeführt werden. Das soll allerdings nur für Unternehmen gelten, die mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen, wobei für Unternehmen zwischen 46 und 200 Arbeitnehmern eine verschärfte Zumutbarkeitsgrenze gelten soll. Danach soll der Arbeitgeber bei Erreichen einer bestimmten Zahl von Arbeitnehmern in Teilzeit befugt sein, weitere Anträge abzulehnen.

Teilhabe behinderter Arbeitnehmer

Nach den Ausführungen auf S. 93 des Koalitionsvertrages soll das betriebliche Eingliederungsmanagement gestärkt werden. Der Arbeitgeber soll verpflichtet

werden, bei Arbeitsunfähigkeitszeiten von mehr als 6 Wochen am Stück bzw. in Jahressumme mit dem betroffenen Arbeitnehmer Maßnahmen zu erörtern, die dessen Arbeitsfähigkeit wiederherstellen. Ob dies nur für schwerbehinderte Mitarbeiter gilt, drückt der Koalitionsvertrag nicht klar aus.

Paritätischer Beitrag zur Gesetzlichen Krankenversicherung

Schließlich heißt es im Koalitionsvertrag noch:

„Wir werden die Parität bei den Beiträgen zur Gesetzlichen Krankenversicherung wiederherstellen.“

Bisher leisten bisher bekanntlich Arbeitgeber einen etwas geringeren Beitrag zur Krankenversicherung als Arbeitnehmer; Letztere müssen einen Zusatzbeitrag von durchschnittlich 1 % zahlen. Diesen Zusatzbeitrag sollen zukünftig Arbeitgeber und Beschäftigte ab dem 01.01.2019 wieder zu gleichen Teilen tragen müssen. Das wird zu einer geringfügigen Steigerung der Lohnnebenkosten führen.

Fazit:

Der Koalitionsvertrag enthält im Hinblick auf das zukünftige Arbeitsrecht viele Absichtserklärungen und wenig Konkretes. Er lässt den Parteien u. E. einen großen Spielraum für die spätere gesetzliche Ausgestaltung und enthält manchen Zündstoff für die künftige Regierungsarbeit bereit. Man kann wohl sagen, dass die bedeutendsten Änderungen sich im TzBfG ergeben werden.

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Hans-Hubert Wensing
Fachanwalt für Arbeitsrecht
T: +49 (0) 251 68 68 60-205



Arnd Kozian
Fachanwalt für Arbeitsrecht
T: +49 (0) 251 68 68 60-206



Dr. Daniel Könitz
Fachanwalt für Arbeitsrecht
T: +49 (0) 251 68 68 60-205



Dr. Marc-André Neumann
Fachanwalt für Arbeitsrecht
T: +49 (0) 251 68 68 60-206