

Der Koalitionsvertrag von A bis Z aus arbeitsrechtlicher Sicht



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

"Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit" – so hat die Ampel-Koalition ihren 178-seitigen Koalitionsvertrag für die Jahre 2021-2025 überschrieben. Schon in der Präambel wird hervorgehoben, dass die Herausforderungen für das Land immens sind und die Gesellschaft über lange Zeit prägen werden. Darin können aber auch große Chancen liegen. Für alle im Personalbereich Tätigen sind die Vorhaben, die im Koalitionsvertrag unter der Überschrift "Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt" beschrieben werden, von besonderem Interesse. Wir haben diese Vorhaben in einem Überblick von der A1-Bescheinigung bis zum Whistleblowing für Sie zusammengestellt.

Wir wünschen eine informative Lektüre.

Das Autorenteam von **ADVANT Beiten**:



Markus Künzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht

Markus.Kuenzel@advant-beiten.com



Martin Fink

Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht

Martin.Fink@advant-beiten.com



Dr. Erik Schmid

Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht

Erik.Schmid@advant-beiten.com



Dr. Martina Schlamp

Rechtsanwältin

Martina.Schlamp@advant-beiten.com



Laura Anna Hagen

Rechtsanwältin

Laura.Hagen@advant-beiten.com

REDAKTION (verantwortlich):

Markus Bauer | Rechtsanwalt

© Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Redaktionsschluss: 06. Dezember 2021

1. A1-Bescheinigung

Die Koalition will unnötige Erfordernisse bei A1-Bescheinigungen bei grenzüberschreitender Dienstleistungserbringung rasch abschaffen, indem ein europäisches elektronisches Echtzeitregister eingeführt wird. Zudem sollen bestimmte Dienstreisen vom Erfordernis einer A1-Bescheinigung ausgenommen werden, wenn vor Ort keine Dienstleistungen erbracht oder Güter veräußert werden.

Aktuell müssen Beschäftigte sowohl bei kurzzeitigen Dienstreisen als auch bei längerfristigen Entsendungen innerhalb der EU (und grundsätzlich auch bei kurzzeitiger Mobilarbeit im Ausland, selbst wenn diese auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt), die A1-Bescheinigung verpflichtend bei ihrer Auslandstätigkeit mitführen. Bestrebungen zur Abschaffung der A1-Bescheinigung – jedenfalls für kurzzeitige Dienstreisen ins Ausland – gab es in der Vergangenheit bereits häufiger. Der Plan der Koalition ist daher begrüßenswert, um den hohen bürokratischen Aufwand für Arbeitgeber zu reduzieren. Welche Erleichterungen das geplante europäische Echtzeitregister für Arbeitgeber tatsächlich bringt und wann die Bestrebungen auf europäischer Ebene letztendlich umgesetzt werden, bleibt abzuwarten. Bis dahin bleibt die A1-Bescheinigung bei jeder – auch nur kurzzeitigen – Auslandsreise von Mitarbeitern Pflicht.

Praxistipp: Nach wie vor ist bei Dienstreisen und Entsendungen von Mitarbeitern ins Ausland eine A1-Bescheinigung unabhängig von der Dauer oder Art der Tätigkeit im Ausland zu beantragen.

2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG soll evaluiert, Schutzlücken sollen geschlossen, der Rechtsschutz verbessert und der Anwendungsbereich ausgeweitet werden. Wie dies im Einzelnen ausgestaltet werden soll, bleibt offen. Denkbar wäre eine Erweiterung der in § 1 AGG genannten Merkmale vergleichbar der Regelung in der EU-Grundrechtecharta, wo das Verbot der Diskriminierung sich namentlich auch auf die Hautfarbe, die soziale Herkunft, genetische Merkmale, die Sprache, die politische oder sonstige Anschauung, die Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, das Vermögen und die Geburt bezieht.

Als klares Ziel ist formuliert, dass der Gleichbehandlungsartikel des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 3 GG) um ein Verbot der Diskriminierung wegen sexueller Identität ergänzt und der Begriff "Rasse" ersetzt werden soll.

3. Arbeitnehmermobilität

Der Schutz von Beschäftigten bei grenzüberschreitenden Entsendungen soll verbessert und bürokratische Hürden sollen abgebaut werden. Zudem will die Koalition europaweit eine richtlinienkonforme Umsetzung der Entsenderichtlinie sowie deren einfache Handhabung und Durchsetzung zum Schutz entsandter Beschäftigter erreichen. Die Koalition plant dazu insbesondere eine bürokratiearme Umsetzung des deutschen Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, eine gute Ausstattung der Kontrollbehörden für effektive und effiziente Kontrollen, um gegen Missbrauch und Betrug vorgehen zu können, sowie breite Beratungsangebote für entsandte und mobile Beschäftigte. Zudem will die Koalition eine Informationsplattform in allen EU-Sprachen unter anderem mit Informationen zum nationalen Arbeitsrecht in den Mitgliedstaaten einführen.

Dies ist begrüßenswert, da grenzüberschreitende Entsendungen für Arbeitgeber aktuell mit einem hohen formalen Aufwand verbunden sein können. Abzuwarten bleibt allerdings, wie dies im Einzelnen umgesetzt werden soll. Interessant bleibt auch, ob sich der Plan der Koalition lediglich auf die Änderung des nationalen Rechts in Deutschland und damit hauptsächlich auf Entsendungen nach Deutschland bezieht oder ob insgesamt Entsendungen innerhalb der EU erleichtert werden sollen. Eine europäische Informationsplattform wäre ein wichtiger Schritt, da sie für Arbeitgeber eine Hilfestellung im Hinblick auf die erforderliche Einhaltung nationaler (Mindest-)Arbeitsbedingungen bei Auslandsentsendungen geben könnte.

Praxistipp: Bei Entsendungen gibt es eine Unterstützung durch die professionelle Webanwendung, die Sie unter www.bb-go.de finden.

4. Arbeitnehmerüberlassung

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz soll im Hinblick auf die zu erwartende Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) unter anderem dahingehend geprüft werden, ob und welche gesetzlichen Änderungen unter Berücksichtigung der Gesetzesevaluierung vorzunehmen sind. Hervorzuheben ist, dass Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung als notwendige Instrumente für Arbeitgeber anerkannt werden, jedoch strukturelle und systematische Verstöße gegen Arbeitsrecht und Arbeitsschutz in diesem Zusammenhang durch eine effektive Rechtsdurchsetzung verhindert werden sollen.

5. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ein hoher Arbeits- und Gesundheitsschutz in einer sich wandelnden Arbeitswelt soll erhalten und an neue Herausforderungen angepasst werden. Genannt wird als ein Schwerpunkt die Widmung der psychischen Gesundheit und auch die Erarbeitung eines Mobbing-Reports. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen sollen bei der Prävention und Umsetzung des Arbeitsschutzes unterstützt werden. Darüber hinaus soll das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gestärkt werden. Das in § 167 des zehnten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB X) geregelte präventive Verfahren für den Fall, dass Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, spielt in der betrieblichen Praxis bis hin zu Betriebsvereinbarungen bereits eine große Rolle. Es soll auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite stärker mit dem Ziel etabliert werden, es nach einheitlichen Qualitätsstandards flächendeckend verbindlich zu machen.

6. Arbeitszeit

Die Koalition will flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen. Dies soll im Rahmen von Tarifverträgen unter bestimmten Voraussetzungen und in einzuhaltenden Fristen möglich sein. Dabei wird am Grundsatz des 8-Stunden-Tags nach dem Arbeitszeitgesetz festgehalten. Es soll „Experimentierräume“ geben, in denen auf Basis von Tarifverträgen oder durch Betriebsvereinbarung auf Basis von Öffnungsklauseln in Tarifverträgen in einer begrenzten Art und Weise Abweichungen von der Tageshöchst Arbeitszeit vorgesehen werden können. Der Anpassungsbedarf hinsichtlich des Urteils des EuGH aus dem Jahr 2019 zum Arbeitszeitrecht (Stichwort Zeiterfassung) wird überprüft, wobei weiterhin flexible Arbeitszeitmodelle, wie z.B. die Vertrauensarbeitszeit, möglich sein sollen.

Diese Vorhaben bleiben aus Unternehmenssicht leider hinter dem zurück, was die Praxis eigentlich schon seit langer Zeit benötigen würde. Insbesondere das Festhalten am 8-Stunden-Arbeitstag entspricht nicht dem, was sowohl von Arbeitgeber- wie auch von Arbeitnehmerseite tatsächlich gefordert wird. Auch europarechtlich ist der 8-Stunden-Arbeitstag nicht zwingend, da die europäische Arbeitszeitrichtlinie insoweit auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit abstellt. Deshalb wäre es zu begrüßen gewesen, wenn die Koalition auf der Grundlage dieser europäischen Arbeitszeitrichtlinie Flexibilisierungsmöglichkeiten ausloten

würde, um die betriebliche Praxis in Zukunft besser im Arbeitszeitgesetz abzubilden. Offenbar erkennt die Koalition die Flexibilisierungsnotwendigkeit, die nun in "Experimentierräumen" eingeführt werden soll. Leider sollen derartige Experimentierräume nur auf Basis von Tarifverträgen oder durch Betriebsvereinbarungen auf Basis von tariflichen Öffnungsklauseln ermöglicht werden, was diese Experimentierräume vom Wohl und Wehe der Gewerkschaften abhängig macht. Zudem wird der Anwendungsbereich damit erheblich begrenzt, da nicht tarifgebundene Unternehmen ausgeschlossen werden, was sachlich nicht gerechtfertigt erscheint. Keinerlei Ausführungen enthält der Koalitionsvertrag zur 11-stündigen Ruhezeit nach dem Arbeitszeitgesetz, die zwischen der Beendigung der Arbeit an einem Arbeitstag und der Aufnahme der Arbeit am nächsten Arbeitstag liegen muss. Gerade die Regeln dieser Ruhezeit müssten vor dem Hintergrund der zunehmend benutzten digitalen Arbeitsmittel überdacht werden. Wenn beispielsweise ein Arbeitnehmer am Abend noch eine E-Mail liest, würde dies bereits zur Unterbrechung der Ruhezeit führen. Erst 11 Stunden später dürfte er dann seine Arbeit aufnehmen. Es ist zu hoffen, dass die angedachten Experimentierräume auch hierzu kreative Lösungen erarbeiten.

Dringend überfällig ist, dass die Konsequenzen des im Koalitionsvertrag angesprochenen Urteils des EuGH aus dem Jahr 2019 vor allem zur Arbeitszeitaufzeichnung umgesetzt werden. Erfreulich ist, dass sich die Koalition bewusst ist, dass auch in Zukunft flexible Arbeitszeitmodelle (wie z.B. Vertrauensarbeitszeit) möglich sein sollen.

7. Aus- und Weiterbildung

"Berufsbiographien sind häufig von Brüchen geprägt, gerade in Zeiten des Wandels. Wir wollen Sicherheit auch im Übergang geben und dazu ermutigen, Neues zu wagen."

Mit diesen Ausführungen in der Präambel bezieht sich die Koalition auf die großen Herausforderungen der Digitalisierung und läutet die geplanten verbesserten Möglichkeiten für berufliche Neuorientierung (Aufstiegs-BAföG, Lebenschancen-BAföG) und Aus- und Weiterbildung – auch in Teilzeit – ein. In der Tagespresse wurden die diesbezüglichen Ambitionen bereits so interpretiert, dass Deutschland zur "Weiterbildungsrepublik" werden soll.

Für Arbeitgeber ist insbesondere interessant, dass nach österreichischem Vorbild (Reduzierung der Arbeitszeit zum Zwecke der Aus- und Weiterbildung unter Zahlung von "Lohnersatz") Beschäftigten eine finanzielle Unterstützung für arbeitsmarktbezogene Weiterbildung

angeboten werden soll. Damit könnte ein Berufsabschluss oder eine berufliche Neuorientierung nachgeholt werden. Voraussetzung soll eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem sein. Die Förderungsvoraussetzungen werden von der Bundesagentur für Arbeit geprüft.

Mit einem ans Kurzarbeitergeld angelehnten Qualifizierungsgeld soll die Bundesagentur für Arbeit Unternehmen im Strukturwandel bzw. in der Restrukturierung ermöglichen können, ihre Beschäftigten durch Qualifizierung im Betrieb zu halten und Fachkräfte zu sichern. Die Rechtsgrundlage dafür soll sich im Einzelnen aus Betriebsvereinbarungen ergeben.

Gleichzeitig sollen Anreize für sog. Transformationstarifverträge gesetzt werden. Auch das Transfer-Kurzarbeitergeld soll ausgeweitet werden und die verschiedenen Instrumente (z.B. Transferagentur, Transfergesellschaft usw.) des SGB III sollen von Transfergesellschaften zukünftig weiterentwickelt werden.

8. BAV

Die Betriebliche Altersversorgung soll u.a. durch die Erlaubnis von Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen gestärkt werden. Die Stärkung der privaten Vorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen Rente ist Dauerbrenner der politischen und öffentlichen Diskussion der letzten Jahre. Umgesetzt wurde jedoch nichts Substantielles, so dass eine Stärkung dieser Säule der Altersversorgung sehr zu begrüßen ist.

9. Befristung

Wie schon 2018 enthält auch dieser Koalitionsvertrag umfassende Regelungen zur Veränderung des Befristungsrechts. 2018 wurden konkrete Einschränkungen insbesondere der sachgrundlosen Befristung vereinbart, wie eine maximale Laufzeit von Befristungen, eine Quote oder eine Reduzierung der Verlängerungen der sachgrundlosen Befristung. Der im April 2021 vom Bundesarbeitsminister Hubertus Heil vorgelegte Referentenentwurf zur Änderung des Befristungsrechts, der erhebliche Einschränkungen vorsah, wurde allerdings nicht mehr umgesetzt.

Nun ist vorgesehen, dass mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber auf sechs Jahre begrenzt werden, um Kettenbefristungen zu vermeiden. Ein Überschreiten dieser Höchstdauer soll nur in eng begrenzten Ausnahmefällen möglich sein. Zudem soll im

öffentlichen Dienst die Möglichkeit der „Haushaltsbefristung“ abgeschafft werden. Die geplanten Änderungen erscheinen aber keine so erhebliche Einschränkung dieses beliebten Flexibilisierungsinstrument darzustellen wie im Referentenentwurf der letzten Bundesregierung.

10. Beschäftigtendatenschutz

Bereits im Koalitionsvertrag 2018 war angedacht, im Laufe der Legislaturperiode den Beschäftigtendatenschutz zu stärken. Dies wurde nicht umgesetzt. Jetzt enthält der Koalitionsvertrag den Plan, dass Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz geschaffen werden sollen, um Rechtsklarheit für Arbeitgeber sowie Beschäftigte zu erreichen und die Persönlichkeitsrechte effektiv zu schützen. Konkretere Pläne beinhaltet der Koalitionsvertrag nicht.

11. Betriebliche Mitbestimmung

Betriebsräte sollen selbstbestimmt entscheiden, ob sie analog oder digital arbeiten. In einem Pilotprojekt sollen – soweit verfassungsrechtlich zulässig – Online-Betriebsratswahlen erprobt werden. Vor dem Hintergrund der sozial-ökologischen Transformation und der Digitalisierung soll das Betriebsrätemodernisierungsgesetz evaluiert werden. Leider hat der Gesetzgeber durch das bereits in Kraft getretene Betriebsrätemodernisierungsgesetz versäumt, die Digitalisierung auch der Betriebsratsarbeit angemessen voranzutreiben. Es wäre wünschenswert gewesen, die Regelung des bis 30. Juni 2021 gültigen § 129 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) wieder in Kraft zu setzen. Diese Vorschrift hatte geregelt, dass insbesondere die Sitzungen der betriebsverfassungsrechtlichen Gremien (z.B. Betriebsrat, Gesamt-, Konzernbetriebsrat etc.) virtuell erfolgen können. Auch Einigungsstellenverfahren konnten virtuell durchgeführt werden. Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde zwar die Möglichkeit einer virtuellen Betriebsratssitzung eröffnet, allerdings wurde der Vorrang der Betriebsratssitzungen mit persönlicher Anwesenheit normiert, was vor dem Hintergrund der digitalen Möglichkeiten nicht nachvollziehbar ist. Ebenso können Einigungsstellenverfahren nicht mehr virtuell durchgeführt werden. Diesen fehlenden Mut zur Digitalisierung hätte die Koalition korrigieren können. Ausweislich des Koalitionsvertrags ist dies unmittelbar allerdings nicht zu erwarten. Es ist zu hoffen, dass die vor dem Hintergrund der Digitalisierung angedachte Evaluierung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes gerade diese Regelungsgegenstände offensiver aufgreift und digitale bzw. virtuelle Formate stärkt.

12. **E**ntgeltgleichheit und **E**ntgelttransparenzgesetz

Hervorzuheben ist, dass die Koalition die Gleichstellung von Frauen und Männern als konkretes Ziel vereinbart hat:

"Die Gleichstellung von Frauen und Männern muss in diesem Jahrzehnt erreicht werden."

Zur Erreichung des Ziels will sich die Koalition auch für Entgeltgleichheit von Frauen und Männern einsetzen. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern soll geschlossen werden. Dafür soll das Entgelttransparenzgesetz weiterentwickelt und die Durchsetzung gestärkt werden, indem "Arbeitnehmenden" ermöglicht wird, ihre individuellen Rechte durch Verbände im Weg der Prozessstandschaft geltend machen zu lassen. Diese Vereinbarung knüpft an Art. 3 Abs. 2 GG an, der schon seit 1949 eine Gleichstellung vorsieht.

13. **F**achkräfte

Die Koalition will aufgrund des Mangels an qualifizierten Fachkräften ihre Strategie in diesem Bereich weiterentwickeln. Ein wesentlicher Baustein soll mehr Arbeitskräfteeinwanderung sein. Dazu plant die Koalition, das bestehende Einwanderungsrecht weiterzuentwickeln, indem es beispielsweise bewährte Ansätze des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, wie die zeitlich begrenzte Westbalkanregelung, entfristet. Der Aufenthaltstitel der Blauen Karte EU, der bislang nur Fachkräften mit akademischer Ausbildung offenstand, soll auf nicht akademische Berufe bei Vorliegen eines konkreten Jobangebotes zu marktüblichen Konditionen ausgeweitet werden. Zudem soll eine Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems eingeführt werden, um Arbeitskräften zur Jobsuche den gesteuerten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Für Arbeitgeber, die mit dem Fachkräftemangel zu kämpfen haben, ist die Erweiterung grundsätzlich begrüßenswert, da insbesondere für Fachkräfte mit Berufsausbildung das Verfahren zur Erlangung eines Aufenthaltstitels bislang relativ langwierig und im Vergleich zu Fachkräften mit Hochschulabschluss deutlich schwieriger ist.

14. Familie

Weitreichende Pläne hat die Koalition auch zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Das Elterngeld soll vereinfacht werden. Zudem soll es eine zweiwöchige vergütete Freistellung für die Partnerin oder den Partner nach der Geburt eines Kindes geben, auch für Alleinerziehende. Zudem soll der Elterngeldanspruch für Pflegeeltern eingeführt werden. Der elternzeitbedingte Kündigungsschutz soll um drei Monate nach Rückkehr in den Beruf verlängert werden, um den Wiedereinstieg abzusichern. Kinderkranktage werden pro Kind und Elternteil auf 15 Tage und für Alleinerziehende auf 30 Tage erhöht.

Weitere Erleichterungen sind hinsichtlich der Brückenteilzeit geplant. Damit sie in Zukunft von mehr Beschäftigten in Anspruch genommen werden kann, soll die sog. "Überforderungsklausel" entsprechend überarbeitet und gleichzeitig für die Unternehmen übersichtlicher gestaltet werden.

15. Gewerkschaften

Für Gewerkschaften soll ein zeitgemäßes Recht geschaffen werden, das ihnen einen digitalen Zutritt in die Betriebe entsprechend ihren analogen Rechten verschafft. § 2 Abs. 2 BetrVG regelt das Zugangsrecht der Gewerkschaften zur Erfüllung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben und Befugnisse. Art. 9 Abs. 3 GG gewährt den Gewerkschaften ein analoges Zutrittsrecht zur Wahrnehmung koalitionspezifischer Aufgaben, insbesondere zur Werbung, Information und Beratung. Welchen Umfang das digitale Zutrittsrecht haben wird und wie genau es ausgestaltet werden soll, bleibt abzuwarten.

16. Home-Office/Mobilarbeit

Home-Office soll neben der Telearbeit als eigene Möglichkeit der mobilen Arbeit bestehen und damit nicht mehr dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung unterliegen. Relativ unverbindlich ist im Koalitionsvertrag enthalten, dass zur Gestaltung des Home-Office im Dialog mit allen Beteiligten sachgerechte und flexible Lösungen erarbeitet werden sollen. Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten sollen einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Home-Office gegenüber ihrem Arbeitgeber erhalten. Arbeitgeber können dem Wunsch der Beschäftigten auf mobiles Arbeiten und Home-Office nur dann widersprechen, wenn betriebliche Belange entgegenstehen. Für

abweichende tarifliche und betriebliche Regelungen soll Raum bleiben. Dies scheint dem zweiten Entwurf eines 'Mobile-Arbeit-Gesetz' von November 2020 weitestgehend zu entsprechen.

Zudem soll die mobile Arbeit auch EU-weit unproblematisch möglich sein. Dies ist grundsätzlich begrüßenswert, da Mobilarbeit im Ausland aktuell mit vielen Risiken für Arbeitgeber verbunden ist, weil es in vielen berührten Rechtsgebieten noch Unsicherheiten und Graubereiche gibt.

17. Inklusion

Es sollen unter anderem das Behindertengleichstellungsgesetz, das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz sowie das AGG überarbeitet werden. Einer der Schwerpunkte soll auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung gelegt werden. Dafür sollen neu geschaffene einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber weiterentwickelt werden. Zudem soll eine vierte Stufe der Ausgleichsabgabe für die Arbeitgeber eingeführt werden, die trotz Beschäftigungspflicht nicht ausreichend Menschen mit Behinderung beschäftigen. Derzeit besteht die Pflicht für private und öffentliche Arbeitgeber, mit mindestens 20 Arbeitsplätzen, wenigstens 5% der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Arbeitgeber, die diese 5%-Schwelle nicht erreichen, haben eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz

- EUR 125,00 bei einer Beschäftigungsquote von 3% bis weniger als 5%,
- EUR 220,00 bei einer Beschäftigungsquote von 2% bis weniger als 3% und
- EUR 320,00 bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2%.

Die Mindestquote soll erhöht werden um eine weitere Stufe, beispielsweise eine Beschäftigungsquote von 5% bis weniger als 7%. Für Arbeitgeber besteht damit ein erhöhter Druck auf die Einhaltung der mit schwerbehinderten Arbeitnehmern zu besetzenden Pflichtarbeitsplätze oder es wird schlicht teurer.

Praxistipp: Vor dem Hintergrund der geplanten Regelung und zur Vermeidung von Kosten, die gegebenenfalls durch die geltenden Vorschriften anfallen, wenn die Quote nicht erfüllt ist, ist es bei Einstellungsentscheidungen sinnvoll, immer auch einen Schwerbehindertenstatus in die Auswählerwägungen einzubeziehen, sofern er im Bewerbungsverfahren angegeben wurde.

Vollständig an das Integrationsamt übermittelte Anträge sollen nach sechs Wochen ohne Bescheid als genehmigt gelten

(Genehmigungsfiktion). Dies führt zu einem beschleunigten Verfahren beim Integrationsamt. Wenn von der geplanten Genehmigungsfiktion auch Anträge des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zählen sollen, wäre das ein gewisser Widerspruch zum Schwerpunkt der Arbeitsmarktintegration, andererseits aus Arbeitgebersicht erfreulich, um schnellstmöglich Klarheit über die Kündigungsmöglichkeit zu haben.

Alle Förderungsstrukturen sollen drauf ausgerichtet werden, dass Menschen so lange und inklusiv wie möglich am Arbeitsleben teilhaben können. Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll als Instrument auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite mit dem Ziel stärker etabliert werden, einheitliche Qualitätsstandards flächendeckend verbindlich zu machen. Als Beispiel wird das "Hamburger Modell" genannt, das sich von der betrieblichen Eingliederungsmaßnahme (bEM) unterscheidet. Das Hamburger Modell als berufliche Wiedereingliederung ist ein schrittweises Heranführen des Arbeitnehmers an die alte Tätigkeit.

18. Mindestlohn

Bezüglich der Mindestlohnhöhe haben sich SPD und Grüne durchgesetzt: Der gesetzliche Mindestlohn wird durch eine einmalige Anpassung auf EUR 12,00 pro Stunde erhöht. Für Arbeitgeber ist dies eine ganz erhebliche Erhöhung. Seit 2015 gibt es den gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland. Er betrug ursprünglich EUR 8,50 und ist in kleinen Schritten 2017 auf EUR 8,84, 2019 auf EUR 9,19, 2020 auf EUR 9,35 und seit 2021 auf EUR 9,60 gestiegen. Eine Erhöhung auf EUR 12,00 ist damit ein erheblicher Sprung.

Die unabhängige Mindestlohnkommission wird darüber hinaus über weitere Erhöhungsschritte befinden. Die Koalition unterstützt den Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie über angemessene armutsfeste Mindestlöhne zur Stärkung des Tarifsystems. Sie möchte sich für verbindliche Mindeststandards einsetzen, die mit dem neuen Mindestlohngesetz nach Beschluss gelten sollen.

19. Mini- und Midijobs

Mini- und Midi-Jobs sollen verbessert werden. Insbesondere die Hürde der Aufnahme versicherungspflichtiger Beschäftigung soll abgebaut werden. Die Grenze von Midi-Jobs soll auf EUR 1.600,00, die Grenze von Mini-Jobs an eine Wochenarbeitszeit von zehn Stunden und damit unter Berücksichtigung des Mindestlohns auf EUR 520,00 erhöht werden. Dies ist für Arbeitnehmer und für Arbeitgeber erfreulich. Insbesondere die

Vergütungserhöhungen durch den gesetzlichen Mindestlohn haben die Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmern in Mini- und Midijobs erheblich reduziert. Derzeit ist die Grenze eines Minijobs immer noch bei EUR 450,00, eines Midijobs bei EUR 1.300,00.

Es ist weiter vorgesehen, dass verhindert werden soll, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht oder zur Teilzeitfalle werden, insbesondere für Frauen. Auch soll die Einhaltung des geltenden Arbeitsrechts bei Minijobs stärker kontrolliert werden.

20. Rente

Die Eckpunkte der Rente sollen unverändert bleiben. Insbesondere das Renteneintrittsalter soll nicht angehoben werden, das Mindestrentenniveau von 48% soll dauerhaft gesichert werden. Der Beitragssatz soll nicht über 20% steigen. Die sog. Flexi-Rente soll durch bessere Beratung in ihrer Bekanntheit verbreitert und ihre Regelung zum Hinzuverdienst bei vorzeitigem Rentenbezug entfristet werden. Es soll überlegt werden, wie Wünsche nach einem längeren Verbleib im Arbeitsleben einfacher verwirklicht werden können und dabei insbesondere ein flexibler Renteneintritt nach skandinavischem Vorbild in die Diskussion einbezogen werden. Angelehnt an Schweden könnte dies z.B. bedeuten, dass alle Versicherten ab dem 62. Lebensjahr selbst festlegen können, wie lange sie noch arbeiten möchten (abhängig natürlich von der individuellen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber), wobei eine Garantierente ab dem 65. Lebensjahr gezahlt wird.

21. Saisonbeschäftigte

Für Saisonbeschäftigte will die Koalition für den vollen Krankenversicherungsschutz ab dem ersten Tag sorgen. Bündnis 90/Die Grünen kritisierten bereits im Zuge der Verlängerung der vorübergehenden Möglichkeit der sozialversicherungsfreien Beschäftigung von 70 auf 102 Tage aufgrund der Corona-Pandemie, dass auf diese Weise vielen Saisonarbeitern die Krankenversicherung vorenthalten werde. § 8 SGB IV sieht vor, dass geringfügig Beschäftigte bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen 70 Arbeitstage sozialversicherungsfrei beschäftigt werden dürfen.

22. Tarifautonomie

Tarifautonomie, Tarifpartner und Tarifbindung sollen gestärkt werden. Die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes wird an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrags der jeweiligen Branche gebunden. Damit sollen langjährige Forderungen von Gewerkschaften umgesetzt werden. Bisher gab es nur konstitutive oder deklaratorische Tariftreueregelungen von Unternehmen.

Betriebsausgliederungen bei Identität des bisherigen Eigentümers zum Zwecke der Tarifflicht sollen verhindert werden, indem die Fortgeltung des geltenden Tarifvertrags sichergestellt wird. Unangetastet hiervon soll § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (Betriebsübergang) bleiben. Dieses Vorhaben der Koalition ist ein erheblicher Einschnitt in die Tarifautonomie des Arbeitgebers. Durch Art. 9 Abs. 3 GG steht das Recht, Tarifverträge anzuwenden oder nicht, auch dem Arbeitgeber zu. Eine etwaige Neuregelung muss die grundgesetzlichen Maßstäbe einhalten. Ebenfalls ist noch unklar, was mit "Zwecke der Tarifflicht" gemeint ist.

Betriebsausgliederungen haben vielfältige Gründe, beispielsweise gesellschaftsrechtliche oder steuerliche. Im Zweifel müssten diese Zwecke bei Betriebsausgliederungen als Grund angegeben werden.

23. Unternehmerische Mitbestimmung

Die unternehmerische Mitbestimmung, d.h. die Beteiligung von Arbeitnehmern in Aufsichtsräten, nimmt in den letzten Jahren immer mehr ab. Im Koalitionsvertrag sind zu Gunsten der unternehmerischen Mitbestimmung und damit zu Gunsten der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat zwei gravierende Vorhaben geplant.

Die Bundesregierung möchte sich dafür einsetzen, dass die Unternehmensmitbestimmung weiterentwickelt wird, sodass es nicht mehr zur vollständigen Mitbestimmungsvermeidung beim Zuwachs von SE-Gesellschaften kommen kann (Einfriereffekt). Die deutschen Mitbestimmungsgesetze, insbesondere das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) und das Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) gelten u.a. für die Aktengesellschaft und für die GmbH, nicht aber für die Europäische Aktiengesellschaft (SE). Die unternehmerische Mitbestimmung bei der SE wird über den Verhandlungsweg bestimmt. Je nach Fallkonstellation

konnte eine mitbestimmungsfreie SE gebildet werden und diese Mitbestimmungsfreiheit wurde grundsätzlich eingefroren. Das ist das Ergebnis jahrzehntelanger Verhandlungen auf europäischer Ebene zur Implementierung der supranationalen Rechtsform. Dieser aufgrund der supranationalen Rechtsform selbstverständliche Effekt soll nun abgeschafft werden.

Die Konzernzurechnung aus dem MitbestG soll auf das DrittelbG übertragen werden, sofern faktisch eine echte Beherrschung vorliegt. Für die Anwendbarkeit des MitbestG oder des DrittelbG sind bestimmte Schwellenwerte von in der Regel beschäftigten Arbeitnehmern zu erreichen. Dabei zählen nicht nur die eigenen Arbeitnehmer des Unternehmens, sondern es können auch Arbeitnehmer abhängiger Konzerngesellschaften zugerechnet werden. Die Zurechnung erfolgt beim MitbestG viel einfacher, indem regelmäßig eine schlichte Mehrheitsbeteiligung ausreicht. Beim DrittelbG reicht bisher eine Mehrheitsbeteiligung nicht aus. Es bedurfte einer in der Praxis seltenen Eingliederung oder eines Beherrschungsvertrags. Beim DrittelbG lag damit eine Zurechnung der Arbeitnehmer der abhängigen Gesellschaften häufig nicht vor. Die Zurechnung soll jetzt auch beim DrittelbG vereinfacht werden. Bei einer entsprechenden Umsetzung würde es insbesondere bei Gesellschaften mit in der Regel 500 bis weniger als 2.000 beschäftigten Arbeitnehmern zu einer erheblichen Ausweitung der mitbestimmten Aufsichtsräte kommen.

Praxistipp: Unabhängig von diesen beiden Vorhaben besteht weiterhin Gestaltungsspielraum bei der Gesellschaftsstruktur, der Wahl der (ausländischen) Rechtsform oder dem Sitz des Unternehmens.

24. Whistleblowing

Die EU-Whistleblower-Richtlinie soll rechtssicher und praktikabel umgesetzt werden. Die Umsetzung hätte nach der EU-Richtlinie 2019/1937 vom 23. Oktober 2019 bis zum 17. Dezember 2021 erfolgen sollen. Whistleblower müssen nicht nur bei der Meldung von Verstößen gegen EU-Recht vor rechtlichen Nachteilen geschützt sein, sondern auch von erheblichen Verstößen gegen Vorschriften oder sonstigem erheblichen Fehlverhalten, dessen Aufdeckung im besonderen öffentlichen Interesse liegt.

Fazit

Zusammengefasst hat sich die Ampel-Koalition vorgenommen, in vielen Bereichen des Arbeitsrechts durch Neuregelungen Akzente zu setzen und bestehende Zustände zu ändern, wobei die Ausführungen meist noch sehr unkonkret sind. Aus Unternehmenssicht gibt es im Rahmen einer ersten Bewertung einige voraussichtlich ungünstige, aber auch einige begrüßenswerte Vorhaben. Ob und wie diese Pläne innerhalb der kommenden vier Jahre umgesetzt werden und wie sich dies tatsächlich auswirken wird, bleibt abzuwarten. Es ist aber vor allem im Bereich des Arbeitszeitrechts zu hoffen, dass die dringend notwendigen Anpassungen und Flexibilisierungen - gegebenenfalls nach einer Erprobung in den angedachten Experimentierräumen - in der kommenden Legislaturperiode umgesetzt werden. Auch die geplanten umfassenden Anstrengungen, die Herausforderungen der Digitalisierung durch Aus- und Weiterbildung zu meistern, sind zu begrüßen. Andererseits ist zu erwarten, dass für Personalabteilungen mehr Administrationsaufwand entsteht und weitere Einschränkungen beim flexiblen Einsatz von Arbeitnehmern umgesetzt werden, ebenso wie eine Ausweitung der betrieblichen und der Unternehmensmitbestimmung.



Zur Newsletter Anmeldung

E-Mail weiterleiten

Hinweise

Diese Veröffentlichung stellt keine Rechtsberatung dar.

Wenn Sie künftig keine Informationen erhalten möchten, können Sie sich jederzeit [abmelden](#).

© Beiten Burkhardt

Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Alle Rechte vorbehalten 2021

Impressum

ADVANT Beiten

Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

(Herausgeber)

Ganghoferstraße 33, 80339 München

AG München HR B 155350/USt.-Idnr: DE-811218811

Weitere Informationen (Impressumsangaben) unter:

<https://www.advant-beiten.com/de/impressum>

Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist Mitglied von ADVANT, einer Vereinigung unabhängiger Anwaltskanzleien. Jede Mitgliedskanzlei ist eine separate und eigenständige Rechtspersönlichkeit, die nur für ihr eigenes Handeln und Unterlassen haftet.