

Beabsichtigte arbeitsrechtliche Neuerungen im Koalitionsvertrag

CDU und SPD haben im Koalitionsvertrag vom 7. Februar 2018 eine Reihe arbeitsmarktpolitischer Themen aufgegriffen: Ein Recht auf befristete Teilzeit, Rückkehr zur Vollzeit und sachgrundlose Befristung sind nur einige der Themen, zu denen SPD und Union in den kommenden vier Jahren tätig werden wollen. Dass der arbeitsrechtliche Schwerpunkt dabei auf dem Teilzeit- und Befristungsgesetz liegt, zeigt auch der unter dem 17. April 2018 von der Bundesregierung vorgelegte Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts durch Einführung einer Brückenteilzeit.

Auf welche wesentlichen Veränderungen müssen sich HR und Arbeitsrecht einstellen?

Arbeitszeitgesetz

Durch eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz sollen Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen geschaffen werden. Tarifgebundene Unternehmen können die wöchentliche Höchstarbeitszeit ihrer Arbeitnehmer – insbesondere im Wege einer Betriebsvereinbarung – künftig flexibler regeln. Da dies aber nur für tarifgebundene Unternehmen oder auf Grundlage von diesen bereits abgeschlossener Tarifverträge gilt, bleiben die Handlungsspielräume nichttarifgebundener Unternehmen eingeschränkt.

Zudem sieht der Referentenentwurf der Bundesregierung eine Verpflichtung der Arbeitgeber vor, mit dem Arbeitnehmer die von ihm gewünschten Änderungen der Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit zu erörtern.

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht in seiner derzeitigen Fassung einen Anspruch der Arbeitnehmer auf Teilzeit vor, wenn deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und betriebliche Gründe dem Teilzeitbegehren nicht entgegenstehen. Mit dem Ziel, eine flexiblere Familienplanung zu ermöglichen, sehen der Koalitionsvertrag und der Referentenentwurf der Bundesregierung die Einführung eines Rechts auf befristete Teilzeit auch außerhalb der Elternzeit vor („Brückenteilzeit“).

Demnach kann ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber verlangen, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Voll- oder Teilzeit) für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren verringert wird.

Diesen Teilzeitanspruch sollen Arbeitnehmer haben, wenn sie bereits seit mehr als sechs Monaten in einem Unternehmen tätig sind, das mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt, vorbehaltlich dessen, dass zwischen zwei aufeinanderfolgenden Teilzeitbefristungen eines Arbeitnehmers mindestens ein Zeitraum von einem Jahr liegt.

Der Arbeitgeber soll der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit dann widersprechen können, wenn betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitarbeitnehmer entgegenstehen. Für Unternehmen, die in der Regel zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, sieht der Referentenentwurf eine Staffelung vor: Demnach müssen Arbeitgeber im Durchschnitt nur einem Arbeitnehmer pro angefangenen 15 Arbeitnehmern diesen Anspruch einräumen; darüberhinausgehende Anträge können abgelehnt werden. Hervorzuheben ist, dass bei dieser

Beschränkung jedoch nicht alle Teilzeitbeschäftigten mitgezählt werden, sondern nur solche Arbeitnehmer, die dieses Modell der „Brückenteilzeit“ gewählt haben. Damit werden insbesondere Arbeitnehmer, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten bei der Berechnung der Anzahl der sich bereits in Teilzeit befindenden Arbeitnehmer nicht berücksichtigt.

Risk-Taker

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass Risikoträger („Risk Taker“) im Sinne der Institutsvergütungsverordnung, deren jährliche regelmäßige Grundvergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung überschreitet (derzeit damit EUR 234.000,00 pro Jahr), im Kündigungsschutzgesetz leitenden Angestellten gleichzustellen sind und gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung von maximal 18 Monatsverdiensten (§ 10 Abs. 2 KSchG) damit auch ohne Vorliegen eines Kündigungsgrundes im Sinne des KSchG nach entsprechendem Antrag des Arbeitgebers abgefunden werden können.

Altersvorsorgepflicht für Selbstständige

Um den sozialen Schutz von Selbstständigen zu verbessern, sieht der Koalitionsvertrag die Einführung einer gründerfreundlich ausgestalteten Altersvorsorgepflicht für Selbstständige vor, die nicht bereits anderweitig obligatorisch (z. B. in berufsständischen Versorgungswerken) abgesichert sind. Grundsätzlich sollen Selbstständige zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung und – als Opt-out-Lösung – anderen geeigneten Vorsorgearten wählen können, wobei diese insolvenz- und pfändungssicher sein und in der Regel zu einer Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus (derzeit EUR 838,00 monatlich) führen müssen.

Mindestkrankenversicherungsbeiträge für kleine Selbstständige

Für kleine Selbstständige sieht der Koalitionsvertrag eine Senkung der Mindestbeiträge für die Krankenversicherung vor. Mit der Bezeichnung „kleine Selbstständige“ sind insbesondere Selbstständige gemeint (hauptberuflich, nebenberuflich oder in Teilzeit und zudem meist Solo-Selbstständige), die in der Regel ein Mindesteinkommen von weniger als EUR 2283,75 monatlich erzielen.

Beitragszahlende Mitglieder in gesetzlichen Krankenkassen zahlen derzeit 14,6 % ihres Monatseinkommens in die Krankenkassen ein. Die Bemessungsgrundlage für die Mindestkrankenversicherungsbeiträge soll auf EUR 1150,00 festgesetzt, und damit nahezu halbiert werden. In der Folge sinkt der Versicherungsbeitrag von monatlich ca. EUR 333,50 auf ca. EUR 167,90.

Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Die angekündigte vorgezogene Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 2019 wurde durch den Koalitionsvertrag nicht bestätigt. Eine Bewertung soll wie geplant erst im Folgejahr, im Jahr 2020, stattfinden.

In der Konsequenz ist nicht zu erwarten, dass innerhalb der nächsten zwei Jahre weitere Verschärfungen im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerüberlassung formuliert werden, noch dass die mit der AÜG-Reform 2017 verbundenen Erschwerungen bei Zeitarbeit rückvollzogen werden.

Arbeitgeber sollten daher die verschärften Voraussetzungen der Arbeitnehmerüberlassung weiterhin im Auge behalten; dies gilt insbesondere für die gesetzlich normierte Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten, deren Frist mit Ablauf des 30. September 2018 abläuft.

Befristung von Arbeitsverträgen

Das Befristungsrecht stand im Mittelpunkt der geplanten arbeitsrechtlichen Änderungen des Koalitionsvertrages. Der Koalitionsvertrag sieht vor, die maximale sachgrundlose Befristungsdauer von zwei Jahren gem. § 14 Abs. 2 TzBfG auf eineinhalb Jahre zu senken. Anders als die bisher vom Gesetzgeber vorgesehene Möglichkeit der dreimaligen Verlängerung der Befristungsabrede innerhalb dieses Zeitraumes sieht der Koalitionsvertrag nur noch eine einmalige Anschlussbefristung vor. Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten sollen nur noch maximal 2,5 % der Beschäftigten sachgrundlos befristen dürfen. Ausnahmen von dieser Restriktion sieht der Koalitionsvertrag nicht vor.

Zudem sollen künftig Befristungen bereits deshalb unzulässig sein, weil zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren mit dem

Arbeitgeber bestanden hat. Zeiten einer Entleihung zum Arbeitgeber sollen dabei voll angerechnet werden.

Der Koalitionsvertrag sieht zudem die Einführung einer Karenzzeit von drei Jahren vor. Dieses Vorhaben wirft nicht nur viele Unklarheiten auf, sondern lässt zudem unternehmensinterne Umstrukturierungen und Rückgriffe auf externe Instrumente des Personaleinsatzes erwarten.

Arbeit auf Abruf

Gerade in der Gastronomie- und Tourismusbranche ist das Modell „Arbeit auf Abruf“ etabliert und ermöglicht Unternehmen die Bewältigung jahreszeitabhängiger Tourismuswellen gleich wie wetterbedingter „Flauten“.

Der Koalitionsvertrag sowie der Referentenentwurf der Bundesregierung sehen vor, dass bei Fehlen einer vertraglichen Vereinbarung über die Arbeitszeit, diese von wöchentlich zehn auf 20, unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung zu vergütende, Stunden erhöht werden soll. Die Vergütung im Krankheitsfall und an Feiertagen soll nach dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate bemessen werden und nicht, wie bisher, nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz. Hinzu kommt eine gesetzliche Begrenzung von Arbeitszeitschwankungen; abzurufende und zu vergütende Zusatzarbeit darf nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Bei einer Vereinbarung über die Verringerung der vereinbarten Höchstarbeitszeit beträgt das Volumen entsprechend 20 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit.

Stärkung der Betriebsratsrechte

Der Koalitionsvertrag beabsichtigt, die Gründung und Wahl von Betriebsräten zu erleichtern. Das vereinfachte Wahlverfahren nach § 14a

Betriebsverfassungsgesetz soll künftig für alle Betriebe mit bis zu 100 - statt bisher 50 - wahlberechtigten Arbeitnehmern gelten. Ferner soll in Betrieben mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern das vereinfachte Wahlverfahren als Wahloption neben dem allgemeinen Wahlverfahren eingeführt werden.

Auch der Betriebsrat selbst soll durch den Koalitionsvertrag gestärkt werden. In Bezug auf Weiterbildungen soll das Beteiligungsrecht des Betriebsrates ausgebaut werden.

Haben Sie noch weitere Fragen?

Sollten Sie weitere Informationen benötigen oder Fragen haben, zögern Sie bitte nicht, mit uns Kontakt aufzunehmen.

Dr. Martin Nebeling

Partner, Arbeitsrecht

Tel: +49 (0)211 2005 6240
martin.nebeling@twobirds.com



Thomas Hey

Partner, Arbeitsrecht

Tel: +49 (0)211 2005 6313
thomas.hey@twobirds.com



Dr. Kathrin Kruse

Associate, Arbeitsrecht

Tel: +49 (0)211 2005 6240
kathrin.kruse@twobirds.com



twobirds.com

Abu Dhabi & Amsterdam & Beijing & Bratislava & Brussels & Budapest & Copenhagen & Dubai & Dusseldorf & Frankfurt & The Hague & Hamburg & Helsinki & Hong Kong & London & Luxembourg & Lyon & Madrid & Milan & Munich & Paris & Prague & Rome & Shanghai & Singapore & Stockholm & Sydney & Warsaw

Bird & Bird ist eine internationale Anwaltssozietät, bestehend aus Bird & Bird LLP und ihren verbundenen Sozietäten. Bird & Bird LLP ist eine Limited Liability Partnership eingetragen in England und Wales unter der Registrierungsnummer OC340318 und autorisiert und reguliert nach der Solicitors Regulation Authority. Ihr Registersitz und Hauptniederlassung ist 12 New Fetter Lane, London EC4A 1JP, UK. Eine Liste der Gesellschafter der Bird & Bird LLP sowie aller nicht-Gesellschafter, die als Partner bezeichnet sind mit ihren jeweiligen beruflichen Qualifikationen, können Sie unter dieser Adresse einsehen.