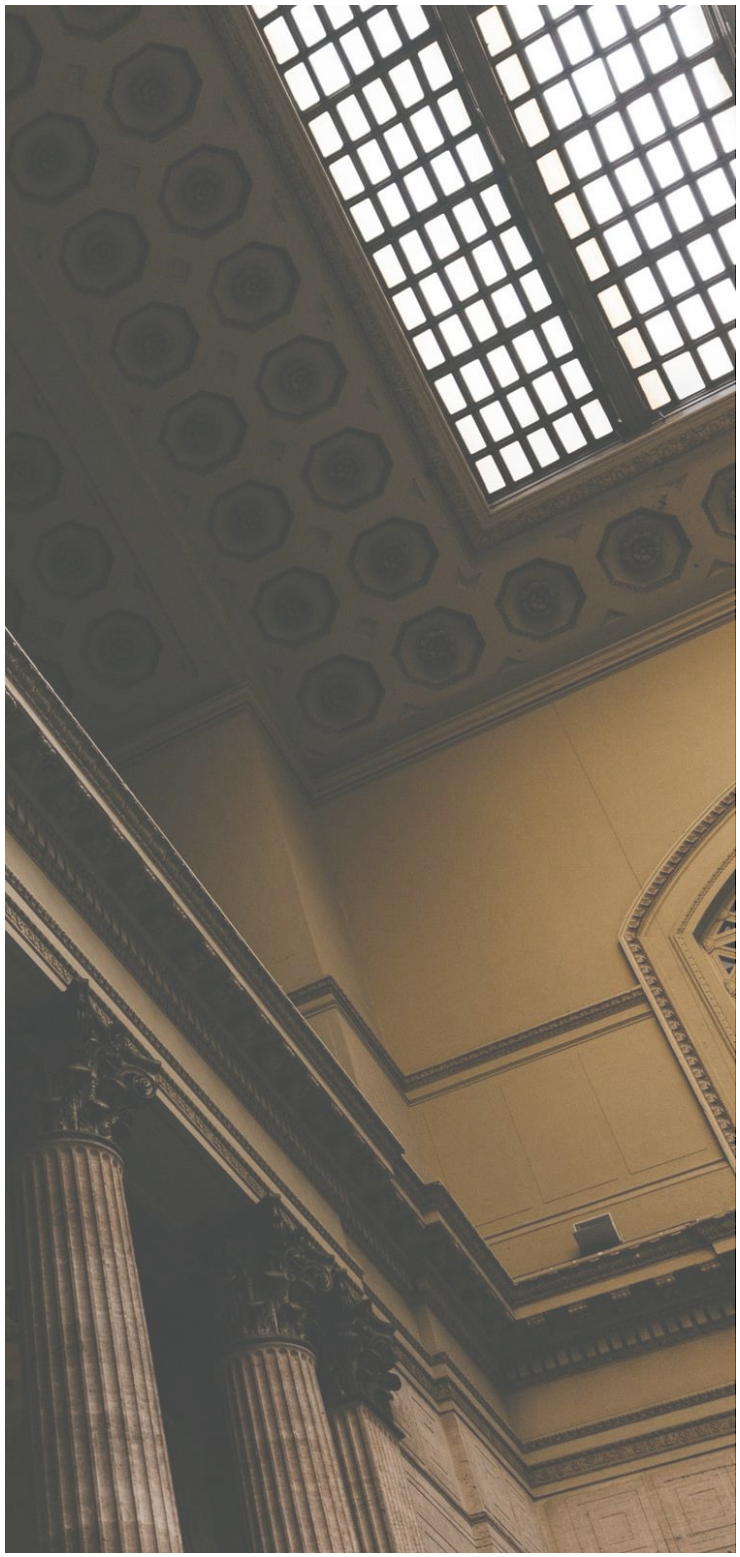
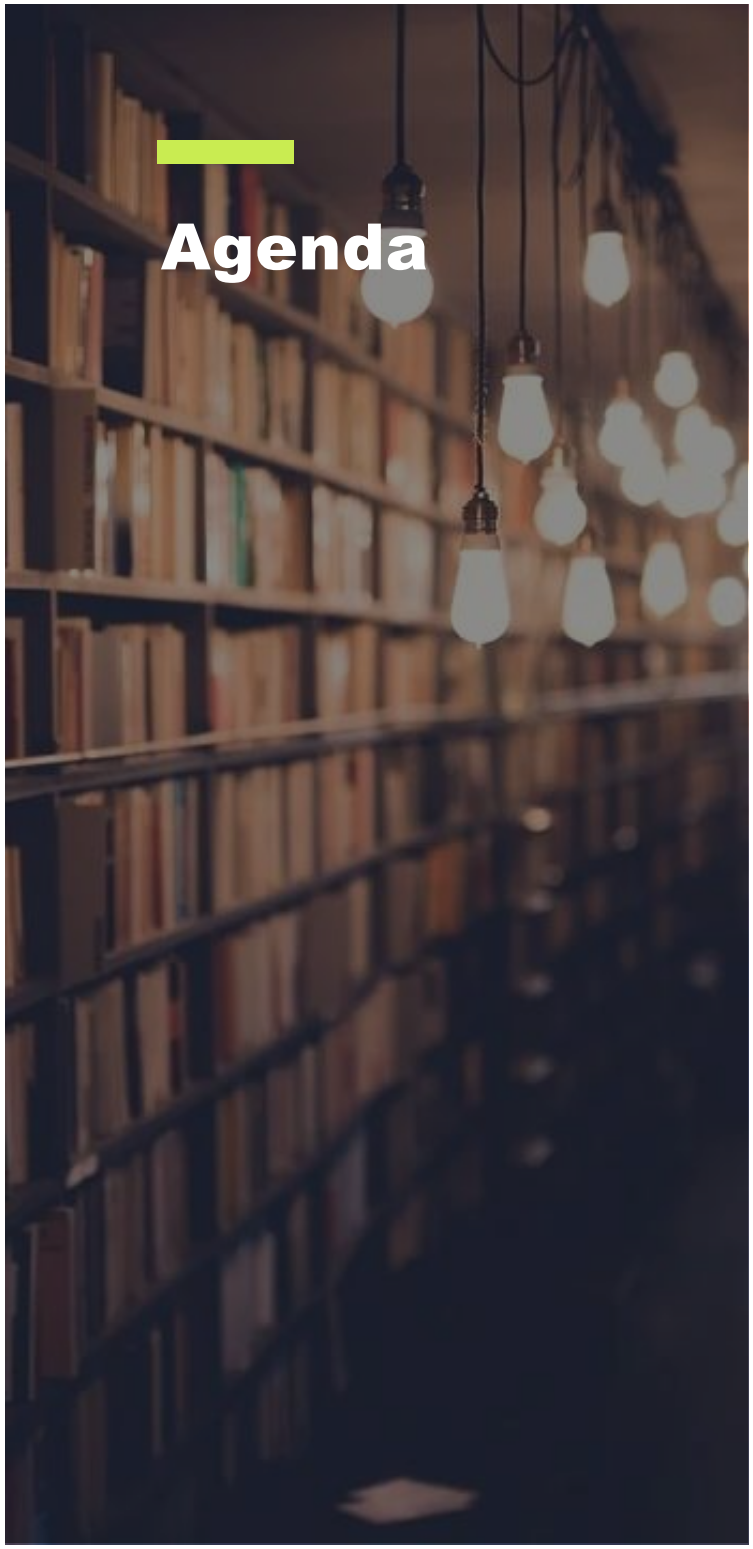
Der Koalitionsvertrag und seine Auswirkungen auf das Arbeitsrecht

Lunch Break mit Baker Tilly – Update Arbeitsrecht
12. Januar 2022

bakertilly





Agenda

01 Individualarbeitsrecht

- Arbeitszeitrecht
- Homeoffice
- Teilzeit und Befristung
- Gesetzlicher Mindestlohn
- Minijobs und Midijobs

02 Kollektives Arbeitsrecht

- Mitbestimmung
- Tarifautonomie

03 Weitere Vorhaben

- Aus- und Weiterbildung
- Altersvorsorge & Rente
- Eltern-, Familien- und Pflegezeit
- Sonstiges

01

Individual-arbeitsrecht

Arbeitszeitrecht (1)

Arbeitszeit-flexibilisierung und Arbeitszeiterfassung (Koalitionsvertrag S. 68):

- Aussage zu Abweichungsmöglichkeiten von der Tageshöchstarbeitszeit zur Flexibilisierung der Arbeitszeit:

  „(…) eine begrenzte Möglichkeit zur Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchstarbeitszeit schaffen, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen auf Grund von Tarifverträgen, dies vorsehen (Experimentierräume)“

Arbeitszeitrecht (2)

Arbeitszeit-flexibilisierung und Arbeitszeiterfassung (Koalitionsvertrag S. 68):

Aussage zur Arbeitszeiterfassung:

- Die Ampelkoalition will prüfen, welcher Anpassungsbedarf **„angesichts der der Rechtsprechung des EuGH zum Arbeitszeitrecht**“ besteht.
- Angesprochen werden insofern die Konsequenzen aus der EuGH-Rechtsprechung in der Rechtssache CCOO, in der entschieden wurde, dass den Arbeitgeber die Pflicht trifft, **[e]in objektives, verlässliches und zugängliches System zur gesamten Arbeitszeit eines Arbeitnehmers einzurichten, weil nur so die praktische Wirksamkeit dieser Arbeitnehmerschutzvorschriften gewährleistet werden könne“**

  [EuGH v. 14.5.2019 – C 66/18 NZA 2019, 683 – CCOO]

Homeoffice

Koalitionsvertrag S. 69

- Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten sollen einen „Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice“ erhalten.

- Widerspruch des Arbeitgebers nur bei entgegenstehenden „betrieblichen Belangen“; Ablehnung darf nicht „sachfremd und willkürlich“ sein.

Teilzeit (1)

Aktuelle Rechtslage

- **„normale“ Teilzeit, §§ 6ff. TzBfG**
  - zeitlich nicht begrenzt
  - kein Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit
- **„Brückenteilzeit“, § 9a TzBfG (seit 01.01.2019)**
  - Befristete Reduzierung der Arbeitszeit
  - Recht auf Rückkehr in Vollzeit
  - nur, wenn Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt
  - Zumutbarkeitsgrenze nach § 9a Abs. 2 (Unternehmen mit 46 bis 200 Mitarbeitern müssen nur einem Arbeitnehmer pro 15 Mitarbeiter die befristete Teilzeit gewähren)

Teilzeit (2)

„Wir wollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken. Damit die Brückenteilzeit künftig von mehr Beschäftigten in Anspruch genommen werden kann, werden wir die sog. „Überforderungsklausel“ entsprechend anpassen“

Koalitionsvertrag (S. 115)

- **„normale“ Teilzeit, §§ 6ff. TzBfG**
  - keine Änderungen vorgesehen
- **„Brückenteilzeit“, § 9a TzBfG (seit 01.01.2019)**
  - **Zumutbarkeitsgrenze** nach § 9a Abs. 2 soll überarbeitete werden
  - Keine konkreteren Angaben, aber zu erwarten steht, dass zukünftig auch **kleinere Unternehmen ab 46 mehr Beschäftigten Brückenteilzeit anbieten müssen**
  - Zudem soll diese sog. „Überforderungsklausel“ für die Unternehmen übersichtlicher gestaltet werden **(neue Abstufungen?)**

Befristung (1)

Aktuelle Rechtslage

- **Befristung mit Sachgrund, § 14 Abs. 1 TzBfG**
  - Grundsätzlich keine Beschränkung
- **Befristung ohne Sachgrund, § 14 Abs. 2 ff. TzBfG**
  - Bis zu max. 2 Jahren (Ausnahme: Neugründung eines Unternehmens = 4 Jahre oder Beschäftigung Älterer = 5 Jahre; abweichende Regelung in TVen)
  - Höchstens dreimalige Verlängerung innerhalb der Höchstdauer (Ausnahme: Neugründung, Beschäftigung Älterer, abweichende Regelung in TVen)
  - Grds. keine Vorbeschäftigung (BAG 2019: Zwischenzeit von 8 Jahren nicht lange genug, 22 Jahre dagegen ausreichend; 7 AZR 733/16 und 7 AZR 452/17)

Befristung (2)

„Um Kettenbefristungen zu vermeiden, begrenzen wir mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber auf sechs Jahre.“

Koalitionsvertrag (S. 70)

- **Befristung mit Sachgrund, § 14 Abs. 1 TzBfG**
  - Die mit Sachgrund befristeten Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber sollen auf **sechs Jahre** befristet werden, um Kettenbefristung zu vermeiden
  - Überschreitung nur in eng begrenzten Ausnahmefällen, die nicht näher beschrieben werden
  - Kein Hinweis, ob es Wartezeit geben soll bei erneuter Beschäftigung
  - Abschaffung der Haushaltsbefristung im öffentl. Dienst
- **Befristung ohne Sachgrund, § 14 Abs. 2 ff. TzBfG**
  - **Keine Änderungen** vorgesehen (lediglich Reduzierung der sachgrundlosen Befristung beim Bund als Arbeitgeber angekündigt)

Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns (1)

„Wir werden den gesetzlichen Mindestlohn in einer einmaligen Anpassung auf zwölf Euro pro Stunde erhöhen.“

Koalitionsvertrag S. 69

- Ab 01.01.2022: von 9,60 EUR/h auf 9,82 EUR/h (Vorschlag der Mindestlohnkommission aus 2020)
- **Ab 01.07.2022: von 9,82 EUR/h auf 10,45 EUR/h** (Vorschlag der Mindestlohnkommission aus 2020) **Fraglich, ob dieser Vorschlag noch umgesetzt wird wg. Koalitionsvertrag (nächster Vorschlag der Mindestlohnkommission käme turnusgemäß im Sommer 2022)**
- **Koalitionsvertrag**: **einmalige Steigerung auf 12,00 EUR/h**
  Unklar ist:
  - Wann erfolgt die Steigerung (zum 01.07.22 oder später),
  - Umsetzung ohne Beteiligung der Mindestlohnkommission (Verstoß gegen MindestlohnG und Art. 9 Abs. 3 GG?)
  - Folgen für Tarifverträge (in rund 200 TV liegt Mindestlohn unter 12,00 EUR/h)
  - Wann weitere Erhöhung durch Mindestlohnkommission?

Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns (2)

Aktuelle Rechtslage

1

Für wen gilt der (erhöhte) gesetzliche Mindestlohn?

- Grundsätzlich alle Arbeitnehmer einschließlich
  - Teilzeitkräfte
  - **Minijobber (auch in Privathaushalten)**
  - Beschäftigte Rentner
  - Saisonarbeiter

2

Für wen gilt der (erhöhte) gesetzliche Mindestlohn nicht?

- Personen, die Pflichtpraktikum ableisten oder (freiwilliges) Praktikum von höchstens 3 Monaten Dauer
- Selbstständige
- Ehrenamtlich Tätige
- Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten ihrer Beschäftigung
- Auszubildende (spezielle Regelungen nach BerufsbildungsG)

Minijobs

„Künftig orientiert sich die Minijob-Grenze an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen.“

Koalitionsvertrag S. 70

- **Einkommensgrenze aktuell:** 450,00 EUR/Monat (zzgl. 32,81 % Gesamtabgaben bei gewerblichen, 14,99 % bei privaten Beschäftigungen), § 8 SGB IV
- **Koalitionsvertrag:**
  - **Einkommensgrenze = 520,00 EUR/Monat** (Einkommensgrenze soll sich an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen von 12,00 EUR/h orientieren; 120 EUR/Woche x 4,33 Wochen/Monat)
  - Kurzfristiger Minijob (3 Monate oder insgesamt max. 70 Tage): bisher keine Änderung geplant (aber Erhöhung Einkommen durch Erhöhung Mindestlohn)
  - **Stärkere Kontrolle der Einhaltung des Arbeitsrechts** (Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsfristen etc.)

Midijobs

„Wir erhöhen die Midi-Job-Grenze auf 1.600,00 EUR“.

Koalitionsvertrag S. 70

- Einkommensgrenze aktuell: 1.300,00 EUR/Monat (zzgl. knapp 20 % Gesamtabgaben bei gewerblichen wie privaten Beschäftigungen im Übergangsbereich zwischen 450,01 EUR und 1.300,00 EUR, etwas günstigere Beiträge für Arbeitnehmer)
- **Koalitionsvertrag (S. 70):**
  - **Einkommensgrenze = 1.600,00 EUR/Monat** (Einkommensgrenze würde sich an einer Wochenarbeitszeit von rund 30 Stunden zu Mindestlohnbedingungen von 12,00 EUR/h orientieren; 360 EUR/Woche x 4,33 Wochen/Monat)

02

Kollektives Arbeitsrecht

Mitbestimmung – Vorhaben 1

Koalitionsvertrag Seite 71-72

„Betriebsräte sollen selbstbestimmt entscheiden, ob sie analog oder digital arbeiten.“

„Die sozial-ökologische Transformation und die Digitalisierung kann nur mit den Arbeitnehmerinnen und den Arbeitnehmern wirksam gestaltet werden. Hinsichtlich dieser Frage werden wir das Betriebsrätemodernisierungsgesetz evaluieren.“

Mitbestimmung – Vorhaben 2

Koalitionsvertrag Seite 71-72

„Wir werden im Rahmen verfassungsrechtlich gebotener Maßstäbe online Betriebsratswahlen in einem Pilotprojekt erproben.“

Mitbestimmung – Vorhaben 3

Koalitionsvertrag Seite 71-72

„Die Behinderung der demokratischen Mitbestimmung stufen wir künftig als ein Offizialdelikt ein.“

Mitbestimmung – Vorhaben 4

Koalitionsvertrag Seite 71-72

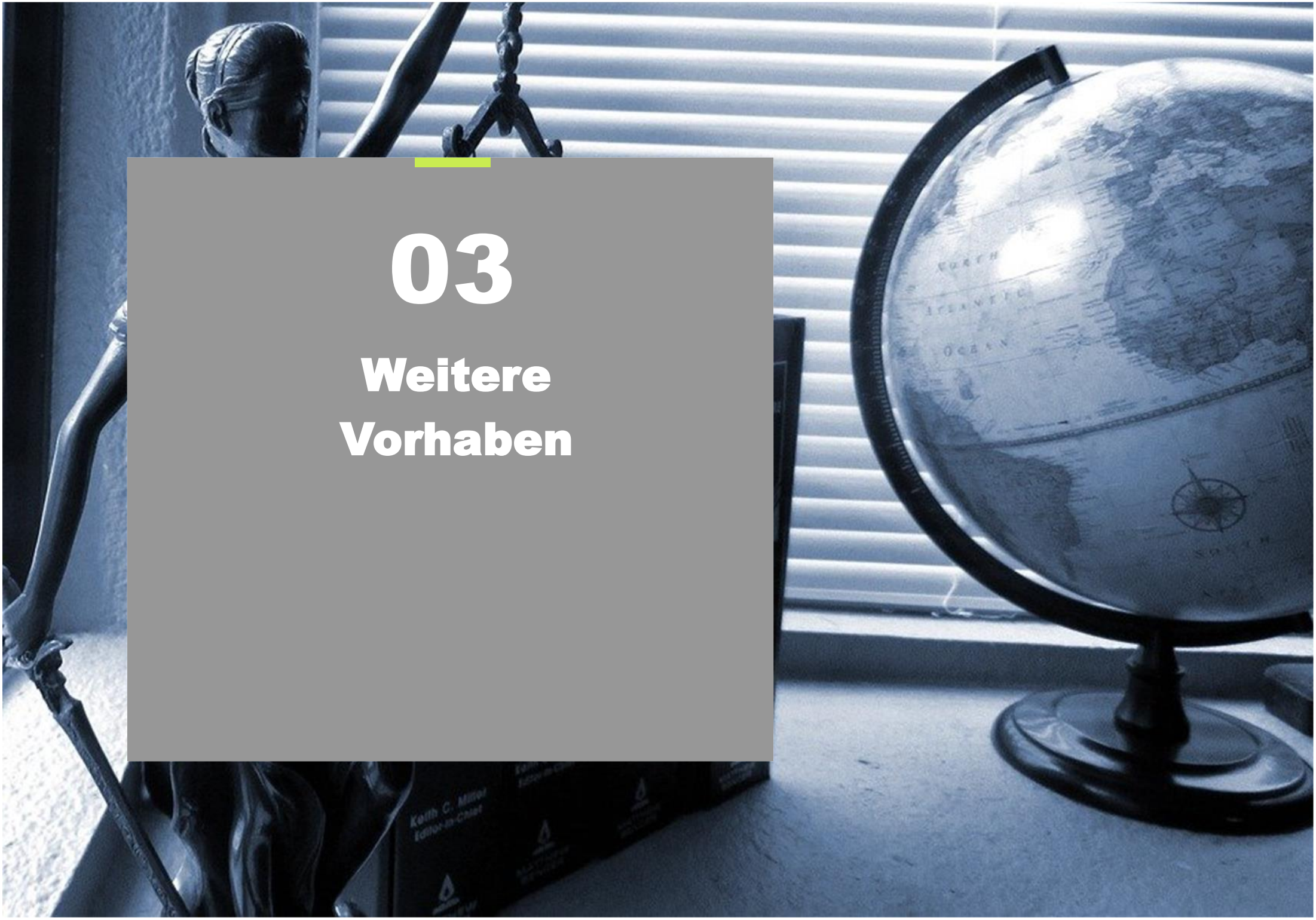
Verhinderung des sogenannten „Einfriereffektes“ beim Zuwachs von SE-Gesellschaften.

Tarifautonomie

Koalitionsvertrag Seite 71 (Tariftreue und Tarifflucht)

„Kryptische Aussagen“ zu Tariftreue und der (Vermeidung von) Tarifflucht

Aussage 1	„(D)ie öffentliche Auftragsvergabe des Bundes (wird) an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden.“ („Tariftreue“)
Aussage 2	„Betriebsausgliederungen bei Identität des bisherigen Eigentümers zum Zwecke der Tarifflucht werden wir verhindern indem wir die Fortgeltung des geltenden Tarifvertrages sicherstellen.“ („Verhinderung der Tarifflucht“).



03

Weitere Vorhaben

Ausbildung

Koalitionsvertrag (S. 66 f.)

Geplante Vorhaben

- Ausbildungsgarantie (vorrangig im Betrieb)
- Ausbau der Einstiegsqualifizierung, der assistierten Ausbildung, der ausbildungsbegleitenden Hilfen und der **Verbundausbildungen**
- Unterstützung tariflich vereinbarter Ausgleichsfonds
- Erhöhung der Ausbildungsmobilität
- Vergütung vollzeitschulischer Ausbildung
- **Öffnung der Hilfen für Geflüchtete**

Weiterbildung

Koalitionsvertrag (S. 67 f.)

Geplante Vorhaben

- Einführung von Lebenschancen-BAföG für selbstbestimmte Weiterbildung auch jenseits berufs- und abschlussbezogener Qualifikation (Möglichkeit zum **Bildungssparen** in einem Freiraumkonto – wie soll das ausgestaltet sein und gefüllt werden?)
- Einführung von **Bildungs(teil)zeit** nach österreichischem Vorbild für arbeitsmarktbezogene Weiterbildung (Karenzzeit von 2 Monaten bis 1 Jahr bzw. Teilzeit bei nicht völliger Freistellung, Entfall Arbeitsentgelt, stattdessen finanzielle Unterstützung in Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes, Voraussetzung ist Vereinbarung zwischen ArbG und Beschäftigten)
- Einführung eines **Qualifizierungsgelds**, das ans Kurzarbeitergeld angelehnt ist und das Unternehmen im Strukturwandel ermöglichen soll, ihre Beschäftigten durch Qualifizierung im Betrieb zu halten (Voraussetzung = Betriebsvereinbarungen)
- Ausweitung des **Transfer-Kurzarbeitergeldes** und Weiterentwicklung der Instrumente des SGB III in Transfergesellschaften

Altersvorsorge und Rente (1)

„Eine gute und verlässliche Rente nach vielen Jahren Arbeit ist für die Beschäftigten wichtig“.

Koalitionsvertrag (S. 73 f.):	• Keine Erhöhung des Renteneintrittsalters von 67 Jahren • Stabilität des Rentenbeitragssatzes (keine Steigerung über 20 % in dieser Legislatur, aktuell bei 18,6 %) • Stabilität des Mindestrentenniveaus (kein Absinken unter 48 % des aktuellen Durchschnittseinkommens)
Stattdessen:	• Einstieg in teilweise **Kapitaldeckung** zur Stabilisierung (Einrichtung eines dauerhaften Fonds, verwaltet von einer unabhängigen öffentl.-rechtl. Stelle; in 2022 Zahlung eines Kapitalstocks von 10 Mrd. Euro an Dt. Rentenversicherung) – **„Aktienrente“** • **Steigerung der Erwerbsbeteiligung** von Frauen und von Älteren • **Zuwanderung**

Altersvorsorge und Rente (2)

Stattdessen (Koalitionsvertrag S. 73 f.):

- **Stärkung der betrieblichen Altersversorgung** (u.a. durch Erlaubnis von Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen; Umsetzung des Sozialpartnermodells nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz - Regelung durch TV)
- **Stärkung der Flexi-Rente** (u.a. durch bessere Beratung und Entfristung der Regelung zum Hinzuverdienst, aktuell max. 6.300,00 EUR/Jahr u. Hinzuverdienstdeckel, nach mind. 35 Beitragsjahren ab 63. Lebensjahr)
- **Einführung einer Pflicht zur Altersvorsorge mit Wahlfreiheit für Selbstständige**, die keinem obligatorischen Alterssicherungssystem unterliegen (u.a. durch Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung mit „Opt-Out“-Möglichkeit für private Vorsorge, die insolvenz- und pfändungssicher sein und zu einer Absicherung oberhalb des Grundsicherungsniveaus führen muss; bei jeder Gründung Karenzzeit von 2 Jahren)

Altersvorsorge und Rente (3)

Stattdessen (Koalitionsvertrag S. 73 f.):

- Reform des bisherigen Systems der privaten Altersvorsorge (u.a. Prüfung der Einführung öffentlich verwalteter Fonds und der Anerkennung privater Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen als Riester)
- Ausweitung des Rentensplittings auch auf unverheiratete Paare und bessere Information darüber

Eltern- und Familienzeit (1)

Koalitionsvertrag (S. 100 f.):

„Wir werden Familien dabei unterstützen, wenn sie Zeit für Erziehung und Pflege brauchen und dabei Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich aufteilen wollen“.

Einführung einer zweiwöchigen, vergüteten (durch wen?) **Freistellung** für den Partner bzw. die Partnerin nach der Geburt eines Kindes (vermutlich keine Anrechnung auf Urlaub, sondern zusätzlich); auch für Alleinerziehende (wer wird dann freigestellt?)

Erweiterung der Partnermonate beim Basis-Elterngeld um einen Monat, also von aktuell 2 auf 3 Monate (§ 4 Abs. 4 BEEG), auch für Alleinerziehende

Verlängerung des Kündigungsschutzes bei Elternzeit um drei Monate nach Rückkehr in den Beruf, um die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern und den Wiedereinstieg abzusichern (bisher ist die Kündigung nur „während der Elternzeit“ untersagt)

Eltern- und Familienzeit (2)

Koalitionsvertrag (S. 100 f.):

Erhöhung der Kinderkrankentage pro Kind und Elternteil auf 15 Tage bzw. 30 Arbeitstage bei Alleinerziehenden (aktuell 10 bzw. 20 Arbeitstage pro Kind, aufgrund Corona 30 bzw. 60 Arbeitstage)

- Einführung eines Elterngeldanspruchs für Pflegeeltern
- Modernisierung des Elterngeldanspruchs für Selbstständige
- Erweiterung des Anspruchs auf Elterngeld für Eltern, deren Kinder vor der 37. Schwangerschaftswoche geboren werden
- Dynamisierung des Basis- und Höchstbetrags beim Elterngeld

Pflegezeit

Koalitionsvertrag (S. 81):

- Weiterentwicklung des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes
- Ermöglichen einer größeren Zeitsouveränität für pflegende Angehörige und Nahestehende (wie?) – aktuell Höchstdauer der Pflegezeit = 6 Monate
- Schaffung von Lohnersatzleistungen im Falle pflegebedingter Auszeiten (wer zahlt?)
- Dynamisierung des Pflegegeldes ab 2022

Sonstiges

Entgelttransparenzgesetz (Koalitionsvertrag S. 115)

Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes und Stärkung der Durchsetzung, indem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht wird, ihre individuellen Rechte durch Verbände im Wege der Prozessstandschaft geltend machen zu lassen

Arbeitnehmerüberlassung (Koalitionsvertrag S. 71)

Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung werden als notwendige Instrumente anerkannt. Strukturelle und systematische Verstöße gegen Arbeitsrecht und Arbeitsschutz sollen durch effektivere Rechtsdurchsetzung verhindert werden. Bei europäischer Rechtsprechung wird geprüft, ob und welche gesetzlichen Änderungen vorzunehmen sind.

Ihre Ansprechpartner

Jacob Keyl
Rechtsanwalt, Wirtschaftsmediator,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

T +49 40 600880-171
jacob.keyl@bakertilly.de

Büro Hamburg:

Valentinskamp 88

20355 Hamburg

Büro Berlin:

Am Kupfergraben 4

10117 Berlin

Gabriele Heise
Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Verwaltungsrecht

T +49 711 933046-125
gabriele.heise@bakertilly.de

Büro Stuttgart:

Calwer Straße 7

70173 Stuttgart

bakertilly

Now, for tomorrow

Follow us:

Baker Tilly
Valentinskamp 88, 20355 Hamburg
T +49 40 600880-0
info@bakertilly.de
www.bakertilly.de

© 2021 Baker Tilly

Foto Cover: https://pixabay.com/