

Koalitionsvertrag: Änderungen für die Personalarbeit (HaufeIndex: 2241905)

Arbeitsrecht (HaufeIndex: 2241924)

Einführung

Die schwarz-gelbe Koalition hat sich in ihrem Koalitionsvertrag auf verschiedene Änderungen im Arbeits- Lohnsteuer und Sozialversicherungsrecht verständigt. Was ist geplant und welche Folgen sind für Arbeitgeber zu erwarten?

1 Arbeitsverhältnis (HaufeIndex: 2241739)

1.1 Befristungsrecht : Wegfall des generellen Vorbeschäftigungsverbots (HaufeIndex: 2241740)

Nach bisheriger Rechtslage sind Befristungen von Arbeitsverhältnissen ohne Sachgrund grundsätzlich nur für die Höchstdauer von zwei Jahren zulässig, § 14 Abs. 2 TzBfG. Eine solche sachgrundlose Befristung ist zudem nur dann wirksam, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zuvor noch kein (befristetes oder unbefristetes) Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG).

Dieses pauschale und nicht zeitlich begrenzte Vorbeschäftigungsverbot wurde 2001 durch die damalige rot-grüne Bundesregierung eingeführt und stand seither in der Kritik. Die Regelung sollte sog. Kettenbefristungen verhindern: Arbeitnehmer sollten vom Arbeitgeber nicht nach Ablauf eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses und einer Unterbrechung von kurzer Zeit erneut sachgrundlos befristet eingestellt werden können. Dieses Verbot kann skurrile Folgen haben: Hat der Arbeitnehmer beispielsweise vor 20 Jahren schon einmal für vier Wochen als Ferienjobber im Unternehmen gearbeitet, scheidet eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses für immer aus. Die Hoffnung, dass es durch diese Einschränkung der sachgrundlosen Befristung verstärkt zum Abschluss unbefristeter Arbeitsverhältnisses kommt, hat sich nicht realisiert.

Der Koalitionsvertrag sieht nun vor, dass sachgrundlose Befristungen grundsätzlich auch dann gestattet werden sollen, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Nur innerhalb einer Wartefrist von einem Jahr nach Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses soll der Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags untersagt werden.

Nach Ansicht der schwarz-gelben Koalition erschwert das bisher geltende generelle Vorbeschäftigungsverbot Anschlussbeschäftigungsverhältnisse, wenn während

Schule, Ausbildung oder Studium schon einmal befristet gearbeitet worden ist.

Durch die geplante Neuregelung sollen die Beschäftigungschancen für Arbeitnehmer erhöht werden und dennoch durch die einjährige Wartezeit Kettenbefristungen verhindert werden. Auch soll der Bürokratieaufwand für Arbeitgeber verhindert werden, da künftig bei befristeten Neueinstellungen nicht mehr die Personalakten bis weit in die Vergangenheit geprüft werden müssen.

Die im Wahlprogramm der FDP geforderte kürzere Wartezeit von nur drei Monaten hat sich im Koalitionsvertrag aber nicht durchgesetzt.

1.2 Altersteilzeit läuft aus - Berufliche Altergrenzen werden überprüft (HaufeIndex: 2241741)

Ausdrücklich im Koalitionsvertrag ausgeschlossen wird eine Verlängerung der staatlich geförderten Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz. Die derzeit geltende Regelung wird daher zum 31.12.2009 ersatzlos auslaufen.

Insgesamt geht der Koalitionsvertrag davon aus, dass die überwiegende Mehrheit der Bürger "bis ins hohe Alter körperlich und geistig fit" ist. Jegliche Form der Altersdiskriminierung wird abgelehnt. Der Wegfall der beruflichen Altersgrenzen wird laut Koalitionsvertrag geprüft werden.

1.3 Arbeitnehmerdatenschutz: Neue Regelungen im BDSG (HaufeIndex: 2241742)

Laut Koalitionsvertrag wollen sich die Koalitionsparteien für die Verbesserung des Datenschutzes einsetzen und Arbeitnehmer vor Bespitzelungen an ihrem Arbeitsplatz wirksam schützen.

Arbeitgeber sollen künftig nur solche Daten verarbeiten dürfen, die für das Arbeitsverhältnis erforderlich sind. Datenverarbeitungen, die sich beispielsweise auf für das Arbeitsverhältnis nicht relevantes außerdienstliches Verhalten oder auf nicht dienstrelevante Gesundheitszustände beziehen, sollen ausgeschlossen sein. Dies gilt grundsätzlich bereits nach derzeitiger Rechtslage, ist aber durch verschiedene in den Medien aufgegriffene Verstöße in letzter Zeit in den Fokus gerückt. Laut Koalitionsvertrag sollen praxisgerechte Regelungen für Bewerber und Arbeitnehmer geschaffen und gleichzeitig Arbeitgebern eine verlässliche Regelung für den Kampf gegen Korruption an die Hand gegeben werden. Welche konkreten Regelungen geschaffen werden, bleibt abzuwarten.

Nach dem Willen der neuen Bundesregierung soll aber jedenfalls der Arbeitnehmerdatenschutz in einem eigenen Kapitel im Bundesdatenschutzgesetz geregelt werden.

1.4 Keine Änderungen beim Kündigungsschutz (HaufeIndex: 2241744)

Im Wahlkampf hatte die FDP zahlreiche Änderungen des Kündigungsschutzes gefordert. So sollte der allgemeine Kündigungsschutz erst nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit und nur in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern gelten. Im Koalitionsvertrag wird hierzu nichts ausgeführt, sodass es wohl bei den derzeitigen Schwellenwerten von sechs Monaten Betriebszugehörigkeit und mehr

als zehn Arbeitnehmern im Betrieb bleibt. Auch die FDP-Forderung nach einer Abdingbarkeit des Kündigungsschutzes gegen Vorabvereinbarung einer Abfindung ist im Koalitionsvertrag nicht angesprochen. Nach den Plänen der FDP sollten Arbeitgeber für den Fall der betriebsbedingten Kündigung mit den Arbeitnehmern bereits bei Vertragsschluss statt des gesetzlichen Kündigungsschutzes eine Abfindung beziehungsweise den Anspruch auf eine vom Arbeitgeber zu finanzierende Weiterbildung vereinbaren können. Die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) sind nach derzeitiger Rechtslage nicht abdingbar. Der Arbeitnehmer kann sich daher im Fall der Kündigung entscheiden, ob er Klage erhebt oder ein Abfindungsangebot des Arbeitgebers annimmt.

1.5 Sonstige Vorhaben (HaufeIndex: 2241746)

Der Arbeitsmarktzugang für Nichtdeutsche soll besser geregelt werden. Die Attraktivität Deutschlands für Hochqualifizierte soll gesteigert und die Zuwanderung nach Deutschland gesteuert werden.

Die bisherige Initiative zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll zu einer großen Kampagne erweitert werden (v. a. Einsatz für familienfreundliche und flexible Arbeitszeitmodelle und Sabbaticals).

2 Vergütung (HaufeIndex: 2241747)

2.1 Keine gesetzlichen Mindestlöhne - Erschwerte

Allgemeinverbindlichkeitserklärung (HaufeIndex: 2241748)

Derzeit gibt es keine gesetzliche Lohnfindung und deshalb auch keine allgemeinen gesetzlichen Mindestlöhne. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann allerdings auf Antrag einer Tarifvertragspartei bestimmte Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären (§ 5 TVG). Der Tarifvertrag erfasst dann in seinem Geltungsbereich auch die nichttarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Branchen-Tariflohn wird so zu einem allgemeinen Branchen-Mindestlohn.

Im Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetz kann auf Antrag beider Tarifvertragsparteien der jeweiligen Branche das Bundesarbeitsministerium durch Rechtsverordnung die Allgemeinverbindlichkeit erklären (§ 7 AEntG).

Nach dem Koalitionsvertrag soll sich hieran grundsätzlich nichts ändern. Den

Forderungen anderer Parteien nach einem gesetzlichen Mindestlohn wird ausdrücklich eine Absage erteilt. Die Tarifautonomie habe Vorrang vor staatlicher Lohnfestsetzung.

Das Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung soll allerdings erschwert werden: Zunächst muss sich im Tarifausschuss der Spitzenorganisationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Mehrheit für die Allgemeinverbindlichkeit eines bestimmten Tarifvertrages aussprechen. Bevor das Bundesministerium für Arbeit dann eine Verordnung erlässt, muss hierüber Einvernehmen im Bundeskabinett bestehen. Damit soll den einzelnen Bundesministern künftig ein Vetorecht eingeräumt werden. Dies entspricht insbesondere dem Interesse der FDP an der Verhinderung bestimmter Allgemeinverbindlichkeitserklärungen und einer entsprechenden Forderung in ihrem Wahlprogramm.

Die bereits bestehenden Allgemeinverbindlichkeitserklärungen sollen bis Oktober 2011 "evaluiert" werden. Hierbei soll geprüft werden, ob Arbeitsplätze gefährdet werden, Neueinstellungen verhindert werden, oder der Schutz der Arbeitnehmer und der Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Branchen gewährleistet werden. Eine restriktive Politik ist hier absehbar. Die zum Postmindestlohn anhängigen Gerichtsverfahren sollen jedoch abgewartet werden. Gerade der Postmindestlohn war äußerst streitig zwischen der früheren Bundesregierung und der FDP.

2.2 Verbot sittenwidriger Löhne wird konkretisiert (HaufeIndex: 2241750)

Derzeit verbietet § 138 Abs. 2 BGB nur in allgemeiner Form Lohnwucher und die Vereinbarung sittenwidriger Vergütungen. Lange Zeit war nicht höchstrichterlich geklärt, wann genau eine sittenwidrige Vergütungsvereinbarung vorliegt. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage erst am 22. April 2009 entschieden (5 AZR 436/08): Objektiv sittenwidrig ist eine Vergütung, die nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht. Maßgebend ist der Vergleich mit der tariflichen Stunden- oder Monatsvergütung ohne Zulagen und Zuschläge, wobei auch die besonderen Umstände des Falls zu berücksichtigen sind. Auch eine bei Abschluss des Arbeitsvertrags noch nicht zu beanstandende Vergütung kann durch die Entwicklung des Tariflohns wucherisch werden. Hinzukommen muss subjektiv noch das Bewusstsein der Sittenwidrigkeit beim Arbeitgeber.

Laut Koalitionsvertrag soll diese Rechtsprechung nun gesetzlich festgeschrieben

werden. An der Rechtslage dürfte dies nichts ändern, solange tatsächlich nur die Rechtsprechung - ohne Ergänzungen - gesetzlich umgesetzt wird.

2.3 Teilelterngeld - Elternteilzeit wird attraktiver (HaufeIndex: 2241751)

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass beim Elterngeld die Partnermonate gestärkt werden und ein Teilelterngeld bis zu 28 Monaten eingeführt wird. Das Teilelterngeld soll die Entscheidung zur Teilzeitarbeit während der Elternzeit erleichtern und flexible Gestaltungen ermöglichen. Gleichzeitige Teilzeitarbeit bei gleichzeitiger Elternzeit soll nach dem Koalitionsvertrag nicht zu einem doppelten Anspruchsverbrauch führen. Unmittelbar arbeitsrechtliche Änderungen beim Thema Elternzeit und Teilzeit sieht der Koalitionsvertrag zwar nicht vor. Bei Umsetzung der neuen Regelungen zum Elterngeld muss seitens der Arbeitgeber mit einem Anstieg der Anträge auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit gerechnet werden.

2.4 Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird erweitert (HaufeIndex: 2241752)

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Möglichkeiten der beiderseits freiwilligen Mitarbeiterkapitalbeteiligung erweitern werden sollen. Beschäftigte sollen auch durch Entgeltumwandlung Anteile an ihrem Unternehmen steuerbegünstigt erwerben können. Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sollen unternehmerische Mitverantwortung einschließen.

2.5 Sonstige Vorhaben (HaufeIndex: 2241753)

Die Koalition will die Erhöhung und Dynamisierung der Grenze sozialversicherungsfreier Minijobs prüfen.

Schwarzarbeit soll durch wirksame Kontrollen stärker bekämpft werden und bessere Anreize zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gesetzt werden.

Die Koalition wird sich dafür einsetzen, dass das beratungsunterstützte Lohnstestverfahren Logib-D in der Wirtschaft eingesetzt wird, um Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen und deren Ursachen festzustellen. Des Weiteren will sie das Bundesgleichstellungsgesetz und das Bundesgremienbesetzungsgesetz prüfen, ob und inwieweit die Gesetze geändert und effektiver gestaltet werden müssen. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, wird ein Stufenplan vorgelegt.

3 Betriebsverfassung (HaufeIndex: 2241754)

3.1 Ehrenkodex für Betriebsräte (HaufeIndex: 2241755)

Neben Regelungen für Aufsichtsräte und Vorstände soll nach dem Koalitionsvertrag auch ein "Ehrenkodex" für Betriebsräte entwickelt werden. Als inhaltliches Beispiel wird das Recht der Betriebsversammlung auf Offenlegung der gezahlten Aufwendungen an Betriebsratsmitglieder genannt. Welche sonstigen Inhalte ein "Ehrenkodex" für Betriebsräte haben soll und wie die gesetzliche Umsetzung erfolgt, ob z. B. insoweit das Betriebsverfassungsgesetz ergänzt oder geändert wird, ist im Koalitionsvertrag nicht mitgeteilt.

3.2 Keine Änderungen bei der betrieblichen Mitbestimmung (HaufeIndex: 2241756)

Im Wahlprogramm der FDP war schließlich auch die Forderung nach Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz enthalten. Abweichungen von Tarifverträgen sollten auch den Betriebspartnern durch Betriebsvereinbarungen gestattet werden, unter bestimmten Voraussetzungen auch dann, wenn sie für die Arbeitnehmer ungünstiger sind. Dies untersagt bislang § 77 Abs. 3 BetrVG, der im Koalitionsvertrag nicht angesprochen wird, also wohl erhalten bleibt. Auch die FDP-Forderungen nach einer Erhöhung der Schwellenwerte zur Wahl von Betriebsräten und zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern sind nicht im Koalitionsvertrag enthalten. Hierdurch sollte besonders im Mittelstand durch eine Kostendämpfung bei der betrieblichen Mitbestimmung erreicht werden.