

RA Prof. Dr. Bernd Schiefer, FAArbR / RA Johannes Pöttering, Düsseldorf

Koalitionsvertrag 2013–2017: Die arbeits- und tarifrechtlichen Vorhaben der Großen Koalition – „Modernes Arbeitsrecht“?

► DB0643960

I. Einleitung

Der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD mit dem Titel „Deutschlands Zukunft gestalten“ enthält eine Vielzahl zusätzlicher finanzieller und bürokratischer Belastungen sowie deutliche Flexibilitätseinschränkungen für die Unternehmen.

Im Folgenden werden die wesentlichen arbeits- und tarifrechtlichen Aspekte in Kürze dargestellt¹.

II. „Modernes Arbeitsrecht“?

Unter der Überschrift „Modernes Arbeitsrecht“ werden die wesentlichen arbeitsrechtlichen Vorhaben beschrieben. Wichtige arbeitsrechtliche Themen werden aber auch an anderen Stellen des Koalitionsvertrags (z. B. Reform des Mutterschutzgesetzes unter der Überschrift „Zusammenhalt der Gesellschaft“) angesprochen. Nahezu sämtliche Vorhaben sind für die Unternehmen belastend und schränken die erforderliche Flexibilität weiter ein. Die arbeitsmarktpolitischen Erfolge der Agenda 2010 drohen fahrlässig aufs Spiel gesetzt zu werden. Dies erinnert z. T. an das sog. Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte aus dem Jahr 1999, mit dem bedeutsame Bestandteile des der Flexibilisierung dienenden Arbeitrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes aus dem Jahr 1996² zurückgenommen worden sind, was sich nach wie vor nachteilig auswirkt (z. B.: „Entfristung des Interessenausgleichsverfahrens“)³.

1. Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 €

Ein wesentliches Kernstück (und besonderer Streitpunkt) ist die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € brutto je Zeitstunde für das Bundesgebiet zum 1. 1. 2015. Unberührt bleiben Mindestlöhne nach dem AEntG, was zu begrüßen ist. Mit ihrer Forderung nach branchenspezifischen und regionalen Spezifizierungen hat sich die Union nicht durchsetzen können. Lediglich für einen Übergangszeitraum bis zum 31. 12. 2016 sollen Abweichungen durch Tarifverträge noch möglich sein. Ab dem 1. 1. 2017 soll dann der bundesweite gesetzliche Mindestlohn uneingeschränkt gelten.

Die Höhe des Mindestlohns soll erstmals zum 10. 6. 2017 mit Wirkung zum 1. 1. 2018 von einer Tarifkommission überprüft werden. Die Tarifkommission soll folgendermaßen zusammengesetzt sein:

- drei Mitglieder auf Vorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB),
- drei Mitglieder auf Vorschlag der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA),
- jeweils ein wissenschaftlicher Vertreter (ohne Stimmrecht) auf Vorschlag von DGB und BDA,
- ein alternierender Vorsitzender.

Weitere Einzelheiten zur Frage des Vorsitzes sollen erst im Gesetz festgelegt werden. Da der oder die Vorsitzende über die ent-

scheidende Stimme in der Kommission verfügt, kommt dieser Frage große Bedeutung zu. Dies gilt insbes. für die „Amtszeit“ des jeweiligen Vorsitzenden.

Lediglich eine Ausnahme vom allgemeinen Mindestlohn ist im Koalitionsvertrag ausdrücklich genannt. So wird klargestellt, dass für ehrenamtliche Tätigkeiten, die im Rahmen einer Mini-job-Regelung vergütet werden, die Mindestlohnregelung nicht einschlägig sein soll.

Die diskutierte Erstreckung des Mindestlohns auf freiwillige Praktika wurde nicht in den Vertrag aufgenommen.

Darüber hinaus enthält der Vertrag die Absichtserklärung, dass im Dialog mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern mögliche Spezialprobleme (z. B. bei der Saisonarbeit) Berücksichtigung finden sollen.

Bei der Einführung des – wohl nicht zu vermeidenden – Mindestlohns bleibt weiterhin zu berücksichtigen, dass mit einem – „zugegebenermaßen gut gemeinten“⁴ – flächendeckenden Mindestlohn ein funktionierendes Gefüge ins Ungleichgewicht kommen kann und Arbeitsplätze gefährdet werden. Dies wird durch vorliegende Studien hinlänglich belegt⁵, was aber bedauerlicherweise nicht ausreichend zur Kenntnis genommen wird.

2. Erweiterung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG)

Der Geltungsbereich des AEntG (tariflich vereinbarte Branchenmindestlöhne) soll über die bereits dort genannten Branchen hinaus für alle Branchen geöffnet werden. Unklar ist, wie diese Ausweitung erfolgen soll. Eine „generelle Öffnungsklausel“ wäre höchst problematisch. Vielmehr muss die Öffnung des AEntG – wie dies schon in der heutigen Bestimmung zum Ausdruck kommt (Antrag der Parteien des Tarifvertrags) – von

Prof. Dr. Bernd Schiefer ist Sozios der Arbeitsrechtskanzlei Schiefer Rechtsanwälte, Düsseldorf, Geschäftsführer der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW e.V. und Professor für Arbeitsrecht an der Fresenius Hochschule Köln. **Johannes Pöttering** ist Partner bei Dr. Herrmanns & Partner Rechtsanwälte, Osnabrück, und Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW e.V.

- 1 Eine weitere kritische Betrachtung von *Jobst-Hubertus Bauer* ist für DB 2014, Heft 1 vorgesehen.
- 2 BGBl. I. S. 146; zu den Einzelheiten siehe *Schiefer/Worzalla*, Das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz und seine Auswirkungen für die Praxis.
- 3 Siehe *Schiefer/Worzalla/Will*, Arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtliche Änderungen 1999 – Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte, Rdn. 155 ff.; zu den Einzelheiten siehe *Krichel*, Interessenausgleich/Sozialplan – Betriebsänderung nach neuem Recht, Düsseldorf Schriftenreihe, S. 33 ff.
- 4 *Mallmann*, PuR 2011 S. 225.
- 5 *Kemper*, PuR 2011 S. 121; zur Kündigung „wegen Mindestlohns“ siehe *Possienke*, demn. PuR 2014, Heft 1.

einer entsprechenden Forderung der Tarifpartner abhängig sein.

Des Weiteren soll zur Vermeidung widersprechender Entscheidungen von Gerichten unterschiedlicher Gerichtsbarkeiten für die Überprüfung von AVE nach dem TVG und von Rechtsverordnungen nach dem AEntG und AÜG eine – grds. zu begrüßende – Zuständigkeitskonzentration bei der Arbeitsgerichtsbarkeit erfolgen.

3. Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (AVE)

Für eine AVE soll es nicht mehr darauf ankommen, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50% der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Vielmehr soll das Vorliegen eines besonderen öffentlichen Interesses ausreichen. Dieses soll insbes. dann gegeben sein, wenn alternativ entweder die Funktionsfähigkeit von gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (Sozialkassen) gesichert werden soll, die AVE die Effektivität der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen sichert oder die Tarifvertragsparteien eine Tarifbindung von mindestens 50% glaubhaft darlegen.

Außerdem sollen die den Antrag stellenden Tarifvertragsparteien bei den Beratungen und Entscheidungen des Tarifausschusses beteiligt werden können.

4. Wiederherstellung der Tarifeinheit

Das BAG hat im Jahr 2010 den jahrzehntelang vertretenen Grundsatz der Tarifeinheit („ein Betrieb, ein Tarifvertrag“) aufgegeben und hiermit einer Zersplitterung des Tarifvertragssystems, einer Spaltung der Belegschaften und einer Vervielfachung kollektiver Konflikte „Tür und Tor“ geöffnet. Die Große Koalition hat nun ein eindeutiges Bekenntnis zur Tarifeinheit in den Koalitionsvertrag aufgenommen. Sie will den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip unter Einbindung der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesetzlich festschreiben. Der durch die Aufgabe der Tarifeinheit bewirkten „Balkanisierung“ des Tarifrechts⁶ soll also endlich entgegengetreten werden. Eine entsprechende gesetzliche Regelung muss sich an Art. 9 Abs. 3 GG messen lassen. Verfassungsrechtliche Bedenken sollten allerdings mit Blick auf das Allgemeinwohlinteresse zurücktreten⁷.

5. Verhinderung des Missbrauchs von Werkverträgen

Die SPD hat sich mit ihrer Forderung nach einer weitgehenden Mitbestimmung der Betriebsräte bei Werkverträgen nicht durchsetzen können. Der Koalitionsvertrag bekennt sich jedoch deutlich dazu, rechtswidrige Vertragskonstruktionen zulasten von Arbeitnehmern zukünftig zu verhindern. Hierfür hat man sich auf folgende Maßnahmen geeinigt:

- Die Prüftätigkeit der Kontroll- und Prüfinstanzen soll bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit konzentriert werden, organisatorisch effektiver gestaltet, erleichtert und in ausreichendem Umfang mit Personal ausgestattet werden.
- Die Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats sollen sichergestellt, konkretisiert und verdeckte Arbeitnehmerüberlassung sanktioniert werden.
- Dabei sollen der vermeintliche Werkunternehmer und sein Auftraggeber auch bei Vorlage einer Verleiherlaubnis nicht besser gestellt sein, als derjenige, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreibt. Sollte dies auch die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen „Entleiher und Verleiher“ (§ 10

Abs. 2 Satz 1 AÜG)⁸ beinhalten, so würde hierdurch das Risiko des „Entleihers“ massiv – und unangemessen – erhöht. Im Fall einer rechtsmissbräuchlichen Nutzung eines Werkvertrags haftet der Arbeitgeber des „verliehenen“ Arbeitnehmers, d. h. das Werkunternehmen.

- Außerdem soll der gesetzliche Arbeitsschutz für Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer sichergestellt werden.

Darüber hinaus sollen zukünftig die wesentlichen durch die Rspr. entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßem und missbräuchlichem Fremdpersonaleinsatz gesetzlich niedergelegt werden.

Eine „saubere“ Differenzierung zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung⁹ ist bereits jetzt auf der Grundlage der höchstrichterlichen Rspr. möglich. Einer gesetzlichen Festschreibung eines Abgrenzungskatalogs bedarf es nicht. Dies würde zum einen einer Fortentwicklung der Abgrenzung durch die Rspr. entgegenstehen und zum anderen ggf. die jeweils im Einzelfall erforderliche Einzelfallbetrachtung ausschließen. Für die Abgrenzung kommt es gerade auf diese Einzelfallbetrachtung an. Maßgeblich sind jeweils die tatsächlichen Verhältnisse und nicht etwa vertragliche Vereinbarungen.

Ein etwaiger Abgrenzungskatalog darf keinesfalls zulasten der Unternehmen über die von der Rspr. entwickelten Kriterien hinausgehen. Insbes. ist auf die im Vorfeld diskutierte Vermutungswirkung zu verzichten, da anderenfalls Werkverträge – allein aufgrund des damit einhergehenden Risikos – nahezu ausgeschlossen würden.

Einer weitergehenden Sicherstellung und Konkretisierung der Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats bedarf es nicht. Bereits jetzt sieht § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vor, dass sich die hier vorgesehene Unterrichtung auch auf die Beschäftigung von Personen erstreckt, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Gem. § 92 Abs. 2 BetrVG (Personalplanung) kann der Betriebsrat auch die Vorlage von Listen über die Einsatztage und Einsatzzeiten von Fremdfirmenmitarbeitern verlangen. Die Fremdfirmenmitarbeiter unterfallen zudem der vollständigen Zuständigkeit der Betriebsräte der Werkunternehmen. Eine Doppelzuständigkeit ist zu vermeiden. Gleiches gilt für die Schaffung weiterer Mitbestimmungsrechte, die über die angesprochene Information und Unterrichtung hinausgehen.

Grds. ist darauf hinzuweisen, dass Werkverträge ebenso wie Outsourcing für ein modernes Wirtschaftsleben unerlässlich sind. „Schein-Werkverträge“ sind nicht akzeptabel. Diesen ist entschieden entgegenzutreten. Hierfür bedarf es aber keiner weitergehenden Regelungen, die Werkverträge und Outsourcing-Maßnahmen nahezu ausschließen oder aber zumindest mit einem hohen Risiko belegen.

6. Beschränkungen in der Zeitarbeit

Deutliche Einschränkungen sind für die Zeitarbeit vorgesehen. So soll die Überlassungshöchstdauer gesetzlich auf 18 Monate festgelegt werden. Die Kontroverse um die Bedeutung des Merkmals „vorübergehend“ gem. § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG wird

6 Henssler, PuR 2011 S. 73.

7 Schiefer, PuR 2012 S. 59, „Tarifvertrag – Zersplitterung des Tarifvertragssystems“; Meik, PuR 2013 S. 73, „Spielregeln für eine neue Realität“.

8 Zu den Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen die Vorgaben des AÜG siehe Steinmeyer, DB 2013 S. 2740.

9 Siehe z. B. BAG vom 18. 1. 2012 – 7 AZR 723/10, DB0474689 = NZA-RR 2012 S. 455.

damit beendet¹⁰. Dies ist für besonders qualifizierte Zeitarbeitskräfte nicht unproblematisch. Jedenfalls sollte ausdrücklich geregelt werden, dass es hierbei auf eine arbeitnehmer- und nicht auf eine arbeitsplatzbezogene Betrachtung¹¹ ankommt.

Durch einen Tarifvertrag der Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche oder aufgrund eines solchen Tarifvertrags in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung sollen abweichende Lösungen vereinbart werden können. Dies ist zu begrüßen. Damit können auch bestehende Tarifverträge, die entsprechende Regelungen enthalten, weiter Anwendung finden.

Außerdem sollen Leiharbeitnehmer zukünftig nach neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeitnehmern gleichgestellt werden. Einer solchen Regelung bedarf es zumindest für Branchen, in denen Branchenzuschlagstarifverträge¹² bereits heute ein entsprechendes „equal pay-Gebot“ regeln, nicht. Mit Blick auf die verfassungsrechtlich gesicherte Tarifautonomie dürfen diese Tarifverträge nicht entwertet werden.

Des Weiteren ist ein Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern bei Arbeitskämpfen („Streikbrecher“) vorgesehen, das zumindest fragwürdig ist und auch durch europäische Vorgaben nicht veranlasst wird.

Schließlich soll zur Erleichterung der Arbeit der Betriebsräte gesetzlich klargestellt werden, dass Leiharbeitnehmer bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten grds. zu berücksichtigen sind, sofern dies der Zielrichtung der jeweiligen Norm nicht widerspricht.

Hier hat das BAG in zahlreichen aktuellen – zum Teil kritisierten – Entscheidungen (z. B. zu § 9 BetrVG, § 111 BetrVG etc.)¹³ bereits Fakten geschaffen. Diese Entscheidungen haben z. T. ganz erhebliche Rechtsunsicherheiten und Folgefragen hervorgerufen, durch die u. a. die anstehenden Betriebsratswahlen im Jahr 2014 belastet werden könnten¹⁴. Die Konkretisierung des nach der Rspr. des BAG für die Anwendung zahlreicher Schwellenwertregelungen maßgeblichen Kriteriums „i. d. R. beschäftigt“ wirft ebenso Fragen auf wie z. B. die sich im Anschluss an die neueren Urteile des BAG ergebende Problematik, ob u. a. bei den Schwellenwerten der §§ 17 ff. KSchG (Massenentlassungsverfahren) künftig Zeitarbeitnehmer zu berücksichtigen sind. Eine gesetzliche Regelung der Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten müsste also zum einen die Rechtsicherheit fördern und zum anderen sorgfältig die Auswirkungen auf Schwellenwertregelungen in anderen arbeitsrechtlichen Bereichen in die Betrachtung mit einbeziehen. Dabei muss sich jede Regelung davon leiten lassen, dass Zeitarbeitskräfte nach wie vor nicht Arbeitnehmer des Einsatzbetriebs sind. Sie werden betriebsverfassungsrechtlich zunächst durch den Betriebsrat des Verleiherbetriebs vertreten. Eine betriebsverfassungsrechtliche Berücksichtigung im Entleiherbetrieb kann nur dort geboten sein, wo diese wirklich Sinn machen kann. Dies ist z. B. für das aktive Wahlrecht gem. § 7 BetrVG nach drei Monaten nicht der Fall.

7. Kurzarbeit

Im Koalitionsvertrag bekennen sich Union und SPD zu den Sonderregelungen zur Förderung der Kurzarbeit in den Krisen Jahren 2009/2010. Sie versprechen in einer vergleichbaren wirtschaftlichen Situation kurzfristig zu reagieren und die bewährten Sonderregelungen der Kurzarbeit und damit zur Sicherung von Arbeitsplätzen durch Gesetz wieder in Kraft zu setzen¹⁵.

8. Frauenquote in börsennotierten Unternehmen

Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen, die ab dem Jahr 2016 gebildet werden, sollen zu mindestens 30% mit weiblichen Mitgliedern besetzt werden. Die gesetzliche Regelung soll vorsehen, dass bei Nichterreichen dieser Quote die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Stühle frei bleiben. Börsennotierte und mitbestimmungspflichtige Unternehmen sollen außerdem gesetzlich verpflichtet werden, ab 2015 verbindliche Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, Vorstand und in den obersten Managementebenen festzulegen und zu veröffentlichen und hierzu transparent zu berichten.

Der Gesetzgeber täte gut daran, nach dem Sündenfall des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes von weiteren gravierenden Eingriffen in die durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützte Vertragsfreiheit abzusehen¹⁶. Zudem stellt sich die Frage, ob vorgesehene Frauenquoten mit Art. 3 GG (Gleichbehandlungsgrundsatz) zu vereinbaren sind.

9. Entgeltgleichheit von Mann und Frau

Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sollen zukünftig im Lagebericht nach dem HGB auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit Stellung nehmen. Hierauf aufbauend soll für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein individueller Auskunftsanspruch festgelegt werden. Überdies enthält der Vertrag eine Formulierung, die besagt, dass die Unternehmen dazu aufgefordert werden, mit Hilfe verbindlicher Verfahren und gemeinsam mit Beschäftigten und Interessenvertretern im Betrieb in eigener Verantwortung erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen. Eine zunächst geforderte Frauenquote für Tarifkommissionen wurde nicht in den Vertrag aufgenommen.

Tatsächlich besteht kein gesetzlicher Handlungsbedarf, da bereits jetzt geregelt ist, dass Männer und Frauen keine unterschiedlichen Entgelte für die gleiche Tätigkeit erhalten dürfen. Unterschiedliche Verdienste beruhen i. d. R. auf unterschiedlichen Erwerbsbiografien. Dokumentations-, Auskunfts- und Berichtspflicht würden zu erheblicher Bürokratie, Kosten und Unfrieden führen. Sie sind zudem in datenschutzrechtlicher Hinsicht äußerst problematisch.

10. Teilzeitrecht

Für Arbeitnehmer, die wegen Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen ihre Arbeitszeit reduziert haben, soll sichergestellt werden, dass sie wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können. Dazu soll ein Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit geschaffen werden. Zur möglichen Dauer einer solchen Befristung verhält sich der Koalitionsvertrag nicht. In einem Klammerzusatz wird zudem der Begriff „Rückkehrrecht“ verwendet, was zumindest die Frage aufwirft, ob tatsächlich eine Befristung oder aber eben ein „Rechtsanspruch auf Rückkehr“ – anstelle der gegenwärtig vorgesehenen bevorzugten Berücksich-

10 BAG vom 15. 5. 2013 – 7 AZR 494/11, DB 2013 S. 2334; vom 10. 7. 2013 – 7 ABR 91/11, DB 2013 S. 2629; vom 10. 12. 2013 – 9 AZR 51/13, Pressemitteilung; siehe im Einzelnen *Steinmeyer*, DB 2013 S. 2740.

11 LAG Baden-Württemberg vom 22. 11. 2012 – 11 Sa 84/12, ArbR 2013 S. 219.

12 Siehe hierzu *Weiss*, PuR 2013 S. 121.

13 *Schiefer*, PuR 2013 S. 186.

14 Siehe hierzu *Sieg*, PuR 2013 S. 227 ff.

15 Zur Kurzarbeit siehe im Einzelnen *Köster/Nimscholz/Korte*, Kurzarbeit und Beschäftigungstransfer, Düsseldorf Schriftenreihe, S. 1 ff.

16 *Rademann*, PuR 2011 S. 25.

tigung gem. § 9 TzBfG – angedacht wird. Für Teilzeitarbeitsverhältnisse soll zudem die Darlegungslast im TzBfG auf den Arbeitgeber übertragen werden. Des Weiteren ist die Beseitigung „bestehender Nachteile“ vorgesehen.

In Bezug auf die hier angesprochenen Nachteile (welche?) ist darauf hinzuweisen, dass § 4 TzBfG ein Verbot der Diskriminierung „wegen Teilzeitbeschäftigung“ enthält. Einer weitergehenden Regelung bedarf es daher nicht. I. Ü. hat der Gesetzgeber in § 1 des am 1. 1. 2001 in Kraft getretenen TzBfG die Förderung der Teilzeit als gesetzliches Ziel vorgegeben¹⁷. Heute wird diese dergestalt geförderte Arbeit z. T. als „prekär“ bewertet. Dies verkennt, dass die Teilzeitarbeit in erster Linie den Interessen der Arbeitnehmer entspricht. Diese haben gem. § 8 TzBfG die Möglichkeit, eine Reduzierung oder anderweitige Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit zu begehren. Untergrenzen werden i. S. der höchstmöglichen Flexibilität nicht vorgegeben. Das BAG hat nur in einem Fall einen Rechtsmissbrauch angenommen¹⁸.

Nach § 9 TzBfG hat der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung einer Vollzeitstelle „bevorzugt zu berücksichtigen“. Ein Rechtsanspruch auf Rückkehr auf eine Vollzeitstelle besteht nicht. Z. T. wird daher von einer „Teilzeitfalle“ gesprochen.

Zu berücksichtigen ist aber, dass bereits die gegenwärtige Regelung der Teilzeit – insbes. für kleine Betriebe – kaum lösbare Schwierigkeiten aufwirft. Diese würden durch einen befristeten Teilzeitananspruch ebenso verstärkt wie durch einen Rechtsanspruch auf Rückkehr in eine Vollzeitstelle. I. Ü. sollte das Teilzeitbegehren, das gegenwärtig ohne Begründung geltend gemacht werden kann, generell auf familiäre Gründe beschränkt werden.

Die angedachte „Verschiebung der Darlegungslast“ ist problematisch. Aus verfassungsrechtlichen Erwägungen (freie Unternehmerentscheidung) muss die Bestimmung des Arbeitsvolumens allein beim Arbeitgeber verbleiben.

11. Flexibilisierung der Elternzeit

Die 36-monatige Elternzeit soll flexibler gestaltet werden. Mütter und Väter sollen ohne die Zustimmung des Arbeitgebers nach einer noch festzulegenden vorherigen „angemessenen“ Anmeldefrist zukünftig 24 statt 12 Monate zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen können.

Nach der gegenwärtigen gesetzlichen Regelung ist die Übertragung bis zur Vollendung des 8. Lebensjahrs nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich, wobei der Arbeitgeber hierbei billiges Ermessen zu wahren hat¹⁹. Bereits dies ruft – insbes. in kleineren Betrieben – Planungsschwierigkeiten hervor. Diese würden durch die angedachte Neuregelung verschärft.

12. Einführung ElterngeldPlus

Ein sog. „ElterngeldPlus“ soll Eltern für die Dauer von bis zu 28 Monaten die bestmögliche Inanspruchnahme des Elterngelds in Kombination mit einer nicht geringfügigen Teilzeittätigkeit ermöglichen. Eine Verbesserung der Regelungen zum Teilelterngeld ist grds. zu begrüßen.

13. Mutterschutz

Mit dem Ziel eines umfassenderen Schutzes, von mehr Transparenz und weniger Bürokratie soll das Mutterschutzgesetz reformiert und eine Anpassung der mutterschutzrechtlichen Rege-

lung an den neuesten Stand der Erkenntnisse über Gefährdungen für Schwangere und stillende Mütter am Arbeitsplatz erfolgen.

Neuregelungen, die tatsächlich mehr Transparenz und weniger Bürokratie dienen und dabei keine zusätzlichen Belastungen für die Unternehmen mit sich bringen, sind grds. positiv zu bewerten. Hierbei sollten u. a. die sich in der Praxis aufgrund einer Änderung zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit wegen Inanspruchnahme von Mutterschutz auftretenden Schwierigkeiten ausgeräumt werden.

14. Schwerbehindertenvertretung

Unter der Überschrift „inklusive Arbeitsmarkt stärken“ wird die „Anerkennung und Stärkung des ehrenamtlichen Engagements der Schwerbehindertenvertretungen“ angesprochen. Offen bleibt, was hiermit konkret gemeint sein könnte. Einer „Verstärkung“ der bereits heute bestehenden – weitgehenden – Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bedarf es jedenfalls nicht.

15. Pflege- und Familienpflegezeit

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sollen die Möglichkeiten des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes unter einem Dach mit Rechtsanspruch zusammengeführt und weiter entwickelt werden. Die zehntätige Auszeit zur Pflege naher Angehöriger (Akutpflege) soll aufbauend auf der geltenden gesetzlichen Regelung mit einer Lohnersatzleistung analog des Kinderkrankengelds gekoppelt werden.

Die Zusammenführung der unterschiedlichen Pflegezeitanprüche (Pflegezeitgesetz/Familienpflegezeitgesetz)²⁰ ist grds. sinnvoll. Gleiches gilt für die Einführung einer Lohnersatzleistung analog des Kinderkrankengelds im Fall der Akutpflege nach dem Pflegezeitgesetz²¹.

Im Hinblick auf die „Inanspruchnahme“ von Pflegezeit und Familienpflegezeit ist nach gegenwärtiger Rechtslage wie folgt zu unterscheiden:

- zehntätige Akutpflege nach dem Pflegezeitgesetz (Leistungsverweigerungsrecht),
- sechsmonatige Langzeitpflege nach dem Pflegezeitgesetz (Rechtsanspruch),
- Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz (kein Rechtsanspruch, Vereinbarungslösung).

Hieran sollte grds. festgehalten werden. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist unbestritten eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe. Sie erfordert vielfähige kreative Lösungen, die in der Praxis bereits jetzt in den unterschiedlichsten Formen anzutreffen sind. Es sollten allerdings individuelle, einvernehmliche „Modelle“ im Vordergrund stehen. Gesetzliche Regelungen – insbes. hiermit einhergehende Rechtsansprüche – sind abträglich. Sie führen zu Unfrieden, mehr Bürokratie und zusätzlichen Kostenbelastungen²². Dies zeigen u. a. auch die praktischen Erfahrungen mit dem Teilzeitananspruch gem. § 8 TzBfG.

17 Schiefer/Müller, Teilzeitarbeit, 2. Aufl., Düsseldorf Schriftenreihe, S. 15 ff.
18 BAG vom 11. 6. 2013 – 9 AZR 786/11, DB 2013 S. 2091; Worzalla, PuR 2013 S. 203.

19 BAG vom 21. 4. 2009 – 9 AZR 391/08, DB0334589 = NZA 2010 S. 155; siehe auch BAG vom 18. 10. 2011 – 9 AZR 315/10, DB 2012 S. 293.

20 Siehe hierzu Schiefer/Worzalla, DB 2012 S. 516; Schiefer, NZA 2012 S. 132 ff.

21 Schiefer/Hilgenfeld/Krogull, Das Pflegezeitgesetz, Düsseldorf Schriftenreihe, S. 30 ff.

22 Schiefer, PuR 2012 S. 25; Sieg, PuR 2012 S. 147.

16. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) soll gestärkt und mit mehr Verbindlichkeit ausgestaltet werden. Was diese „nebulöse“ Aussage beinhaltet, bleibt unklar.

Gem. § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist ein BEM in Bezug auf diejenigen Arbeitnehmer durchzuführen, die innerhalb eines Jahres *länger als sechs Wochen* ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

Es ist einzuräumen, dass der Gesetzgeber dieses BEM nur sehr unvollkommen geregelt hat. Dies ist aber nach Ansicht des BAG bewusst geschehen, um einen „offenen Suchprozess“ zu ermöglichen. Die wesentlichen Rahmenbedingungen hat das BAG zwischenzeitlich in mehreren Entscheidungen vorgegeben²³. Weiterer gesetzlichen Regelungen bedarf es daher nicht.

17. Beschäftigtendatenschutz

Es sollen hier zunächst die Verhandlungen zur europäischen Datenschutz-Grundverordnung verfolgt werden. Dies soll mit dem Ziel geschehen, das nationale Datenschutzniveau – auch bei der grenzüberschreitenden Datenverarbeitung – zu erhalten und über das europäische Niveau hinausgehende Standards zu ermöglichen. Sollte mit einem Abschluss der Verhandlungen über die europäische Datenschutz-Grundverordnung nicht in angemessener Zeit gerechnet werden können, soll eine nationale Regelung zum Beschäftigtendatenschutz geschaffen werden.

Ein „nationaler Alleingang“ sollte indes allein im Sinn der Rechtssicherheit und der Harmonisierung des europäischen Datenschutzes ebenso vermieden werden wie nationale Standards, die über die Regelungen der europäischen Datenschutzverordnung hinausgehen.

18. Informantenschutz im Arbeitsverhältnis

Beim sog. Hinweisgeberschutz soll geprüft werden, ob die internationalen Vorgaben hinreichend umgesetzt sind. Ausgangspunkt dürfte die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) vom 21. 7. 2011²⁴ zum sog. Whistleblowing sein. Dabei wird übersehen, dass der EGMR grds. die bisherige deutsche Rspr. betätigt hat²⁵, wonach eine Strafanzeige gegen einen Arbeitgeber eine Kündigung rechtfertigen kann, wenn sie eine erhebliche Verletzung der Loyalitätspflicht darstellt. Der Ruf nach dem Gesetzgeber, das „Whistleblowing zu regeln“, ist unberechtigt und nicht geboten²⁶.

19. Lebenslaufbezogenes Arbeiten

Zu Recht wird betont, dass ältere Beschäftigte unverzichtbar im Arbeitsleben sind. Nicht zuletzt aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels werden ihre Erfahrungen und ihr Potential künftig zunehmend gefragt sein. Daher soll lebenslaufbezogenes Arbeiten unterstützt werden.

Es wird nicht im Einzelnen ausgeführt, was hiermit gemeint ist. Wünschenswert wäre jedenfalls, wenn die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von „Altersrentnern“ rechtssicher ausgestaltet würden. Es besteht hier erheblicher Klärungsbedarf (z. B. Sachgrundbefristung etc.)²⁷.

20. Tariftreue im Vergaberecht

Auf Länderebene bestehen bereits Vergabegesetze, die die Vergabe öffentlicher Aufträge von der Einhaltung allgemeinverbindlicher Tarifverträge abhängig machen. Die Koalitionspartner wollen eine „europarechtskonforme Einführung“ vergleich-

barer Regelungen auch auf Bundesebene prüfen, wobei auf zusätzliche bürokratische Hürden verzichtet werden soll.

Das am 1. 5. 2012 in Kraft getretene Tariftreue- und Vergabegesetz NRW (TVgG-NRW) zeigt indes den zu erwartenden zusätzlichen bürokratischen Aufwand für öffentliche Verwaltungen und insbes. die Unternehmen²⁸.

III. Zusammenfassung

Die Erfahrung zeigt, dass keinesfalls allen Ankündigungen in Koalitionsverträgen auch tatsächlich Taten gefolgt sind. Häufig ist es ganz anders gekommen als erwartet. Dass aber dieses Mal gerade im Bereich des Arbeits-, Tarif- und Sozialversicherungsrechts ganz erhebliche Verwerfungen zu erwarten sind, erscheint sicher. Positiv zu bewerten ist allerdings Folgendes:

Die angedachte Regelung der Tarifeinheit ist überfällig und allein i. S. des „Betriebsfriedens“ unverzichtbar. Das Bekenntnis zu den Sonderregelungen der Kurzarbeit ist zu begrüßen. Die erleichterte Befristung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG, die im Rahmen der Koalitionsgespräche diskutiert worden ist, soll offensichtlich unangetastet bleiben. Dies ist zum einen für die Flexibilität der Unternehmen aber auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmern („Brücke in die unbefristete Beschäftigung“) von besonderer Bedeutung.

Eine sinnvolle Beschränkung des sog. Vorbeschäftigungsverbots gem. § 14 Abs. 2 TzBfG sieht der Koalitionsvertrag bedauerlicherweise nicht vor. Nach der Rspr. des BAG gilt hier zwar eine dreijährige Begrenzung. Dies wird von den Instanzgerichten jedoch nicht akzeptiert²⁹, sodass bis zu einer weiteren Entscheidung des BAG bzw. ggf. des BVerfG eine nicht hinzunehmende Rechtsunsicherheit verbleibt, die der Gesetzgeber „endlich“ ausräumen sollte. Dies gilt für weitere arbeitsrechtliche „Baustellen“ (z. B. verlängerte Kündigungsfristen gem. § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB im Anschluss an die *Kücükdevici*-Entscheidung des EuGH), die im Koalitionsvertrag nicht angesprochen werden. Es bleibt zu hoffen, dass dies nicht bedeutet, dass der Gesetzgeber weiterhin untätig bleiben wird.

Über die arbeitsrechtlichen Aspekte hinaus gibt es in der Koalitionsvereinbarung zahlreiche Überlegungen, die Anlass zur Sorge geben müssen. Dies gilt u. a. für die angedachte Prüfung eines Unternehmensstrafrechts für multinationale Konzerne sowie die Vereinfachung des Rechts der Vermögensabschöpfung. Das bestehende Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht bietet bereits ausreichend Möglichkeiten, sodass die Einführung eines gesonderten Unternehmensstrafrechts abzulehnen ist. Dies gilt insbes. für ein Unternehmensstrafrecht nach dem gegenwärtig vorliegenden nordrhein-westfälischen Gesetzesvorschlag, das das bestehende Schuld- und Haftungsprinzip auf den Kopf stellt³⁰.

Fazit: Ein „modernes Arbeitsrecht“ stellt man sich wahrlich anders vor. Richtiger wäre folgende Überschrift „(Gefährlicher) Stresstest für Wirtschaft und Arbeitsplätze“.

23 *Schiefer/Borchard*, DB 2011 S. 2436; *dies.*, DB 2010 S. 1884.

24 EGMR vom 21. 7. 2011 – 28274/08, NZA 2011 S. 1269.

25 Siehe *Bissels/Lützelner*, PuR 2011 S. 3 ff.

26 *Schiefer*, PuR 2011 S. 177.

27 Zu den Rechtsfragen der vorübergehenden Weiterbeschäftigung von Altersrentnern siehe *Borchard*, PuR 2013 S. 218, *Schiefer*, in: *Hümmerich/Reufels*, Gestaltung von Arbeitsverträgen, 2. Aufl., S. 211 ff.

28 *Pöttering*, PuR 2012 S. 51.

29 ArbG Gelsenkirchen vom 26. 2. 2013 – 5 Ca 21/33/12, Berufung LAG Hamm – 4 Sa 524/13; LAG Baden-Württemberg vom 26. 9. 2013 – 6 Sa 28/13, EzASD 2013 Nr. 21 S. 7.

30 *Mallmann*, PuR 2013 S. 201 „Sühne ohne Schuld“.