

RA/FAArbR Prof. Dr. Bernd Schiefer, Düsseldorf

# Umsetzung der arbeits- und sozialrechtlichen Vorhaben der Großen Koalition – Bestandsaufnahme 2015

**RA/FAArbR Prof. Dr. Bernd Schiefer** ist Sozius der Arbeitsrechtskanzlei Schiefer Rechtsanwälte in Düsseldorf, Geschäftsführer der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW e.V., Professor für Arbeitsrecht an der Fresenius Hochschule in Köln und Herausgeber der Düsseldorfer Schriftenreihe zum Arbeits- und Sozialrecht.

**Kontakt:** autor@der-betrieb.de

Eine Reihe der arbeits- und sozialrechtlichen Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag 2013-2017 ist im Laufe der aktuellen Legislaturperiode, die mittlerweile seit etwa zwei Jahren läuft, umgesetzt worden. Weitere arbeitsrechtliche Gesetze sind vorgesehen und dürften in Kürze in Kraft treten. Der Beitrag liefert einen aktuellen Überblick über bereits umgesetzte sowie geplante Gesetzgebung der Großen Koalition und stellt die praxisrelevanten Problembereiche hierbei dar.

## I. Einleitung

Die Große Koalition hat sich in der laufenden Legislaturperiode zahlreiche arbeits- und sozialrechtliche Vorhaben „auf die Fahne geschrieben“. Viele Vorhaben sind zwischenzeitlich umgesetzt worden (vgl. chronologisch sortiert in Tab. 1). Weitere Vorhaben stehen noch auf der Agenda (vgl. thematisch sortiert in Tab. 2).

**Tab. 1: Bereits umgesetzte Vorhaben**

Vorhaben/Gesetzesänderung	Umsetzung
Rente mit 63	in Kraft getreten am 01.07.2014
Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über das Ende der Altersgrenze hinaus	in Kraft getreten am 01.07.2014
Erweiterung des Arbeitnehmerendegesetzes (AEntG)	geändert durch Art. 6 Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11.08.2014
Erleichterung von Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE)	geändert durch Art. 5 Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11.08.2014
Gesetzlicher Mindestlohn	in Kraft getreten am 16.08.2014
Pflege- und Familienpflegezeit	Änderungen in Kraft getreten am 01.01.2015
Flexibilisierung der Elternzeit	in Kraft getreten am 01.01.2015
Einführung des Elterngeld Plus	in Kraft getreten am 01.01.2015
Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen	in Kraft getreten am 01.05.2015
Tarifeinheitsgesetz	in Kraft getreten am 10.07.2015

Es ist bereits über die in Kraft getretenen Gesetze und Gesetzesvorhaben berichtet worden.<sup>1</sup> Im Folgenden wird kurz dargestellt, wie sich die Neuregelungen zwischenzeitlich ausgewirkt

1 Siehe Schiefer/Pöttering DB 2013 S. 2928 sowie Schiefer/Köster/Pöttering, DB 2014 S. 2891 und 2965.

**Tab. 2: Weitere geplante Vorhaben**

Bereich	Geplante Vorhaben
Fremdpersonaleinsatz	Verhinderung des „Missbrauchs“ von Werkverträgen
	Beschränkungen in der Zeitarbeit
Daten- und Informantenschutz	Beschäftigtendatenschutz
	„Whistleblowing“
Arbeitszeit	Kurzarbeit
	Teilzeitrecht
Entgelt	Entgeltgleichheit von Mann und Frau
	Tariftreue im Vergaberecht
Sonstiges	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
	Mutterschutz
	Schwerbehindertenvertretung

haben, welche gesetzlichen Regelungen des Weiteren umgesetzt worden sind bzw. mit welchen gesetzlichen Regelungen in Kürze zu rechnen ist.

## II. Bereits in Kraft getretene Regelungen

### 1. Mindestlohn

Über die wirtschaftlichen Auswirkungen des am 16.08.2014 in Kraft getretenen Mindestlohngesetzes (MiLoG), insb. die Folgen für Arbeitsplätze, wird nach wie vor gestritten.<sup>2</sup> Unstreitig ist indes, dass das Gesetz im betrieblichen Alltag zahlreiche Fragen aufwirft, die in ebenso zahlreichen Beiträgen behandelt werden.<sup>3</sup>

Hier können beispielartig alleine die folgenden „Knackpunkte“ angesprochen werden:

- Geltung des Mindestlohns im Transitverkehr,<sup>4</sup>
- Berechnung des Mindestlohns,<sup>5</sup>
- „Generalunternehmerhaftung“<sup>6</sup> und
- Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten.

#### a) Mindestlohn im Transitverkehr

Jeder Arbeitnehmer, der in Deutschland tätig ist, hat seit dem 01.01.2015 Anspruch auf Mindestlohn i.H.v. 8,50 € je Zeiteinheit (§ 1 Abs. 1 Satz 2 MiLoG). Im Grundsatz gilt: „Mindestlohn auf deutscher Scholle“.<sup>7</sup> Fraglich ist allerdings, ob dies auch für ausländische Arbeitnehmer auf der Durchreise gilt. Zum Teil wird die Auffassung vertreten, weder dem Wortlaut des Geset-

2 „Bestandsaufnahme – Einführung des allgemeinen Mindestlohns in Deutschland – Juni 2015“ des BMAS.

3 Zu den arbeitsrechtlichen Problemen im betrieblichen Alltag s. zuletzt Merkel/Götz, DB 2015 S. 1407; zu den „Knackpunkten“ des MiLoG s. auch Schiefer, PuR 2014 S. 227 und PuR 2015 S. 51.

4 Vgl. Moll/Katerndahl, DB 2015 S. 555.

5 Vgl. u.a. Jares, DB 2015 S. 307.

6 Vgl. Bissels/Falter, DB 2015 S. 65.

7 Thüsing, FAZ vom 08.01.2015 S. 17.

zes noch den europäischen Regelungen sei ein Sonderrecht „Transit“ zu entnehmen. Alles andere sei „Auslegungsvoodoo“, von dem man die „Finger lassen solle“.<sup>8</sup> Wohl zu Recht geht allerdings die EU-Kommission davon aus, dass die Anwendung des MiLoG auf alle Verkehrsleistungen, die deutsches Gebiet berühren, eine unverhältnismäßige Einschränkung der Dienstleistungs- und Warenverkehrsfreiheit und Behinderung des Binnenmarkts durch unangemessene Verwaltungshürden darstelle. Dies gelte vor allem für den Transit- und „bestimmte grenzüberschreitende Beförderungsleistungen“. Insoweit sind bereits frühzeitig Nachbesserungen angemahnt worden. Die EU-Kommission hat nunmehr am 19.05.2015 ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland wegen Anwendung des MiLoG auf ausländische Arbeitnehmer im Transport eingeleitet. Die Kontrolle und Ahndung von Mindestlohnverstößen im reinen Transitverkehr – nicht jedoch für das Erbringen von Transportdienstleistungen innerhalb Deutschlands – bleibt bis zu einer endgültigen Entscheidung hierzu ausgesetzt.<sup>9</sup>

#### b) Berechnung des Mindestlohns

Offen ist auch die Frage, welche Lohnbestandteile auf den Mindestlohn angerechnet werden können. Die vom Bundesrat geforderte Klarstellung, ob und wenn ja, welche Lohnbestandteile auf das Stundenentgelt anzurechnen sind, ist vor dem Hintergrund der geltenden Rspr. als überflüssig erachtet worden. Verwiesen wurde insoweit auf die Entscheidung des EuGH vom 07.11.2013,<sup>10</sup> wonach in die Mindestlohnberechnung Vergütungsbestandteile einbezogen werden, wenn sich das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht verändert („Lohn im eigentlichen Sinne“). Nach der ebenfalls zum AEntG ergangenen Entscheidung des BAG vom 16.04.2014<sup>11</sup> ist bei der Anrechnung von Leistungen auf den tariflichen Mindestlohn darauf abzustellen, ob die vom Arbeitgeber erbrachte Leistung ihrem Zweck nach diejenige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers abgelten soll, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist (sog. funktionelle Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen/Normalleistung).

Ob diese zum AEntG ergangene Rspr. allerdings uneingeschränkt auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG anwendbar ist, ist offen. Die Verwirrung ist groß.

Nach einer Entscheidung des ArbG Berlin vom 04.03.2015<sup>12</sup> muss – da das MiLoG keine Regelung beinhaltet, ob und ggf. welche Entgeltbestandteile anrechenbar sind – davon ausgegangen werden, dass der Mindestlohn lediglich der Vergütung der „Normalleistung“ dient. Danach kommt es also darauf an, ob eine Leistung im konkreten Fall das vergütet, was der Arbeitnehmer „normalerweise“ tun muss oder ob eine Zahlung für überobligatorische Leistungen erfolgt. Zusätzliches Urlaubsgeld wird nicht für eine Normalleistung des Arbeitnehmers gezahlt und ist somit nicht auf den Mindestlohn anrechenbar. Gegen die Anrechenbarkeit einer Sonderzahlung auf den Mindestlohn spricht es nach Ansicht des ArbG, wenn sie als Einmalzahlung erst am Jahresende für das gesamte Jahr rückwirkend erfolgt und damit weit außerhalb des letzten

Fälligkeitszeitraums (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG). Fehlt es an der Anrechenbarkeit der anderweitigen Vergütungsbestandteile auf den Mindestlohn, seien alle Handlungen, die darauf gerichtet sind, gleichwohl eine Anrechnung zu erreichen, objektiv als Umgehung des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs und damit als unzulässig anzusehen.

Das ArbG Düsseldorf kommt mit Entscheidung vom 20.04.2015<sup>13</sup> zu dem Ergebnis, dass alle Zahlungen mindestlohnwirksam sind, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung mit Entgeltcharakter jew. im gesetzlichen Fälligkeitszeitraum nach § 2 Abs. 1 MiLoG ausgezahlt werden. Gemessen an diesen Grundsätzen kann jedenfalls ein Leistungsbonus europarechtskonform auf den Mindestlohn angerechnet werden.<sup>14</sup>

#### c) „Generalunternehmerhaftung“

Die aus dem AEntG übernommene Auftraggeberhaftung (§ 13 MiLoG i.V.m. § 14 AEntG) hat zunächst dazu geführt, dass Unternehmen sich gegenseitig mit Schreiben überziehen, mit denen im Wege einer sog. „Mindestlohn-Compliance“ der Versuch gemacht wird, eine etwaige Inanspruchnahme bei Nichteinhaltung der Bestimmungen des MiLoG durch vertragliche Regelungen (Freistellung; Schadensersatz; Kontrolle der Einhaltung des MiLoG; Informationspflichten; Zurückbehaltungsrechte; Vertragsstraferegelungen) auszuschließen. Hierbei wird bisweilen übersehen, dass ein solcher „Haftungsausschluss“ allenfalls im Verhältnis Auftraggeber/Auftragnehmer, nicht aber gegenüber dem Arbeitnehmer gelten kann. Ungeklärt ist die Reichweite dieser Haftungsregelung. Zum Teil wird vertreten, dass sich hieraus ohne Einschränkung eine „Generalunternehmerhaftung“ ergibt, und zwar ungeachtet dessen, welcher Natur die Arbeiten sind, die der Unternehmer vergibt bzw. ob der Subunternehmer der gleichen Branche angehört. Zur Vermeidung einer völlig ausufernden Haftung wird aber unter Bezugnahme auf die Rspr. des BAG zum AEntG<sup>15</sup> – richtigerweise – angenommen, dass eine Haftung nur bei Inanspruchnahme eines Dritten „unmittelbar zur Erfüllung der eigenen vertraglichen Verpflichtung“ in Betracht kommen kann. Eine Haftung bei Vergabe von Aufträgen an Dritte bei Erfüllung von Eigenaufgaben (z.B. die Reinigung des Büros nach Dienstschluss) scheidet danach aus.<sup>16</sup> Das BMAS<sup>17</sup> hat angekündigt, dass es gemeinsam mit dem BMF gegenüber den Behörden der Zollverwaltung klarstellen werde, dass sowohl bei der zivilrechtlichen Haftungsfrage als auch bei der Anwendung der Bußgeldvorschriften ein „eingeschränkter“ Unternehmerbegriff zugrunde gelegt wird, wie ihn das BAG für die zivilrechtliche Haftung im AEntG entwickelt hat. Dabei übernimmt ein Unternehmen nur die Verantwortung für beauftragte Unternehmen, wenn eigene vertraglich übernommene Pflichten weitergegeben werden. Hiermit werde in den meisten Fällen einer Beauftragung eines anderen Unternehmers klargestellt, dass hier im Hinblick auf den Mindestlohn keine Auftraggeberhaftung besteht. Ob darüber hinaus dauerhaft praktische Probleme bei der Auftraggeberhaftung auftreten, will das BMAS kontinuierlich beobachten und ggf. weitere Vorschläge unterbreiten.

8 Thüsing, NZA 2015, Heft 12, Editorial, „Mindestlohn auf der Durchfahrt“.

9 Vgl. Fn. 2.

10 EuGH vom 07.11.2013 – Rs. C-522/12, NZA 2013 S. 1359.

11 BAG vom 16.04.2014 – 4 AZR 802/11, DB 2014 S. 2659; vgl. auch Lindemann/Kafka, DB 2015 S. 1664.

12 ArbG Berlin vom 04.03.2015 – 54 Ca 14420/14, DB0697990 = BB 2015 S. 692; vgl. auch Lindemann/Kafka, DB 2015 S. 1664.

13 ArbG Düsseldorf vom 20.04.2015 – 5 Ca 1675/15, DB0697992, vgl. auch Lindemann/Kafka, DB 2015 S. 1664.

14 Zu den Einzelheiten s. Merz, PuR 2015 S. 158.

15 BAG vom 28.03.2007 – 10 AZR 76/06, DB0218048 = ArbRB 2007 S. 226.

16 Grau/Sittard, ArbRB 2014 S. 336 (338); Mauthner/Ried, AuA 2014 S. 518.

17 Vgl. Fn. 2.

#### d) Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten

§ 17 MiLoG enthält Aufzeichnungs- und Dokumentationsverpflichtungen bezogen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bestimmten Branchen und auf geringfügig Beschäftigte außerhalb von Privathaushalten in allen Branchen.<sup>18</sup> Ein Verstoß gegen die Bestimmung ist bußgeldbewehrt (bis zu 30.000 €).

In der Mindestlohndokumentationsverpflichtungsverordnung (MiLoDokV) sind gewisse Erleichterungen vorgesehen für Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt 2.958 € überschreitet und bei denen die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten nach § 16 Abs. 2 ArbZG eingehalten werden, d.h. bei denen die Arbeitsstunden aufgezeichnet werden, sobald sie mehr als acht Stunden täglich betragen.

Die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) sieht zusätzlich vor, dass die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit bei Arbeitnehmern aufgezeichnet werden muss, soweit diese mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt sind, dabei keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit unterliegen (Beginn und Ende) und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können. Arbeitnehmer, die diese Voraussetzungen erfüllen, arbeiten bspw. in der Abfallsammlung, als Paketzusteller oder als Straßenreiniger (§ 1 Abs. 2 MiLoAufzV).

Nunmehr – ein halbes Jahr nach Einführung des Mindestlohns – werden die umstrittenen Dokumentationspflichten weiter gelockert. Bei Arbeitsverhältnissen mit längerem Bestand entfällt die Arbeitszeitaufzeichnungspflicht, wenn der regelmäßige Lohn 2.000 € brutto übersteigt und das sich hieraus ergebende Nettoentgelt jew. für die letzten tatsächlich abgerechneten zwölf Monate regelmäßig ausgezahlt worden ist.<sup>19</sup> Die Gehaltsschwelle von 2.958 € entfällt damit aber nicht vollständig.

Die Aufzeichnung von Überstunden nach dem ArbZG soll nicht mehr durch den Zoll überprüft werden. Die nach dem ArbZG bestehenden Verpflichtungen bleiben bestehen, werden aber wie früher ausschließlich durch die zuständigen Behörden kontrolliert.<sup>20</sup>

#### 2. Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über das Ende der Altersgrenze hinaus

Die ab dem 01.07.2014 geltende Befristungsregelung des § 41 Satz 3 SGB VI (Hinausschieben des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus)<sup>21</sup> greift ersichtlich zu kurz. § 41 Satz 3 SGB VI regelt ausschließlich das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts bei Erreichen der Regelaltersgrenze in einem schon bestehenden Arbeitsverhältnis. Zwischen bisheriger Beschäftigung und Weiterbeschäftigung darf keine Unterbrechung liegen. Die Vorschrift findet daher keine Anwendung, wenn es um die Wiedereinstellung von Altersrentnern geht, bspw. im Rahmen eines Rückholprogramms von bereits bewährten Fachkräften aus dem Ruhestand.<sup>22</sup> In diesen Fällen muss der Arbeitgeber die allgemeinen Vorgaben des TzBfG prüfen, um das Risiko zu vermeiden, dass wegen einer unwirksamen Befristung

nach § 16 Satz 1 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande kommt.

Nach Ansicht des BAG rechtfertigt der Bezug der gesetzlichen Altersrente allein keine Befristung des Arbeitsverhältnisses aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen. Erforderlich sei in diesem Fall zusätzlich, dass die Befristung einer konkreten Nachwuchsplanung des Arbeitgebers diene.<sup>23</sup> Die „Sachgrundbefristung“ mit einem „wiedereingestellten“ Altersrentner ist also nach wie vor mit einem hohen Risiko behaftet.

I.Ü. ist weiterhin nicht geklärt, ob das „Hinausschieben“ gem. § 41 Satz 3 SGB VI i.S. der „Verlängerung“ gem. § 14 Abs. 2 TzBfG zu verstehen ist und mithin eine inhaltliche Modifikation ausgeschlossen ist.<sup>24</sup>

Es bleibt festzuhalten:

Die gesetzlichen Regelungen zur befristeten Beschäftigung von Altersrentnern werden den Erfordernissen des demografischen Wandels nicht gerecht. Die von der Bundesregierung eingesetzte Arbeitsgruppe, die Vorschläge für eine Neuordnung erarbeiten soll, ist gefordert, den Bedürfnissen nach mehr Flexibilität auf Arbeitgeber-, aber auch auf Arbeitnehmerseite Rechnung zu tragen.<sup>25</sup>

#### 3. Elterngeld und Elternzeit

Die Neuregelungen zum Elterngeld und zur Elternzeit, die am 01.01.2015 in Kraft getreten sind,<sup>26</sup> gelten für die ab dem 01.07.2015 geborenen oder angenommen Kinder. Zusammenfassend lassen sie sich wie folgt darstellen:<sup>27</sup>

- Die Elternzeit beläuft sich nach wie vor auf die Dauer von maximal drei Jahren für jedes Elternteil pro Kind (§ 15 Abs. 2 Satz 1 BEEG).
- Es kann aber nunmehr ein Anteil von bis zu 24 Monaten (bisher 12 Monate) zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden (§ 15 Abs. 2 Satz 2 BEEG). Eines Übertragungsakts oder Zustimmungserfordernisses bedarf es nicht mehr.
- Neu ist darüber hinaus die Möglichkeit der Verteilung auf drei (bisher: zwei) Zeitabschnitte. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Abs. 1 Satz 6 BEEG).
- Der Arbeitgeber kann nur die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit – innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags – aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll (§ 16 Abs. 1 Satz 7 BEEG). Diese Ablehnung ist allerdings nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich, d.h. die Gründe müssen schwerwiegend – zwingend oder unabweisbar – sein.<sup>28</sup> De facto ist eine Ablehnung damit weitestgehend ausgeschlossen. In den ersten drei Lebensjahren

18 Siehe i.E. Schiefer, PuR 2015 S. 51 (54).

19 Vgl. Bestandsaufnahme zum MiLoG des BMAS (s. Fn. 2), S. 7.

20 Vgl. Fn. 19.

21 Schiefer/Köster/Pöttering, DB 2014 S. 2965.

22 Siehe i.E. Beitz, PuR 2015 S. 78 (79); Grimm, ArbRB 2015 S. 92; Klösel/Reitz, NZA 2014 S. 1366; Toguntke, NZA 2014 S. 1372; Wiesen, ZfA 2014 S. 217; zum „Rentnerarbeitsverhältnis“ s. auch Jungblut/Hinrichs, DB 2014 S. 2107.

23 BAG vom 11.02.2015 – 7 AZR 17/13, DB0702759, (Pressemitteilung), BB 2015 S. 499; zur Sachgrundbefristung siehe i.E. Sowka, Befristete Arbeitsverträge, Düsseldorf Schriftenreihe, 4. Aufl., März 2014, S. 41 ff.

24 Siehe hierzu Schiefer/Köster/Pöttering, DB 2014 S. 2965.

25 Beitz, PuR 2015 S. 78 (81).

26 Schiefer/Köster/Pöttering, DB 2014 S. 2965.

27 Zur „Elternzeit nach neuem Recht“ s. i.E. Sowka, PuR 2014 S. 164 und PuR 2015 S. 10 sowie ausführlich demnächst Sowka, „Elternzeit“, Düsseldorf Schriftenreihe, 7. Aufl. Sept. 2015; zu den ungeklärten (Rechts)Fragen aus der Praxis siehe Fechler/Scheffzek, NZA 2015 S. 778.

28 Sowka, PuR 2015 S. 11; Forst, DB 2015 S. 68.

des Kindes können Eltern dagegen unter Einhaltung der Ankündigungsfrist bis zu dreimal Elternzeit beanspruchen, ohne dass dem betriebliche Gründe entgegengehalten werden können (§ 16 Abs. 1 Satz 6 BEEG).

- Neu ist auch die an § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG angelehnte Zustimmungsfiktion für die Geltendmachung eines Teilzeitanspruchs während der Elternzeit. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Beantragt der Arbeitnehmer die Verringerung der Arbeitszeit in einer Elternzeit, die zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegt, muss der Arbeitgeber innerhalb von acht Wochen seine Ablehnung erklären. Andernfalls gilt seine Zustimmung als erteilt (§ 15 Abs. 7 Satz 5 BEEG). Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis – wie bisher – ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. Im Hinblick auf den Beginn des Kündigungsschutzes ist allerdings künftig zu differenzieren. Der Kündigungsschutz beginnt frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

Die hohe Flexibilität, die der Gesetzgeber dem „Elternzeitler“ durch Übertragbarkeit der Elternzeit sowie die Erweiterung auf drei Zeitabschnitte einräumt, ist für die Unternehmen schwer beherrschbar. Gleiches gilt für die unterschiedlichen Fristen, die im Hinblick auf die Antragstellung sowie eine etwaige Ablehnung zu beachten sind. Rspr. zu den geänderten Regelungen liegt – soweit ersichtlich – noch nicht vor.

#### 4. Pflege- und Familienpflegezeit

Ab dem 01.01.2015 sind erhebliche Änderungen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) in Kraft getreten.<sup>29</sup> Anders als im Koalitionsvertrag vorgesehen, sind PflegeZG und FPfZG nicht unter „einem Dach“ zusammengefasst worden.

Stattdessen werden beide Gesetze im Hinblick auf Freistellungs- und Darlehensansprüche, Kündigungsschutz, Befristungsmöglichkeiten, Begriffsbestimmungen etc. sehr unübersichtlich miteinander verzahnt.

Ab dem 01.01.2015 gibt es die folgenden „Freistellungsansprüche“ (bzw. Leistungsverweigerungsrechte):

- max. 10-tägige Akutpflege gem. § 2 PflegeZG,
- max. 6-monatige Langzeitpflege gem. § 3 PflegeZG,
- Freistellung zur Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen gem. § 3 Abs. 5 PflegeZG und § 2 Abs. 5 FPfZG,
- bis zu 3-monatige Freistellung zur Sterbebegleitung gem. § 3 Abs. 6 PflegeZG,
- max. 24-monatige Freistellung für eine Familienpflegezeit gem. § 2 FPfZG.

Zu diesen komplizierten Neuregelungen finden sich in der Literatur bislang nur wenige Beiträge.<sup>30</sup> Rspr. zu den Neure-

gelungen liegt – soweit ersichtlich – nicht vor. Offenbar ist die Inanspruchnahme gering.

Dies mag zum einen an der Komplexität der Regelungen liegen. Zum anderen gibt es aber in den Unternehmen zahlreiche konsensuale Modelle (z.B. Pflege-Sabbatical etc.), die den praktischen Bedürfnissen erheblich besser gerecht werden als der nunmehr vorgesehene „gesetzliche Zwang“.<sup>31</sup>

#### 5. Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen

Am 01.05.2015 ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in Kraft getreten. Das Gesetz sieht in zwei Stufen Maßnahmen zur Erhöhung der Präsenz von Frauen in Führungspositionen vor.<sup>32</sup> Für Aufsichtsräte in Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, gilt künftig eine Geschlechterquote von 30%. Erfasst werden damit Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien, die in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Gleiches gilt für die Europäischen Aktiengesellschaften (SE).

Diese Unternehmen müssen ab dem 01.01.2016 sukzessive eine Quote von 30% Frauen/Männer für die dann neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten anstreben. Eine quotenwidrige Wahl ist nichtig. Die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Plätze bleiben rechtlich unbesetzt („leerer Stuhl“).

Darüber hinaus werden Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und den beiden obersten Managementebenen unter dem Vorstand festzulegen. Über die Zielgrößen und deren Erreichung müssen sie öffentlich berichten. Dies gilt für:

- Aktiengesellschaften,
- Kommanditgesellschaften auf Aktien,
- GmbH,
- Genossenschaften,
- Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit,

mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Zu beachten ist, dass abweichend von der 500-Arbeitnehmer-Grenze nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 Drittenbeteiligungsgesetz auch Aktiengesellschaften unter die Regelung fallen, die vor dem 10.08.1994 eingetragen worden sind und keine Familiengesellschaften darstellen. Bei solchen Aktiengesellschaften sind unabhängig von der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die genannten Anforderungen des Gesetzes – Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Managementebenen, öffentlicher Bericht über die Zielgrößen und deren Erreichung – zu erfüllen.

Das dürfte jedoch bei den kleineren Aktiengesellschaften auf die erste Managementebene unterhalb des Vorstands beschränkt sein, sofern darunter nicht mehr von „Managementebenen“ gesprochen werden kann. Über Zielgrößen und deren Erreichung müssen die Unternehmen im Lagebericht nach § 289 HGB berichten. Eine Mindestzielgröße ist nicht vorgesehen. Die Unternehmen können sie selbst setzen und an ihren Strukturen ausrichten. Dabei ist jedoch folgende

<sup>29</sup> Siehe hierzu Schiefer/Köster/Pöttering, DB 2014 S. 2965; i.E. Schiefer/Heitmann, Düsseldorf Schriftenreihe, März 2015, Krankheit im Arbeitsverhältnis, Checkliste, Rn. 486 ff.

<sup>30</sup> Müller, BB 2014 S. 3125; zu den neuen Rahmenbedingungen für pflegende Arbeitnehmer s. Oberthür, ArbRB 2015 S. 49; Sasse, DB 2015 S. 310; Thüsing, BB 2015 S. 181.

<sup>31</sup> Schiefer/Köster/Pöttering, DB 2014 S. 2965; Sieg/Viethen, PuR 2012 S. 147.

<sup>32</sup> Wozalla, PuR 2015 S. 117.

Vorgabe zu beachten: Liegt der Frauenanteil in einer Führungsebene unter 30%, so dürfen die Zielgrößen nicht hinter dem tatsächlichen Status quo zurückbleiben.

Die spätestens bis zum 30.09.2015 erstmals festzulegende Frist zur Erreichung der Zielgrößen darf nicht länger als bis zum 30.06.2017 dauern. Die nachfolgenden Fristen dürfen nicht länger als fünf Jahre sein.

Das Gesetz wird unter europarechtlichen und verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten als problematisch erachtet.<sup>33</sup> Dies gilt insb. für die im Gesetz vorgesehenen festen Zielgrößen. In der betrieblichen Praxis werden insb. mittelständische Unternehmen erheblich Probleme bei der Festlegung und der anschließenden Erreichung der Zielgrößen haben. Vielfach dürfte es gerade für Unternehmen mit schlanken Führungsstrukturen schwierig sein, kurzfristig die vom Gesetzgeber gewünschten Zielgrößen zu erreichen. Fraglich ist auch, ob insb. den Industrieunternehmen adäquat ausgebildete Frauen im ausreichenden Maße „zur Verfügung stehen“.

## 6. Tarifeinheitgesetz

Am 10.07.2015 ist – endlich – das Gesetz zur Tarifeinheit in Kraft getreten. Nach Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit durch das BAG mit Entscheidung vom 07.07.2010<sup>34</sup> konnten für dieselben Beschäftigtengruppen unterschiedliche Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften gleichzeitig zur Anwendung gelangen (Tarifkollision), wodurch – so zu Recht die Gesetzesbegründung – die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie beeinträchtigt wurde.

Ziel des Tarifeinheitgesetzes ist es, diese Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu sichern. Kernnorm des neuen Gesetzes ist § 4a Tarifvertragsgesetz (TVG), in dessen Abs. 1 das Ziel des Gesetzes wie folgt beschrieben wird:

„Zur Sicherung der Schutzfunktion, Verteilungsfunktion, Befriedigungsfunktion sowie Ordnungsfunktion von Rechtsnormen des Tarifvertrags werden Tarifkollisionen im Betrieb vermieden.“

Das Tarifeinheitgesetz greift Elemente des Vorschlags von BDA und DGB auf, den diese gemeinsam im Juni 2010 vorgelegt haben, um durch eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit das Tarifvertragssystem in geordneten Bahnen zu halten. Die gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit ändert indes nichts am Arbeitskämpfrecht. Hier fehlt nach wie vor eine gesetzliche Regelung.

In der Gesetzesbegründung wird allerdings betont, dass über die Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen, mit denen ein kollidierender Tarifvertrag erwirkt werden soll, im Einzelfall i.S. des Prinzips der Tarifeinheit zu entscheiden ist. Der Arbeitskampf sei Mittel zur Sicherung der Tarifautonomie. Dies ist jedoch nicht der Fall, soweit dem Tarifvertrag, der mit ihm erwirkt werden soll, eine ordnende Funktion offensichtlich nicht mehr zukommen würde, weil die abschließende Gewerkschaft keine Mehrheit der organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb haben würde. Dabei sind im Rahmen der Prüfung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Dazu können auch Strukturen des Arbeitgebers und die Reichweite von Tarifverträgen gehören.

§ 4a Abs. 2 Satz 1 TVG stellt klar, dass Arbeitgeber nach § 3 TVG an die Tarifverträge mehrerer Gewerkschaften gebunden

sein können. Durch das TVG wird – so die Gesetzesbegründung – weder das Entstehen tarifpluraler Situationen verhindert noch werden bestehende Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifpartner beschränkt. Der Grundsatz der Tarifeinheit greift nur subsidiär, wenn eine autonome Verständigung der Gewerkschaften nicht gelingt. Als Einigungsmöglichkeiten stehen nach der Gesetzesbegründung i.E. folgende Optionen zur Verfügung:

- die Abgrenzung der jeweiligen Zuständigkeit;
- die Bildung von Tarifgemeinschaften;
- der Abschluss inhaltsgleicher Tarifverträge;
- der Abschluss von Anschlussstarifverträgen (Nachzeichnung);
- verbandsinterne Konfliktlösungsverfahren;
- Gestattung der Ergänzung von Tarifverträgen durch tarifliche Regelungen anderer Gewerkschaften.

Nur wenn all diese Möglichkeiten nicht greifen, soll nach § 4 Abs. 2 TVG das Mehrheitsprinzip zur Anwendung kommen.<sup>35</sup> Das Gesetz wird in der Literatur zum Teil massiv kritisiert. Gerügt wird die Verletzung der positiven Koalitionsfreiheit sowie der negativen Koalitionsfreiheit der Mitglieder der verdrängten Gewerkschaft. Zudem verstoße das Tarifeinheitgesetz gegen internationales Recht (insb. Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention, EMRK).<sup>36</sup> Dagegen weisen andere Autoren nach, dass es Aufgabe des Gesetzgebers ist, die Rahmenbedingungen für eine funktionierende Tarifautonomie zu gestalten. Das betriebsbezogene Mehrheitsprinzip verkörpert eine ebenso sachgerechte wie angemessene und ausgewogene Sicherung für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie. Zur angemessenen Wahrung von Minderheitsrechten sieht das Gesetz eine Anhörung und Nachzeichnung vor. Darüber hinaus bestehen gegen das Gesetz auch im Hinblick auf Art. 11 EMRK keine Bedenken.<sup>37</sup> Das TVG leistet damit einen wichtigen Beitrag für die Stärkung der Tarifautonomie. Es ist ein wichtiger Pflock gegen die weitere Zerfaserung der Tarifautonomie und daher unverzichtbar.<sup>38</sup>

## 7. Rente mit 63

Wer 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit oder mit Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung zurückgelegt hat, kann seit dem 01.07.2014 bereits nach Vollendung des 63. Lebensjahres abschlagsfrei in Rente gehen. Dass diese Regelung angesichts der demografischen Entwicklung ein falsches Signal aussendet, ist bereits dargestellt worden.<sup>39</sup> Nunmehr lässt sich feststellen, dass die Rente mit 63 den Arbeitsplatzaufbau nahezu zum Erliegen gebracht hat. Aktuelle Daten der Bundesagentur für Arbeit zufolge sind Ende September 2014 in NRW 365.266 Menschen im Alter von 60 bis 65 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen. Dies waren gerade einmal 0,65% mehr als Ende Juni 2014. Im Jahr zuvor hatte die Arbeitsmarktstatistik für diese Altersgruppe für diesen Zeitraum noch ein Plus von 2,6% und 2012 von 3,0% ausgewiesen. Die aktuelle Zuwachsrate ist die mit Abstand niedrigste seit acht Jahren.

35 Siehe i.E. Melot de Beauregard, DB 2015 S. 1527, zum Tarifeinheitgesetz siehe auch Greiner, NZA 2015 S. 769.

36 Vgl. Fn. 31.

37 Scholz/Lingemann/Ruttloff, NZA 2015, Heft 1, Beilage, S. 3.

38 Wolf, PuR 2015 S. 149.

39 Schiefer/Köster/Pöttering, DB 2014 S. 2965.

33 Hohenstatt/Willemsen/Naber, ZIP 2014 S. 2220; zur Frauenquote s. auch Wasmann/Rothenburg, DB 2015 S. 291; Röder/Arnold, NZA 2015 S. 279; Düwell, FA 2015 S. 100.

34 BAG vom 07.07.2010 – 4 AZR 549/08, DB 2010 S. 2107.

Auch das politisch gewollte Beschäftigungswachstum Älterer, das sich in NRW in der Altersgruppe der 60- bis 65-Jährigen binnen acht Jahren um 200.000 mehr als verdoppelt hatte, ist damit gestoppt worden.<sup>40</sup>

### III. Weitere Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag

#### 1. Entgeltgleichheit

Auf der Basis der Vereinbarungen im Koalitionsvertrag plant das Bundesfamilienministerium ein sog. Entgelttransparenzgesetz. Zudem sollen Initiativen zum Thema „Entgeltgleichheit und Tarifverträge“ ergriffen werden. Hier lässt sich die Agenda wie folgt beschreiben:

- Pflicht zur Stellungnahme;
- Auskunftsanspruch;
- verbindliche Verfahren und
- Initiative der Tarifpartner.

Zum Zweck der besseren Geltendmachung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ soll für Unternehmen ab 500 Beschäftigten – i.S.v. mehr Transparenz – die Verpflichtung begründet werden, im Lagebericht nach dem HGB auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit Stellung zu nehmen.

Hierauf aufbauend soll für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein individueller Auskunftsanspruch festgelegt werden. Darüber hinaus sollen Unternehmen dazu aufgefordert werden, mithilfe verbindlicher Verfahren und gemeinsam mit den Beschäftigten unter Beteiligung der Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter im Betrieb in eigener Verantwortung erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen.

Schließlich soll eine Initiative gemeinsam mit den Tarifpartnern gestartet werden, um die „Muster von struktureller Entgeltungleichheit in Tarifverträgen zu erkennen und zu überwinden.“

Kern der Gesetzesinitiative ist ein gesetzlicher Auskunftsanspruch, der vorsieht, dass Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bezüge der Beschäftigten, die innerhalb des Unternehmens gleichwertige oder vergleichbare Tätigkeiten ausüben, offenlegen müssen.<sup>41</sup> Nach ersten Vorstellungen des Bundesfamilienministeriums soll der Anspruch sich u.a. beziehen auf das Durchschnittsentgelt und die Entgeltspanne einer Vergleichsgruppe von mindestens drei vergleichbaren Kollegen anderen Geschlechts.

Hier bleibt die weitere Diskussion abzuwarten, die u.a. auch berücksichtigen sollte, inwieweit derartige Auskunftsansprüche mit dem Datenschutz zu vereinbaren sind und ggf. erheblichen Unfrieden in die Betriebe hineinragen werden.

#### 2. Zeitarbeit und Werkverträge

Zu den im Koalitionsvertrag vorgesehenen Änderungen im Recht der Werkverträge und der Zeitarbeit hat das Bundesarbeitsministerium zu einem „Dialog“ mit den Sozialpartnern eingeladen. Dabei ist Folgendes zu bedenken:

Werkverträge sind ein unverzichtbarer Gestaltungsfaktor der arbeitsteiligen Wirtschaft. Die Vielgestaltigkeit ihrer Einsatzmöglichkeiten spricht für eine strikte Zurückhaltung bei der geplanten Einschränkung der Vertragsfreiheit. Verlässliche Zahlen, die den angeblich breiten missbräuch-

lichen Einsatz von Werkverträgen belegen, liegen nach wie vor nicht vor.<sup>42</sup>

Die angedachten gesetzlichen Regelungen zur Beschränkung der Zeitarbeit (insb. die Beschränkung der Zeitarbeit auf 18 Monate) könnten die positiven Effekte der Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt erheblich gefährden.

Gegenwärtig bleibt der dringende Appell, das gesetzgeberische Vorhaben besonnen und wohlüberlegt umzusetzen und weiteren Flurschaden von der Wirtschaft abzuwenden.<sup>43</sup>

#### 3. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BAG hat zwischenzeitlich<sup>44</sup> die wesentlichen Rahmenbedingungen des sog. BEM weiter präzisiert, sodass es der im Koalitionsvertrag vorgesehenen „Stärkung“ und Ausgestaltung des BEM mit „mehr Verbindlichkeit“ nicht bedarf. Das BEM ist danach ein rechtlich regulierter verlaufs- und ergebnisoffener „Suchprozess“, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln soll. Die Initiative zur Durchführung des BEM trägt der Arbeitgeber. Die Durchführung des BEM ist zwar keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für die krankheitsbedingte Kündigung. Sie kann sich aber – wie vom BAG i.E. dargestellt – auf die Darlegungs- und Beweislast in einem Kündigungsschutzprozess betreffend die soziale Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung auswirken.<sup>45</sup>

#### 4. Informantenschutz im Arbeitsverhältnis/Whistleblowing

Zum sog. Whistleblowing fand am 16.03.2015 eine Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Bundestags statt.<sup>46</sup> Ein Gesetzentwurf von Bündnis 90/Die Grünen, der u.a. eine Verankerung eines Anzeigerechts in einem neuen § 612b BGB vorsieht, wurde in zweiter Lesung abgelehnt. Gleiches gilt für einen Antrag der Fraktion Die Linke<sup>47</sup> zur Anerkennung der wirtschaftlichen Bedeutung von Whistleblowing.

Tatsächlich sind sog. Hinweisgeber durch bestehende gesetzliche Regelungen (z.B. § 17 Abs. 2 ArbSchG, §§ 53 ff. BImSchG, §§ 84, 85 BetrVG; § 612a BGB, § 25a KWG – seit 01.01.2014; Art. 32 der sog. Marktmissbrauchsverordnung – Anwendung ab dem 03.07.2016 in allen Mitgliedstaaten)<sup>48</sup> geschützt.

Flankiert wird dies durch die Rspr. des EGMR<sup>49</sup> sowie der deutschen Gerichte,<sup>50</sup> sodass kein Handlungsbedarf besteht. Ausreichend und ggf. empfehlenswert ist die Schaffung von Whistleblowing-Systemen, die die Unternehmen ohne gesetzliche Vorgaben auf die betrieblichen Besonderheiten zuschneiden können.<sup>51</sup>

Abzuwarten bleiben insoweit die weiteren Beratungen zum EU-Richtlinienvorschlag zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen, wobei hier daraufhinzuwirken bleibt, dass die differenzierten deutschen Kriterien zum Whistleblowing nicht infrage gestellt werden.

42 Siehe bereits Schiefer/Köster/Pöttering, DB 2014 S. 2965.

43 Bissels, DB 2015, Heft 20, Gastkommentar „Wie die „GroKo“ ein Rad zurückdreht – oder die geplante gesetzliche Re-Regulierung des Fremdpersonaleinsatzes“ (abrufbar unter DB0695549).

44 Siehe zuletzt Schiefer/Köster/Pöttering, DB 2014 S. 2965.

45 Siehe zuletzt BAG vom 20.11.2014 – 2 AZR 755/13, DB 2015 S. 1290; Schiefer/Heitmann, a.a.O. (Fn. 29), Kap. 4; zum BEM siehe auch Schiefer/Borchard, DB 2011 S. 2435.

46 <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/030/1803039.pdf> (letzter Abruf: 29.07.2015).

47 <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/030/1803043.pdf> (letzter Abruf: 29.07.2015).

48 Zu den arbeitsrechtlichen Aspekten des Whistleblowings s. insb. Scheicht/Loy, DB 2015 S. 803.

49 EGMR vom 21.07.2011 – Rs. 28274/08, NZA 2011 S. 1269.

50 Siehe zur aktuellen Rspr. deutscher Gerichte Scheicht/Loy, DB 2015 S. 803 (804 ff.).

51 Scheicht/Loy, DB 2015 S. 803 (805 f.).

40 Engemann, PuR 2015 S. 97.

41 Pacher/Siemer/Zmitko, B+P 2015 S. 375; Dick, PuR 2015 S. 121: „Gleichmacherei ist kein Rechtsgrundsatz“.

#### IV. Zusammenfassung

U.a. die Mängel des MiLoG zeigen, dass bei der Umsetzung der arbeits- und sozialrechtlichen Vorhaben des Koalitionsvertrags die Gesetze nicht mit „heißer Nadel gestrickt“ werden sollten. Insoweit verbleibt auch an dieser Stelle der dringende Appell, die gesetzgeberischen Vorhaben besonnen und wohlüberlegt umzusetzen (s. bereits oben) und weiteren Schaden von der Wirtschaft abzuwenden.

#### Redaktionelle Hinweise:

- Zu den arbeits- und sozialrechtlichen Vorhaben der Großen Koalition und deren Umsetzung vgl. auch die bereits erschienen Beiträge *Schiefer/Pöttering* DB 2013 S. 2928 sowie *Schiefer/Köster/Pöttering*, DB 2014 S. 2891 und 2965.

- Vgl. zu den Mindestlohnproblematiken *Moll/Katerndahl*, DB 2015 S. 555 (Transitverkehr); *Jares*, DB 2015 S. 307 sowie *Lambrich/Mitius*, DB 2015 S. 126 (Berechnung/Anrechenbarkeit); *Bissels/Falter*, DB 2015 S. 65 (Generalunternehmerhaftung) und überblicksartig zu den praxisrelevanten Problembereichen *Merkel/Götz*, DB 2015 S. 1407.
- Zu den Neuregelungen zu Elterngeld und -zeit vgl. *Forst*, DB 2015 S. 68.
- Mit den Änderungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz befasst sich auch *Sasse*, DB 2015 S. 310.
- Praktische Tipps zum Umgang mit der Frauenquote liefern *Wasmann/Rothenburg* in DB 2015 S. 291.
- Vgl. zum Tarifeinheitsgesetz *Melot de Beauregard*, DB 2015 S. 1527 und *Bauer*, DB 2014 S. 2715.
- Einen Überblick zu den geplanten Änderungen im AÜG liefert der Blogbeitrag von Zimmermann vom 16.07.2015, abrufbar unter DB0766801.

## Kurz kommentiert

Entgeltrecht/Öffentlicher Dienst

»DB0702732

### Regelungen des TVöD-V zu Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst sind mindestlohnkonform

Auch nach Inkrafttreten des MiLoG gibt es keinen über den tarifvertraglichen Vergütungsanspruch hinausgehenden zusätzlichen gesetzlichen Vergütungsanspruch für Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst. Die tarifvertraglichen Vergütungsregelungen im TVöD-V hierzu sind weiterhin gesetzeskonform. Diese Feststellung ist auch insgesamt auf den TVöD übertragbar.

ArbG Aachen, Urteil vom 21.04.2015 – 1 Ca 448/15 h, DB0697989

RA Dr. Marc Rosenau ist tätig bei BMH BRÄUTIGAM & Partner in Berlin.  
Kontakt: [autor@der-betrieb.de](mailto:autor@der-betrieb.de)

#### I. Sachverhalt

Der Kläger ist bei der Beklagten im Rettungsdienst beschäftigt. Auf sein Arbeitsverhältnis findet der TVöD-V Anwendung. Für seine Tätigkeit erhält der Kläger ein Grundgehalt von 2.680,31 € zzgl. Zulagen. Die tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt grds. 39 Wochenstunden. Im Bereich des Rettungsdienstes sieht der Abschn. B des Anhangs zu § 9 TVöD-V folgende Sonderregelung vor, wenn regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftsdienst zu leisten ist:

„Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. [...] Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).“

Der Kläger machte mit seiner Klage eine Differenzvergütung auf Grundlage des MiLoG geltend. Er war der Auffassung, dass sich aus den tarifvertraglichen Regelungen ergebe, dass er lediglich eine Arbeitszeit von 39 Stunden bezahlt bekäme und er für die Bereitschaftszeiten keine Vergütung erhalte. Die tariflichen Regelungen des TVöD-V zur Vergütung von Bereitschaftszeiten seien daher seit dem 01.01.2015 unzulässig geworden. Ihm stünde deshalb ein Anspruch auf Zahlung

einer zusätzlichen Vergütung von 8,50 € pro Stunde für die Bereitschaftszeiten zu.

#### II. Entscheidung des ArbG Aachen

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Seiner Ansicht nach sind die Regelungen des TVöD-V zur Arbeitszeit auch im Hinblick auf die Sonderregelungen zu Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst nicht durch die Einführung des Mindestlohns unzulässig geworden.

Das Gericht teilte die Ansicht des Klägers nicht, dass sich aus den tarifvertraglichen Vorschriften ergebe, dass Bereitschaftszeiten nicht vergütet werden. Vielmehr hätten die Tarifvertragsparteien ausdrücklich die Möglichkeit vorgesehen, dass der Kläger unter Hinzuziehung von Bereitschaftszeiten eine Gesamtarbeitsleistung von bis zu 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt zu erbringen hat. Für diese geschuldete Arbeitsleistung sieht der Tarifvertrag ein Grundgehalt vor, das den Mindestlohnanspruch erfüllt.

Das Ansinnen des Klägers sei „fernliegend“. Denn selbst wenn man unterstellte, dass Bereitschaftszeiten vergütungsrechtlich wie Vollarbeitszeit zu bewerten wären, ergäbe sich bei einer 48-Stunden-Woche eine Arbeitsleistung von 208,7 Monatsstunden, was zu einem Mindestvergütungsanspruch nach dem MiLoG i.H.v. 1.773,95 € führe. Dieser Vergütungsanspruch werde durch die Grundvergütung des Klägers nach dem TVöD-V jedoch deutlich überschritten.

#### III. Hinweise für die Praxis

Die Entscheidung verdient uneingeschränkte Zustimmung. Sie gilt nicht nur für den TVöD-V, sondern ist insgesamt auf den TVöD übertragbar.

Das MiLoG gewährt Arbeitnehmern einen Anspruch auf Mindestlohn i.H.v. 8,50 € pro Arbeitsstunde. Durch den Mindestlohn soll ein angemessener Mindestschutz der Arbeitnehmer gewährleistet werden. Die Vorstellung des Klägers, seine Grundvergütung würde nur die tarifvertragliche Wochenarbeitszeit abdecken, ist – so wie es das ArbG formuliert hat – tatsächlich fernliegend. Denn der Tarifvertrag verpflichtet den Arbeitnehmer eben gerade nicht dazu, nur die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, sondern darüber hinaus auch Bereitschaftsdienste zu leisten. Als Gegenleistung auch dafür erhält er die Grundvergütung.