

P&O Newsflash

aktuell

Aktuelle Informationen und neueste Entwicklungen

Ausgabe 19, Dezember 2021

Arbeitsrecht

Mehr Fortschritt wagen – auch im Arbeitsrecht?

Am 24. November 2021 haben die Ampel-Parteien ihren Koalitionsvertrag präsentiert. Mit dem Titel „Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“ positionieren sich die SPD, FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN als „Zukunftscoalition“. Inwiefern sich die Aufbruchsstimmung auch auf das Arbeitsrecht auswirken soll, wird im Folgenden dargestellt.

„Leistung muss anerkannt und Arbeit gerecht bezahlt werden“. Dies stellen die Parteien bereits in der Präambel ihres Vertrages fest. Dabei wird der Einfluss der Sozialdemokraten, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Minister Hubertus Heil nach allen Prognosen weiter halten werden, spürbar. Die wichtigsten Neuerungen haben wir für Sie zusammengefasst.

- Der gesetzliche **Mindestlohn** soll in einer einmaligen Anpassung auf 12 Euro pro Stunde erhöht werden. Künftige Anhebungen obliegen weiterhin der Mindestlohnkommission. Die Verdienstgrenzen von Mini- und Midi-Jobs sollen ebenfalls angehoben werden.
- Um die **Entgeltgleichheit** zwischen Frauen und Männern zu fördern, soll das Entgelttransparenzgesetz weiterentwickelt werden. Beschäftigten soll nun ermöglicht werden, ihre individuellen Rechte durch Verbände im Wege der Prozess-Standschaft geltend zu machen. Für Beschäftigte bedeutet dies eine Erleichterung, da sie bisher ihre Rechte selbst geltend machen müssen.

- Das Recht zur sachgrundlosen **Befristung** wird weiterhin beibehalten. Befristungen mit Sachgrund sollen hingegen vor dem Hintergrund von Kettenbefristungen in der Praxis auf eine Gesamtdauer von 6 Jahren begrenzt werden. Zudem soll die sog. Haushaltsbefristung im öffentlichen Dienst abgeschafft werden.
- Um auf die Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren, sollen außerdem Gewerkschaften und Arbeitgeber dabei unterstützt werden, **flexible Arbeitszeitmodelle** zu ermöglichen. Am Grundsatz des 8-Stunden-Tages soll jedoch weiterhin festgehalten werden. Im nächsten Jahr soll zunächst befristet eine Öffnungsklausel eingeführt werden, im Rahmen derer durch Tarifverträge die Arbeitszeit flexibler gestaltet werden kann. Die Vertrauensarbeitszeit, die vor dem Hintergrund der EuGH-Rechtsprechung zur Dokumentationspflicht vermehrt kritisiert wurde, soll jedoch weiterhin möglich sein.
- **Homeoffice** soll zukünftig als Möglichkeit der mobilen Arbeit von der Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung klar abgegrenzt werden. Zwar soll es kein allgemeines Recht auf Homeoffice außerhalb der pandemischen Lage geben, Beschäftigten mit geeigneten Tätigkeiten soll jedoch ein Erörterungsanspruch zustehen. Arbeitgeber können demgemäß dem Wunsch der Beschäftigten nur dann widersprechen, wenn betriebliche Belange entgegenstehen; Ablehnungen dürfen nicht sachfremd oder willkürlich sein. Außerdem wollen die Koalitionäre mobiles Arbeiten EU-weit möglich machen.
- Die **öffentliche Auftragsvergabe des Bundes** soll an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden sein, um eine Tarifbindung zu fördern. Die Koalitionspartner möchten außerdem die Tarifflicht in Zusammenhang mit Betriebsausgliederungen bei Identität des bisherigen Eigentümers bekämpfen. Dazu soll die Fortgeltung des geltenden Tarifvertrags sichergestellt werden. § 613a BGB (Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang) bleibt jedoch unangetastet.
- Mehr **Digitalisierung im Betriebsverfassungsrecht**: Betriebsräte sollen selbstbestimmt entscheiden können, ob sie analog oder digital arbeiten möchten. Dieses Ziel ist bemerkenswert, da bereits im Juni mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz § 30 BetrVG geändert wurde und die Möglichkeit der Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz eingefügt wurde. Im Unterschied zur bestehenden Rechtslage wollen die Koalitionspartner wohl den Vorrang von Präsenzveranstaltungen streichen und die Wahl der Teilnahmeform den Betriebsräten überlassen. Wesentlicher dürfte in diesem Kontext ein geplantes Pilotprojekt sein, bei dem erstmals Online-Betriebsratswahlen getestet werden sollen.

- **Gewerkschaften** sollen ein „zeitgemäßes“ **Recht auf digitalen Zugang** in die Betriebe, das ihren analogen Rechten entspricht, erhalten. Dies wird insbesondere in Zeiten von Homeoffice-Tätigkeiten besonders relevant.
- Die **Behinderung von Mitbestimmung** im Betrieb durch Arbeitgeber soll als Officialdelikt (ohne Strafantrag verfolgbar) unter Strafe gestellt werden. Daneben soll die Möglichkeit der sog. „Flucht in die SE“ unter Einfrieren des Mitbestimmungsregimes verhindert werden, etwa durch Anwendung der Konzernzurechnung des Mitbestimmungsgesetzes (paritätische Mitbestimmung) im Falle der Beherrschung auch im Rahmen des Drittelbeteiligungsgesetzes.

Der Koalitionsvertrag spricht einige reformbedürftige Materien im deutschen Arbeitsrecht an. Gleichwohl fällt der Wortlaut des Vertrages häufig vage aus. So bleibt unklar, inwieweit flexible Arbeitszeitmodelle am Ende wirklich umgesetzt werden. Die Digitalisierung des Betriebsverfassungsrechts, die längst überfällig sein dürfte, wie auch die geplanten Änderungen des Befristungsrechts erfolgen nur äußerst vorsichtig. Ob die Reformen zu wirklichen Veränderungen im Arbeitsleben führen, bleibt abzuwarten. Harte Fakten werden letztendlich nur durch die Anhebung des Mindestlohns geschaffen.

Von Thomas Peter

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Berlin

Sabine Ziesecke
Tel.: +49 30 2636-5363
sabine.ziesecke@pwc.com

Düsseldorf

Stephanie Tigges
Tel.: +49 211 9812289
stephanie.martina.tigges@pwc.com

München

Matthias Schmitt
Tel.: +49 89 5790-6308
matthias.schmitt@pwc.com

Frankfurt am Main

Aline Kapp
Tel.: +49 69 9585-6469
aline.kapp@pwc.com

Hamburg

Jan-Hinrich Meyer
Tel.: +49 40 6378-2470
jan-hinrich.meyer@pwc.com

Stuttgart

Therese Faralisch-Berdux
Tel.: +49 711 25034-3450
therese.faralisch-berdux@pwc.com

Ihr Fachansprechpartner

Arbeitsrecht

Thomas Peter

Tel.: +49 69 9585-5400
thomas.peter@pwc.com

Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter stehen Ihnen unsere Ansprechpartner aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

Heike Hollwedel

Tel.: +49 89 5790-6130

heike.hollwedel@pwc.com

Die Beiträge dieser Publikation sind zur Information unserer Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© Dezember 2021 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.

"PwC" bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.

www.pwc.de