

## Habemus Koalitionem? – Der Koalitionsvertrag und das Arbeitsrecht

Es ist (vielleicht) vollbracht. CDU/CSU und SPD haben sich nach zähen Verhandlungen auf einen Koalitionsvertrag geeinigt. Ob diese „GroKo“ tatsächlich die nächste Regierung unseres Landes stellt, steht allerdings derzeit immer noch in den Sternen. Es bleibt insbesondere noch der Ausgang des Mitgliedervotums der SPD Anfang März abzuwarten.

Auch wenn damit derzeit noch nichts entschieden ist und zudem die Vorgaben des Koalitionsvertrags ohnehin im Laufe der Legislaturperiode noch gesetzlich ausgestaltet werden müssten, möchten wir im Folgenden zur Orientierung gerne einen Kurzüberblick darüber geben, was der Koalitionsvertrag zu einigen für den Bereich der Arbeit und des Arbeitsrechts sehr interessanten Themen vorsieht:

### DIE BEFRISTUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Ein bis zuletzt sehr kontrovers diskutiertes und seitens der SPD aus nicht immer nachvollziehbaren Gründen zu einem Schwerpunkt der Diskussionen erkorenes Thema ist die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen.

Der Koalitionsvertrag sieht hierzu vor, dass künftig Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch **maximal 2,5 Prozent** der Belegschaft sachgrundlos befristen können. Wird diese Quote überschritten, soll jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen gelten. Die Quote soll jeweils auf den Zeitpunkt der letzten Einstellung ohne Sachgrund bezogen werden.

Ferner soll eine sachgrundlose Befristung nur noch für die **Dauer von 18 Monaten** statt bislang 24 Monaten zulässig sein. Innerhalb dieses Zeitraums soll nur noch eine **einmalige Verlängerung** möglich sein (statt bisher dreimal).

Schließlich sagt die Koalition der sog. **Kettenbefristung** den Kampf an: Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses soll künftig unzulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben (Ausnahmen für bestimmte Tätigkeiten - wie z.B. für Künstler und Fußballer - werden bereits angedeutet). Auf die Höchstdauer von fünf Jahren sollen auch vorherige Einsätze des nunmehr befristet eingestellten Arbeitnehmers als Leiharbeitnehmer angerechnet werden, soweit diese nicht länger als drei Jahre zurückliegen. Evident geht es hier darum, die Beschäftigten schneller als bisher in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu bringen.

### RECHT AUF BEFRISTETE TEILZEIT

Die Koalitionäre beabsichtigen die Einführung eines schon zuvor im Zusammenhang mit einer Reform des Teilzeitrechts diskutierten **Rechts auf befristete Teilzeit**, welches es Arbeitnehmern – etwa zur Bewältigung familiärer Herausforderungen – ermöglichen soll, die Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren und im Anschluss wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren.

In Betracht kommen soll ein solcher Anspruch nur in Unternehmen mit in der Regel mehr als 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Für Unternehmen mit 46-200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt werden, nach der lediglich einem pro je angefangenen 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Anspruch gewährt werden muss. Bei der Berechnung der zumutbaren Zahlen sollen die ersten 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgezählt werden. Bei Überschreitung der Grenze soll der Arbeitgeber den Antrag ablehnen dürfen. Der Arbeitgeber soll zudem eine befristete Teilzeit ablehnen dürfen, wenn diese ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet. Den Tarifvertragsparteien soll es allerdings offen stehen, hiervon abweichende Regelungen zu treffen.

Wurde befristete Teilzeit gewährt, soll eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens ein Jahr nach deren Ende verlangt werden dürfen.

### FRAGEN DER ARBEITSZEIT

Zum Thema Arbeitszeit sieht der Koalitionsvertrag zum einen vor, dass über eine **Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz** (ArbZG) Experimentiermöglichkeiten für tarifgebundene Unternehmen geschaffen werden sollen. Hiermit soll eine Öffnung der bisher bekanntlich recht starren Regelungen des ArbZG für mehr selbstbestimmte Arbeit und mehr betriebliche Flexibilität in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt erprobt werden. Auf Grundlage tariflicher Regelungen soll es dann z.B. auch möglich sein, die wöchentliche Höchstarbeitszeit in Betriebsvereinbarungen flexibler als bisher zu regeln.

Beabsichtigt sind zudem weitere Regelungen zur sog. **Arbeit auf Abruf**: Um Arbeitnehmern in diesem Bereich mehr Planungs- und Einkommenssicherheit zu bieten, soll gesetzlich festgeschrieben werden, dass der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 Prozent unterschreiten und 25 Prozent überschreiten darf. Im Falle des Fehlens einer Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit soll eine Arbeitszeit von 20

Stunden gelten. Im Falle von Krankheit und an Feiertagen soll der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate als verpflichtende Grundlage festgeschrieben werden.

### EINSCHRÄNKUNG DES KÜNDIGUNGSSCHUTZES FÜR RISIKOTRÄGER

Etwas versteckt im Koalitionsvertrag findet sich eine für die Finanzbranche ausgesprochen interessante Aussage: So beabsichtigt die Koalition, **Risikoträger im Sinne von § 2 Abs. 8 Institutsvergütungsverordnung (IVV)** den leitenden Angestellten im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes gleichzustellen, wenn deren Grundvergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung überschreitet. Dies bedeutet insbesondere, dass ein arbeitgeberseitiger Antrag im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses dahingehend, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen, in diesen Fällen künftig keiner Begründung mehr bedürfte. Nach dem erklärten Willen der Koalitionäre steht hinter dieser geplanten Änderung die Absicht, den Standort Deutschland mit Blick auf den bevorstehenden Brexit für Finanzinstitute attraktiver zu machen.

### EVALUIERUNG DES ARBEITNEHMERÜBERLASUNGSGESETZES

Das vor kurzem erst novellierte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) soll im Jahre 2020 evaluiert werden. Eine konkrete Änderung dieses Gesetzes ist jedoch im Koalitionsvertrag selbst nicht vorgesehen.

### BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT

Der Koalitionsvertrag enthält die ausdrückliche Aussage, dass die Koalition **die Gründung und die Wahl von Betriebsräten erleichtern** will. Um dieses Ziel zu erreichen, soll u.a. das vereinfachte Wahlverfahren für alle Betriebe mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtend ausgestaltet werden. Für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern soll die Wahl zwischen dem vereinfachten und allgemeinen Wahlverfahren ermöglicht werden.

Zudem soll das allgemeine **Initiativrecht der Betriebsräte im Bereich der Weiterbildung** gestärkt werden. Arbeitgeber und Betriebsräte sollen über Maßnahmen der Berufsbildung beraten. Kommt keine Einigung zustande, soll jede Seite einen Moderator mit dem Ziel anrufen können, eine Einigung zu erreichen. Ein Einigungszwang soll allerdings nicht bestehen.

Mit Interesse wird schließlich die weitere Entwicklung mit Blick auf die erklärte Absicht der Koalitionäre zu beobachten sein, auch **bei grenzüberschreitenden**

**Sitzverlagerungen** von Gesellschaften die nationalen Vorschriften über **die Mitbestimmung zu sichern**.

### FRAGEN DES ARBEITSSCHUTZES

Hier bringt der Koalitionsvertrag die Absicht zum Ausdruck, den Arbeitsschutz insbesondere mit Blick auf **die Herausforderungen der Digitalisierung** zu überprüfen. Bereits vorliegende Studien der Bundesagentur für Arbeit sollen hierzu ausgewertet werden.

### RESÜMEE

Auch wenn in öffentlichen Verlautbarungen aktuell verschiedentlich Gegenteiliges behauptet wird, bleibt festzustellen, dass der Koalitionsvertrag im Bereich arbeitsrechtlicher Regelungen eine **deutlich sozialdemokratische Handschrift** trägt. Ansätze wie z.B. größere Flexibilität in Fragen der Arbeitszeit und ein herabgesetztes Kündigungsschutzniveau für sehr gut verdienende „Risk Taker“ in der Finanzbranche sind dabei durchaus zu begrüßen. Andere Vorhaben – wie etwa die Einschränkung der sachgrundlosen Befristung – würden Unternehmen weiter in ihren Handlungsmöglichkeiten beschneiden. Sollte die „GroKo“ also tatsächlich die nächste Regierung stellen und ihre Ankündigungen im Koalitionsvertrag umsetzen, werden Arbeitgeber in Deutschland erneut vor weiteren Herausforderungen stehen. Es wird dann zu überlegen sein, wie man diesen Herausforderungen begegnet.

Gerne nehmen wir Sie auch auf den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters auf, in dem wir regelmäßig auch arbeitsrechtliche Fragen rund um das Thema Vergütung behandeln. Schicken Sie uns zu diesem Zweck gerne einfach eine kurze [Mail](#).

### ANSPRECHPARTNER



**Caroline Bitsch**  
c.bitsch@justem.de



**Dr. Henning Reitz**  
h.reitz@justem.de

[www.justem.de](http://www.justem.de)