

Der große Wurf?

Das Programm der Bundesregierung für Aufschwung und Beschäftigung

Einführung

Die Bundesregierung hat heute ihr Programm für Aufschwung und Beschäftigung vorgelegt. Wie der Name schon sagt, werden darin auch einige „Wohltaten“ für Arbeitgeber angekündigt. Selbstverständlich bleibt abzuwarten, was am Ende genau daraus im Gesetzgebungsverfahren gemacht wird. Ein paar Anmerkungen zu ausgewählten Punkten sind aus unserer Sicht aber gerade deswegen bereits angebracht:

Erleichterung der sachgrundlosen Befristung

Für bis zum 31. Dezember 2030 eingestellte Arbeitnehmer soll eine sachgrundlose Befristung bis zu einer Maximaldauer von 48 Monaten (bisher 24 Monate) bei bis zu sechsmaligen Verlängerungen (bisher: dreimalig) ermöglicht werden. Dabei will man auch erneute Ersteinstellungen bei „demselben Arbeitgeber“ zulassen. Letzteres klingt nach einem Verzicht auf das

Vorbeschäftigungsverbot, wobei unklar bleibt unter welchen Voraussetzungen das gelten soll (bspw. ob nur im Rahmen der genannten Höchstgrenzen). Im Interesse der Erleichterung von Beschäftigung wäre sicherlich vorzugswürdig, z.B. ab einem Stichtag, alles auf „Null“ zu setzen und neue sachgrundlose Befristungen auch mit Arbeitnehmern zu gestatten, zu denen in der Vergangenheit bereits (irgendwann) ein Arbeitsverhältnis bestand.

Ob und inwieweit das mit Blick auf die europäische Befristungsrichtlinie und die Rechtsprechung des EuGH zum Missbrauch bei Kettenbefristungen möglich ist, steht da leider auf einem anderen Blatt.

Einschränkungen des Kündigungsschutzes

Daneben soll zukünftig bei Arbeitnehmer mit sehr hohen Gehältern eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitgebers gegen Zahlung einer Abfindung auch ohne



weitergehende Begründung möglich sein. Aus dem Verweis auf die für Risikoträger in Kreditinstituten geltenden Regelungen kann man schließen, dass die Berechnung der Abfindung sich auch hier nach § 9, 10 KSchG richten soll. Diese Möglichkeit soll dabei aber auf Mitarbeiter mit Jahreseinkommen von mehr als ca. EUR 175.000 beschränkt werden und dürfte daher natürlich nur in Einzelfällen überhaupt Anwendung finden. Abzuwarten wird auch sein, ob von diesem Schwellenwert nur die fixe Vergütung oder auch variable Vergütungsbestandteile umfasst sind.

Problematisch ist, dass die §§ 9, 10 KSchG keine feste Abfindung definieren, sondern den Gerichten einen Spielraum lassen, der je nach Alter und Betriebszugehörigkeit erst bei achtzehn Monatsgehältern gedeckelt ist. Hier wäre eine berechenbare und wirtschaftlich vertretbare Regelung vorzugswürdig.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Mit Blick auf die seit Jahren steigenden krankheitsbedingten Fehlzeiten soll zudem die telefonische Krankschreibung abgeschafft werden. Soweit damit aber nicht auch die von verschiedenen Agenturen angebotenen und zwischenzeitlich weit verbreiteten Videosprechstunden eingeschränkt werden, dürfte das wohl weiterhin eher „Symbolpolitik“ als tatsächliche Vorbeugung von Missbrauch bleiben. Gleiches gilt für den weiteren Aspekt, dass Arbeitnehmer künftig bereits ab dem ersten Tag der Erkrankung ärztliche AU-Bescheinigungen vorlegen müssen. Neben den sich stellenden Fragen bei bereits bestehenden abweichenden arbeitsvertraglichen oder kollektiven Regelungen, bedeutet das auch arbeitgeberseits zusätzlichen Aufwand. Der Kern des Problems bleibt, dass die Zahl potentieller Entgeltfortzahlungsansprüche für unterschiedliche

Erkrankungen im Jahr nach wie vor nicht gedeckelt ist und damit auch Entgeltfortzahlungsansprüche weit jenseits von sechs Wochen pro Jahr möglich bleiben. Wünschenswert wäre es, wenn die Bundesregierung Überlegungen aufgreifen würde, den Entgeltfortzahlungsanspruch auf sechs Wochen pro Jahr zu begrenzen, um ausufernden Entgeltfortzahlungszeiten einen deutlicheren Riegel vorzuschieben.

Schriftformerfordernis bei Befristungen

Vollumfänglich zu begrüßen ist in dem Zusammenhang aber die geplante Abschaffung des aus der Zeit gefallenen Schriftformerfordernisses bei Befristungen. Hier gehen wir aber davon aus, dass künftig wie bei der Rentenbefristung nach § 41 Abs. 3 SGB VI zumindest Textform (also z.B. der Abschluss per E-Mail) für eine wirksame Befristung notwendig sein dürfte. Ein größerer Wurf wäre es an dieser Stelle sicherlich, die auch an vielen anderen Stellen noch lauernde Schriftform grundsätzlich anzugehen. Gerade bei Kündigungen wird hier Arbeitgebern durch die förmliche Zustellung schriftlicher Dokumente nach wie vor ein erheblicher (Kosten-)Aufwand abverlangt.

Ausblick

Auch wenn es zu begrüßen ist, dass die Bundesregierung tatsächlich versucht, Beschäftigungshürden abzubauen, bleibt hier nach wie vor viel zu tun.

Insoweit ist auch zu beobachten, ob die Sozialpartner wie von der Bundesregierung gewünscht, sich auf weitere Themen einigen können, in denen zukünftig eine Abweichung von gesetzlichen Regelungen durch Tarifvertrag möglich sind. Genannt werden hier z.B. die Sachgrundbefristung oder das Themenfeld Arbeitsschutz.

Dringender Handlungsbedarf besteht bei der – auf Basis der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte – vollkommen aus dem Ruder gelaufenen Mitbestimmung rund um Software und deren Updates. Dass die Bundesregierung hier nur um Vorschläge der Sozialpartner bittet, wie etwa im Betriebsverfassungsrecht dazu Erleichterungen und Beschleunigungen geschaffen werden können, lässt zweifeln, ob hier wirklich ein „großer Wurf“ erwartet werden darf. Nötig wäre er!



Dr. Sebastian Schulte



Dr. Fabian Göllner

JUSTEM Rechtsanwälte

PartGmbH

Neue Mainzer Str. 26

60311 Frankfurt am Main

www.justem.de