



Auswirkungen der Koalitionsziele auf die arbeits- und sozialrechtliche Praxis

Informationen des Handelsverbandes Nordrhein-Westfalen für die Mitgliedsunternehmen

Der Koalitionsvertrag steht, die Ministerposten sind verteilt, nun kann es wieder „ans Regieren“ gehen. Die Auswirkungen des Koalitionsvertrages, in wesentlichen Teilen doch recht vage, sind für (Einzelhandel und Dienstleistungsbranche als) Arbeitgeber nicht unbedingt erfreulich. Die wenigen erfreulichen Punkte, wie etwa die Tatsache, dass im Koalitionsvertrag nunmehr Abstand davon genommen worden ist, die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG abzuschaffen und die Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip gesetzlich zu garantieren, stellen nur einen „Tropfen auf dem heißen Stein“ dar.

Kernstück des Koalitionsvertrages ist der „allgemein verbindliche“ **gesetzliche Mindestlohn**, der die tarifgebundenen Mitglieder der Einzelhandelsorganisation in Nordrhein-Westfalen nicht betreffen wird, da der ab dem 01. Januar 2015 anzuwendende gesetzliche Mindestlohn in Höhe von € 8,50 bereits die aktuellen Tarifabschlüsse unterschreitet. Ab dem 01. Januar 2015 wird der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto Stundenentgelt festgeschrieben. Abweichende Tarifverträge, die bisher darunter liegen, haben noch die Möglichkeit, bis zum 31. Dezember 2016 fortzuleben. Ab dem 01. Januar 2017 gilt der gesetzliche Mindestlohn dann uneingeschränkt. Wenig hilfreich wird sein, dass im Koalitionsvertrag der EU das Mandat dafür abgesprochen wurde, verbindliche Regelungen zum Arbeitsentgelt zu treffen. Eine Aussage darüber, ob Vergütungen für Praktikanten und Auszubildende von diesem Mindestlohn erfasst sind, wurde nicht getroffen.

Die Aufnahmemöglichkeit für alle Branchen in das **Arbeitnehmerentendegesetz** ist ebenfalls Bestandteil des Koalitionsvertrages. Nicht klargestellt ist indes einerseits, wie sich dies im Verhältnis zu den abzusenkenden **Allgemeinverbindlichkeitserklärungs-Anforderungen** darstellen soll, andererseits dürfte die pauschale Erstreckungsmöglichkeit schwerlich wägbare sein. Jegliche Absenkung der Grenzen wie auch die Klarstellung des öffentlichen Interesses und Beteiligung der Tarifvertragsparteien an der Entscheidung des Tarifausschusses (bisher als Prüfauftrag aufgenommen) sollte hier schon ein Problem für die Branchen darstellen. Die Bündelung dieses Themas soll bei den Arbeitsgerichten erfolgen. Auch die Einsetzung einer Kommission der Tarifpartner (drei Arbeitnehmervertreter, drei Arbeitgebervertreter, je ein wissenschaftlicher Vertreter ohne Stimmrecht und ein/e alternierende/r Vorsitzende/r) zur Festlegung einheitlicher Mindestvergütungen dürfte noch mit viel Arbeit aufwarten.

Im Rahmen der **Zeitarbeit** wurde die maximale Überlassungsdauer auf 18 Monate als Kompromiss festgeschrieben. Die Aussicht, durch Branchentarifverträge oder Betriebsvereinbarungen längere Überlassungsdauern zu vereinbaren, gibt Potenzial für Arbeitgeber(verbände). Nach neun Monaten indes ist die Gleichstellung mit Stammarbeitskräften vorgesehen. Die Festschreibung der Geltung der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte und Erstreckung auf Leiharbeiter ist lediglich die Feststellung dessen, was die Rechtsprechung in den letzten Wochen und Monaten ohnehin bereits den Arbeitgebern vorgeschrieben hat. Es darf kein Einsatz als Streikbrecher erfolgen.

Bezüglich der **Werkverträge** wurden Prüfanforderungen festgelegt. Den maßgeblichen Vorgaben der Rechtsprechung wurde Rechnung getragen, die Informationsrechte gegenüber dem Betriebsrat wurden dabei ebenfalls konkretisiert. Die Prüfungsanforderungen dürften auch den bisherigen Gepflogenheiten – insbesondere der Sozialgerichte – entsprechen. Allerdings hat die Koalition auch vor, den EU-Vorgaben – anders als häufiger in der Vergangenheit – nicht mehr als notwendig nachzukommen. Hierbei soll auch geprüft werden, ob Hinweisgeberschutz im Arbeitsverhältnis („Whistle-Blower-Fälle“) hinreichend bezüglich internationaler Vorgaben umgesetzt ist.

Negative Auswirkungen drohen im Rahmen der **Teilzeittätigkeiten**. Die Möglichkeiten der arbeitnehmerseitigen Beendigung von Teilzeitphasen und Rückkehr zu vorherigem Beschäftigungsvolumen sind nunmehr als Thema im Koalitionsvertrag niedergelegt. Insbesondere geht es dabei um Rückkehrer aus Elternzeit, die dann die frühere Arbeitszeit wieder aufnehmen möchten. Es räumt künftig Arbeitnehmer/-innen, die einen Teilzeitanpruch wahrgenommen haben, nunmehr die Möglichkeit ein, erleichtert wieder zur vorherigen höheren Arbeitszeit zurückzukehren. Auch hier sind erhebliche Verschlechterungen der Möglichkeiten bezüglich der betrieblichen Entscheidungen zu befürchten. Bisher gab es gesetzlich nur die Pflicht des Arbeitgebers, bei Besetzung einer Stelle diejenigen, die zuvor bereits ein Aufstockungsbegehren angezeigt hatten (§ 9 TzBfG) „bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen“.

Im Rahmen der **Elternzeit** wird angestrebt, auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers, die entsprechend von der Arbeitskraft zu wählenden Zeiträume zu verändern, insbesondere Elternzeit für einen Zeitraum zwischen dem dritten und achten Lebensjahr durch Änderung von bisher zwölf auf 24 Monate übertragbar zu machen.

Im Bereich des **Arbeitsschutzes** ist geplant, das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** zu stärken und neue Präventionskonzepte zu entwickeln. Insbesondere sollen mehr Verbindlichkeiten aufgenommen werden. Angesichts der Erfahrung, dass bei nachlässig betrieblichem Betrieblichen Eingliederungsmanagement die Chancen darauf, im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes eine krankheitsbedingte Kündigung erfolgreich durchsetzen zu können, bei den Gerichten ausgesprochen gering ist, hat sich auch bislang die Arbeitgeberschaft ohnehin beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement in aller Regel die erforderliche Mühe gegeben. Es bleibt abzuwarten, ob auch im Rahmen des fehlenden Kündigungsschutzes das BEM noch einen eigenen Stellenwert erhält.

Die **Frauenquote** (30 Prozent) findet sich als weiteres Thema im Koalitionsvertrag. Dies trifft vorrangig die börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen bei Neubildung von Aufsichtsräten ab 2016. Die Bestrebung, Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen herbeizuführen, wird sich im Koalitionsvertrag bei Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten dahingehend auswirken, dass die Auskunftspflichten des Arbeitgebers und entsprechend die Auskunftsansprüche der Arbeitnehmerschaft steigen werden.

Der **Rentenkompromiss** zur Stärkung der Möglichkeit zur Abwendung der Altersarmut wirkt sich dahingehend aus, dass eine Grundrente von € 850,- auch von denjenigen erzielt werden kann, die bislang in der Sozialversicherung wenige Beitragspunkte erreicht haben. Es geht dabei um Kräfte, die weniger als 30 Rentenversicherungspunkte erworben haben. In der Praxis ist zweifelhaft, ob es sich um einen großen Personenkreis handelt, der in diesen Genuss kommen wird, da die doch erheblichen Mindestgrenzen an beitragspflichtiger

Beschäftigung von den meisten Betroffenen nicht mehr erreicht werden können, auch nicht zum Übergangszeitraum 2023. Insofern sind auch die finanziellen Auswirkungen in der Neuregelung, wie sie im Koalitionsvertrag festgeschrieben sind, schwerlich abzusehen.

Weiterer Prüfauftrag ist die **Förderung betrieblicher Altersvorsorge** auch in kleineren Betrieben.

Die **Tariftreue im Vergaberecht** ist für Unternehmen, die in NRW ansässig sind oder Betriebsstellen unterhalten, keine sonderlich überraschende Konstruktion mehr, weil es in der nordrhein-westfälischen Gesetzgebung bereits in einer Form praktiziert wurde, die nicht einmal auf Allgemeinverbindlichkeit abgestellt hatte. Nach dem Koalitionsvertrag ist davon auszugehen, dass sich die dortige zu forcierende Tariftreue im Vergaberecht auf allgemeinverbindliche Tarifverträge beziehen soll. Ob dieses unbedingt ein Missstand ist oder nur der Schwierigkeit der Überprüfung der Anwendung tariflicher Vorschriften entspringt, sei dahingestellt.

Die Gewährleistung der Einnahmen zugunsten der **Künstlersozialkasse**, bei der die Prüfung der Beitragszahlungen bereits vor einigen Jahren an die Deutsche Rentenversicherung abgegeben wurde, soll nach Koalitionsvertrag durch verfestigte regelmäßige Prüfung gesichert werden.

Zusammenfassend ist noch einmal zu sagen, dass sich der Schwerpunkt der Belastung der Unternehmerschaft im Arbeitsrecht aus dem Koalitionsvertrag zwar beschreiben, aber nicht abschließend bewerten lässt, da er an vielen Stellen recht vage und plakativ gehalten ist. Auch das erklärte Bestreben nach mehr Transparenz und Vereinfachung ist dem Koalitionsvertrag nicht zu entnehmen. Insofern ist auch die Aussage des Oppositionsführers Gregor Gysi, der Koalitionsvertrag enthalte zu viele Prüfaufträge und Finanzierungsvorbehalte, nicht von der Hand zu weisen.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gern zur Verfügung. Auf Wunsch übersenden wir Ihnen auch gern den Text des Koalitionsvertrags.



RA Jens Meyer
Geschäftsführer

Handelsverband Nordrhein-Westfalen

Kaiserstraße 42 a
40479 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 49 80 6 28
Fax: 0211 / 49 80 6 42
E-Mail: info@hv-nrw.de
www.handelsverband-nrw.de
www.twitter.com/hvnrw

Präsident:
Michael Radau

Hauptgeschäftsführer:
Dr. Peter Achten