

## **Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Vorhaben der Großen Koalition in der 19. Legislaturperiode (Koalitionsvertrag 2017-2021)**

**Rechtsanwalt / FAArbR Prof. Dr. Bernd Schiefer / Rechtsanwalt Hans-Wilhelm Köster / Rechtsanwalt Dr. Axel Borchard / Rechtsanwalt Walter Korte**

Die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorhaben der Großen Koalition 2013–2017 sind weitestgehend umgesetzt. Die Praxis ist noch damit beschäftigt, die zahlreichen Neuerungen „zu verarbeiten“. Wer allerdings gemeint hat, es kehre nunmehr Ruhe ein, sieht sich getäuscht. Der Koalitionsvertrag 2017-2021 enthält erneut eine Reihe arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Vorhaben. Deren Sinnhaftigkeit mag man bezweifeln. Die Praxis wird sich allerdings hierauf einstellen müssen.

### **I. Einleitung**

Der Koalitionsvertrag 2017-2021<sup>1</sup> bleibt im Hinblick auf die Änderungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht z.T. sehr vage. Ob und wie eine Umsetzung dieser Vorhaben erfolgen wird, lässt sich gegenwärtig nicht sicher einschätzen. Insoweit bleiben etwaige Gesetzesentwürfe abzuwarten.

### **II. Zur Erinnerung: Koalitionsvertrag 2013-2017**

#### **1. Arbeitsrechtliche Gesetze**

Bis Anfang 2014 hat sich der Gesetzgeber in arbeitsrechtlicher Hinsicht – gelinde gesagt – eine große Zurückhaltung auferlegt. Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass er es nicht für nötig erachtet hat, die vom EuGH bereits mit Entscheidung vom 19.01.2011<sup>2</sup> als europarechtswidrig erachtete Kündigungsfristenregelung des § 622 Abs. 2 BGB (Nichtberücksichtigung von Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres) anzupassen. Eine derartige Anpassung steht nach wie vor aus. Auch die überfällige zeitliche Eingrenzung des „Zuvorbeschäftigungsverbots“ in § 14 Abs. 2 TzBfG ist unterblieben.<sup>3</sup>

In rascher Abfolge sind stattdessen auf der Grundlage des Koalitionsvertrages folgende Neuregelungen verabschiedet worden:<sup>4</sup>

- § 41 Satz 3 SGB VI (Beschäftigung von Rentnern nach Erreichen der Regelaltersgrenze)<sup>5</sup>
- Mindestlohngesetz (MiLoG)<sup>6</sup>
- Erweiterung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG)
- Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE)

<sup>1</sup> Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode vom 12.03.2018.

<sup>2</sup> EuGH vom 19.01.2010 – C – 555/07 – Küçükdeveci/Swedex GmbH, DB 2010 S. 228.

<sup>3</sup> Siehe im Einzelnen Sowka, Befristete Arbeitsverträge, Düsseldorf Schriftenreihe, 5. Aufl., S. 27 ff.

<sup>4</sup> Siehe im Einzelnen Schiefer/Köster/Borchard/Korte, DB 2017 S. 546, sowie PuR 2017 S. 198.

<sup>5</sup> Beitz, PuR 2015 S. 78 und zur Europarechtskonformität EuGH vom 28.02.2018 – C – 46/17, NZA 2018 S. 355; siehe hierzu Schiefer, PuR 2018 S. 14.

<sup>6</sup> PuR 2015 S. 30.

- Tarifeinheitengesetz<sup>7</sup>
- Flexibilisierung der Elternzeit<sup>8</sup>
- Änderung des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes<sup>9</sup>
- Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen<sup>10</sup>
- Bundesteilhabegesetz (Stärkung der Schwerbehindertenvertretung/Erweiterung des Kündigungsschutzes schwerbehinderter Menschen)<sup>11</sup>
- Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes<sup>12</sup>
- Neuregelung des Mutterschutzrechts<sup>13</sup>
- Entgelttransparenzgesetz<sup>14</sup>

Am 28.05.2018 werden die EU-Datenschutzgrundverordnung (DGVO) und das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in Kraft treten.<sup>15</sup>

Die vorgesehene Änderung des Teilzeitrechts (Rückkehranspruch aus der Teilzeit/Befristung des Teilzeitanspruchs) ist nicht umgesetzt worden.<sup>16</sup>

## 2. Sozialversicherungsrechtliche Gesetze

In der zurückliegenden Legislaturperiode sind zudem zahlreiche Gesetze verabschiedet worden, die den Bereich Soziale Sicherung betreffen. Folgende Gesetze sind in ihrer Bedeutung besonders hervorzuheben:

- Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz, das insbesondere ein Vorziehen der abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte auf Alter 63 und die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über das Ende der Altersgrenze hinaus beinhaltet<sup>17</sup>
- sog. Flexirentengesetz, das vor allem Veränderungen im Nebeneinander einer vorgezogenen Altersrente mit fortgeführter Teilzeitbeschäftigung gegenüber dem vorangegangenen Teilrentensystem vorsah<sup>18</sup>
- Betriebsrentenstärkungsgesetz, das wesentliche Änderungen im Betriebsrentenrecht zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung eingeführt hat<sup>19</sup>

---

<sup>7</sup> Siehe hierzu Wolf, PuR 2015 S. 145; ders. PuR 2017 S. 173; Schiefer, DB 2015 S. 1779, 1783; zur (weitgehenden) Verfassungsgemäßheit dieses Gesetzes siehe BVerfG vom 11.07.2017 – 1 BvR 1571/15, BB 2017 S. 1789.

<sup>8</sup> Siehe hierzu Schiefer, DB 2015 S. 1779, 1781 und im Einzelnen Sowka, Elternzeit, Düsseldorf Schriftenreihe, 8. Aufl., 1 ff.; ders., PuR 2018, Heft 4.

<sup>9</sup> Siehe hierzu im Einzelnen Schiefer/Heitmann, Krankheit im Arbeitsverhältnis, Düsseldorf Schriftenreihe, 2. Aufl., Rn. 486 ff.; PuR 2014 S. 232 und PuR 2015 S. 3.

<sup>10</sup> Siehe im Einzelnen Schiefer, DB 2015 S. 1779, 1782.

<sup>11</sup> Siehe Schiefer/Köster/Borchard/Korte, DB 2017 S. 545 (547); Schiefer/Heitmann, PuR 2017 S. 179; Lütthge, PuR 2017 S. 60.

<sup>12</sup> Siehe Schiefer/Köster, DB 2016 S. 169 (173) f.; im Einzelnen Nölke/Schiefer/Wolf, Die Neuregelungen zur Zeitarbeit, GDA/Düsseldorf Schriftenreihe, 1 ff.

<sup>13</sup> Siehe Schiefer/Baumann, Das neue Mutterschutzgesetz, DB 2017 S. 2929; Baumann, PuR 2017 S. 123.

<sup>14</sup> Siehe Schiefer/Köster/Borchard/Korte, DB 2017 S. 545 (549 f.) sowie PuR 2017 S. 233

<sup>15</sup> Siehe im Einzelnen Worzalla, PuR 2018 S. 51 sowie PuR 2018 S. 58.

<sup>16</sup> Siehe im Einzelnen Schiefer/Köster/Borchard/Korte, DB 2017 S. 545 (550); zur Teilzeit und dem Teilzeitanspruch gem. § 8 TzBfG siehe im Einzelnen Schiefer/Müller, Teilzeitarbeit, Düsseldorf Schriftenreihe, 2. Aufl., S. 39 ff.

<sup>17</sup> Neufeld/Flockenhaus/Schemmel, BB 2014 S. 2741 ff.

<sup>18</sup> Rolfs, NZS 2017 S. 164 ff.

<sup>19</sup> Schiefer/Köster/Borchard/Korte, DB 2017 S. 546 ff.

- Pflegestärkungsgesetze I - III, die vor allem zum 1.1.2017 beim Pflegebedürftigkeitsbegriff zur Umstellung von zuvor drei Pflegestufen auf nun fünf Pflegegrade geführt haben (Pflegestärkungsgesetz II)
- zahlreiche Gesetze zur Überarbeitung des Gesundheitswesens, u.a. das Krankenhausstrukturgesetz, Hospiz- und Palliativgesetz, Korruptionsgesetz.

### III. Geplante Vorhaben: Koalitionsvertrag 2017-2021

#### 1. Arbeitsrechtliche Vorhaben

Unter der Überschrift „Gute Arbeit, breite Entlastung und soziale Teilhabe sichern“ sowie verstreut im Koalitionsvertrag finden sich im Wesentlichen die folgenden arbeitsrechtlichen Themen:<sup>20</sup>

- Arbeit auf Abruf, Festlegung von Unter- und Überschreitungsgrenzen
- Arbeitnehmerüberlassung (Evaluierung)
- Arbeitszeit (Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung)
- Befristungsrecht (Beschränkung)
- Berufsbildung/Weiterbildung/Initiativrecht der Betriebsräte
- Betriebsratswahl (Erleichterung)
- Datenschutz
- Digitalisierung
- Gleichstellung / Geschlechtergerechtigkeit
- Familienzeit
- Mindestausbildungsvergütung im Berufsbildungsgesetz
- Mindestlohn (europäische Rahmenregelung)
- Mobile Arbeit
- Sitzverlagerung (Sicherung der nationalen Vorschriften über die Mitbestimmung)
- Teilzeitarbeit (befristeter Anspruch).

Fast unbemerkt ist darüber hinaus eine Kündigungserleichterung für Finanzinstitute in den Koalitionsvertrag gelangt.<sup>21</sup>

Im Mittelpunkt stehen die vorgesehenen Änderungen im Befristungs- und Teilzeitrecht, die im Koalitionsvertrag bereits am weitesten ausformuliert sind.

---

\* Die kursiv gesetzten Texte sind dem Koalitionsvertrag entnommen.

<sup>20</sup> PuR 2018 S. 39.

<sup>21</sup> Siehe hierzu Arnold/Romero, NZA 2018 S. 329, 332.

## a. Arbeit auf Abruf, Festlegung von Unter- und Überschreitungsgrenzen\*

*„Arbeit auf Abruf nimmt zu. Wir wollen jedoch sicherstellen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend Planungs- und Einkommenssicherheit in dieser Arbeitsform haben. Deshalb werden wir gesetzlich festschreiben, dass der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 Prozent unterschreiten und 25 Prozent überschreiten darf. Fehlt eine Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden. Im Krankheitsfall und an Feiertagen werden wir den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate als verpflichtende Grundlage festschreiben.“<sup>22</sup>*

Die vorgesehenen Änderungen enthalten eine nicht unerhebliche Verschärfung des § 12 TzBfG (Arbeit auf Abruf). Es sollen Unter- und Höchstgrenzen und abweichend von der bisherigen Regelung in § 12 Abs. 3 TzBfG (Geltung einer Arbeitszeit von 10 Stunden bei nicht festgelegter Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit) die Geltung einer 20-stündigen Arbeitszeit bei Fehlen einer Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit festgeschrieben werden. Zudem soll – klarstellend gegenüber der bisherigen Regelung – ein Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate als verpflichtende Grundlage für die Entgeltfortzahlung bei Abrufarbeitsverhältnissen festgelegt werden.

## b. Arbeitnehmerüberlassung (Evaluierung)

*„Wir wollen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 2020 evaluieren.“<sup>23</sup>*

Diese Evaluierung bezieht sich auf die Neuregelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ab dem 01.04.2017.<sup>24</sup>

## c. Arbeitszeit (Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung)

*„Wir werden über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen schaffen, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben. Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen kann dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden.“<sup>25</sup>*

*Wir wollen einen Rahmen schaffen, in dem Unternehmen, Beschäftigte und die Tarifpartner den vielfältigen Wünschen und Anforderungen in der Arbeitszeitgestaltung gerecht werden können.“<sup>26</sup>*

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist – in der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt – ein Gebot der Stunde. Der angedachte Versuch, dies allein über Tariföffnungsklauseln zu bewerkstelligen, erscheint allerdings halbherzig. Tatsächlich bedürfte es einer Öffnung durch Betriebsvereinbarung (betriebliche Bündnisse für Arbeit oder Arbeitsvertrag auch ohne tarifliche Regelung).<sup>27</sup>

---

<sup>22</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 2368-2375.

<sup>23</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 2377.

<sup>24</sup> Siehe Nölke/Schiefer/Wolf, a.a.O. (Fn. 12), 1 ff.

<sup>25</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 2361-2366.

<sup>26</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 2379-2381.

<sup>27</sup> Arnold/Romero, NZA 2018 S. 329, 332.

## d. Befristungsrecht

*„Wir wollen den Missbrauch bei den Befristungen abschaffen. Deshalb dürfen Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen. Bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen. Die Quote ist jeweils auf den Zeitpunkt der letzten Einstellung ohne Sachgrund zu beziehen.*

*Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist nur noch für die Dauer von 18 statt bislang von 24 Monaten zulässig, bis zu dieser Gesamtdauer ist auch nur noch eine einmalige statt eine dreimalige Verlängerung möglich.*

*Wir wollen nicht länger unendlich lange Ketten von befristeten Arbeitsverhältnissen hinnehmen. Eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist dann nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben. Wir sind uns darüber einig, dass eine Ausnahmeregelung für den Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz wegen der Eigenart des Arbeitsverhältnisses (Künstler, Fußballer) zu treffen ist.*

*Auf die Höchstdauer von fünf Jahren wird bzw. werden auch eine oder mehrere vorherige Entleihung(en) des nunmehr befristet eingestellten Arbeitnehmers durch ein oder mehrere Verleihunternehmen angerechnet. Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ist erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich.“<sup>28</sup>*

Die angedachten Änderungen beziehen sich in erster Linie auf die sog. erleichterte (sachgrundlose) Befristung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG. Hierzu ist folgendes anzumerken: Die nunmehr in § 14 Abs. 2 TzBfG geregelte erleichterte Befristung fand sich bereits im Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25.09.1996).<sup>29</sup> Ziel war – und ist – die Förderung der „Beschäftigung und Schaffung von Beschäftigungszuwächsen“. Die Berechtigung und Notwendigkeit eines solchen Instrumentariums ist nach wie vor unverändert gegeben. Dies gilt insbesondere, wenn sich die Beschäftigungssituation einmal wieder ändern wird. Die Dauer der sachgrundlosen Befristung soll von 24 Monaten auf 18 Monate beschränkt werden. Anstelle der bisher möglichen dreimaligen Verlängerung innerhalb der maximalen Befristungsdauer (24 Monate/demn. 18 Monate) soll nur noch eine einmalige Verlängerung möglich sein. Die Flexibilität wird hierdurch also ganz erheblich beschnitten. Außerdem sollen Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 % ihrer Arbeitsverträge sachgrundlos befristen können. Eine wichtige Brückenfunktion in eine bereits unbefristete Beschäftigung<sup>30</sup> wird hiermit ohne Not beschnitten. Bauer<sup>31</sup> bezeichnet die im Koalitionsvertrag vorgesehenen Beschränkungen der erleichterten Befristung daher auch zu Recht als „sachgrundlose Morgengabe“. Im Übrigen: Soweit nunmehr im Zusammenhang mit der erleichterten Befristung von einer „willkürlichen“ Befristung die Rede ist, beruht dies entweder auf Unkenntnis oder aber dient der Irreführung. Die sachgrundlose Befristung war und ist in keinem Falle „willkürlich“. Sie ist von der Sachgrundbefristung i.S. des § 14 Abs. 1 TzBfG zu unterscheiden (daher: „erleichtert“) und ist nur im Rahmen enger gesetzlicher und von der Rechtsprechung ausgestalteter Vorgaben möglich (maximal zwei Jahre; dreimalige Verlängerung innerhalb von zwei Jahren; inhaltliche und zeitliche Kontinuität der Verlängerungsabschnitte; jeweils Schriftformerfordernis etc.).

<sup>28</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 2336-2359.

<sup>29</sup> Siehe hierzu Schiefer/Worzalla, Das arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz und seine Auswirkungen für die betriebliche Praxis, S. 99 ff.

<sup>30</sup> PuR 2018 S. 25.

<sup>31</sup> Bauer, NZA Heft 4, 2017, Editorial.

Die weiteren Ausführungen im Koalitionsvertrag gehen etwas „durcheinander“. Soweit zur Vermeidung „unendlich langer Ketten von befristeten Arbeitsverhältnissen“ eine Befristung künftig nicht zulässig sein soll, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben, bezieht sich dies offenbar auf sachgrundlose Befristungen und Sachgrundbefristungen.<sup>32</sup> Auf die Höchstdauer von fünf Jahren werden auch vorherige Entleihungen des befristet eingestellten Arbeitnehmers angerechnet.

Soweit der Koalitionsvertrag darüber hinaus vorsieht, dass ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich ist, bezieht sich dies auf die erleichterte Befristung. Nach der gegenwärtigen Regelung ist eine erleichterte Befristung ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer „zuvor“ bereits befristet oder unbefristet beschäftigt war. Die Auslegung des Begriffs „zuvor“ ist seit Jahren streitig. Das BAG hat zuletzt eine Beschränkung auf drei Jahre vorgenommen.<sup>33</sup> Das BVerfG muss nunmehr darüber befinden, ob dies – was von Instanzgerichten z.T. bestritten wird – verfassungskonform ist. Eine zeitliche Begrenzung (auf die die Praxis seit Jahren wartet) wäre i.S. der Rechtssicherheit sehr zu begrüßen. Ob diese tatsächlich bei drei Jahren liegen sollte, ist zweifelhaft. Das Beschäftigungsförderungsgesetz sprach hier von einem „engen sachlichen Zusammenhang“, der insbesondere anzunehmen war, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten lag.

#### **e. Berufsbildung/Weiterbildung/Initiativrecht der Betriebsräte**

*„Wird ein Weiterbildungsbedarf jenseits der betrieblichen Weiterbildung festgestellt, sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen in der Verantwortung, diesen zu entsprechen. Dies wollen wir fördern, indem zukünftig Zuschüsse des Arbeitgebers zur Weiterbildung generell dann keinen Lohn oder geldwerten Vorteil darstellen, wenn sie der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit dienen.“<sup>34</sup>*

*Wir werden das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung stärken. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Betriebsrat haben über Maßnahmen der Berufsbildung zu beraten. Können sich beide nicht verständigen, kann jede Seite einen Moderator anrufen mit dem Ziel, eine Einigung zu erreichen. Ein Einigungszwang besteht nicht.“<sup>35</sup>*

Bei dem hier angedachten Initiativrecht dürfte es sich nicht um „erzwingbares“ Recht (keine Einigungsstelle) handeln.

Das Betriebsverfassungsgesetz kennt die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG), Arbeitsgruppen (§ 28a BetrVG), sachkundige Arbeitnehmer (§ 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG) etc.<sup>36</sup> Mit dem „Moderator“ soll offenbar eine neue Rechtsfigur hinzukommen. Welche Rechtsstellung und Aufgaben dieser Moderator haben soll, ist bislang offen. Sicher erscheint allerdings, dass es betriebsverfassungsrechtlich auch im Bereich der Weiterbildung nicht „leichter“ werden wird.

#### **f. Betriebsratswahl**

<sup>32</sup> Arnold/Romero, a.a.O. (Fn. 21), S. 329, 331.

<sup>33</sup> BAG vom 06.04.2011 – 7 AZR 76/09, DB 2011 S. 1899.

<sup>34</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 1797–1802.

<sup>35</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 2289–2293.

<sup>36</sup> Schiefer/Korte, Das Betriebsverfassungsgesetz, Düsseldorf Schriftenreihe, 4. Aufl., Checkliste 15, Rn. 120.

*„Wir wollen die Gründung und Wahl von Betriebsräten erleichtern. Dazu werden wir das vereinfachte Wahlverfahren für alle Betriebe mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtend machen. Für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen wir die Wahl zwischen dem vereinfachten und allgemeinen Wahlverfahren.“<sup>37</sup>*

Mit dem Betriebsverfassungs-Reformgesetz<sup>38</sup> ist die Möglichkeit geschaffen worden, in Kleinbetrieben den Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen. Gemäß § 14a Abs. 5 BetrVG können in Betrieben mit i.d.R. 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern der Wahlvorstand und der Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren. Es handelte sich mithin um eine Option. Nunmehr soll für alle Betriebe mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern das vereinfachte Wahlverfahren verpflichtend werden. Für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern bleibt die Wahl zwischen vereinfachtem und allgemeinem Wahlverfahren. Dies soll – wie im Koalitionsvertrag zum Ausdruck gebracht – die Gründung und Wahl von Betriebsräten erleichtern oder mit anderen Worten fördern.

## g. Datenschutz

*„Daher wollen wir Klarheit und Rechte und Pflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schaffen sowie die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigte sicherstellen (Beschäftigtendatenschutz).“<sup>39</sup>*

*Die Frage, ob und wie ein Eigentum an Daten ausgestaltet sein kann, müssen wir zügig angehen. Wir wollen die Öffnungsklausel in Art. 88 der EU-Datenschutzgrundverordnung nutzen und prüfen die Schaffung eines eigenständigen Gesetzes zum Beschäftigtendatenschutz, das die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten am Arbeitsplatz schützt und die Rechtssicherheit für den Arbeitgeber schafft.“<sup>40</sup>*

Am 25.05.2018 werden die EU-Datenschutzgrundverordnung (DGVO) und das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) wirksam. Auf die Unternehmen kommen einerseits eine DSGVO mit 99 Artikeln und 173 Erwägungsgründen mit Regelungscharakter und andererseits ein neu strukturiertes und teilweise überarbeitetes BDSG zu.<sup>41</sup> Es muss wohl davon ausgegangen werden, dass weitere Regelungen folgen. Zumindest werden solche im Koalitionsvertrag angedacht. Die nähere Ausgestaltung bleibt abzuwarten.

## h. Digitalisierung

*„Die Chancen der Digitalisierung wollen wir nutzen, um den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität zu ermöglichen.“<sup>42</sup>*

*Das Zeitalter der Digitalisierung wollen wir als Chance für mehr und bessere Arbeit nutzen. Wir wollen deshalb neue Geschäftsmodelle fördern und gleichzeitig die Tarifbindung stärken.“<sup>43</sup>*

*Angesichts der Herausforderungen und Veränderungen durch die Digitalisierung und die Globalisierung in unserer Gesellschaft wollen wir eine neue Arbeitsweltberichterstattung entwickeln, die Sozialstaatsforschung wieder verstärken und die sozialpartnerschaftlich ausgerichtete „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ fördern und fortentwickeln.*

---

<sup>37</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 2327–2331.

<sup>38</sup> Schiefer/Korte, Das Betriebsverfassungsgesetz, a.a.O. (Fn. 36), Checkliste 2, Rn. 23.

<sup>39</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 1835–1838.

<sup>40</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 6085–6089.

<sup>41</sup> Siehe bereits oben Fn. 15.

<sup>42</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 1819–1820.

<sup>43</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 2323–2325.

*Wir wollen den Arbeitsschutz insbesondere mit Blick auf die Herausforderungen der Digitalisierung überprüfen. Die vorliegenden Studien der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, besonders mit Blick auf psychische Erkrankungen, sollen dazu ausgewertet werden.*<sup>44</sup>

Diesen Ankündigungen lässt sich nur wenig entnehmen, was angesichts der enormen Herausforderungen und des Handlungsbedarfs verwunderlich ist.

### **i. Familienzeit**

*„Wir wollen Familien in ihrem Anliegen unterstützen, mehr Zeit füreinander zu haben und die Partnerschaftlichkeit zu stärken. Wir werden dazu Modelle entwickeln, mit denen mehr Spielraum für Familienzeit geschaffen werden kann.“*<sup>45</sup>

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat eine hohe Bedeutung. Dies haben die Unternehmen erkannt und tragen den Wünschen ihrer Beschäftigten vielfach durch entsprechende Arbeitszeitmodelle Rechnung. Ein gesetzlicher Zwang, der die betriebliche Flexibilität eingrenzt, wäre daher kontraproduktiv. Gleiches gilt für eine etwaige Verkomplizierung der Rechtslage. Ohnehin gilt: „Spielraum für Familienzeit“ ist keine auf die Arbeitsvertragsparteien beschränkte, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.<sup>46</sup>

### **j. Gleichstellung / Geschlechtergerechtigkeit**

*„Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Frage der Gerechtigkeit. Sie ist Voraussetzung und Motor für nachhaltige Entwicklung und die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft, national und international. Für uns sind die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, Förderung der Familienfreundlichkeit, die Werteordnung des Grundgesetzes und die von uns ratifizierten internationalen Vereinbarungen eine Verpflichtung, die sich durch die gesamte Regierungsarbeit ziehen muss. ... Frauen sind in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert. Mit dem Gesetz für mehr Frauen in Führungspositionen haben wir in der vergangenen Legislaturperiode einen Meilenstein gesetzt. Diesen Weg werden wir weitergehen und bei der regelmäßigen Berichterstattung der Bundesregierung ein besonderes Augenmerk auf Unternehmen ohne Frauen in Führungspositionen legen, die sich eine Zielgröße „Null“ geben. Wir wollen die Wirksamkeit des Gesetzes verbessern, indem wir die Nichteinhaltung der Meldepflicht für Zielvorgaben für Vorstände und Führungsebenen und die Begründungspflicht bei der Angabe Zielvorgabe „Null“ sanktionieren entsprechend den Bestimmungen des § 335 HGB.*

*Beschäftigte in Unternehmen ab 200 Beschäftigten können seit dem 06.01.2018 erstmals einen individuellen Auskunftsanspruch geltend machen und Auskunft über die Entgeltstrukturen im Unternehmen verlangen. Für Betroffene wollen wir bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gezielte Beratungs- und Unterstützungsangebote schaffen sowie zertifizierten Prüferfahrungen für Unternehmen anbieten. Im Juli 2019 ist eine erste Evaluation zur Wirksamkeit des Gesetzes durch die Bundesregierung vorzulegen. Dabei werden wir ein besonderes Augenmerk auf die Erfüllung der entsprechenden Berichtspflichten und Auskunftsansprüche legen. Auf Grundlage der ersten Erfahrungen ist über weitere erforderliche Schritte zu entscheiden.“*<sup>47</sup>

Es geht hier zum einen um das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen<sup>48</sup> sowie insbesondere um das sog. Entgelttransparenzgesetz und den im Mittelpunkt dieses Gesetzes stehenden individuellen Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers.<sup>49</sup>

### **k. Mindestausbildungsvergütung im Berufsbildungsgesetz**

*„Im Rahmen der Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) werden wir eine Mindestausbildungsvergütung im Berufsbildungsgesetz verankern. Das Gesetz soll bis zum 01.08.2019 beschlossen werden und zum 01.01.2020 in Kraft treten.“*<sup>50</sup>

<sup>44</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 2409–2421.

<sup>45</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 2381–2384.

<sup>46</sup> Schiefer, PuR 2014 S. 116.

<sup>47</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 977ff.

<sup>48</sup> Siehe hierzu oben Fn. 10.

<sup>49</sup> Siehe hierzu oben Fn. 14.

<sup>50</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 1232–1234.

Über die Notwendigkeit einer Mindestausbildungsvergütung lässt sich zumindest trefflich streiten. Der Gesetzgeber wird jedenfalls zu beachten haben, dass die Ausbildungsvergütung ihrem Sinn und Zweck nach nur einen „Zuschuss zum Lebensunterhalt“ leisten kann. Berücksichtigt werden müssen die Leistungen, die die Ausbildungsbetriebe über die Ausbildungsvergütung hinaus erbringen müssen (etwa Kosten für das Ausbildungspersonal, die Ausbildungswerkstatt und die Ausbildungsmaterialien). Ohnehin haben vielfach bereits die Tarifvertragsparteien die Aufgabe erfüllt, die Ausbildungsvergütung sinnvoll auszutarieren. Der tarifautonomen Gestaltung muss auch insoweit Vorrang vor gesetzlichen Vorgaben eingeräumt werden.

## I. Mindestlohn

*„Soziale Grundrechte, insbesondere das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit am gleichen Ort in der EU, wollen wir in einem Sozialpakt stärken. Wir wollen faire Rahmenbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und eine bessere Koordinierung der Arbeitsmarktpolitik. Die Revision der Entsenderichtlinie gilt es zügig und möglichst mit weiteren Verbesserungen zum Abschluss zu bringen. Wir wollen einen Rahmen für Mindestlohnregelungen sowie für nationale Grundsicherungssysteme in den EU-Staaten entwickeln. Wer konsequent gegen Lohndumping und soziale Ungleichheiten in wirtschaftlich schwächeren Ländern in Europa kämpft, sichert auch den Sozialstaat und die soziale Marktwirtschaft in Deutschland.“<sup>51</sup>*

Nach dem am 16.08.2014<sup>52</sup> in Kraft getretenen Mindestlohngesetz (MiLoG) hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber (gegenwärtig 8,84 Euro). Hier ist nunmehr offensichtlich an eine europaweit geltende „Rahmenregelung“ gedacht. Einzelheiten sind abzuwarten.

---

<sup>51</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 164-174.

<sup>52</sup> Siehe im Einzelnen Schiefer/Köster/Pöttering, DB 2014 S. 2891.

## m. Mobile Arbeit

„Wir wollen mobile Arbeit fördern und erleichtern. Dazu werden wir einen rechtlichen Rahmen schaffen. Zu diesem gehört auch ein Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber über die Entscheidungsgründe der Ablehnung sowie Rechtssicherheit für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik. Auch die Tarifpartner sollen Vereinbarungen zur mobilen Arbeit treffen.“<sup>53</sup>

Es werden hier Themen angesprochen, die in der Zukunft immer wichtiger werden dürften. Man darf gespannt sein, was in diesem Sinne unter „mobiler Arbeit“ verstanden wird. Ob es des angesprochenen Auskunftsanspruches bedarf, erscheint durchaus fraglich. Fraglich ist auch, wie dieser ausgestaltet und arbeitnehmerseitig ggf. durchgesetzt werden kann. Rechtssicherheit im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik ist sicher zu begrüßen. Es erscheint allerdings sinnvoll, hier betrieblichen Regelungen den Vorzug zu geben.

## n. Sitzverlagerung

„Wir setzen uns dafür ein, dass auch bei grenzüberschreitenden Sitzverlagerungen von Gesellschaften die nationalen Vorschriften über die Mitbestimmung gesichert werden.“<sup>54</sup>

Auch hier bleibt die Ankündigung vage. Sicher erscheint allerdings bereits jetzt, dass insoweit erheblicher Diskussionsbedarf besteht.<sup>55</sup>

## o. Teilzeit

Im Teilzeit- und Befristungsrecht wird ein Recht auf befristete Teilzeit eingeführt. Insbesondere für Frauen ist es wichtig, nach einer Familienphase ihre beruflichen Pläne voll verwirklichen zu können. Gegenüber dem Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts werden folgende Änderungen vereinbart:

1. Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit.
2. Der neue Teilzeitananspruch nach diesem Gesetz gilt nur für Unternehmen, die in der Regel insgesamt mehr als 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen.
3. Für Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt, dass lediglich einem pro angefangenen 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anspruch gewährt werden muss. Bei der Berechnung der zumutbaren Zahlen an Freistellungen werden die ersten 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgezählt. Bei Überschreitung dieser Grenze kann der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen.
4. Der Arbeitgeber kann eine befristete Teilzeit ablehnen, wenn diese ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet. Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren.
5. Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer frühestens nach einem Jahr eine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangen.<sup>56</sup>

Zu dem im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vom 21.12.2000 geregelten Teilzeitrecht (insbesondere dem Teilzeitananspruch) ist zunächst festzustellen, dass hiermit zu keiner Zeit Interessen des Arbeitgebers „bedient“ werden sollten.<sup>57</sup> In § 1 heißt es ausdrücklich wie folgt: „Ziel des Gesetzes ist es, Teilzeitarbeit zu fördern ...“. Auch hier ging es u. a. um die Schaffung von Arbeitsplätzen. Dass diese auf der Grundla-

<sup>53</sup> Koalitionsvertrag, Rdn. 1822–1826.

<sup>54</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 2332–2334.

<sup>55</sup> Schiefer/Doublet/Hartmann, Outsourcing, Auftragsvergabe, Betriebsübergang, Umstrukturierung, Düsseldorf Schriftenreihe, 4. Aufl., S. 284 ff.

<sup>56</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 2386–2407.

<sup>57</sup> Siehe im Einzelnen Schiefer/Müller, Teilzeitarbeit, a.a.O. (Fn. 16), S. 39 ff.

ge dieses Gesetzes sodann eingerichteten Teilzeitarbeitsplätze heute durchweg als „prekär“ bezeichnet werden, ist bemerkenswert. Dass darüber hinaus nunmehr aber auch ein Anspruch auf befristete Teilzeit eingeführt werden soll, der abgelehnt werden kann, wenn er ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet, ist angesichts des gegenwärtigen Fachkräftemangels nicht verständlich. Dieser Anspruch soll für alle Beschäftigten in Unternehmen mit i.d.R. mehr als 45 Arbeitnehmern gelten. Im Sinne der Flexibilisierung soll eine Reduzierung der Arbeitszeit nach unten nicht geregelt werden. Offenbar soll es hierbei auch nicht um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehen. Der Reduzierungsanspruch soll ohne jeden Grund geltend gemacht werden können. Er steht neben zahlreichen anderen Freistellungsansprüchen, die völlig unterschiedliche Schwellenwerte aufweisen. In Bezug auf den befristeten Teilzeitananspruch soll es für Unternehmen mit 46 bis 200 Arbeitnehmern eine Zumutbarkeitsgrenze geben: Je angefangene 15 Mitarbeiter über den Schwellenwert hinaus muss „nur“ einem Mitarbeiter befristete Teilzeit gewährt werden, wobei bei der Berechnung die ersten 45 Mitarbeiter mitzuzählen sind. „Größeren“ Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten ist hingegen offenbar „alles zumutbar“.

### **Zwischenergebnis:**

Ein Chaos einhergehend mit erheblichen Rechtsunsicherheiten ist vorprogrammiert. Die Belastungsgrenze der Unternehmen wird wieder einmal auf das Äußerste strapaziert. In wirtschaftlich guten Zeiten kann dies ggf. mit „Ach und Krach“ funktionieren, wobei auch in diesen Zeiten kleinere Unternehmen mit den zahlreichen Freistellungsansprüchen, unterschiedlichen Schwellenwerten, einem Hin und Her zwischen Vollzeit und Teilzeit nicht klarkommen dürften. In wirtschaftlich schwierigeren Zeiten dürften sich die angedachten Neuregelungen als fatal erweisen.

## **2. Sozialversicherungsrecht**

Unter der Überschrift „Soziales, Rente, Gesundheit und Pflege“ sieht der Koalitionsvertrag wieder erhebliche Veränderungen in Kernbereichen der sozialen Sicherung vor. Folgendes ist von besonderer Bedeutung:

- Gesetzliche Rente („Grundrente“, „Mütterrente II“, stärkere Einbeziehung von Selbständigen in die Rentenversicherungspflicht, Erweiterung der Zurechnungszeit, Änderungen bei der „Flexi-Rente“)
- Finanzierung der Gesundheitskosten (paritätische Finanzierung des Zusatzbeitrags)
- Vereinfachung der Statusfeststellungsverfahren

### **a. Gesetzliche Rente**

Sehr ausgeprägt sind dabei die Überlegungen zu Veränderungen im Rentenrecht. In einem ganz wesentlichen Punkt bleiben sich dabei die Regierungsparteien ihrer Linie aus der letzten Legislaturperiode treu: Es wird wieder erheblich teurer. Aber wird es auch gerechter, transparenter und zukunftssicherer? Hier ist ein großes Fragezeichen zu setzen. Im Einzelnen:

*„Die Lebensleistung von Menschen, die jahrzehntelang gearbeitet, Kinder erzogen und Angehörige gepflegt haben, soll honoriert und ihnen ein regelmäßiges Alterseinkommen zehn Prozent oberhalb des Grundsicherungsbedarfs zugesichert werden.*

*Die Grundrente gilt für bestehende und zukünftige Grundsicherungsbezieher, die 35 Jahre an Beitragszeiten oder Zeiten der Kindererziehung bzw. Pflegezeiten aufweisen. Voraussetzung für den Bezug der Grundrente ist eine Bedürftigkeitsprüfung entsprechend der Grundsicherung.*

*Die Abwicklung der Grundrente erfolgt durch die Rentenversicherung. Bei der Bedürftigkeitsprüfung arbeitet die Rentenversicherung mit den Grundsicherungsämtern zusammen.<sup>58</sup>*

Die Einführung einer solchen „Grundrente“ ist aus mehreren Gründen hoch problematisch. Zum einen wird der wesentliche ordnungspolitische Grundsatz unseres Rentensystems, wonach sich die Höhe einer Altersrente an den von Versicherten und Arbeitgebern geleisteten Beiträgen in der Vergangenheit orientiert, für eine nicht unerhebliche Anzahl von Versicherten völlig aufgegeben. So würde sich ein Versicherter mit einer versicherungspflichtigen geringfügigen Beschäftigung von monatlich 450 Euro in 35 Jahren mit der Grundsicherung auf eine Monatsrente von gut 900 Euro verbessern, obwohl er nach dem aktuellen Rentenwert an sich nur einen monatlichen Rentenanspruch in Höhe von gut 160 Euro aufgebaut hätte. Im Übrigen ist eine solche Mindestabsicherung einschließlich einer Bedürftigkeitsprüfung Gegenstand unseres steuerfinanzierten Grundsicherungssystems und sollte es auch bleiben. Bei den Rentenversicherungsträgern ist eine Bedürftigkeitsprüfung systemfremd und würde zu einem untragbaren zusätzlichen Verwaltungsaufwand führen. Außerdem ist die angedachte „Grundrente“ auch wegen ihrer Langzeitwirkung abzulehnen. Es kämen Belastungen auf die Rentenversicherung zu, die vor allem wieder nachfolgende Generationen tragen müssten. Im Übrigen wird das angedachte Grundrentensystem bei vielen Unzufriedenheit hervorrufen: Zunächst bei denjenigen, die die vorgegebene 35-jährige Versicherungszeit nicht erreichen, zum anderen bei vielen, die zwar eine Grundrente erhalten, diese aber zur Bekämpfung der Altersarmut als zu gering ansehen.

*„Mit dem zweiten Kindererziehungsjahr in der Rente für Geburten vor 1992 haben wir einen ersten Schritt getan. Wir wollen die Gerechtigkeitslücke schließen: Mütter und Väter, die vor 1992 geborene Kinder erzogen haben, sollen künftig auch das dritte Jahr Erziehungszeit in der Rente angerechnet bekommen. Wir wollen die „Mütterrente II“ einführen. Das ist ein wichtiger Baustein zur Bekämpfung von Altersarmut. Diese Verbesserungen bei der Mütterrente durch einen 3. Entgeltpunkt pro Kind sollten für Mütter und Väter gelten, die drei und mehr Kinder erzogen haben.“<sup>59</sup>*

Nach Schätzungen der Rentenversicherung würde die Umsetzung der „Mütterrente II“ nochmals eine Kostenbelastung von rund 3,5 Mrd. Euro im Jahr mit sich bringen. Außerdem erscheint das jetzt angedachte Abgrenzungskriterium von mindestens drei Kindern für die Aufwertung des Entgeltpunktwertes für die vor 1992 geborenen Kinder völlig willkürlich. Ärger und Rechtsstreitigkeiten bis hoch zum Bundesverfassungsgericht sind vorprogrammiert.

*„Um den sozialen Schutz von Selbständigen zu verbessern, wollen wir eine gründerfreundlich ausgestaltete Altersvorsorgepflicht für alle Selbständigen einführen, die nicht bereits anderweitig obligatorisch (z.B. in berufsständischen Versorgungswerken) abgesichert sind. Grundsätzlich sollen Selbstän-*

<sup>58</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 4250–4261.

<sup>59</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 4301–4307.

*dige zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung und – als Opt-out-Lösung – anderen geeigneten insolvenzsicheren Vorsorgearten wählen können, wobei diese insolvenz- und pfändungssicher sein und in der Regel zu einer Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus führen müssen.*<sup>60</sup>

Grundsätzlich ist die stärkere Einbeziehung von Selbständigen in die Rentenversicherungspflicht zu begründen, um einer Altersarmut dieses Personenkreises stärker vorzubeugen. Allerdings bedarf es einer stärkeren Konkretisierung der „Opt-out-Lösungen“: So kann durchaus auch Wohnungs- oder Hauseigentum ein geeigneter Baustein zur Bekämpfung von Altersarmut sein.

*„Wir werden diejenigen besser absichern, die aufgrund von Krankheit ihrer Erwerbstätigkeit nicht mehr nachgehen können. Wir wollen die Anhebung der Zurechnungszeiten beschleunigen, indem wir das jetzt vorgesehene Alter von 62 Jahren und drei Monaten in einem Schritt auf 65 Jahre und acht Monate anheben. Danach wird die Zurechnungszeit in weiteren Monatsschritten entsprechend der Anhebung der Regelaltersgrenze auf das Alter 67 angehoben.*<sup>61</sup>

Diese Erweiterung der Zurechnungszeit bedeutet für die Betroffenen im Schnitt ein Plus von gut 100 Euro im Monat. Kritisch ist aber anzumerken, dass die Bezieher einer Erwerbsminderungsrente mit der so verlängerten Zurechnungszeit im Rentenaufbau bessergestellt werden als Versicherte, die rentensteigernde Entgeltpunkte über tatsächliche Beschäftigung aufbauen, aber z.B. bereits mit Alter 63 in die abschlagsgeminderte vorgezogene Altersrente für langjährig Versicherte gehen. Dies kann einen nicht gewünschten Anreiz zur Frühverrentung darstellen und angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels einen sehr negativen Impuls bedeuten.

Wie bei zwangsläufig erhöhten Rentenausgaben nicht nur durch die angedachte „Grundrente“, sondern auch durch Erweiterung der Mütterrenten sowie der Erwerbsminderungsrenten Rentenstabilität erreicht werden soll, bleibt völlig offen. Erhebliche Zweifel ergeben sich insoweit bereits für den im Koalitionsvertrag angesprochenen Zeitraum bis zum Jahr 2025: Bis zu diesem Zeitpunkt soll die gesetzliche Rente auf heutigem Niveau von 48 Prozent abgesichert werden, und dies bei stabilen Beiträgen. Spätestens ab dem Jahr 2025 wäre dann allerdings mit jetzt eingeführten dauerhaft erheblichen Ausgabenerweiterungen eine Stabilität unseres bewährten Rentensystems ohne massive Beitragsmehrbelastung illusorisch.

*„Wir wollen Möglichkeiten und Anreize zum freiwilligen längeren Arbeiten und damit auch das Angebot der „Flexi-Rente“ nachhaltig gestalten.*<sup>62</sup>

In der Tat ist es sehr wichtig, bei der „Flexi-Rente“ Verbesserungen vorzunehmen, wie dies im Koalitionsvertrag auch angekündigt ist. Im Zusammenhang mit der nicht zuletzt demografisch bedingten notwendigen Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist es dringend erforderlich, bessere Rahmenbedingungen für ein Nebeneinander von vorgezogener Altersrente und fortgesetzter Teilzeitbeschäftigung zu schaffen. Die durch das Flexirentengesetz geschaffenen rechtlichen Vorgaben sind dringend zu überarbeiten, insbesondere die prognostische Angabe eines Jahresarbeitentgelts

---

<sup>60</sup> Koalitionsvertrag ,Rn. 4290–4299.

<sup>61</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 4270–4275.

<sup>62</sup> Koalitionsvertrag R,dnr. 4287–4288.

und die im Gesetz vorgesehene „Spitzabrechnung“ sind für die praktische Umsetzung untauglich<sup>63</sup>.

## **b. Finanzierung der Gesundheit**

*„Wir werden die Parität bei den Beiträgen zur Gesetzlichen Krankenversicherung wiederherstellen. Ab 1. Januar 2019 werden die Beiträge zur Krankenversicherung wieder in gleichem Maße von Arbeitgebern und Beschäftigten geleistet. Der bisherige Zusatzbeitrag wird paritätisch finanziert.“<sup>64</sup>*

Durch die paritätische Finanzierung auch des Zusatzbeitrags werden die Unternehmen noch stärker überproportional mit der Finanzierung des Gesundheitswesens belastet. Dies ist sehr kritisch zu sehen, sind doch die Arbeitgeber insbesondere über die Kosten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die alleinige Beitragszahlung für geringfügig Beschäftigte schon stärker als die Versicherten an den Gesundheitskosten beteiligt. Wichtiger wäre es, in der neuen Legislaturperiode endlich kostendämpfende Maßnahmen im Gesundheitswesen einzuführen. Schon seit langer Zeit steigen in diesem Bereich die Ausgaben überproportional. Hier ist die Politik zum Wohle der Versicherten und der Arbeitgeber gefordert.

## **c. Vereinfachung des Statusfeststellungsverfahrens**

*„Das Statusfeststellungsverfahren für Selbständige wollen wir vereinfachen und zwischen den unterschiedlichen Zweigen der Sozialversicherung widerspruchsfrei ausgestalten.“<sup>65</sup>*

Positiv ist festzustellen, dass Statusfeststellungsverfahren vereinfacht werden sollen. Leider hat sich sehr oft gezeigt, dass für die schwierige Abgrenzung der Selbständigkeit von abhängiger Beschäftigung zwar ausdrücklich in § 7 a SGB IV ein Statusfeststellungsverfahren durch die Deutsche Rentenversicherung Bund normiert ist, Rechtsunsicherheit damit aber nicht beseitigt wurde. Die Vielzahl von Überprüfungs-kriterien hat häufig dazu geführt, dass Statusfeststellungsverfahren auch bei gleichen oder zumindest ähnlichen Sachverhalten zu unterschiedlichen Ergebnissen gekommen sind. Hier größere Rechtsklarheit zu schaffen, wäre für die betriebliche Praxis sehr positiv.

## **IV. Fazit**

Festhalten lässt sich: Es kehrt keine Ruhe ein.

Die Praxis wird sich auf vielfältige arbeitsrechtliche Änderungen einstellen müssen. Im Einzelnen dürfte erheblicher Diskussionsbedarf bestehen. Zu hoffen bleibt, dass die neuen gesetzlichen Regelungen gut durchdacht und formuliert werden. In der jüngeren Vergangenheit (Koalitionsvertrag 2013-2017) sind hier ganz erhebliche handwerkliche Fehler gemacht worden, die die Praxis und die Rechtsprechung ganz erheblich belasten (z.B.: Mindestlohngesetz). Es wäre zudem wünschenswert, wenn der Gesetzgeber auch wirtschaftlich schlechtere Zeiten, die unvermeidlich einmal

---

<sup>63</sup> Vgl. Köster, Wege in die Rente, Arbeitslosengeld, Altersteilzeit – Aktuelles Sozialversicherungsrecht auf einen Blick -, 2. Auflage, Düsseldorf Schriftenreihe.

<sup>64</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 4759–4762.

<sup>65</sup> Koalitionsvertrag, Rn. 1840 - 1842

wiederkommen, in den Blick nehmen würde und insbesondere auch – bereits jetzt – die Interessen kleinerer und mittlerer Unternehmen mehr berücksichtigen könnte. Vor diesem Hintergrund sollten die angedachten Regelungen noch einmal sehr kritisch hinterfragt werden. Zumindest sollten vorgesehene Schwellenwerte deutlich angehoben werden. Warum sie z.T. bei 15, mal bei 25 oder aber auch bei 45 Mitarbeitern liegen, ist ohnehin nicht nachvollziehbar. In Bezug auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Herausforderungen der Digitalisierung bedürfte es „mutigerer“ Ansätze. Der Koalitionsvertrag bleibt hier vage und z.T. halbherzig.

In der Sozialversicherung sollte bedacht werden, dass die derzeit finanziell stabile Situation vieler Sozialversicherungsträger der zurzeit guten wirtschaftlichen Lage in unserem Land zu verdanken ist und auf Dauer keine Selbstverständlichkeit ist. In dieser Situation langfristig wirkende erhebliche Ausgabenerweiterungen vor allem in der Rentenversicherung vorzusehen, erscheint allein schon wegen der demografischen Veränderungen bedenklich.