

# Newsletter Arbeitsrecht

Nr. 3 ( 12 / 2013 )



BRP Renaud & Partner  
Rechtsanwälte Notare  
Patentanwälte

## BRP aktuell

Anlässlich des am 27.11.2013 von CDU/CSU und SPD unterzeichneten Koalitionsvertrages weisen wir aktuell auf einige ausgewählte Vorhaben der Regierungsparteien im Bereich des Arbeitsrechts hin:

- Mindestlohn
- „Weiterentwicklung“ von Arbeitnehmerüberlassung und Leiharbeit
- Verhinderung des Missbrauchs durch Schein(werk)verträge
- Einheitliche Arbeitsbedingungen
- Tarifeinheit
- Änderungen bei Teil- und Elternzeit
- Rente mit 63

## Arbeitsrechtliche Schwerpunktthemen

### 1. Mindestlohn

Die SPD konnte eines ihrer großen Wahlversprechen durchsetzen: Zum 1.1.2015 wird ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Stunde bundesweit eingeführt. Tarifliche Ausnahmen sollen jedoch zulässig sein, u.a.:

- Abweichungen für maximal zwei Jahre bis 31.12.2016 durch Tarifverträge repräsentativer Tarifpartner auf Branchenebene;
- Durch zum Zeitpunkt des Abschlusses der Koalitionsverhandlungen geltende Tarifverträge, in denen spätestens bis zum 31.12.2016 das dann geltende Mindestlohnniveau erreicht wird.

Für Tarifverträge, bei denen bis 31.12.2016 das Mindestlohnniveau nicht erreicht wird, gilt ab 1.1.2017 das bundesweite gesetzliche Mindestlohnniveau. Die Höhe des allgemeinverbindlichen Mindestlohns soll in regelmäßigen Abständen von einer Kommission der Tarifpartner überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Die Mindestlohnregelung soll nicht für im Rahmen der Mini-jobregelung vergütete ehrenamtliche Tätigkeiten gelten, weil sie in der Regel nicht den

Charakter abhängiger und weisungsgebundener Beschäftigung haben. Abzuwarten bleibt, ob diese Ausnahme auch für Auszubildende und Praktikanten gelten wird.

### 2. „Weiterentwicklung“ von Arbeitnehmerüberlassung und Leiharbeit

Die Überlassung von Arbeitnehmern soll nach dem Willen der Koalitionspartner nur noch „vorübergehend“ sein, wenn sie zeitlich begrenzt für maximal 18 Monate erfolgt. In einem Tarifvertrag der Einsatzbranche oder aufgrund eines solchen Tarifvertrags in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung sollen jedoch ausnahmsweise abweichende Lösungen unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Stammbeschafteten vereinbart werden können.

Ferner sollen künftig Leiharbeiter nach spätestens 9 Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeitnehmern gleichgestellt werden. Die Koalitionspartner wollen außerdem den Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher gesetzlich verbieten lassen. Es soll zudem geregelt werden, dass Leiharbeiter bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten grundsätzlich berücksichtigt werden, sofern dies nicht im Widerspruch zur Zielrichtung der jeweiligen Norm steht.

### 3. Verhinderung des Missbrauchs durch Schein(werk)-verträge

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass rechtswidrige Vertragskonstruktionen – oftmals sog. Scheinwerkverträge – zu Lasten von Arbeitnehmer verhindert werden müssen. Hierfür soll mehr Personal für Kontrollen eingesetzt und dessen Prüftätigkeit erleichtert werden. Ferner sollen die Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats konkretisiert und sichergestellt werden. Verdeckte Arbeitnehmerüberlassung soll außerdem sanktioniert werden, indem etwa die (vorsorgliche) Einholung einer Verleiherlaubnis künftig nicht mehr zu einer Besserstellung des vermeintlichen Werkunternehmers und seines Auftraggebers gegenüber demjenigen führen soll, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassungen betreibt. Insofern bleibt es auch nach der aktuellen Rechtsprechung dabei, dass es für die Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses von einem (freien) Dienst- oder Werkvertrag auf die Vertragspraxis, nicht aber die von den Parteien gewählte Bezeichnung oder die gewünschte Rechtsfolge ankommt. Die durch die Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßen und missbräuchlichen Fremdpersonaleinsatz sollen gesetzlich festgelegt werden.

### 4. Einheitliche Arbeitsbedingungen

Bislang können lediglich für bestimmte Branchen wie z.B. das Bauhauptgewerbe, die Gebäudereinigung, die Pflegebranche oder die Abfallwirtschaft einheitliche Mindeststandards für Arbeitsbedingungen in einem allgemeinverbind-

lichen oder durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums dazu erklärten Tarifvertrag festgelegt werden. Künftig soll diese Möglichkeit auf alle Branchen erweitert werden.

Ferner sollen bei Tarifverträgen Allgemeinverbindlicherklärungen unter einfacheren Voraussetzungen als bislang möglich sein.

### 5. Tarifeinheit

In einem Betrieb kann es dazu kommen, dass der Arbeitgeber innerhalb der Belegschaft unterschiedliche Tarifverträge anzuwenden hat. Künftig soll für alle Beschäftigten eines Betriebs die Tarifeinheit gelten. Geplant ist, den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip unter Einbindung der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesetzlich festzuschreiben.

### 6. Änderungen bei Teil- und Elternzeit

Es soll eine Weiterentwicklung des Teilzeitrechts stattfinden und ein Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit, etwa nach Eltern- oder Pflegezeit, eingeführt werden (sog. Rückkehrrecht). Die – nicht näher konkretisierte – Darlegungslast soll dem Arbeitgeber per Gesetz auch für bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse auferlegt werden.

### 7. Rente mit 63

Ab dem 1.7.2014 können Arbeitnehmer nach 45 Versicherungsjahren (einschließlich Zeiten der Arbeitslosigkeit) mit 63 abschlagsfrei in Rente gehen. Das Zugangsalter, ab dem ein abschlagsfreier Rentenzugang möglich ist, soll schrittweise parallel zur Anhebung des all-

gemeinen Renteneintrittsalters auf das 65. Lebensjahr angehoben werden.

Wir werden Sie über die weiteren Entwicklungen wie gewohnt informieren.

## Ihre Ansprechpartner bei BRP

Dr. Jörg Fecker  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
joerg.fecker@brp.de

Dr. Thomas Glöckle, LL.M.  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
thomas.gloeckle@brp.de

Dr. Volker Nill  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
volker.nill@brp.de

Dr. Betina Fecker  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
betina.fecker@brp.de

Dr. Sebastian Scheffzek  
sebastian.scheffzek@brp.de

Hristina Hatzipapa  
hristina.hatzipapa@brp.de

## Impressum

BRP Renaud & Partner

Königstraße 28  
70173 Stuttgart  
Tel.: 0711 16445-0  
Fax: 0711 16445-100

info@brp.de  
www.brp.de

verantwortlicher Redakteur  
Dr. Thomas Glöckle  
Königstraße 28  
70173 Stuttgart

Briem-Druck  
Inhaber: Gerhard Briem  
Hintere Gasse 70  
70794 Filderstadt

Stand: Dezember 2013