

# Coffee@EMPLAWYERS

Zwei Tage nach der Bundestagswahl

- Ein Rückblick und eine erste Prognose

München, 26. September 2017

**Roland Falder**

# I. Rückblick

1. Rechtsprechung

2. Gesetzgebung

# II. Ausblick - Die Wahlprogramme im Überblick

# I. Rückblick

## 1. Rechtsprechung

- a) BAG 18.01.2017 - 7 AZR 236/15 Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers
- b) LAG Bremen 23.11.2016 - 3 Sa 78/14 Vorlagebeschluss zu §41 Satz 3 SGB VI
- c) BAG 13.12.2016 - 9 AZR 541/15(A) Vorlagebeschluss zur aktiven Urlaubsgewährung
- d) EUGH Generalanwalt Tanchev 08.06.2017 C - 214/16 „King“ Schlussanträge zur Ausübung des Urlaubsrechts
- e) LAG Hamm 02.08.2016 - 7 TaBv 11/16 §104 BetrVG-Entfernung des Geschäftsführers

# LAG Bremen vom 23.11.16 - 3 Sa 78/16

## Vorlagebeschluss zu § 41 Satz 3 SGB VI

- Steht die Rahmenvereinbarung zur RL 1999/70/EG einer Regelung entgegen, die es ohne weitere Voraussetzungen ermöglicht, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Regelaltersgrenze auch mehrfach hinauszuschieben?
- Bejahendenfalls: Gilt dies auch im Falle des erstmaligen Hinausschiebens?
- Stehen RL 2000/78/EG oder allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts einer derartigen Regelung entgegen?

## BAG vom 13.12.16 - 9 AZR 541/15 (A)

### Vorlagebeschluss zur aktiven Urlaubsgewährung

- Steht Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 88/2003/EG oder Art. 31 Abs. 2 GR-Charta einer nationalen Regelung wie der in §7 BUrlG entgegen, die als Modalität für die Wahrnehmung des Anspruchs auf Erholungsurlaub vorsieht, dass der Arbeitnehmer unter Angabe seiner Wünsche bezüglich der zeitlichen Festlegung des Urlaubs diesen beantragen muss, damit der Urlaubsanspruch am Ende des Bezugszeitraums nicht ersatzlos untergeht, und die den Arbeitgeber damit nicht verpflichtet, von sich aus einseitig und für den Arbeitnehmer verbindlich die zeitliche Lage des Urlaubs innerhalb des Bezugszeitraums festzulegen?
- Bejahendenfalls: Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen bestand?

# EUGH Generalanwalt Tanchev vom 13.12.16 - 9 AZR 541/15 (A)

## Vorlagebeschluss zur aktiven Urlaubsgewährung

- Mit Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 88/2003/EG ist es nicht vereinbar, wenn der Arbeitnehmer zunächst Urlaub nehmen muss, ehe er feststellen kann, ob er für die Urlaubszeit Anspruch auf Bezahlung hat.
- Hat ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer keinen bezahlten Jahresurlaub gewährt und hat der Arbeitnehmer deshalb den Urlaub ganz oder teilweise nicht genommen, wird der Urlaubsanspruch so lange übertragen, bis der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Ausübung des Anspruchs hatte.

# LAG Hamm vom 02.08.16 - 7 TaBV 11/16

## Unanwendbarkeit des § 104 BetrVG auf Geschäftsführer

- Der Betriebsrat kann die „Entfernung“ des Geschäftsführers nicht gemäß § 104 BetrVG verlangen. Die Vorschrift des § 104 BetrVG findet keine Anwendung, da der Geschäftsführer kein Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift ist (vgl. § 5 Abs. 2 Ziffer 1 BetrVG)
- Für die Anwendung des § 104 BetrVG ist allein der nationale Arbeitnehmerbegriff maßgeblich. Bei § 104 BetrVG handelt es sich nicht um eine Rechtsvorschrift, die der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/42/EG, 2000/78/EG und 2002/73/EG dienen soll.

# I. Rückblick

## 2. Gesetzgebung

- Entgeltgleichheit
- Mutterschutz
- Wettbewerbsregister
- a) Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die DS-GVO vom 27.04.17
- b) Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorgung (Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 01.06.17)
- c) Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts



# Gesetz zur Anpassung des Datenschutzes an die DSGVO vom 27.04.17, BGBl I Nr. 44, S. 2097

- § 26 BDSG ersetzt § 32 BDSG
- Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, auch zur Ausübung oder Erfüllung von Rechten und Pflichten aus Kollektivvereinbarungen
- Eigenständige Regelung der Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis (Freiwilligkeit, insbesondere bei Erlangung von Vorteilen, Schriftform, Aufklärung über Zweck der Datenverarbeitung und Widerrufsrecht)
- Kollektivvereinbarung taugliche Rechtsgrundlage
- Inkrafttreten am 25.05.18 (mit Ausnahme von Art. 7 - 06.07.17)

# Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorgung (Betriebsrentenstärkungsgesetz) vom 01.06.17

- Einführung reiner Beitragszusagen an Stelle von Versorgungszusagen („pay and forget“, Arbeitnehmer trägt Kapitalmarktrisiko)
- Sofortige Unverfallbarkeit der Anwartschaften
- Möglichkeit der Weiterführung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses
- Opt-out-System für Entgeltumwandlung
- Grundlage der Beitragszusage: einschlägiger Tarifvertrag
- Durchführung durch Gemeinsame Einrichtungen der Tarifparteien
- Inkrafttreten am 01.01.18

# Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

- 29.03.17: Keine Einigung des Koalitionsausschusses auf Fortführung des Vorhabens
- Vorschlag der EU-Kommission zur Überarbeitung der Elternzeitrichtlinie 2010/18/EU:
  - Anspruch auf zeitlich befristete Teilzeit bis zum 12. Lebensjahr des Kindes
  - Rückkehrrecht in Vollzeit
  - Keine Begrenzung des Anspruchs durch Betriebsgröße

# Arbeitsrechtliche Kernaussagen zur Bundestagswahl 2017



- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Bekämpfung des Missbrauchs von befristeten Arbeitsverhältnissen



- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Leichtere Einordnung der Scheinselbstständigkeit
- Erleichterung von „projektorientiertem Arbeiten“
- „Langzeitkonten“



- Paritätische Mitbestimmung in Unternehmen ab 1000 Mitarbeitern
- Rückkehrrecht zur Vollzeit
- Abschaffung der „sachgrundlosen Befristung“
- „Langzeitkonten“



- Paritätische Mitbestimmung in Unternehmen ab 1000 Mitarbeitern
- Rückkehrrecht zur Vollzeit
- Abschaffung der „sachgrundlosen Befristung“
- „Langzeitkonten“



## Lohnpolitik

- Rahmenbedingungen zur Mitarbeiterbeteiligung verbessern

- Mindestlohn anheben / Ausnahmen abschaffen
- Mehr Allgemein verbindliche Lohntarifverträge
- Equal Pay ab Tag 1

## Prekäre Arbeitsverhältnisse

- Abstellung offenkundiger Missbräuche von Befristungen

- Moderne Positivkriterien
- Stärkung der Autonomie von Arbeitnehmern / Förderung projektorientierten Arbeitens

- Weniger Leiharbeit, Dienst- und Werkverträge sowie Arbeit auf Abruf
- Abschaffung der sachgrundlosen Befristung
- Weniger Minijobs



## Arbeitszeit

- Modernisierung des Arbeitszeitrechts
- Befristete Teilzeit

- Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes

- Wahlarbeitszeit (30-40 Std.)
- Befristete Teilzeit
- Pflegezeit plus

## Arbeitsschutz

- Flexibilisierung der Arbeitswelt

- Entbürokratisierung für Home Office Arbeitsplätze

- Mehr Schutz vor Stress, Burn-Out, Mobbing



## Mitbestimmung

- Betriebliche Mitbestimmung - wo nötig - den Anforderungen der Digitalisierung anpassen
- Quorum für Einrichtung von Betriebsräten (25%)
- Mehr Demokratie bei BR-Wahlen
- Überprüfung der Mitbestimmungstatbestände im Hinblick auf technologische Entwicklungen
- Stärkung der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung

## Flexibilisierung / Rentenpolitik

- Weitere Verbesserungen der Flexi-Rente
- Familien- und Lebensarbeitszeitkonten prüfen
- Arbeitgeberunabhängiges Langzeitkonto (Wertguthaben / Zeitwertkonto)
- Langzeitkonten