

newsletter

Corona-Update - Bundestag und Bundesrat beschließen Maßnahmenkatalog zur Corona-Bekämpfung und Änderungen des Infektionsschutzgesetzes



Bundestag und Bundesrat haben die Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) und weiterer Gesetze beschlossen. Die neuen Regelungen beinhalten auch arbeitsrechtliche Maßnahmen. Das Gesetz gilt ab dem **24. November 2021**. Neben dem **Auslaufen der epidemischen Lage nationaler Tragweite** sieht das Gesetz u.a. den **Nachweis** einer Impfung, Genesung oder eines Tests (3G) am **Arbeitsplatz** vor. Außerdem sollen **weitreichende 2G-Regeln** in Kraft treten und es wird eine **Impfpflicht für Pflegerberufe** eingeführt.

Das Maßnahmenpaket im Überblick:

Bundesweiter Katalog als Rechtsgrundlage für Einschränkungen

Als **Rechtsgrundlage** für **Grundrechtseinschränkungen** und **Schutzvorkehrungen** dient künftig ein **neuer**, bundesweit anwendbarer **Maßnahmenkatalog**. Dieser sieht u.a. die behördliche Anordnung von Abstandsgeländen im öffentlichen Raum, die Pflicht zur Vorlage von Impf-, Genesenen- oder Testnachweisen, sowie Hygiene-konzepte vor.

Übergangsregelung, Länderöffnungsklausel, Befristung

Eine Übergangsregel stellt sicher, dass von den Ländern bereits beschlossene Maßnahmen bis

zum 15. Dezember 2021 bestehen bleiben können. In **besonderen Fällen** konkreter epidemischer Gefahr können die **Länder weitere Anordnungen** treffen, wenn ihre jeweiligen Landtage hierzu Beschlüsse fassen. Die **Schutzmaßnahmen** sind grundsätzlich bis **19. März 2022 befristet**. Eine Fristverlängerung um drei Monate ist mit Beschluss des Bundestages möglich. Die Corona-Maßnahmen sollen bereits bei der nächsten Ministerpräsidenten-Konferenz am 9. Dezember 2021 überprüft werden.

3G-Regelung am Arbeitsplatz und Testpflicht für besondere Beschäftigten-Gruppen

Der Zutritt zu Arbeitsplätzen ist nur noch möglich, wenn die **3G-Regelungen** eingehalten werden (§ 28 b Abs. 1 IfSG). Arbeitnehmer müssen also geimpft, genesen oder getestet sein. Für die Durchführung der Kontrollen ist der **Arbeitgeber zuständig**. Vor Betreten der Arbeitsstätte muss ein **Nachweis** über den Impf- bzw. Genesenen-status oder ein gültiger Negativtest kontrolliert werden. **Ausnahmen** gelten nur, wenn unmittelbar vor Ort unter Aufsicht ein Test gemacht wird. Der Arbeitgeber muss den Test aber nicht selbst anbieten.

Für Arbeitnehmer drohen Gehaltsverlust, Abmahnung und ggf. Kündigung, wenn entsprechende Nachweise nicht beigebracht werden. Die 3G-Regel soll immer dann gelten, wenn "physische Kontakte" der Arbeitnehmer, also ein Zusammentreffen mit anderen Arbeitnehmern, nicht ausgeschlossen werden können. **Verstöße gegen diese Regel sind für Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit erheblichen Bußgeldern verbunden.**

Homeoffice

Beschäftigte sollen soweit wie möglich von zu Hause aus arbeiten. Es verbleibt bei der auch bisher geltenden Pflicht, Homeoffice anzubieten.

Arbeitsplätze im Homeoffice sind keine Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG, sodass Beschäftigte, die ausschließlich von ihrer Wohnung aus arbeiten, keinen entsprechenden Nachweispflichten unterliegen. Ein Anspruch ungeimpfter bzw. nicht genesener Beschäftigter auf Arbeit im Homeoffice lässt sich aus den Nachweispflichten des § 28b IfSG nicht ableiten.

Impfunterstützungsangebot/ Besteht eine allgemeine Impfpflicht?

Arbeitgeber sollen ihre Beschäftigten über die Risiken einer COVID-19-Erkrankung aufklären und über die Möglichkeit einer Impfung informieren – und zwar auch ausdrücklich in der arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung. Sie sollen ermöglichen, dass ihre Beschäftigten Impfangebote im Betrieb oder extern, z.B. durch mobile Impfteams, während der Arbeitszeit wahrnehmen können (Impfunterstützungsgebot). Arbeitgeber sollen Betriebsärzte und überbetriebliche Dienste, die Schutzimpfungen im Betrieb anbieten, durch organisatorische und personelle Maßnahmen unterstützen.

Eine für alle Beschäftigte verbindliche, **allgemeine Impfpflicht** wird durch die Neuregelungen nicht eingeführt. Allerdings: In Heimen und Kliniken finden sich überproportional viele Menschen, die besonders auf den Schutz ihrer Umgebung angewiesen sind. Aus diesem Grund haben sich daher Bund und Länder zu einer COVID 19-**Impfpflicht** für **Beschäftigte in Kliniken, Pflegeheimen und ähnlichen sensiblen Einrichtungen** durchgerungen.

In diesen Einrichtungen können Beschäftigte dann nur noch eingesetzt werden, wenn diese eine Impfung nachweisen können.

Schon bislang galt das Ziel, Infektionsrisiken mit dem Coronavirus bei der Arbeit zu minimieren und die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten zu schützen.

Hierzu wurden die Regelungen der **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)** herangezogen. Die Corona-ArbSchV wurde im Rahmen dieses Gesetzespaketes bis zum 31.03.2022 verlängert. Daher ist **Arbeitgebern dringend zu empfehlen** ihre Arbeitsschutzmaßnahmen weiterhin darauf auszurichten.

Fazit

Insgesamt bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber, angesichts der dynamischen Corona-situation wieder tätig werden wird.

*Michael Wald
Rechtsanwalt*

Inhalt

Seite 1

- **Corona-Update - Bundestag und Bundesrat beschließen Maßnahmenkatalog zur Corona-Bekämpfung und Änderungen des Infektionsschutzgesetzes**

Seite 2

- **Diskriminiert die Formulierung „junges Team“ in einer Stellenausschreibung ältere Bewerber?**
- **Anrechnung einer Quarantäne auf den Urlaub?**

Seite 3

- **Betriebsrisiko im Lockdown – Kein Annahmeverzug des Arbeitgebers bei behördlich angeordneter Betriebsschließung**
- **Rechtsprechungsänderung zu Ausschlussklauseln**

Seite 4

- **Die Ampel kommt – Was bedeutet das für das Arbeitsrecht?**

Diskriminiert die Formulierung „junges Team“ in einer Stellenausschreibung ältere Bewerber?

Mit dieser Frage hatte sich das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 01. Juli (5 Sa 1573/20) diesen Jahres zu befassen.

Dem lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Ein 1972 geborener Mann hatte sich erfolglos auf eine bei einem Startup ausgeschriebene Stelle als „(Junior) Key-Account Manager (w/m/d)“ beworben. In der Ausschreibung hatte das Startup formuliert, es biete ein „junges Team mit flachen Hierarchien, das dir echten Gestaltungsspielraum lässt“. Den Umstand, dass seine Bewerbung nicht erfolgreich war, führte der Mann auf sein Alter von 47 Jahren zurück. Die Verwendung der Worte „junges Team“ indiziere bereits, dass er dort nicht erwünscht sei. Er sandte daher eine E-Mail mit der Forderung nach Schadensersatz wegen Altersdiskriminierung an das Startup. Darin forderte er als Entschädigung die Zahlung von 7.500,00 Euro. Als das Startup darauf nicht einging, erhob er Klage vor dem Arbeitsgericht.

Sowohl das Arbeitsgericht, als auch in der zweiten Instanz das LAG wiesen die Klage jedoch ab. Zwar sei der Kläger objektiv benachteiligt worden, weil er die Stelle nicht bekommen habe, er habe jedoch nicht schlüssig vorgetragen, dass dieser Umstand auf einer Diskriminierung gem. § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungs-

gesetzes (AGG) beruhe. Es lägen keine Indizien im Sinne des § 22 AGG dafür vor, dass er gerade aufgrund seines Alters diskriminiert worden sei. Die Stellenausschreibung enthalte keine Formulierungen, die „auf den ersten Blick“ den Anschein eines Verstoßes gegen die Ausschreibungsanforderungen des § 11 AGG erweckten. Eine an eine unbekannte Vielzahl von Personen gerichtete Stellenausschreibung sei nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie vom durchschnittlichen Bewerber verstanden werde. Das LAG war der Meinung, dass eine solche Person die Stellenausschreibung nicht so verstehen musste, dass die Beklagte Menschen jungen Alters suchte. Die Formulierung „junges Team mit flachen Hierarchien“ sei dabei unschädlich. Zwar könne der Hinweis, wonach die sich bewerbende Person eine intensive Einarbeitung in verschiedenen Abteilungen in einem professionellen Umfeld "mit einem jungen dynamischen Team" erwarte, so verstanden werden, dass eine Person gesucht werde, die ebenso jung und dynamisch sei wie die Mitglieder des vorhandenen Teams, vorliegend werde jedoch darauf hingewiesen, dass es sich bei der Beklagten um ein noch nicht lange existierendes Startup-Unternehmen handele, das am Wachstum arbeite. In diesem Zusammenhang müssten durchschnittliche Bewerber die

im weiteren Text enthaltene Aussage, die Beklagte biete ein "junges Team mit flachen Hierarchien, das dir einen echten Gestaltungsspielraum lässt" als Hinweis darauf verstehen, dass sie in einer erst seit kurzem bestehenden Belegschaft mit wenigen vorgesetzten Personen einen eigenen Gestaltungsspielraum bei der Mitarbeit an neuen Produkten, deren Vermarktung und neuen Wachstumsstrategien haben. Schließlich ergebe sich nicht aus der Gesamtheit der Stellenausschreibung mit der Verwendung der zweiten Person („Dir“, bzw. „Deine“), dass nur jugendliche Bewerberinnen und Bewerber angesprochen werden sollten. Es handle sich vielmehr, so das LAG, um eine „heutzutage [...] in vielen großen Unternehmen übliche Art und Weise des vom Alter unabhängigen Ansprechens von Mitarbeitern“. Auch die Ausschreibung als „Junior“ Key Account Manager stelle keine Altersdiskriminierung dar, sondern beschreibe die künftige hierarchische Stellung des Bewerbers im Unternehmen. Auch das Erfordernis „erster Erfahrungen im Bereich Accountmanagement oder Vertrieb“ schließe nicht aus, dass diese nicht bereits in jungem Alter erworben worden seien und stelle ebenfalls keine Diskriminierung des Klägers dar.

Anrechnung einer Quarantäne auf den Urlaub?

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hatte am 15.10.2021 (7 Sa 857/21) über die Frage zu entscheiden, ob Urlaubstage bei bereits bewilligtem Urlaub nicht angerechnet werden, wenn eine Quarantäne im Urlaubszeitraum verhängt wird.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall befand sich die Arbeitnehmerin in der Zeit vom 10.12.2020 bis zum 31.12.2020 in bewilligtem Erholungsurlaub. Nach einem Kontakt mit ihrer mit COVID-19 infizierten Tochter ordnete das Gesundheitsamt zunächst eine häusliche Quarantäne an. Bei einer Testung am 16.12.2020 wurde bei der Arbeitnehmerin eine Infektion mit COVID-19 festgestellt. Daraufhin ordnete das Gesundheitsamt für die Arbeitnehmerin mit Bescheid vom 17.12.2020 häusliche Quarantäne vom 06.12.2020 bis zum 23.12.2020 an. Das Schreiben enthielt den Hinweis, dass die Arbeitnehmerin als Kranke im Sinne des § 2 Nr. 4 IfSG anzusehen sei. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch einen Arzt ließ sich die Arbeitnehmerin nicht ausstellen. Die Arbeitnehmerin verlangte von ihrer Arbeitgeberin die Nachgewährung von zehn Urlaubstagen für die Zeit vom 10.12.2020 bis 23.12.2020. Sie hat gemeint, diese seien wegen der durch das Gesundheitsamt verhängten Quarantäne nicht verbraucht.

Ihre hierauf gerichtete Klage hat das LAG Düsseldorf jedoch ebenso wie das Arbeitsgericht Oberhausen zuvor unter Verweis auf die gesetzliche Regelung in § 9 BUrlG abgewiesen. Die Vorschrift unterscheide zwi-

schen Erkrankung und darauf beruhender Arbeitsunfähigkeit. Beide Begriffe seien nicht gleichzusetzen. Danach erfordere die Nichtanrechnung der Urlaubstage bei bereits bewilligtem Urlaub, dass durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen sei, dass aufgrund der Erkrankung Arbeitsunfähigkeit gegeben sei. Aus dem Bescheid des Gesundheitsamts ergebe sich lediglich, dass die Arbeitnehmerin an COVID-19 erkrankt war. Eine Beurteilung der Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerin und dies durch einen Arzt sei nicht vorgenommen worden. Eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG komme nicht in Betracht. Nach der Konzeption

des BUrlG fielen urlaubsstörende Ereignisse als Teil des persönlichen Lebensschicksals grds. in den Risikobereich des einzelnen Arbeitnehmers. Eine Analogie komme nur in Betracht, wenn generell und nicht nur ggfs. im konkreten Einzelfall eine COVID-19-Infektion zu Arbeitsunfähigkeit führe. Eine Erkrankung mit COVID-19 führe aber z.B. bei einem symptomlosen Verlauf nicht automatisch zu einer Arbeitsunfähigkeit. Es liege damit keine generelle Sachlage vor, die eine entsprechende Anwendung von § 9 BUrlG rechtfertige.

Sanela Pohlmann
Rechtsanwältin

APS ARBEITSRECHTLICHE PRAKTIKER SEMINARE GMBH

In Kooperation mit **Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB**

Zu folgenden Themen bieten wir Ihnen aktuell Inhouse-Schulungen an:

- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2020/2021
- „Crash-Kurs“ BetrVG
- Einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen

Maßgeschneiderte Inhouse-Seminare 2021

FRAGEN SIE nach einem individuellen Angebot für Ihre Inhouse-Schulung

Quellennachweis: ©Syda Productions, fotolia

Betriebsrisiko im Lockdown – Kein Annahmeverzug des Arbeitgebers bei behördlich angeordneter Betriebsschließung

Das BAG hatte in seinem Urteil vom 13.10.2021 (Az.: 5 AZR 211/21) über die Frage zu entscheiden, ob einer Arbeitnehmerin für den Fall einer pandemiebedingt behördlich angeordneten Betriebsschließung ein Anspruch auf Lohnzahlung gegenüber dem Arbeitgeber zusteht.

In dem zu entscheidenden Fall war die Filiale des Arbeitgebers in Bremen im April 2020 aufgrund einer im Zuge der Bekämpfung des Coronavirus erlassenen Allgemeinverfügung der Freien Hansestadt Bremen geschlossen worden. Die Klägerin, die als geringfügig Beschäftigte im Verkauf tätig war, konnte hierdurch bedingt ihre Arbeitsleistung nicht erbringen und erhielt auch keine Vergütung.

Mit ihrer Klage begehrte die Arbeitnehmerin unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges Entgeltzahlung für April 2020 in Höhe von EUR 432,00. Zur Begründung berief sie sich darauf, dass die durch behördliche Anordnung erfolgte Schließung des Betriebs einen Fall des von dem

Arbeitgeber zu tragenden Betriebsrisikos darstellt. Demgegenüber wandte der Arbeitgeber ein, dass die angeordneten Maßnahmen das allgemeine Lebensrisiko betreffen.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (11 Sa 1062/20) hat der Klage mit Urteil vom 23.03.2021 stattgegeben. Ebenso hatte z.B. auch das LAG Düsseldorf (8 Sa 674/20) in einem anderen Fall mit Urteil vom 30.03.2021 entschieden, über das wir in unserem Newsletter 3/21 berichteten.

Auf die Revision des Arbeitgebers hin, hob das BAG das Urteil auf und wies die Klage ab. Zur Begründung führte das BAG aus, dass kein Anspruch auf Zahlung des Entgelts unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges bestünde, wenn der Arbeitnehmerin die Arbeitsleistung und dem Arbeitgeber deren Annahme infolge der behördlich angeordneten Betriebsschließung unmöglich war. Der Arbeitnehmer habe für den Fall einer nahezu flächendeckend behördlich angeordneten Betriebsschließung

zum Schutz der Bevölkerung vor schweren und tödlichen Krankheitsverläufen während der SARSCoV-2-Pandemie auch nicht das Risiko des Arbeitsausfalls zu tragen. In dergleichen Fällen realisiere sich nicht ein in einem bestimmten Betrieb angelegtes Betriebsrisiko, sondern die Unmöglichkeit sei Folge eines hoheitlichen Eingriffs zur Bekämpfung einer die Gesellschaft insgesamt treffenden Gefahrenlage.

Insoweit sei es Sache des Staates ggf. für einen adäquaten Ausgleich der den Arbeitnehmern entstehenden finanziellen Nachteile zu sorgen. Soweit ein solcher, wie z.B. Kurzarbeitergeld, nicht in Betracht komme, beruhe dies auf Lücken im sozialversicherungsrechtlichen Regelungssystem, aus dem sich jedoch keine arbeitsrechtliche Zahlungspflicht des Arbeitgebers herleiten lasse.

Rechtsprechungsänderung zu Ausschlussklauseln

Das BAG hat mit Urteil vom 26.11.2020 (Az.: 8 AZR 58/20) zur Frage der Wirksamkeit von arbeitsvertraglichen Ausschlussklauseln zu entscheiden, die pauschal vorsehen, dass alle Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen bestimmter Fristen außergerichtlich und gerichtlich geltend gemacht werden.

Die Parteien stritten um im Rahmen einer Kündigungsschutzklage durch den Arbeitgeber widerklagend geltend gemachte Schadenersatzansprüche in Höhe von EUR 101.372,73, die damit begründet wurden, dass die Arbeitnehmerin, der die Finanz- und Lohnbuchhaltung oblag, private Rechnungen und Verbindlichkeiten des Geschäftsführers, ihres früheren Ehemanns, mit Firmengeldern beglichen hatte.

Die Arbeitnehmerin berief sich auf die Nichteinhaltung einer arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist, die lautet: „Alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, sind binnen einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen und im Fall der Ablehnung durch die Gegenseite binnen einer Ausschlussfrist von einem Monat einzuklagen.“

Das BAG entschied, dass die Ausschlussklausel wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB, wonach die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden könne, nach § 134 BGB nichtig ist.

In seiner bisherigen Rechtsprechung hatte das BAG noch angenommen, dass die Vertragsparteien mit Ausschlussklauseln, die alle Ansprüche erfassen, regelmäßig keine Regelungen im Widerspruch zum Gesetz und unter Verstoß gegen Verbotsnormen regeln wollten. Ansprüche aus vorsätzlicher Vertragsverletzung und vorsätzlicher unerlaubter Handlung sollten somit nicht unter pauschale Ausschlussklauseln fallen.

An dieser Rechtsprechung hält das BAG nicht mehr fest.

Auf die Unwirksamkeit könne sich auch der Verwender berufen, da § 202 Abs. 1 BGB kein typisches Arbeitnehmerschutzrecht beinhalte.

Klauseln, die pauschal alle Ansprüche erfassen sollen, mithin keine Ausnahmen u.a. für Haftung wegen Vorsatz und grober Fahrlässig-

keit oder gesetzlich nicht verzichtbare Ansprüche, wie z.B. Mindestlohnansprüche, vorsehen, sind hiernach insgesamt unwirksam.

Hans Reinholz
Rechtsanwalt

Die Ampel kommt – Was bedeutet das für das Arbeitsrecht?



Am 24.11.2021 hat die künftige Ampel-Koalition aus SPD, Grünen und FDP ihren Koalitionsvertrag vorgestellt. Der Koalitionsvertrag enthält relevante arbeits- und sozialrechtliche Vorhaben, die wir hier darstellen.

Arbeitszeit

Am Grundsatz des 8-Stunden-Tages wird festgehalten. Im Rahmen einer befristeten Regelung mit einer Evaluationsklausel soll es ermöglicht werden, dass im Rahmen von Tarifverträgen Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen ihre Arbeitszeit flexibler gestalten können. Es soll eine begrenzte Möglichkeit zur Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen zur Tageshöchst-arbeitszeit geschaffen werden, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, aufgrund von Tarifverträgen, dies vorsehen. Diese Möglichkeit wird mit „Experimentier-räume“ beschrieben. Unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Arbeitszeitrecht (es geht um die Arbeitszeiterfassung) soll im Dialog mit den Sozialpartnern geprüft werden, welcher Anpassungsbedarf besteht.

Home-Office / Mobile Arbeit

Die Ampel will Home-Office als eine Möglichkeit der Mobilen Arbeit rechtlich von der Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung abgrenzen. Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten sollen künftig einen Erörterungsanspruch erhalten. Arbeitgeber können dem Wunsch der Beschäftigten nur widersprechen, wenn betriebliche Belange entgegenstehen. Das heißt, dass eine Ablehnung nicht sachfremd oder willkürlich sein darf. Mobile Arbeit soll EU-weit unproblematisch möglich sein.

Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn wird einmalig auf € 12,00 pro Stunde erhöht. Im Anschluss daran wird die unabhängige Mindestlohnkommission über weitere Erhöhungsschritte befinden.

Mini- und Midi-Jobs

Die Ampel will Verbesserungen bei den Mini-

und Midi-Jobs vornehmen. Die Midi-Job-Grenze soll auf € 1.600,00 im Monat erhöht werden. Künftig orientiert sich die Mini-Job-Grenze an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Sie wird mit Anhebung des Mindestlohns auf € 520,00 erhöht.

Befristungsrecht

Die Ampel will die Haushaltsbefristung abschaffen. Um Kettenbefristungen zu vermeiden, sollen mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber auf sechs Jahre begrenzt werden. Nur in eng begrenzten Ausnahmen soll eine Überschreitung möglich sein.

Mitbestimmung

Die Ampel will die Mitbestimmung weiterentwickeln. Betriebsräte sollen selbst entscheiden, ob sie zukünftig analog oder digital arbeiten. Die Ampel will Online-Betriebsratswahlen in einem Pilotprojekt erproben. Gewerkschaften sollen ein Recht auf digitalen Zugang in die Betriebe erhalten, das ihren analogen Rechten entspricht. Die Behinderung der Mitbestimmung durch den Arbeitgeber soll als Officialdelikt eingestuft werden.

Weiterbildung

Aus Sicht der Ampel ist in Zeiten des digitalen und demographischen Wandels eine gezielte nationale Weiterbildungsstrategie wesentliche Voraussetzung, um die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ziele zu erreichen. So sollen Möglichkeiten für berufliche Neuorientierung, Aus- und Weiterbildung verbessert werden. Mit einer Bildungs(zteil)zeit soll den Beschäftigten eine finanzielle Unterstützung für arbeitsmarktbezogene Weiterbildung gewährt werden. Damit soll das Nachholen eines Berufsabschlusses oder eine berufliche Neuorientierung ermöglicht werden. Voraussetzung soll eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten sein.

Ein an das Kurzarbeitergeld angelehntes Qualifizierungsgeld soll Unternehmen im Strukturwandel ermöglichen, Beschäftigte durch Qualifizierung im Betrieb zu halten und Fachkräfte zu sichern. Voraussetzung sind Betriebsvereinbarungen. Gleichzeitig sollen Anreize für Transformationstarifverträge gesetzt werden.

Elterngeld-/zeit

Es soll eine zweiwöchige vergütete Freistellung für die Partnerin/ den Partner nach der Geburt des Kindes eingeführt werden. Die Partnermonate beim Basis-Elterngeld sollen um einen Monat erweitert werden. Der elternzeitbedingte Kündigungsschutz soll um drei Monate nach Rückkehr in den Beruf verlängert werden, um den Wiedereinstieg abzusichern. Es sollen die Kinderkrankentage pro Kind und Elternzeit auf 15 Tage und für Alleinerziehende auf 30 Tage pro Jahr erhöht werden.

Ausblick:

Der Titel des Koalitionsvertrages („Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“) passt auch zu den arbeitsrechtlichen Themen, die die Ampel umsetzen will. Die Ziele sind richtig. Die Koalition will die Arbeitswelt moderner gestalten. Ob dies gelingt und welche der Vorhaben tatsächlich umgesetzt werden, bleibt abzuwarten. Man kann sich jedoch die Frage stellen, ob die Vorhaben weit genug gehen, um die Arbeitswelt wirklich modern und nachhaltig zu gestalten.

Die Idee, Online-Betriebsratswahlen zu erproben, ist zu begrüßen. Die die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen vor der Tür stehen, wird eine Erprobung wohl erst 2026 in Betracht kommen.

Man darf gespannt sein, welche Regelungen zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung, insbesondere dazu, dass Betriebsräte künftig entscheiden, ob sie analog oder digital arbeiten, kommen werden. Der Gesetzgeber hat mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz den ersten Schritt in die richtige Richtung gemacht. Es gibt unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit der virtuellen Betriebsratssitzung. Auch die Mitbestimmung bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG geht in die richtige Richtung.

Daniel Hartmann
Rechtsanwalt

Impressum



ULRICH WEBER & PARTNER mbB

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT
KÖLN · FRANKFURT/MAIN · STUTTGART

Theodor-Heuss-Ring 19-21 - 50668 Köln
Tel. 02 21 - 94 36 87-0 - Fax - 94 36 87-27
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Bleichstraße 59 - 60313 Frankfurt/M.
Tel. 0 69 - 97 40 36-0 - Fax - 97 40 36-66
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Wilhelmsplatz 11 - 70182 Stuttgart
Tel. 07 11 - 49 07 08-0 - Fax - 49 07 08-10
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

www.ra-weber-partner.de

Urheberrecht: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind Urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner mbB

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Anhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter www.ra-weber-partner.de