

Die Top-Themen zum Arbeitsrecht 2018*

Was hat sich im Arbeitsrecht in diesem Jahr bereits geändert und was wird noch wichtig?

I. Gleichbezahlungsgrundsatz – Equal Pay Grundsatz

Seit dem 1. Januar 2018 gilt zwingend der Equal-Pay-Grundsatz nach dem neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz für solche Leiharbeiter, die bereits seit dem 1. April 2017 (an diesem Tag trat das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Kraft) ununterbrochen oder mit Unterbrechungen von nicht mehr als drei Monaten demselben Entleiher überlassen waren. Bei einem Verstoß gegen den Equal-Pay-Grundsatz drohen Bußgelder und der Entleiher läuft Gefahr, dass der betreffende Leiharbeiter plötzlich bei ihm auf der Payroll landet – einschließlich sämtlicher Arbeitnehmerrechte. Für Leiharbeiter im oben genannten Sinne läuft übrigens zum 30. September 2018 auch die 18-monatige Überlassungshöchstdauer ab. Auch hier drohen entsprechende Rechtsfolgen. Je nach Einzelfall bieten sich allerdings auch einige Gestaltungsmöglichkeiten.

II. Transparente Gehälter

Ab dem 6. Januar 2018 steht Arbeitnehmern ein Auskunftsanspruch nach dem neuen Entgelttransparenzgesetz zu.

Dieser Anspruch ist das Herzstück des bereits in Kraft getretenen Gesetzes und richtet sich auf Mitteilung des statistischen Median der Bruttovergütung vergleichbarer Kollegen oder Kolleginnen des jeweils anderen Geschlechts.

Insoweit können allerdings Betriebe mit in der Regel 200 oder weniger Beschäftigten aufatmen. Ihre Arbeitnehmer haben diesen Auskunftsanspruch nicht. Die Auskunft kann aber ohnehin verweigert werden, wenn die Vergleichstätigkeit nicht von mindestens sechs Arbeitnehmer/innen des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Dann muss nur über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung informiert werden. Gibt es einen Betriebsrat, müssen die Auskunftsverlangen grundsätzlich über diesen geltend gemacht werden.

III. Reform des Mutterschutzgesetzes

Die Modernisierung des Mutterschutzgesetzes – insbesondere in den Bereichen Arbeitsschutz und Arbeitszeit – war eines der größeren arbeitsrechtlichen Reformprojekte der Großen Koalition in der vergangenen Legislaturperiode.

Erste Änderungen sind bereits zum 30. Mai 2017 in Kraft getreten (Verlängerung der Schutzfrist nach Geburt eines behinderten Kindes und Ausweitung des Kündigungsschutzes nach Tot- oder Fehlgeburten).

Zum Januar 2018 sind nun zahlreiche weitere Änderungen gefolgt, von denen insbesondere folgende hervorzuheben sind:

- Ausweitung des Anwendungsbereichs: Schwangere Frauen und Mütter in den verschiedensten vertraglichen Konstellationen dürfen sich nun auf den Schutz des Mutterschutzgesetzes berufen. Insbesondere „wirtschaftlich unselbständige arbeitnehmerähnliche Personen“ sind nun auch vom Schutzbereich umfasst – was unter anderem für freie Mitarbeiterinnen und Geschäftsführerinnen zutreffen kann.
- Ausweitung des Kündigungsschutzes: Seit Januar sind nun bereits auch „Vorbereitungsmaßnahmen im Hinblick auf eine Kündigung“ unwirksam. Welche konkreten Maßnahmen als „Vorbereitungsmaßnahmen“ anzusehen sind, lässt das Gesetz offen. Hier werden die Arbeitsgerichte sinnvolle und für Unternehmen praktikable Grenzen ziehen müssen.

Weitere Änderungen betreffen vor allem die Bereiche Arbeitszeit (insbesondere was Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit betrifft) und Arbeitsschutz.

So wird Unternehmen nun etwa die Pflicht auferlegt, jede Tätigkeit auf potentielle Gefahren für schwangere und stillende Frauen hin zu beurteilen (generelle Gefährdungsbeurteilung). Auch die Anforderungen an die konkrete Gefährdungsbeurteilung werden verschärft.

IV. Betriebliche Altersversorgung: Die einfache Beitragszusage kommt

Zum 1. Januar 2018 trat das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft.

Demnach steht Unternehmen ein zusätzlicher neuer Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung: Die einfache Beitragszusage (auch Sozialpartnermodell genannt).

Bei diesem Durchführungsweg wird lediglich eine unverbindliche Zielrente vereinbart. Die Haftung des Unternehmens für Renten- oder Kapitalgarantien entfällt. Eingeführt werden kann die einfache Beitragszusage allerdings nur durch oder aufgrund eines Tarifvertrages. Insbesondere für nicht tarifgebundene Unternehmen muss sich daher erst noch zeigen, ob und wie dieser neue Durchführungsweg sinnvoll genutzt werden kann.

Zudem wird die Entgeltumwandlung durch eine Anhebung der Steuerfreigrenze attraktiver gemacht.

Schon seit längerem können Mitarbeiter einen Teil ihrer Vergütungsansprüche steuerfrei für die Entgeltumwandlung nutzen. Bis zum Januar 2018 lag diese Steuerfreigrenze bei 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung.

Seit Januar 2018 können nun Vergütungsansprüche in Höhe von bis zu 8% der Rentenversicherungs-Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei zur Entgeltumwandlung genutzt werden.

V. Geltung der neuen DSGVO

Wie nun wahrscheinlich bereits alle von Ihnen mitbekommen haben, gilt ab dem 25. Mai 2018 die neue DSGVO. An diesem Tag ist die bereits auf europäischer Ebene verabschiedete Datenschutzgrundverordnung in allen Mitgliedsstaaten verbindlich in Kraft getreten. Dadurch wird sich das Datenschutzrecht europaweit von seinem bisherigen Schattendasein lösen. Denn datenschutzrechtliche Verstöße werden seit diesem Zeitpunkt mit ganz empfindlichen Geldbußen (bis zu 4 Prozent des weltweiten Konzernumsatzes!) sanktioniert.

Wir – die von Canal Rechtsanwaltskanzlei sind auf den Datenschutz und die Umsetzung der neuen DSGVO in Unternehmen spezialisiert und haben in den vergangenen Monaten eine Vielzahl von Unternehmen bei der Umsetzung begleitet. Des Weiteren vertreten wir auch bereits erfolgreich in DSGVO Abmahnverfahren. Sollten Sie das neue Recht zur DSGVO in Ihrem Unternehmen also noch nicht umgesetzt haben, können Sie uns hierzu jederzeit unter office@voncanal-rechtsanwaelte.de kontaktieren. Gerne beraten wir Sie hierzu!

VI. Ausblick

1. Gesetzlicher Mindestlohn

Der gesetzliche allgemeine Mindestlohn bleibt (jedenfalls nach derzeitiger Gesetzeslage) bis zum 01. Januar 2019 bei 8,84 Euro pro Stunde.

Laut Mindestlohngesetz wird der gesetzliche Mindestlohn alle zwei Jahre neu festgelegt. Im Juni 2018 hat die Mindestlohn-Kommission empfohlen, den gesetzlichen Mindestlohn in zwei Schritten zu erhöhen. Wenn die Bundesregierung diesem Vorschlag folgt, **steigt der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro und zum 1. Januar 2020 auf 9,35 Euro.**

Diesen Vorschlag richtet die Mindestlohnkommission dann an die Bundesregierung, die per Verordnung den neuen Mindestlohn festlegen wird, der dann ab dem 1.1.2019 gilt.

2. Sachgrundlose Befristungen und Zuvor-Beschäftigung

Aktuell ist eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages dann unzulässig, wenn der Arbeitnehmer bereits zuvor beim Arbeitgeber beschäftigt war.

Eine sachgrundlose Befristung ist erst dann wieder möglich, wenn das Arbeitsverhältnis drei Jahre zurückliegt.

Was den Ausblick in die Rechtsprechung angeht, ist nun vor allem spannend, ob das Bundesverfassungsgericht in 2018 über die Frage entscheidet, ob das kategorische Verbot von Zuvor-Beschäftigungen bei sachgrundlosen Befristungen verfassungswidrig ist.

Zwar kann ein Arbeitgeber bekanntlich nach der Rechtsprechung des BAG einen Arbeitsvertrag sachgrundlos befristen, wenn der betreffende Arbeitnehmer zuvor länger als drei Jahre nicht mehr bei ihm beschäftigt war. Einige Arbeits- und Landesarbeitsgerichte halten diese Rechtsprechung allerdings mit dem Teilzeitbefristungsgesetz für nicht vereinbar, da der Wortlaut des Gesetzes eindeutig keinerlei Zuvor-Beschäftigung erlaubt, wenn sachgrundlos befristet werden soll. Ob diese Auslegung richtig und das Gesetz nach diesem Verständnis verfassungsgemäß ist, muss das Bundesverfassungsgericht entscheiden, das hierzu bereits im Frühjahr 2014 angerufen wurde.

Bis hierzu Rechtssicherheit herrscht, ist bei sachgrundlosen Befristungen von Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern, die bereits zuvor einmal beim Arbeitgeber

beschäftigt waren, Vorsicht geboten. Auch wenn die Zuvor-Beschäftigung mehr als drei Jahre zurückliegt ist man als Arbeitgeber nur auf der sicheren Seite, wenn es einen Befristungsgrund gibt.

3. Thema Sachgrundlose Befristung im Allgemeinen

Durch die GroKo könnte das Thema „Sachgrundlose Befristung“ insgesamt wieder in den Fokus des Gesetzgebers rücken. In ihrem Wahlprogramm hat die SPD nämlich die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung gefordert. Dieses Wahlprogramm enthält im Übrigen noch weitere rechtliche Veränderungen zugunsten von Arbeitnehmern.

So soll es weitere Verschärfungen bei der Arbeitnehmerüberlassung und dem Missbrauch von Werkverträgen geben. Ebenfalls auf der Agenda der SPD: Das Rückkehrrecht von Teilzeitarbeitnehmern in Vollzeit.

Hingegen dürfte eine Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes nach dem Scheitern von „Jamaika“ ebenso vorerst vom Tisch sein wie Erleichterungen bei den Dokumentationspflichten nach dem Mindestlohngesetz. Kommen die genannten Verschärfungen des Arbeitsrechts, wird die FDP jedenfalls das Gegenteil von dem erreicht haben, was sie als Grund dafür angeführt hat, dass sie „Jamaika“ hat scheitern lassen: Anstatt eines (wirtschafts-)liberalen Politikwechsels gibt es dann nämlich mehr Regulierung des Arbeitsmarktes und weniger „Luft zum Atmen“ für Unternehmen.

Wir hoffen wir konnten Sie mit diesen Artikel umfangreich über die arbeitsrechtlichen Top-Themen informieren – in den kommenden Tagen werden wir jeden Tag eine für Unternehmen besonders wichtige Arbeitsrechts-Entscheidung publizieren.

* Bei den Ausführungen handelt es sich um die Darstellung unserer Rechtsauffassung ohne Anspruch auf Vollständigkeit.