



---

Liebe Leserinnen und Leser dieses Newsletters,

**171** ist die Zahl, die unsichtbar über dem Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD steht. 171 Tage dauerte es vom Tag der Bundestagswahl bis zur neuen Regierung! 171 Tage, die ein Licht auf die derzeitige politische Kultur in Deutschland werfen...

Zu (guter?) Letzt kamen dann doch noch ein Koalitionsvertrag und eine Regierung zustande. Auf 177 Seiten erläutern die Koalitionspartner, wie sie Deutschland in den von der Legislaturperiode noch verbleibenden 3 ½ Jahren regieren wollen.

Immerhin vier Seiten beschäftigen sich dabei mit dem Thema „Arbeit“ und zwar unter der Überschrift „Gute Arbeit, breite Entlastung und soziale Teilhabe sichern.“ Welche „neue Dynamik für Deutschland“ (Teil des Gesamttitels des Koalitionsvertrags) hiervon zu erwarten ist, mag jeder bzw. jede für sich selbst beantworten.

Wenn Sie den Koalitionsvertrag in Gänze oder die unter „News“ auszugsweise behandelten Passagen (Seiten 50 bis 54) nachlesen möchten, finden Sie ihn u.a. unter folgenden Links:

[https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag\\_2018.pdf?file=1](https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_2018.pdf?file=1)

[https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag\\_2018.pdf](https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2018.pdf)

Hier sind die aus meiner Sicht für das Arbeitsrecht und die Personalarbeit relevantesten Aussagen:

---

#### Neue Workshopreihe zur Kommunikation bei der Umstrukturierung

Derzeit begleite ich ein Unternehmen bei personellen und organisatorischen Umstrukturierungsmaßnahmen. Ich wurde frühzeitig eingebunden, so dass gemeinsam mit dem Vorstand und der Rechtsberatung eine Zeit- und Kommunikationsplan erstellt werden konnte. In bisher drei Workshops konnte so eine wertschätzende Kommunikation mit dem Mitarbeitern und Stakeholdern erarbeitet werden. Näheres finden Sie auf meiner Homepage unter [www.hgd-personal.consulting/personal-organisation/seminare-workshops-publikationen/](http://www.hgd-personal.consulting/personal-organisation/seminare-workshops-publikationen/)

Zum Schluss die herzliche Einladung, meine Homepage [www.hgd-personal.consulting](http://www.hgd-personal.consulting) zu besuchen oder - noch besser - bei Fragen und Anregungen mit mir direkt Kontakt aufzunehmen.

Herzliche Grüße

**Hans-Georg Dahl**

Anmerkung: Für den Inhalt externer Links sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Wegen der besseren Lesbarkeit wird von „Arbeitnehmern“ etc. gesprochen. Diese Begriffe sind geschlechtsneutral zu verstehen.

© Hans-Georg Dahl

[www.hgd-personal.consulting](http://www.hgd-personal.consulting)

[info@hgd-personal.consulting](mailto:info@hgd-personal.consulting)



---

### News:

Arbeitsrechtliche Aussagen des Koalitionsvertrags 2018 (*Zitate sind kursiv geschrieben*)

- *„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.“*

Kommentar: Der Text spricht selbst von einer „weiteren Stärkung“ des allgemeinen Initiativrechts des Betriebsrats. Inwieweit diese „Stärkung“ über das allgemeine Recht in Verbindung mit § 96 BetrVG de facto Praxis hinausgeht oder ob es sich hier lediglich um einen inhaltlich programmatischen Satz handelt, wird sich aus dem Gesetzestext ergeben. Eine neuer Begriff wird möglicherweise ins Betriebsverfassungsgesetz eingeführt: „der Moderator“. Hier steht zu befürchten, dass neue Kosten auf den Arbeitgeber zukommen. Für externe Berater möglicherweise ein schönes Zubrot. Der Streit über die Person des Moderators in der konkreten Situation könnte hinzukommen. Was genau dieser Moderator bewegen soll, ist nicht ersichtlich, da ein Einigungszwang nicht besteht.

- *„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.“*

Dieser Satz sollte im Zusammenhang mit der folgenden Aussage, die im Koalitionsvertrag nicht unmittelbar folgt, gelesen werden:

*„Wir werden über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentier-räume für tarifgebundene Unternehmen schaffen, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in*

*der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben.....“*

Kommentar: Eine wichtige Voraussetzung neuer Geschäftsmodelle ist vielfach die Nutzung variabler Arbeitszeitmodelle im gelockerten Rahmen des Arbeitszeitgesetzes. Diese Möglichkeit soll aber nur tarifgebundenen Unternehmen zustehen. Glauben die Koalitionäre damit z.B. Startups in die Tarifbindung zwingen zu können? Dies erscheint als weiterer Versuch, die Tarifmüdigkeit auf Arbeitgeberseite durch gesetzliche Regelungen zu bekämpfen. Inwieweit eine solche Regelung sich mit dem Recht auf die negative Koalitionsfreiheit des Arbeitgebers verträgt, ist m.W. noch nicht diskutiert worden.

- *„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.“*
- *„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 Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist nur noch für die Dauer von 18 .... Monaten zulässig, bis zu dieser Gesamtdauer ist auch nur noch eine einmalige ..... Verlängerung möglich.  
Kommentar: Erhebliche Einschränkungen zur bisherigen gesetzlichen Regelung (Quotenregelung, Befristungsdauer nur noch maximal 18 statt 24 Monate, Verlängerungsmöglichkeit nur noch einmal statt dreimal).*
- *„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...“  
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.  
Kommentar: Was sind „unendlich lange Ketten“? Mit dieser Regelung sollen auch die Befristungsmöglichkeiten mit Sachgrund stärker reglementiert werden.*
- *„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 Teilzeit- und Befristungsrecht wird ein Recht auf befristete Teilzeit eingeführt...*

Kommentar: Diese Regelung knüpft an den Referentenentwurf aus der letzten Legislaturperiode an, mildert ihn aber insgesamt ab: Arbeitnehmer haben für eine Zeitspanne von einem bis fünf Jahren einen Anspruch auf Teilzeitarbeit. Nach einem Jahr in Vollzeit sollen sie einen neuen Anspruch auf Teilzeit geltend machen können. Der Anspruch besteht nur bei Unternehmen, die mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen. Für Unternehmen mit 46-200 Mitarbeitern ist zudem Voraussetzung des Anspruchs, dass die Verringerung zumutbar ist. Es bleibt abzuwarten, ob sich der neue Gesetzesentwurf strikt an die Vereinbarung hält oder ob er eine „kreative Erweiterung“ i.S. des alten Referentenentwurfs erfährt.

Das einseitige de facto bestehende Vertragsänderungsrecht des Arbeitnehmers wird weiter ausgebaut.

Impressum  
HGD-PersonalConsulting  
Hans-Georg Dahl  
Wilhelm-Leuschner-Str. 24  
61267 Neu-Anspach  
Telefon: +49 6081 44 68 03  
Telefax: +49 6081 44 67 99  
E-Mail: [info@hgd-personal.consulting](mailto:info@hgd-personal.consulting)