

Neustart im Arbeitsrecht unterstützen

Handlungsempfehlungen für das Arbeitsrecht für den Neustart von Gesellschaft und Wirtschaft

Juni 2020

Zusammenfassung

Die Maßnahmen von Bundes- und Landesregierungen zur Eindämmung der Corona-Pandemie haben Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt hart getroffen. Die Folgen des wochenlangen „Lockdowns“ haben tiefe Spuren hinterlassen. Auch wenn nicht alle Konsequenzen zum jetzigen Zeitpunkt schon offenliegen, die deutsche Wirtschaft wird durch die Pandemie den größten Rückgang ihrer Wirtschaftsleistung in einem Jahr seit Kriegsende erleben. Um Wohlstand und Arbeitsplätze zu sichern, ist es daher notwendig, kluge Maßnahmen für den Neustart des Wirtschaftslebens zu entwickeln.

Ein zentrales Element hierfür ist ein Belastungsmoratorium. Das letzte, was jetzt nötig wäre, sind neue Belastungen, neue Beschränkungen und neue Reglementierungen. Notwendig ist die Verhinderung neuer und die Begrenzung, besser noch die Abschaffung, alter Bürokratie. Der Neustart darf sich nicht auf vorübergehende kosmetische Eingriffe beschränken. Er kann und wird vielmehr gelingen, wenn bestehende Fesseln abgestreift und neue Fesseln der Wirtschaft verhindert werden. Einen wesentlichen Beitrag hierzu kann und sollte das Arbeitsrecht leisten. Denn gerade hier gilt, dass Maßnahmen schnell wirken und zumeist keine Kostenbelastungen für den Staat mit sich bringen.

In dem zu Ende gehenden Jahrzehnt sind vielfältige Maßnahmen ergriffen worden, die Reformschritte zurückgedrängt haben. Es sind Beschlüsse gefasst worden, auf deren Grundlage Flexibilität eingeschränkt wurde. Das ist kein Weg der Zukunft, sondern ein Weg in Wohlstandsverlust und Unsicherheit. Nötig sind mutige Schritte, das Arbeitsrecht

an den Stellen zu flexibilisieren, die einem Neustart – gerade in Zeiten von zunehmender Digitalisierung und weiter fortschreitender Globalisierung – im Wege stehen.

Sicher, der Gesetzgeber hat einzelne Schritte hierzu in den vergangenen Wochen unternommen. So hat er zum Beispiel für einen beschränkten Zeitraum die Virtualisierung der Betriebsratsarbeit ermöglicht oder eine Arbeitszeitverordnung erlassen. Diese Schritte waren sinnvoll, dürfen aber nicht zu Mitte bzw. Ende des Jahres 2020 auslaufen. Sie müssen vertieft und dauerhaft gesichert werden.

Auch angesichts der Krise muss nicht das gesamte Arbeitsrecht in Deutschland neu erfunden werden. Im Arbeitsrecht sind allerdings zur Bewältigung dieser Krise an vielen Stellen Reformschritte notwendig, die nicht nur der Krisenbewältigung, sondern auch der Sicherstellung eines gelungenen Neustarts vor dem Hintergrund der weiteren Herausforderungen für Wirtschaft und Arbeit dienen.

Im Einzelnen

Im Folgenden fassen wir auf das Arbeitsrecht bezogenen Erwägungen zusammen, die jetzt schnell umgesetzt einen wesentlichen Beitrag zur Beschäftigungsstabilisierung und Reaktionsfähigkeit von Betrieben leisten können.

1. Sozialpartnerschaft stärken

In der Corona-Krise hat sich – ähnlich wie in der Wirtschaftskrise 2008 – erneut die Bedeutung und der Wert der Sozialpartnerschaft gezeigt. Die angesichts der Krise in vielen Branchen abgeschlossenen Tarifverträge z.B. zu Kurzarbeit, Aufstockungsleistungen, Aussetzung von Entgelterhöhungen oder mobilem Arbeiten zeigen, dass die Tarifpartner schnell



reagieren und angemessene Lösungen finden können, um auf die Lage in ihrer jeweiligen Branche zu reagieren. Die Stärkung der Tarifpartner und der Tarifbindung bleibt deshalb ein wichtiges Thema und eine Aufgabe der Arbeitgeber und der Gewerkschaften. Der Ruf nach dem Staat, etwa in Form von einer Ausweitung der Allgemeinverbindlicherklärung oder einer Steuerprivilegierung von Gewerkschaftsmitgliedschaft, ist hier der falsche Weg. Die Sozialpartner müssen vielmehr aus eigener Kraft auf eine Stärkung hinwirken.

Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer hat dazu ein Optionenmodell vorgeschlagen. Hierzu gehört in erster Linie die Vereinbarung von mehr und weitergehenden Öffnungsklauseln in Tarifverträgen. Durch solche Abweichungsmöglichkeiten für die betriebliche Ebene erhalten Betriebe Gestaltungsmöglichkeiten und können die Vorgaben aus dem Tarifvertrag flexibel den betrieblichen Gegebenheiten anpassen.

Die zweite Säule ist eine modulare Tarifbindung. Sie soll den Tarifparteien die Möglichkeit bieten, aus einem Gesamttarifwerk einzelne Module auszuwählen und zur Anwendung zu bringen. Dadurch könnte Überforderung verhindert werden. Die modulare Tarifbindung könnte insbesondere für bislang nicht tarifgebundene Unternehmen, die von der Komplexität eines Tarifwerks abgeschreckt werden, ein Einstiegsmodell in Tarifbindung sein.

Schließlich muss erwogen werden einzelne Module für die Betriebsparteien zu öffnen. Wichtig ist dabei: Der Betriebsrat wird dadurch nicht zu einer Betriebsgewerkschaft. Er führt keine Tarifverhandlungen, sondern er erhält lediglich das Recht, Tarifverträge unverändert zu übernehmen.

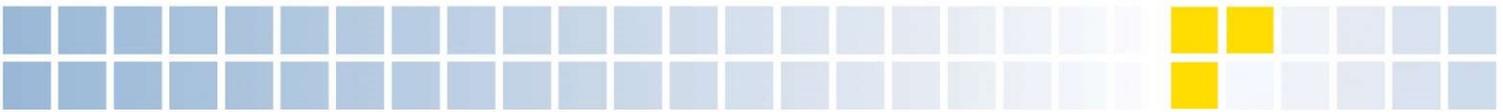
2. Betriebsverfassung entbürokratisieren

Das vertrauensvolle Miteinander nach dem Betriebsverfassungsgesetz kann sich gerade jetzt in der Krise bewähren. Es ist daher zu begrüßen, dass die Virtualisierung der Gremienarbeit und Beschlussfassungen nun auch – rückwirkend in Kraft getreten zum 1. März. 2020 – im Betriebsverfassungsgesetz und weiteren Gesetzen geregelt wurde. Geregelt

wurde eine bis zum 31. Dezember 2020 befristete Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, nach der die Teilnahme an Sitzungen einschließlich der Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen kann.

Diese richtigen Ansätze zur virtuellen Betriebsratsarbeit sollten evaluiert und ihre dauerhafte Übernahme in das Betriebsverfassungsgesetz erwogen werden. Die Betriebsverfassung bedarf einer umfassenden Modernisierung. Dazu gehört auch die Beschleunigung von Mitbestimmungsverfahren durch die Einführung von Fristen sowie die Ermöglichung von Online-Betriebsratswahlen.

- Die Arbeit der Betriebsräte sollte (über die vorgenommenen Änderungen hinaus) dauerhaft für virtuelle Lösungen geöffnet werden. Die Möglichkeit, Beschlussfassungen des Betriebsrats bspw. in Videokonferenzen wirksam vorzunehmen sollte dauerhaft geschaffen werden und es sollte klargestellt werden, dass auch Beschlussfassungen im Umlaufverfahren per E-Mail zulässig sind.
- Die Änderungen zur Beschlussfassung müssten durch eine Regelung in § 77 Abs. 2 BetrVG flankiert werden, die Textform ausreichen lässt, um eine Betriebsvereinbarung wirksam zu beschließen. Auf die Pflicht der beiderseitigen physischen Unterzeichnung muss zugunsten der beiderseitigen Bestätigung in Textform verzichtet werden. Diese Anpassung ist vor dem Hintergrund des dringenden und vielfachen Erfordernisses des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit unerlässlich.
- Nicht nur aufgrund der Corona-Krise zur Vermeidung von Infektionsrisiken, auch vor dem allgemeinen Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung sollte die Möglichkeit geschaffen werden Betriebsratswahlen elektronisch bzw. mittels Online-Wahltools durchführen zu können. Die technischen Möglichkeiten sind inzwischen soweit fortgeschritten, dass keine Bedenken mehr hinsichtlich der Einhaltung der Wahlgrundsätze, insbesondere des Wahlheimnisses mehr bestehen.
- Auch die Mitbestimmungsverfahren selbst, z. B. nach § 87 BetrVG, müssen angepasst



werden. Hierzu zählen insbesondere die Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Ordnung im Betrieb, Verkürzung und Verlängerung der Arbeitszeit, Gefährdungsbeurteilung und Gesundheitsschutz. Mitbestimmungsmöglichkeiten zu Maßnahmen, die in diesem Kontext ergriffen werden (dazu zählt auch das Arbeiten im Homeoffice), sollten mit Fristen versehen werden. Hierzu sollte eine zeitliche Begrenzung für Mitbestimmungsverfahren vorgesehen werden. Generell sollte der maximale Zeitraum von drei Monaten nicht überschritten werden. Dieser sollte in der Zeit der Corona-Krise auf drei Wochen beschränkt werden.

- Die Durchführung einer Einstellung muss erleichtert werden. Dazu kann es gehören, die Mitwirkung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG auf eine nachträgliche Unterrichtung zu beschränken. Eine entsprechende Anpassung sollte (gegebenenfalls zweckgebunden für den Ersatz von Personal im Pandemiefall) in § 99 BetrVG eingefügt werden.

3. Elektronische Aufsichtsratswahlen ermöglichen

Nicht nur bei der Betriebsratswahl, sondern auch für die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sollte die Option der elektronischen bzw. Online-Wahl vom Gesetzgeber eingeräumt werden. Hierdurch können nicht nur unnötige Infektionsrisiken vermieden werden, sondern auch in erheblichem Umfang Kosten eingespart werden, was ebenfalls ein Beitrag zur Krisenbewältigung wäre. Flankiert werden sollt dies von einer Abschaffung der Delegiertenwahl zugunsten der generellen Urwahl. Auch hierdurch können unnötiger Aufwand und Kosten vermieden werden.

Bezogen auf die aktuelle Krisensituation sollte für Fälle, in denen aus Infektionsschutzgründen Wahltermine nicht eingehalten werden können, die Möglichkeit von Amtszeitverlängerungen eingeräumt werden.

4. Arbeitszeitgesetz entstauben

Durch das Gesetz für den erleichterten Zugang zur sozialen Sicherung wurde eine Rechtsverordnungsermächtigung in einem neuen Absatz 4 von § 14 Arbeitszeitgesetz

(ArbZG) geschaffen, die das BMAS im Einvernehmen mit dem BMG in die Lage versetzt, durch Rechtsverordnungen Abweichungen vom geltenden Arbeitszeitgesetz vorzusehen. Von dieser Möglichkeit hat das BMAS jetzt Gebrauch gemacht.

Die am 10. April in Kraft getretene Arbeitszeitverordnung ermöglicht für bestimmte einzeln genannte Tätigkeiten in verschiedenen Branchen Abweichungen von der täglichen Höchstarbeitszeit, der Ruhezeit und der Sonn- und Feiertagsruhe. Die tägliche Höchstarbeitszeit kann auf bis zu zwölf Stunden, die Wochenarbeitszeit kann im Ausnahmefall über 60 Stunden hinaus verlängert werden. Die Ruhezeit kann mit entsprechendem Ausgleich von elf auf neun Stunden abgesenkt werden.

Die Verordnung soll bereits am 31. Juli 2020 wieder außer Kraft treten. Das ist viel zu früh. Sie muss zur Krisenbewältigung mindestens bis zum 31. Dezember 2020 verlängert werden.

Eine längere Geltungsdauer der Verordnung macht grundsätzliche Änderungen im Arbeitszeitgesetz nicht verzichtbar. Diese müssen für Unternehmen aller Branchen zugänglich sein:

- Die Höchstarbeitszeit sollte generell auf die Woche statt auf den Tag bezogen werden. Das schafft kurzfristige Reaktionsmöglichkeiten, auch bei plötzlich auftretenden Erkrankungen oder Nachfrageänderungen. Hierzu bedarf es einer Anpassung der Höchstarbeitszeitvorschriften im Arbeitszeitgesetz. § 3 ArbZG sollte entsprechend angepasst werden.
- Hinsichtlich der Ruhezeit bedarf es einer Öffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz für die Tarifvertragsparteien. Dazu gehört nicht nur die generelle Möglichkeit, die Ruhezeit von elf auf neun Stunden anzupassen, sondern ergänzend auch die Möglichkeit, die Ruhezeit in Blöcke zu unterteilen. Hierfür ist eine Modifikation von § 5 ArbZG notwendig. Öffnungsklauseln müssen generell und nicht nur für bestimmte Arten von Tätigkeiten gelten und eine Blockbildung muss aus-

drücklich zugelassen werden. Ein Ausgleichszeitraum kann in § 5 ArbZG selbst oder in § 7 ArbZG festgelegt werden.

- Angesichts des Umstandes, dass die Auswirkungen der Krise nicht nur auf die in der COVID-19-ArbZV genannten Branchen beschränkt sind, sollte zumindest zeitlich befristet eine branchenunabhängige Sonn- und Feiertagsarbeit ermöglicht werden.
- Hieran anschließend sollte, um die krisenbedingt entstandenen Ausfälle der Wirtschaft aufzufangen, erwogen werden, folgende gesetzliche Feiertage für das Jahr 2021 zu streichen: Frauentag, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, Reformationstag sowie Allerheiligen. Mit der Möglichkeit, an diesen überwiegend auch nur regionalen Feiertagen Arbeitsleistung erbringen zu können, würde die Wirtschaft von den Folgen der pandemiebedingten Krise erheblich entlastet werden können.

5. Urlaubsrecht nachjustieren

Der Arbeitgeber darf grundsätzlich auch bei Störungen der Betriebsabläufe Urlaub nur in sehr engen Grenzen einseitig anordnen oder gar Betriebsurlaub verfügen. Das kann zu einer erheblichen Belastung der finanziellen Situation des Unternehmens führen. Daher sollten im ersten Schritt zeitlich beschränkt auf die kommenden 24 Monate zumindest drei Wochen Urlaub durch eine entsprechende Klarstellung in § 7 BurlG einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden können.

6. Rahmen für mobile Arbeit verbessern

In den Betrieben werden Vereinbarungen über mobile Arbeit – insbesondere von der eigenen Wohnung aus (Homeoffice) – in vielfacher Weise zur Vermeidung von Infektionsrisiken und zur Bewältigung von Betreuungsaufgaben der Beschäftigten verantwortungsvoll getroffen. Ein Rechtsanspruch würde in die völlig falsche Richtung gehen. Mit ihm wäre die Gefahr einer Spaltung der Belegschaft und einer Störung des Betriebsfriedens verbunden. Belegschaften könnten aufgrund unterschiedlicher Möglichkeiten, mobil zu arbeiten in gegnerische Lager zerfallen. Gerade jetzt wäre ein Rechtsanspruch daher das völlig falsche Signal für alle Beschäftigten, die diesen nicht nutzen können.

Regelungen im Betriebsverfassungs- und im Datenschutzrecht sollten Telearbeit, Homeoffice und mobile Arbeit angemessen flankieren können. Eine entsprechende Erleichterung mobiler Arbeit macht eine Änderung in der Arbeitsstättenverordnung und für den Datenverkehr gegebenenfalls eine Anpassung im BDSG notwendig. Generell sollte das Arbeitsschutzrecht keine Hindernisse für mobile Arbeit ebenso wie für Telearbeit errichten. So sollten z. B. die vom Arbeitgeber ohnehin nicht nachhaltig zu kontrollierenden Vorschriften für den Einsatz z. B. des Arbeitsschutzes bei der Telearbeit in § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung so angepasst werden, wie sie generell für mobile Arbeit gelten.

7. Arbeit auf Abruf erleichtern

Die Abrufarbeit ist durch die Einführung der Brückenteilzeit eingeschränkt worden. Abrufarbeit – gerade für Notsituationen – sollte erleichtert werden. Dazu sollten zwei Vorschläge zumindest zeitlich befristet in § 12 TzBfG umgesetzt werden:

- Einschränkung der 20-Stundenregelung und Rückkehr zur 10-Stundenregelung. Das würde Unternehmen, die Abrufarbeit einsetzen, massiv entlasten und sie auch von der Diskussion um den sogenannten Phantomlohn (Sozialversicherungsrecht) und damit von der Sorge der Strafverfolgung befreien.
- Generell sollte die Ankündigungsfrist bei Abrufarbeit gesenkt werden. Durch moderne Kommunikationsmittel bietet es sich an, diese auf einen Tag zu beschränken.

8. Befristete Arbeit unterstützen

Schon seit langem besteht Konsens, dass Befristungen wegen vorübergehenden Bedarfs aufgrund komplexer Vorgaben in der Rechtsprechung kaum rechtssicher geplant werden können. Die Projektbefristung muss daher gängig gemacht werden. Es bietet sich an, für die jetzt eintretenden Phasen großer Unsicherheit solche Befristungen aus Gründen unklarer Entwicklung im Unternehmen zu erleichtern und damit den vorübergehenden Bedarf an Arbeitsleistung zu einem belastbaren Standbein des Befristungsrechts zu machen.



Für die Projektbefristung bedarf es dazu einer Präzisierung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG. Es muss durch diese Präzisierung klar werden, dass im Falle der konkreten Benennung eines bestimmten Zwecks der Befristung durch die Vertragsparteien verbunden mit einer Frist vermutet wird, dass es sich um einen vorübergehenden Bedarf im Sinne des Gesetzes handelt. Gerade in einer so unsicheren Lage wie der aktuellen muss schließlich alles unterbleiben, was es den Unternehmen erschwert, Arbeitsbedarf schnell in Arbeitsplätze umzuwandeln. Daher ist jede weitere Diskussion um die Beschränkung der sogenannten sachgrundlosen Befristung höchst fahrlässig. Ihre Einschränkung würde Arbeitsmarkt und Beschäftigung gefährden.

9. Zeitarbeit sinnvoll strukturieren

Zeitarbeit ist für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt unverzichtbar. Sie stellt für viele Arbeitnehmer ein Sprungbrett in Beschäftigung dar und bietet Unternehmen die erforderliche Flexibilität im Personaleinsatz. Diese Effekte werden insbesondere beim Wiederhochfahren der Wirtschaft und zur Überwindung der Krise eine große Rolle spielen.

Durch die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sind neue Verfahrensvorschriften und neue materielle Rechtsvorschriften in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eingefügt worden. Zumindest für die Corona-Krise ist daran zu denken, unbürokratische Erleichterungen zu ermöglichen.

- Das gilt für die Frage der Bezeichnungs- und Konkretisierungspflicht des Einsatzes. Nach dem Gesetz muss vor Beginn des Einsatzverhältnisses schriftlich festgehalten werden, ob der Einsatz als Zeitarbeit oder Werkvertrag gewollt ist. Ein Fehler führt faktisch zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Einsatzbetrieb. Diese Formvorschrift sollte für eine Übergangszeit außer Kraft gesetzt werden.
- Ebenso sollte die Höchstüberlassungsdauer per Gesetz (heute 18 Monate) zumindest auf bis zu 24 Monate ausgeweitet werden. Bis heute gibt es in nur einer Branche hierzu einen Flächentarifvertrag. Eine Öff-

nung für 24 Monate bleibt hinter dem zurück, was bis 2017 galt und entspricht der Rechtslage in den Jahren 2001 bis 2004.

- Nach § 1b S. 1 AÜG ist die Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes unzulässig, soweit es um Tätigkeiten geht, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Für die Zeit der Corona-Krise sollte in § 1b S. 1 AÜG eine § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG nachempfundene Regelung geschaffen werden, damit auch das Baugewerbe in die Lage versetzt wird, angemessen tätigkeitsübergreifend Personal in unterschiedlichen Betrieben einzusetzen.

10. Spezialisierung unterstützen

Werk- und Dienstverträge sind, faire und bewährte Instrumente im Geschäftsverkehr. In einer arbeitsteiligen Wirtschaft ist die Möglichkeit unerlässlich, bestimmte Aufgaben z. B. an Spezialisten zu vergeben. Dies gilt insbesondere angesichts des zunehmenden internationalen Wettbewerbs und der Globalisierung. Für eine betriebswirtschaftlich effiziente Produktion in Deutschland müssen Unternehmen auch auf Werk- und Dienstverträge zurückgreifen können.

Aufgabenteilung und Spezialisierung dürfen nicht aufgrund von Missständen in einzelnen Branchen eingeschränkt werden. Für Arbeitnehmer, die auf der Grundlage von Werk- und Dienstverträgen eingesetzt werden, gilt das gesamte Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht. Eine missbräuchliche Ausnutzung dieser Vertragsformen ist bereits heute verboten. Um gegen Missstände vorzugehen, sollten zusätzliche Kontrollen der Arbeitsbeziehungen erfolgen, um eine wirksame Rechtsdurchsetzung sicherzustellen.

11. Infektionsschutz *pandemietauglich gestalten*

Besondere Anforderungen stellen sich an das **Infektionsschutzrecht**. Das geltende Instrumentarium bedarf der Nachsteuerung. Entschädigungsleistungen an Arbeitgeber und Beschäftigte müssen in weiterem Umfang, z. B. bei staatlichen Entscheidungen über Werks- und Betriebsschließungen oder bei einer Warnung der geplanten Corona-Warn-App, möglich werden. Die Gewährung von



Leistungen darf nicht davon abhängig gemacht werden, ob ein Fall kurzzeitiger Verhinderung im Sinne von § 616 BGB vorliegt. Fälle des sogenannten Betriebsrisikos, die in Zeiten einer Pandemie nicht sinnvoll über § 615 BGB gelöst werden können, müssen ebenfalls in den Anwendungsbereich des Infektionsschutzgesetzes und seiner Entschädigungsregelungen aufgenommen werden. Der Anwendungsbereich des Gesetzes sollte insgesamt überdacht, erweitert und klargestellt werden.

Auch die in Kürze startende **Corona-Warn-App** macht eine Nachbesserung erforderlich. Die Nutzung einer solchen App kann einen Beitrag zur Infektionsbekämpfung und -verhütung in den Betrieben leisten. Will der Arbeitgeber nach Meldung eines Corona-Alarmes den Arbeitnehmer zum Schutz der Gesamtleistung vor Ansteckungen freistellen, muss ihm dies rechtssicher möglich sein. In diesem Fall überwiegt das arbeitsschutzrechtliche erkennbar das Interesse des Arbeitnehmers an einer vertragsgemäßen Beschäftigung. Da der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht mehr vertragsgemäß anbieten kann, entfällt sein Vergütungsanspruch; auch für diesen Fall sollte daher eine Entschädigungspflicht im Gesetz verankert werden.

12. Datenschutz optimieren

Gerade bei Unsicherheiten über den tatsächlichen Erkrankungsstand bietet es sich an, schnell Daten zwischen einzelnen Betriebs- und Unternehmenseinheiten auszutauschen, gegebenenfalls auch mit den Gesundheitsbehörden. Zur Fürsorgepflicht der Arbeitgeber gehört die angemessene Reaktion auf die Verbreitung einer meldepflichtigen Krankheit, die insbesondere der Vorsorge und Nachverfolgbarkeit dient. Die Berechtigung zur Verarbeitung personenbezogener Daten zu diesem Zwecke ist erforderlich für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses und entspricht den berechtigten Interessen.

Dazu sollte die Erhebung, Nutzung und Verarbeitung von Daten – soweit mit der Datenschutzgrundverordnung im Einklang – besser durch Betriebsvereinbarung gestaltbar gemacht werden. Eine Änderung der Daten-

schutzgrundverordnung kommt als europäischer Rechtssetzungsakt nicht in Betracht. Der deutsche Gesetzgeber hat dies in § 26 BDSG zurückhaltend und in Anlehnung an das bisherige Recht umgesetzt. Es sollte klargestellt werden, dass die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für den Pandemiefall aus Gründen der Erhaltung der Gesundheit der Belegschaft immer dann zulässig ist, wenn ein entsprechendes betriebliches Interesse vorliegt.

13. Kündigungsschutz rechtssicherer machen

Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklung können betriebsbedingte Kündigungen als Folge der Corona-Pandemie – trotz aller Vorsichtsmaßnahmen der Wirtschaft – nicht ausgeschlossen werden, Aufgrund der jüngsten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, des Europäischen Gerichtshofs und der nach unserer Einschätzung nicht einheitlichen Handhabung durch die Arbeitsverwaltung sollten die §§ 17 ff. des Kündigungsschutzgesetzes grundsätzlich überarbeitet werden. Dies kann auch kurzfristig erfolgen. Ein ganz wesentlicher Beitrag wäre, klare Vorgaben über die Anhörungsrechte und Pflichten zu machen. Es bietet sich vor allen Dingen an, die doppelte Anhörung des Betriebsrats (einerseits Sozialplan und Interessenausgleich, andererseits Konsultation im Rahmen der Massenentlassung) zu straffen und diese Vorschriften aus dem Kündigungsschutz herauszunehmen unter Verweis auf die entsprechenden Vorschriften im Betriebsverfassungsgesetz. Das dürfte den Anforderungen des europäischen Rechts genügen.

Im Fall von längeren Phasen der Kurzarbeit ist es sinnvoll, eine Verlängerung der Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz über die derzeit vorgesehenen sechs Monate zuzulassen. Die Wartezeit dient beiden Arbeitsvertragsparteien zur Erprobung. Kommt es zu längeren Phasen der Kurzarbeit kann sie diesen Zweck nicht sinnvoll erfüllen. Es besteht die Gefahr, dass das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund zum Ende der Wartezeit gekündigt wird.

14. Europäischen Binnenmarkt erhalten



Die Entsenderichtlinie muss bis zum 30. Juli 2020 europaweit in die nationalen Rechtsordnungen umgesetzt werden. Die deutsche Wirtschaft steht derzeit vor existentiellen Herausforderungen und weitere Einschränkungen oder Regulierungsmaßnahmen sind zwingend zu vermeiden. Die Unternehmen brauchen all ihre Ressourcen, um sich auf die Überwindung der Auswirkungen der Corona-Krise konzentrieren zu können. Die Entsenderichtlinie sollte daher lediglich 1:1 umgesetzt werden.

Bei der nun anstehenden Umsetzung der Entsenderichtlinie in das deutsche Recht durch den Bundestag muss der Schutz der Tarifautonomie im Vordergrund stehen. Eine solche die Tarifautonomie möglichst schonende Umsetzung ist möglich. Um einen tariflichen Flickenteppich zu verhindern, muss es dabei bleiben, dass nur bundesweite Lohntarifverträge erstreckt werden.

15. Unternehmensstrafrecht gefährlich

Angesichts des notwendigen Belastungsmoratoriums kommt der Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft“ zur Unzeit. Für rechtstreue Unternehmen wird neuer Bürokratieaufwand geschaffen. Verstöße können schon heute durch das Ordnungswidrigkeitenrecht wirksam geahndet werden. Der Entwurf führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit in einer Zeit, in der die Unternehmen vom Staat Klarheit und Verlässlichkeit erwarten. Der Entwurf sollte in der vorliegenden Form daher nicht weiterverfolgt werden.

16. Bürokratieabbau

Ein prägnantes und zu einer durchschlagenden Bürokratieentlastung einfach umzusetzendes Mittel ist es, die noch in vielen Fällen gesetzlich angeordnete Schriftform durch Textform zu ersetzen. Die Kommunikation in den Unternehmen läuft heute zumeist elektronisch, z. B. per E-Mail. Noch immer sind in ganz unterschiedlichen Regelungen im BGB und in vielen anderen Gesetzen Schriftformerfordernisse enthalten. Z.B. müssen auch Kündigungen in Schriftform ausgesprochen werden. Das sollte an moderne Kommunikationsverfahren angepasst werden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1200