

Kanzlei Stähle, Belziger Straße 74, 10823 Berlin

Klaus Stähle

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Filip Bork

Rechtsanwalt

Kanzlei Stähle – Newsletter



Belziger Straße 74

10823 Berlin

Tel.: (030) 853 50 65

Fax: (030) 853 44 33

E-Mail:

info@kanzlei-staehle.de

www.kanzlei-staehle.de



- A. **Wahlvorstandsschulungen der Kanzlei Stähle online und in Präsenz**
- B. **Kurzarbeit und Urlaubskürzung: Rechtsprechung des BAG**
- C. **Die angekündigten Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht lt. dem Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP**

Kooperationspartner:
www.anwaelte-kooperation.de

Bahnverbindungen:

U 4, U-Bhf

Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:

M46, 104,

Rathaus Schöneberg

A. **Wahlvorstandsschulung online oder in Präsenz**

Es ist Betriebsratswahl! Gut vorbereitete Wahlen reduzieren die Anfechtungsgefahr. Transparent kommunizierte Wahlen erhöhen die Wahlbeteiligung und sind ein Vertrauensvorschuss für den neu zu wählenden Betriebsrat.

Wir bereiten den Wahlvorstand vor. In ein- oder zweitägigen Seminaren verschaffen Sie sich die nötige Sicherheit als Wahlvorstand. Sie lernen den Ablauf und können spielerisch die Konflikte und Probleme austesten.

Wenn Sie ein Präsenzseminar durchführen wollen, so kann dies in unseren Räumen geschehen (maximal drei Teilnehmer, 2G mit Nachweis der Booster-Impfung). Der Referent Rechtsanwalt Bork und alle unsere Mitarbeiterinnen sind ebenfalls geboostert. Wenn Ihr Wahlvorstand oder die Teilnehmerzahl mehr als drei Personen umfassen sollte, können bei einem Präsenzseminar möglicherweise Räumlichkeiten bei Ihrem Arbeitgeber, die einen ausreichenden Abstand der Teilnehmer von zumindest 1,50 m sicherstellen, genutzt werden.

Ansonsten führen wir die Seminare gerne auch online durch, sowohl als eintägiges als auch als zweitägiges Seminar.

Die Kosten belaufen sich für ein Wahlvorstandsgremium pro Seminartag auf 1.200,00 € zzgl. Mehrwertsteuer. Alle Teilnehmer erhalten ein Skript, in welchem die wesentlichen Gesichtspunkte der Betriebsratswahl beschrieben sind. Darüber hinaus erhalten Sie eine Datei mit einer sehr ausführlichen Beschreibung sowie Dateien mit den entsprechenden Unterlagen, die Sie sich dann ausdrucken können (Wahlkalender, Stimmzettel, Wahlauschreiben etc.). Die Preise für Präsenzseminare in unseren Kanzleiräumen verstehen sich einschließlich der Pausenverpflegung und des Mittagessens in einem nahe gelegenen Restaurant.

Anmeldung

Rufen Sie an oder teilen uns per E-Mail Ihr Interesse mit. Sie können gerne Ihren Wunschtermin mit uns vereinbaren. Wir machen Ihnen dann ein konkretes Angebot. Für eine verbindliche Anmeldung nutzen Sie dann bitte das beiliegende Anmeldeformular, welches Sie uns postalisch, per Telefax oder E-Mail übersenden können oder gehen Sie auf unsere Internetseite (www.kanzlei-staehle.de), um das dortige Online-Formular für die Anmeldung zu verwenden. Bevor Sie Ihre Wahlvorstandsmitglieder zum Seminar anmelden, müssen Sie entsprechende Beschlüsse fassen. Vor der Beschlussfassung müssen Sie ordnungsgemäß zur Wahlvorstandssitzung eingeladen haben und nach der Beschlussfassung die Zustimmung Ihres Arbeitgebers zur Entsendung der jeweiligen Wahlvorstandsmitglieder einholen.

Eine Stornierung bis einen Monat vor Semindurchführung ist kostenlos. Eine Stornierung bis 14 Tage vor Beginn des Seminars führt zu Kosten in hälftiger Höhe. Eine kurzfristigere Absage führt zu Kosten in voller Höhe.

B. Rechtsprechung

Urlaubsberechnung bei Kurzarbeit

Das BAG hat (Az. 9 AZR 225/21 – 30.11.2021) die Kürzungsmöglichkeit des Urlaubs bei Kurzarbeit ausdrücklich anerkannt. Wer sich dauerhaft in Kurzarbeit null befindet, also etwa einen kompletten Monat nicht arbeiten muss, dessen Urlaub kann selbstverständlich um 1/12 gekürzt werden. Wer aber auf 50 % Kurzarbeit ist und an fünf Tagen in der Woche wie zuvor anstatt acht Stunden nur vier Stunden arbeitet, dessen Urlaub kann nicht gekürzt werden. Das BAG hat eine Berechnungsformel für den gesetzlichen Urlaubsanspruch, der sich ja nur auf 4 Wochen erstreckt (24 Werktage, Montags – Samstags) erdacht (24 Werktage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht (im Jahr) : 312 Werktage).

Ob diese simple Formel auch auf andere Fallgestaltungen zutrifft, in welchen z. B. bei 50 % Kurzarbeit der Arbeitnehmer an 2 ½ Tagen in der Woche arbeitet, hingegen an 2 ½ Tagen frei hat, ist zu bezweifeln.

Nach richtiger Auffassung kann die Kürzungsmöglichkeit nur bei zumindest monatlicher, möglicherweise auch bei wochenweiser Kurzarbeit vorgenommen werden und nicht bei auf einige Tage innerhalb einer Woche begrenzter Kurzarbeit. Erholungsurlaub ist nur dann echter Urlaub, wenn er im Zusammenhang, also mehrere Wochen Urlaub am Stück, genommen werden kann. Dies wird durch eine Bruchteilsberechnung, die sich auf einzelne Tage erstreckt, torpediert. Vermutlich ist hier das letzte Wort noch nicht gesprochen.

C. Koalitionsvertrag

I. Arbeitsrecht

Der Mindestlohn soll auf 12,00 € in der Stunde erhöht werden. Für untere Entgeltgruppen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bedeutet die **Anhebung des Mindestlohns** Anpassungsmaßnahmen, um das betriebliche oder tarifvertragliche Lohngefüge anzupassen. Durch Flexiklauseln kann das antizipiert werden.

Den Erfahrungen mit dem **Mobilen Arbeiten** geschuldet und vermutlich auch auf Druck der FDP wird das Arbeitszeitgesetz zukünftig **flexiblere Arbeitszeitmodelle** ermöglichen.

Der 8-Stunden-Tag wird zwar beibehalten. Dennoch sollen die Tageshöchstleistungszeiten zukünftig flexibler gehandhabt werden. Es sollen dafür Experimentierräume geschaffen werden. Voraussetzungen sind Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge.

Die Koalition will Homeoffice und die damit verbundene **Mobile Arbeit** von der Telearbeit zukünftig abgrenzen. Die Telearbeit unterliegt der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Sie verpflichtet den Arbeitgeber, den häuslichen Arbeitsplatz auf Betriebskosten auszustatten, und verlangt, dass sich der Arbeitgeber den Zugang zum tatsächlichen Arbeitsplatz vertraglich sichert und laufende Kosten übernimmt. Spätestens im Zuge der Corona-Krise wurde dies als nicht mehr zeitgemäß erkannt und soll im Sinne Mobilen Arbeitens (egal von wo, ob von zu Hause, im Café oder am Strand) neue Möglichkeiten eröffnen.

Das Privileg, wonach öffentliche Arbeitgeber (Bund, Land und Kommunen) haushaltsrechtlich das Arbeitsverhältnis aus sog. **Sachgründen** befristen können, private Unternehmen aber nicht, soll abgeschafft werden. Die Sachgrundbefristung aufgrund eines Haushaltstitels war ohnehin EU-rechtswidrig. Der Gesetzgeber hatte es aber bislang nicht geschafft, die Sache zu bereinigen.

Unter der Überschrift *Mitbestimmung* soll die **Online-Betriebsratswahl** in Pilotprojekten erprobt werden. Ein durchaus vernünftiger Schritt, nachdem das Betriebsrätemodernisierungsgesetz (BMAS) zwar Betriebsräten erlaubt, online zu tagen, an Betriebsratswahlen aber hierbei noch nicht gedacht wurde. Dass zukünftig auch **Gewerkschaften einen digitalen Zugang zu den Betrieben** erhalten sollen, ist nur konsequent und zur Sicherung der gewerkschaftlichen Organisationsmöglichkeiten wohl auch ein Erfordernis der Zeit.

Die Koalition will die **Behinderung der Betriebsratsarbeit zukünftig als Officialdelikt** ausgestalten. In der Vergangenheit bedurfte es eines Strafantrags der Wahlbewerber:innen, Wahlvorstände und Betriebsräte, um die Staatsanwaltschaft zu Ermittlungen zu veranlassen. Ob Arbeitgeber, die partout einen Betriebsrat in ihrem Betrieb verhindern wollen, sich zukünftig von Störmaßnahmen abhalten lassen, bleibt abzuwarten. Mehr Strafverfahren werden auf jeden Fall die Folge sein.

Das **kirchliche Arbeitsrecht** soll dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden. Da unsere Verfassung den Kirchen große Spielräume einräumt und kirchliche Einrichtungen, Altenheime, Krankenhäuser und Kitas, sich das kirchliche Arbeitsrecht zunutze machen,

um tarifliche Regelungen fernzuhalten und die Mitbestimmung einzuschränken, ist dies ein begrüßenswerter Schritt.

Die Unternehmensmitbestimmung, also die Repräsentanz von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat, will die Ampel-Koalition auch mit Blick auf europäische Kapitalgesellschaften verbessern. Insbesondere soll beim sog. **Drittelbeteiligungsgesetz** (DrittelbG) die Mitbestimmung durch Zurechnung der sonst im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer beim Vorliegen eines echten Beherrschungsverhältnisses greifen. Auf die nähere Ausgestaltung wird man hier gespannt sein.

Im **Wissenschaftszeitvertragsgesetz** sollen die dort vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten der Post-Doc-Phase stärker an Projektlaufzeiten geknüpft werden. Auch sollen mehr Dauerstellen und Daueraufgaben in diesem Bereich geschaffen werden.

Das duale Ausbildungssystem soll gestärkt werden und die **Kosten für Meisterkurse** deutlich gesenkt und der Zugang zur Meisterausbildung erleichtert werden.

Die Einwanderung von potentiellen Arbeitskräften soll erleichtert und nach einem Punktesystem vorstrukturiert werden. Eng damit verbunden ist eine **Beschleunigung und Erleichterung der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen**, die im Ausland erworben wurden.

Unter der Überschrift *Tarifautonomie* will die neue Koalition zukünftig **Tarifflicht** verhindern. Es soll bei Betriebsausgliederung verhindert werden, dass ein tarifloser Zustand eintritt.

Die bereits in den **Pflegeberufen** bei der Ausbildung erkennbaren Harmonisierungstendenzen sollen auch im Bereich der Pflegeassistenz, Hebammenassistenz und der Rettungssanitäter vorangetrieben werden.

Unter der Überschrift *Zeit für Familien* kündigt die Koalition an, den **elternzeitbedingten Kündigungsschutz** nach Rückkehr in den Beruf um drei Monate zu verlängern (bisher drei Monate Kündigungsfrist; in Zukunft dann also sechs Monate). Auch sollen die **Kinder-Krankentage** pro Kind und Elternteil auf 15 Tage (Alleinerziehende auf 30 Tage) erhöht werden (zurzeit 10 bzw. 20 Tage).

Unter dem Aspekt der Gleichstellung erklärt die Koalition, dass sie das **Entgelttransparenzgesetz** (EntgTranspG) weiterentwickeln will, also die Lohn- und Einkommensgleichheit zwischen den Geschlechtern verbessern will. Die **Brückenteilzeit** soll künftig von mehr Beschäftigten in Anspruch genommen werden und die „Beförderungsklausel“ soll entsprechend übersichtlicher ausgestaltet und abgeändert werden.

II. Sozialrecht

Im **Sozialrecht** gibt es viele kleinteilige, aber z. T. längst überfällige Verbesserungen.

So soll sich in Zukunft das **Arbeitslosengeld II zu einem sog. Bürgergeld** hin entwickeln und beispielsweise in den ersten beiden Jahren Leistungen auch bezogen werden können, ohne Anrechnung auf das Vermögen und ohne die Angemessenheit der Wohnungsgröße zu überprüfen.

Unter 25-jährige sollen im Sanktionsfall in Abstimmung mit der örtlichen Jugendhilfe ein Coaching-Angebot bekommen.

Völlig unverständliche Anrechnungsvorschriften wie etwa jene, dass Schüler:innen oder Student:innen, die aus Hartz-VI-Familien kamen, den Schüler- und Studentenjob voll verrechnet bekamen, sollen endlich entfallen. Man fragt sich, warum für derlei Naheliegendes ein Regierungswechsel erforderlich war. Kerngedanke des Bürgergeldes ist es allgemein, die Anreize zum Zuverdienst zu verbessern und Menschen im Hartz-IV-Bezug (zukünftig: Bürgergeld) zu ermuntern, etwa einen Minijob zu übernehmen und bei Ausweitung der Arbeitszeit sich im Midijob zu verwirklichen, ohne durch die Vollarbeitung frustriert zu werden.

Zukünftig sollen verbindliche **Personalbemessungen im Krankenhaus** das Pflegepersonal entlasten. Ob dies vom Gesetzgeber entsprechend ausgestaltet werden kann, bleibt mit Spannung abzuwarten. Durch Tarifverträge ist das in der Vergangenheit noch nicht wirksam gelungen. Der Pflegeberuf soll auch durch Steuerbefreiung bei Zuschlägen, die Abschaffung geteilter Dienste und durch Einführung tragereigener Springer-Pools verbessert werden. Ob dies tatsächlich dem Gesetzgeber alles so gelingt oder ob er Soll-Vorschriften erlässt und den Betriebsparteien im Rahmen von Betriebsvereinbarungen das Nähere überlassen wird, ist dem Koalitionsvertrag nicht zu entnehmen.

Bedeutsam ist im Aufenthalts- und Bleiberecht, dass in Zukunft gut integrierten Geduldeten, die keinen gesicherten Aufenthaltsstatus haben, nach sechs bzw. vier Jahren ein Bleiberecht eröffnet werden soll. Das heißt, für Geflüchtete ohne politische Anerkennung (ohne Asylgrund) eröffnet sich eine Bleibe-chance, wenn sie in den Arbeitsmarkt integriert sind, über eine Wohnung verfügen und auf eigenen Beinen stehen.

Unter dem Kapitel *Moderne Arbeitswelt* wird für die Ausbildung jener, die sich in **Arbeitslosigkeit** befinden, postuliert, dass zukünftig eine **vollqualifizierende Ausbildung** gefördert wird, die zugleich frei von Schulgeld sein muss.

Für Menschen, die eine zweite vollqualifizierende Ausbildung anstreben, soll es zukünftig auch eine BAföG-finanzierte Unterstützung geben.

Für vom Strukturwandel stark betroffene Regionen gibt es ein an das Kurzarbeitergeld angelehntes Qualifizierungsgeld. Voraussetzungen hierfür sind aber Betriebsvereinbarungen.

Die **Minijob**-Grenze soll von 450,00 € auf 520,00 € im Monat erhöht werden. Minijobs sind de facto nicht sozialversicherungspflichtig und – das haben in Corona-Zeiten manche erleben müssen – verschaffen keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld und Kurzarbeitergeld. Daran wird sich auch in Zukunft nichts ändern.

Sehr zu begrüßen ist die Anhebung der sog. **Midijobgrenze** auf 1.600,00 € monatlich. Das heißt, die Gleitphase innerhalb derer die Abzüge für die Sozialversicherungsbeiträge auf Arbeitnehmerseite noch nicht die heute üblichen ca. 20 % vom Bruttolohn erreicht, wurde etwas angehoben, so dass untere Einkommensbezieher effektiv entlastet werden und auch der Übergang vom Minijob zum Midijob attraktiver ausgestaltet ist.

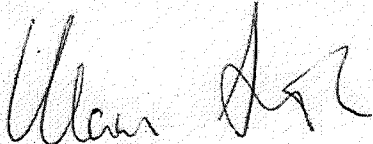
III. Steuerrecht

Im **Steuerrecht** ist zu bemerken, dass die steuerlichen Regelungen für das Homeoffice bis Ende 2022 verlängert werden. Ausbildungsfreibeträge sollen auf 1.200,00 € erhöht werden.

Wer einen **Dienstwagen zur privaten Nutzung** erhält, wird sich in Zukunft wohl eher ein rein elektrisches Fahrzeug wünschen. Hybridfahrzeuge müssen zumindest 50 % elektrisch betrieben werden. Wegen der entsprechenden Subventionsrichtlinien haben die

Unternehmen in der Regel selbst einen Anreiz, ihren Mitarbeiter:innen eher elektrisch betriebene Dienstwagen zur Verfügung zu stellen.

Wer dennoch ein Hybridfahrzeug in den Blick nehmen will, muss darauf achten, dass das Fahrzeug nicht nur zu mehr als 50 % elektrisch betrieben wird, sondern dass auch die Mindestreichweite, die vom Gesetzgeber zukünftig vorgeschrieben wird (ab 01.08.2023 mind. 80 km elektrische Mindestreichweite), erreicht wird.



gez. Klaus Stähle

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

08.02.2022

KANZLEI STÄHLE

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fax: (030) 8534433

Belziger Straße 74, 108123 Berlin,

Tel.: (030) 8535065

www.kanzlei-staehle.de

ANMELDEFORMULAR

Wir möchten Sie bitten – sollten Sie sich zu mehreren Seminaren anmelden wollen – dieses Anmeldeformular zu kopieren und für jedes Seminar eine Anmeldung zu verwenden.

Ich möchte mich zu folgendem Seminar anmelden:

Seminar-Nr.: Datum:

Titel:

1. Teilnehmer

Frau () Herr ()

Name: Vorname:

Straße/Nr.: PLZ Ort:

Telefon priv.: Telefon dienstl.:

Fax: E-Mail:

BR () PR () MAV () SchwbV () JAV () WW ()

Wir möchten Sie bitten, uns Ihre Privatanschrift usw. – wie oben – mitzuteilen, damit wir Sie im Falle von eventuellen Änderungen rechtzeitig erreichen können.

2. Adresse des BR, MAV, PR, SchwbV, JAV oder WW

Firma: Branche:

Straße/Nr.: PLZ Ort:

Telefon: Fax:

E-Mail:

Rechnungsadresse

wie oben 2. JA () NEIN () wie oben 1. JA () NEIN ()

wenn oben beides NEIN – Rechnung an ArbeitgeberIn:

Firma:

Straße/Nr.: PLZ Ort:

Beschlussdatum über die Entsendung

ArbeitgeberIn erteilte eine Kostenzusage JA () NEIN ()

Die Bestätigung über Ihre Teilnahme erhalten Sie spätestens 14 Tage nach Ihrer Anmeldung. Mit der Bestätigung ist Teilnahme verbindlich. Sollten Sie am Seminar nicht teilnehmen können, so können Sie einen anderen Teilnehmer benennen. Sie müssen bei der Entsendung eines Ersatzmitglieds die entsprechenden Gremienbeschlüsse fassen und dies Ihrem Arbeitgeber mitteilen. Erfolgt 7 Tage vor dem Seminar eine Absage, ohne dass ein Ersatz entsandt wird, fallen dennoch Kosten in Höhe der hälftigen Seminargebühr an, es sei denn, es gelingt uns, aus der Zahl der abgelehnten Teilnehmer einen Ersatz für Sie zu finden. Wir behalten uns vor, die Veranstaltung 14 Tage vor dem Veranstaltungstermin abzusagen, falls nicht die Mindestteilnehmerzahl erreicht ist. Mit der Anmeldung erkennen Sie die aus dem Anmeldeformular und der Einladung ersichtlichen Teilnahmebedingungen an.

Ort/Datum,

Unterschrift