

ADVANT Beiten

**ARBEITSBEDINGUNGEN FLEXIBEL
GESTALTEN IM SPANNUNGSFELD
ZWISCHEN WÜNSCHEN,
ERFORDERNISSEN UND
RECHTLICHEN VORGABEN**

PRAXISFORUM TOTAL REWARDS | 26.04.2022

MARKUS KÜNZEL

AGENDA

- I** HOME-OFFICE / MOBILARBEIT
- II** MINDESTLOHN
- III** ARBEITSZEIT
- IV** QUALIFIZIERUNG



I. HOME-OFFICE / MOBILARBEIT



I. HOME-OFFICE / MOBILARBEIT

Derzeit: Grundsätzlich kein Recht und keine Pflicht zum „Home-Office“

- Gestaltungsmöglichkeiten:
 - Einzelvertragliche Vereinbarung
 - Betrieblich geregelt (Betriebsvereinbarung)
 - Home-Office per Direktionsrecht (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.11.2018 – 17 Sa 562/18)
 - Änderungskündigung
- Zu beachten: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, insbesondere § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG (in Kraft seit 18.06.2021)
- Aufwendungsersatzanspruch (BAG, Urteil vom 14.10.2003 – 9 AZR 657/02)

I. HOME-OFFICE / MOBILARBEIT

Auszug aus dem Koalitionsvertrag 2021– S. 68/69

„Homeoffice grenzen wir als eine Möglichkeit der Mobilen Arbeit rechtlich von der Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung ab. Arbeitsschutz, gute Arbeitsbedingungen und das Vorhandensein eines betrieblichen Arbeitsplatzes sind bei mobiler Arbeit wichtige Voraussetzungen. Dies erfordert Information und Beratung der Beschäftigten sowie deren angemessene Unterstützung durch ihre Arbeitgeber. Zur gesunden Gestaltung des Homeoffice erarbeiten wir im Dialog mit allen Beteiligten sachgerechte und flexible Lösungen. Coworking-Spaces sind eine gute Möglichkeit für mobile Arbeit und die Stärkung ländlicher Regionen. Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten erhalten einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice. Arbeitgeber können dem Wunsch der Beschäftigten nur dann widersprechen, wenn betriebliche Belange entgegenstehen. Das heißt, dass eine Ablehnung nicht sachfremd oder willkürlich sein darf. Für abweichende tarifvertragliche und betriebliche Regelungen muss Raum bleiben. Mobile Arbeit soll EU-weit unproblematisch möglich sein.“

I. HOME-OFFICE / MOBILARBEIT

Koalitionsvertrag 2021

- Home-Office als eigene Möglichkeit der mobilen Arbeit
- Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten sollen einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Home-Office gegenüber ihrem Arbeitgeber erhalten
- Widerspruchsmöglichkeit des Arbeitgebers nur bei entgegenstehenden betrieblichen Belangen
 - Entgegenstehende betriebliche Gründe finden sich im Gesetz z.B. in § 8 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (beispielsweise bei Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes, sodass ein ständiger Ansprechpartner vorhanden ist, vgl. LAG Köln, Urteil vom 04. Dezember 2001 – 9 Sa 726/01)
 - Dringende betriebliche Belange beinhaltet das Gesetz z.B. in § 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (liegen beispielsweise bei erheblichen personellen Engpässen vor)
- Raum für abweichende tarifliche und betriebliche Regelungen
- Mobile Arbeit soll EU-weit unproblematisch möglich sein

II. MINDESTLOHN



II. MINDESTLOHN



II. MINDESTLOHN

- Gesetzlicher Mindestlohn ist dynamisch
- Festlegung des Mindestlohns
 - durch eine ständige Kommission der Tarifpartner (sog. Mindestlohnkommission); Amtszeit von 5 Jahren; durch die Bundesregierung berufen; Stimmberechtigte Mitglieder werden durch die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber (BDA) und der Gewerkschaften (DGB) vorgeschlagen (§ 5 MiLoG), der Vorsitzende auf übereinstimmenden Vorschlag dieser Spitzenorganisationen (§ 6 MiLoG)
 - durch Beschlussfassung: einfache Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder; bei Stimmengleichheit Vermittlungsvorschlag durch den Vorsitzenden; notfalls entscheidet seine Stimme



II. MINDESTLOHN

Auszug aus dem Koalitionsvertrag – S. 69/70

„Mindestlohn Wir werden den gesetzlichen Mindestlohn in einer einmaligen Anpassung auf zwölf Euro pro Stunde erhöhen. Im Anschluss daran wird die unabhängige Mindestlohnkommission über die etwaigen weiteren Erhöhungsschritte befinden. Wir unterstützen den Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie über angemessene armutsfeste Mindestlöhne zur Stärkung des Tarifsystems. Dabei setzen wir uns – unter Achtung der europäischen Kompetenzordnung sowie unterschiedlicher Systeme und Traditionen von Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten – bei den Verhandlungen für verbindliche Mindeststandards ein, wie sie in Deutschland mit dem neuen Mindestlohngesetz nach Beschluss gelten werden.“

II. MINDESTLOHN

Koalitionsvertrag 2021

- Einmalige Anpassung auf 12 € pro Stunde (erheblicher Sprung)
- Unabhängige Mindestlohnkommission soll über weitere Erhöhungsschritte befinden
- Koalition unterstützt den Vorschlag der EU-Kommission: Richtlinie über angemessene armutsfeste Mindestlöhne zur Stärkung des Tarifsystems

Aktuelle Diskussion und Überlegung

- Verfassungsklage vor dem Bundesverfassungsgericht gegen die Erhöhung auf 12 € wegen „grober Verletzung“ der Tarifautonomie
- Argument: Unverhältnismäßigkeit

Mindestlohnerhöhungsgesetz

- Erhöhung auf 12 € ab dem 01.10.2022
- 450-Euro-Jobs werden 520-Euro-Jobs
- keine strengere Arbeitszeiterfassung



III. ARBEITSZEIT



III. ARBEITSZEIT

- Ziel: Flexible Arbeitszeitmodelle im Rahmen von Tarifverträgen
- Festhalten am Grundsatz des 8-Stunden-Tages
- Geplant sind „Experimentierräume“, in denen Abweichungen von der Tageshöchst Arbeitszeit auf Basis von Tarifverträgen oder durch Betriebsvereinbarung (Öffnungsklausel im Tarifvertrag) vorgesehen werden können
- Überprüfung des Anpassungsbedarfs hinsichtlich des Urteils des EuGH aus dem Jahr 2019 zum Arbeitszeitrecht – flexible Arbeitszeitmodelle, wie z.B. die Vertrauensarbeitszeit, sollen nach Aussage der Koalition weiterhin möglich sein:
 - Der EuGH fordert in dieser Grundsatzentscheidung (EuGH, 14.05.2019 – C-55/18) verpflichtend *„ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen“*, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete Arbeitszeit gemessen werden kann
 - Dies soll einer objektiven Ermittlung der Arbeitszeit dienen und die Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte stärken (Einhaltung der Höchstarbeitszeit und der Ruhezeiten)

III. ARBEITSZEIT

- Bisher: Keine grundsätzliche Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit
- § 16 Abs. 2 ArbZG: *„die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 S. 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen.“*
 - Die Lage der Arbeitszeit lässt sich nicht feststellen
 - Beurteilung, ob die täglichen bzw. wöchentlichen Ruhezeiten und ggf. die Ruhepausen eingehalten wurden, ist nicht möglich
 - § 16 Abs. 2 ArbZG ist weitgehend deckungsgleich mit Art. 35 des spanischen Arbeitsvertragsrechts in der bis zum 13.05.2019 geltenden Fassung, die der EuGH als unzureichend verworfen hat
- § 17 Abs. 2 und 4 ArbZG: Verpflichtung der Arbeitgeber, auf Verlangen der Aufsichtsbehörde Auskünfte über die Einhaltung des ArbZG zu erteilen

III. ARBEITSZEIT

ANFORDERUNGEN DES EUGH, MÖGLICHE UMSETZUNG

- EuGH räumt einen **weiten Gestaltungsspielraum** hinsichtlich der Ausgestaltung des Zeiterfassungssystems ein, legt umgekehrt aber fest, dass der mit dem Arbeitszeitrecht intendierte Schutz **nicht rein wirtschaftlichen Überlegungen** untergeordnet werden darf
- Klare Grenzen durch Persönlichkeitsrechte und Datenschutzrecht, z.B. keine Zeiterfassung durch Abgabe des Fingerprints oder biometrischer Daten
- Nicht erforderlich: Automatisierte Erfassung
(Möglich: Erfassung in elektronischer Form, Aufzeichnung in Papierform, Stempeluhren, Arbeitszeitkarte, Bestätigung der Einhaltung von Schichtplänen bzw. lediglich Festhalten von Abweichungen)

III. ARBEITSZEIT

ANFORDERUNGEN DES EUGH, MÖGLICHE UMSETZUNG

- Erforderlich:
 - ✓ Funktionsfähiges System, das tatsächlich genutzt wird
 - ✓ Sichere Feststellungsmöglichkeit, wie lange Beschäftigte (bereits) gearbeitet haben
 - ✓ Wahrung der einschlägigen Arbeitszeitgrenzen
 - ✓ Kontinuierliche und nachvollziehbare Dokumentation der Arbeitszeiten:
Angaben müssen in Stunden und gegebenenfalls Minuten erfolgen, Schätzungen, Pauschalisierungen oder ungefähre Angaben reichen nicht aus
- Entsprechend sind folgende Daten durch das Zeiterfassungssystem aufzuzeichnen:
 - Dauer der wöchentlichen Höchstarbeitszeit
 - Gewährung eines Zeitausgleichs bei einem Abweichen von der Höchstarbeitszeit
 - Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeit
- ! Tagesbezogene Dokumentation von Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit, die, sofern eine tägliche Dokumentation schwierig ist, jedenfalls innerhalb einer Wochenfrist vorzunehmen sein dürfte

IV. QUALIFIZIERUNG



IV. QUALIFIZIERUNG

- Aus- und Weiterbildung am österreichischen Vorbild: Reduzierung der Arbeitszeit zum Zwecke der Aus- und Weiterbildung unter Zahlung von „Lohnersatz“
 - Beschäftigten soll eine finanzielle Unterstützung für arbeitsmarktbezogene Weiterbildung angeboten werden
 - Ziel: Erhalt eines Berufsabschlusses oder Nachholen einer beruflichen Neuorientierung erleichtern
- Voraussetzung: Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem
- Förderungsvoraussetzungen werden von der Bundesagentur für Arbeit geprüft
- Qualifizierungsgeld für Unternehmen im Strukturwandel bzw. in der Restrukturierung:
 - Angelehnt ans Kurzarbeitergeld
 - Gezahlt durch die Bundesagentur für Arbeit
 - Möglichkeit für Unternehmen, ihre Beschäftigten durch Qualifizierung im Betrieb zu halten und Fachkräfte zu sichern
 - Rechtsgrundlage soll sich im Einzelnen aus Betriebsvereinbarungen ergeben
- Anreize für Transformationstarifverträge, Ausweitung des Transfer-Kurzarbeitergeldes und Weiterentwicklung der verschiedenen Instrumente des SGB III von Transfergesellschaften

REFERENT/EN



MARKUS KÜNZEL



ADVANT Beiten
Ganghoferstraße 33
80339 München

T +49-89-35065-1131
E Markus.Künzel@advant-beiten.com

Partner | Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

KOMPETENZEN

- Individual-, kollektives und transaktionsbezogenes Arbeitsrecht
- Betriebsübergang, Betriebsstilllegung, Verlagerung, Restrukturierung, Carve-out
- Sanierung und Insolvenz
- Tarifrecht
- Arbeitszeit und Vergütungssysteme

ZUSÄTZLICHE INFORMATION

Markus Künzel studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Erlangen-Nürnberg, Göttingen und München und wurde im Jahr 1994 zur Anwaltschaft in Deutschland zugelassen. Seit 1994 ist er bei ADVANT Beiten tätig, seit 1999 als Partner. Leiter der Praxisgruppe Arbeitsrecht.



ADVANT BEITEN

AUF EINEN BLICK



DIE ALLIANZ

ADVANT stellt sich vor

ADVANT ist eine Allianz europäischer Wirtschaftskanzleien, die dank ihrer strategischen Positionierung und internationalen Vernetzung Mandanten zuverlässig durch die komplexe Rechtslandschaft Europas begleitet.

Alle ADVANT-Kanzleien sind führende Rechts- und Steuerberatungseinheiten in ihren jeweiligen Jurisdiktionen. Die Allianz wurde 2021 von drei Gründungsmitgliedern ins Leben gerufen: Altana in Frankreich, Beiten Burkhardt in Deutschland und Nctm in Italien.

Das länderübergreifende ADVANT-Team besteht aus mehr als 600 Berufsträgern, darunter mehr als 140 Equity Partner, an 13 Standorten in Europa (Berlin, Brüssel, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, London, Mailand, München, Paris, Rom) und weltweit (Peking, Moskau, Shanghai).

National wie international arbeiten alle ADVANT-Kanzleien mit führenden Unternehmen in ihren jeweiligen Märkten zusammen. Dazu gehören zahlreiche Blue Chips in den Branchen Technologie und Telekommunikation, Automotive und Transport, Konsumgüter, Pharma, Medien und Finanzdienstleistungen.



Your European advantage

ADVANT BEITEN

Eine der führenden deutschen Kanzleien

ADVANT Beiten ist eine 1990 gegründete unabhängige Sozietät mit rund 260 Berufsträgern an fünf deutschen Standorten sowie jeweils einer Präsenz in Belgien, Russland und China. Als eine der führenden Wirtschaftskanzleien in Deutschland berät ADVANT Beiten den Mittelstand, Großunternehmen, Banken, Stiftungen sowie die öffentliche Hand zu Fragen des deutschen und internationalen Wirtschaftsrechts.

ADVANT Beiten wird besonders geschätzt für:

- die Kombination aus rechtlicher Expertise und einem pragmatischen unternehmerischen Ansatz;
- Anwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, die zu den besten in ihrem Bereich gehören;
- einen individuellen, von Flexibilität und Vertrauen geprägten Beratungsansatz zur Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen;
- die praxisnahe und effiziente Lösung komplexer Probleme, national wie international;
- einzigartige Kompetenzzentren zur Beratung von Mandanten bei bilateralen Handelsbeziehungen in über einem Dutzend Märkten weltweit.

ADVANT Beiten ist aktives Mitglied einer Vielzahl einflussreicher Rechtsverbände weltweit, darunter die Employment Law Alliance (ELA), die International Bar Association (IBA), die American Bar Association (ABA), die International Trademark Association (INTA), etc.



ADVANT Beiten

BEIJING | BERLIN | BRÜSSEL | DÜSSELDORF | FRANKFURT | HAMBURG
LONDON | MAILAND | MOSKAU | MÜNCHEN | PARIS | ROM | SHANGHAI

ADVANT-BEITEN.COM

STANDORTE DER ADVANT-KANZLEIEN

BEIJING

Suite 3130, 31st Floor
South Office Tower
Beijing Kerry Centre
1 Guang Hua Road
Chao Yang District
100020 Beijing, China
beijing@advant-beiten.com
T: +86 10 85298110

BERLIN

Lützowplatz 10
10785 Berlin, Deutschland
berlin@advant-beiten.com
T: +49 30 26471-0

BRÜSSEL

Avenue Louise 489
1050 Brüssel, Belgien
brussels@advant-beiten.com
T: +32 2 6390000

DÜSSELDORF

Cecilienallee 7
40474 Düsseldorf, Deutschland
dusseldorf@advant-beiten.com
T: +49 211 518989-0

FRANKFURT

Mainzer Landstraße 36
60325 Frankfurt/Main, Deutschland
frankfurt@advant-beiten.com
T: +49 69 756095-0

HAMBURG

Neuer Wall 72
20354 Hamburg, Deutschland
hamburg@advant-beiten.com
T: +49 40 688745-0

LONDON

40 Bruton Street
London, W1J 6QZ, United Kingdom
london@advant-nctm.com
T: +44 20 73759900

MAILAND

Via Agnello 12
20121 Mailand, Italien
milan@advant-nctm.com
T: +39 02 725 511

MOSKAU

Turchaninov Per. 6/2
119034 Moskau, Russland
moscow@advant-beiten.com
T: +7 495 2329635

MÜNCHEN

Ganghoferstraße 33
80339 München, Deutschland
munich@advant-beiten.com
T: +49 89 35065-0

PARIS

45 Rue de Tocqueville
75017 Paris, Frankreich
paris@advant-altana.com
T: +33 (0)1 79 97 93 00

ROM

Via delle Quattro Fontane 161
00187 Rom, Italien
rome@advant-nctm.com
T: +39 06 6784977

SHANGHAI

Room 4102
Hong Kong New World Tower
No. 300 Middle Huaihai Road
200032 Shanghai Shi, China
shanghai@advant-nctm.com
T: +86 21 60906337