



Arbeitsrechtsreformen auf den letzten großkoalitionären Metern

Betriebsrätemodernisierungsgesetz und Änderungen im Befristungsrecht – von Andreas Bachmann

In: *express* 5/2021

Verabredet sind die Arbeitsrechtsreformen schon, seit sie 2018 im Koalitionsvertrag standen: Betriebsratswahlen sollten erleichtert, befristete Beschäftigung reduziert werden. Beides muss es nun noch durch das parlamentarische Verfahren schaffen – knapper vor den nächsten Bundestagswahlen geht es dabei kaum. Worum geht es?

Das Bundesarbeitsministerium (BMAS) hat einen Referentenentwurf zum Befristungsrecht erarbeitet, der im Wesentlichen das entsprechende Teilpaket aus dem Koalitionsvertrag abarbeitet: Sachgrundlose Befristungen sollen statt 24 Monate maximal noch 18 Monate erlaubt sein. Statt der bislang drei möglichen Verlängerungen soll dies nur noch einmal in dem Zeitraum möglich sein. Bei Unternehmen mit mehr als 75 Beschäftigten (ohne Leiharbeiter:innen) soll nur ein Kontingent von maximal 2,5 Prozent aller bestehenden Arbeitsverhältnisse für sachgrundlose Befristungen zulässig sein. Der Begrenzungseffekt soll sich vor allem aus der Kontingentierung ergeben. Nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) anhand der Größenklassenverteilung der Betriebe arbeiten (2013) ca. zwei Drittel der sachgrundlos befristeten Beschäftigten in Betrieben dieser Größenklasse (IAB Forum, 12. Februar 2018), die zwar nur für weniger als zwei Prozent aller Unternehmen stehen (Wirtschaftswoche, 18. Februar 2018), aber in der sachgrundlosen Beschäftigung der Mengentreiber sind. Über die tatsächlichen Effekte können wir alle nur spekulieren, weil es für die Unternehmen als Alternative zur unbefristeten Einstellung vielfältige Alternativlösungen, wie die Befristung mit Sachgrund u.a. mehr gibt. Das IAB schätzte 2018, dass ca. 400.000 der sachgrundlosen Befristungen so nicht mehr möglich sein würden, das entsprach damals einem Anteil von ca. 30 Prozent (IAB Forum, 12. Februar 2018).

2018 waren 41,4 Prozent aller Neueinstellungen befristet, davon mehr als die Hälfte sachgrundlos. Der öffentliche Dienst lag mit 58,6 Prozent befristeten Neueinstellungen sogar noch deutlich darüber (IAB-Stellungnahme 12/2019).

Hubertus Heil hat den Umsetzungsprozess aus der Koalitionsvereinbarung sehr spät begonnen. So kann das Vorhaben noch ein sozialdemokratisches Flaggschiff im Wahlkampf werden. Viel Zeit für den administrativen und parlamentarischen Umsetzungsprozess inklusive Ressortabstimmung und Kabinettssegen gibt es so aber nicht.

Regime der andauernden Bewährungsprobe

Das Befristungsrecht hat zwar seine Wurzeln in der Ära Kohl (1985), ist aber eines der Strukturelemente der Agenda 2010. Die sozialdemokratisch-grüne Koalition der Schröderjahre hat ganz ausdrücklich das Befristungsrecht fortgeschrieben. Für die SPD ist die

Agenda 2010 eine ewige ungesicherte Baustelle, egal wie sehr man sich dort rhetorisch freischwimmen möchte.

Mit der Expansion der befristeten Beschäftigung wurde ein Arbeitsmarktregime der Unsicherheit, der andauernden Bewährungsprobe, in dem die Menschen eingeschüchtert werden und ihre Lebensplanung beeinträchtigt wird, etabliert. Auch mit den Änderungen würde diese Kulisse im Kern bestehen bleiben.

Auch das zweite Thema ist noch im parlamentarischen Prozess – wenn auch schon etwas länger. Und es hat bereits einen Namenswechsel hinter sich: Aus dem Betriebsrätestärkungsgesetz des BMAS ist nun das vom Kabinett getragene Betriebsrätmodernisierungsgesetz geworden. Differenzen und daher Verzögerungen in der Koalition gab es in der Frage des Umfangs des Kündigungsschutzes für die Initiator:innen von BR-Wahlen, die schon im Vorfeld der Wahl aktiv werden. Mit diesem Kündigungsschutz für Initiator:innen und Handlungen im Vorfeld der Wahl ist tatsächlich rechtliches Neuland betreten worden, das auch über den Wortlaut im Koalitionsvertrag hinausgeht. Das ist für sich genommen positiv. Genau genommen gehört der Schutz der Wahl und seiner Initiator:innen aber sehr wohl zu den vereinbarten »Erleichterungen und Vereinfachungen der Wahl.«

Es stellt sich aber die Frage nach der Effektivität der Regelung, da nur ein Kündigungsschutz für ordentliche verhaltens- und personenbedingte Kündigungen hergestellt wird. In den Vordiskussionen (»Betriebsrätestärkungsgesetz«) war noch von dem Zustimmungserfordernis des Arbeitsgerichts vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung die Rede.

Wie in der Koalitionsvereinbarung verabredet, wird das vereinfachte Wahlverfahren auf größere Betriebe (bis 100) verpflichtend angewandt. Für die ersten förmlichen Handlungen im Wahlverfahren wird der Kreis der geschützten Personen von drei auf sechs erweitert.

Die Digitalisierungsoption für BR-Arbeit (ausgelöst durch Corona) wird ohne Befristung in den Regelbetrieb übernommen. Darüber könnte man streiten: Ob es der BR-Arbeit kulturell guttut, wenn der subtile Druck weg von »analogen« Treffen geht, dahinter steht doch ein großes Fragezeichen.

Unproblematisch ist der Wegfall der Altersgrenzen von 25 Jahren bei Auszubildenden hinsichtlich ihres passiven/aktiven Wahlrechts bei der JAV. Wir alle werden älter, auch die Azubis. Einige Punkte der Reform sind für die Galerie: Sie schaden nicht, aber nutzen sehr viel weniger, als sie versprechen, und lösen aus einer bestimmten Perspektive sogar negative Effekte aus:

Das Recht der Betriebsräte, die Einigungsstelle bei Initiativen der Berufsbildung anzurufen, ist nett zu lesen, läuft aber ins Leere, weil die Einigungsstelle hier nur moderieren und nicht verbindlich entscheiden soll. Das ist riskant für die künftige Mitbestimmungsentwicklung, wenn mal so nebenbei als Blaupause die Einigungsstelle light (mit null Kalorien) eingeführt wird.

Die Rechte des BR bei der Gestaltung (nicht Einführung) mobiler Arbeit werden eher als Auffangtatbestand, der die sowieso schon bestehenden Mitbestimmungsrechte (Arbeitszeit, Verhalten-Leistungskontrolle) unverändert lässt, ausgerollt. Der zusätzliche materielle Gehalt ist begrenzt.

Nichts substantiell Neues

Der erleichterte Zugang zur Sachverständigenunterstützung ist (sehr) eng begrenzt auf Fragen der sogenannten Künstlichen Intelligenz (KI) und nicht weiter gefasst auf I+K-Technologie überhaupt, wie noch in dem Referentenentwurf aufgeschrieben.

Eher ein Beitrag zur Klarstellung und nichts substantiell, d.h. materiell Neues findet sich in den Änderungen zu § 95 BetrVG: Mitbestimmt sind die Auswahlrichtlinien »über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen« auch, wenn diese KI-gestützt sind.

Bei der Bewertung des Vorhabens muss in Rechnung gestellt werden, dass der Koalitionsvertrag nur einen begrenzten Raum für Änderungen zulässt und kleine Schritte in die richtige Richtung nicht deshalb verwerflich sind, weil sie kleine Schritte sind. Aber:

Symbolpolitik und Suggestion von Rechten, die genau genommen keine effektiven Instrumente sind, beschädigen die künftigen Reformbemühungen zur Mitbestimmung und Betriebsverfassung. Wenn ein Gesetz einmal angefasst wurde, besteht die Gefahr, dass es wieder lange unangetastet liegen bleibt. Das sollte hier keinesfalls passieren – dafür sind die geplanten Änderungen angesichts der Herausforderungen zu minimalistisch.

Ein weiteres Problem liegt im Zusammenhang mit der Verabschiedung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes schwer im Magen: Dass die CDU von der Bremse gegangen ist, lag daran, dass die SPD im Kabinett der Ausweitung der sozialversicherungsfreien Saisonarbeit (in der Landwirtschaft) zugestimmt hat.

Nach altem Recht war dieses sowieso schändliche Instrument noch auf 70 Tage begrenzt und ist jetzt auf 102 Tage ausgeweitet. Erst ab 2022 soll darüber hinaus der Krankenversicherungsschutz der Arbeiter:innen gegenüber der Minijobzentrale angegeben werden müssen. Aber: der Versicherungsschutz muss nicht näher dokumentiert und konkretisiert werden. Dass Frau Klöckner ursprünglich – wie im letzten Jahr – für die Spargelbauern und andere Landwirtschaftsunternehmen 115 Tage haben wollte und nun ›nur‹ 102 Tage bekommen hat, ist bitteschön kein Erfolg.

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz ist nicht wegen seiner Kleinteiligkeit zu kritisieren. Zu kritisieren ist es wegen des Missverhältnisses von Überschriften und Substanz sowie wegen der politischen Verbindung mit der Saisonarbeit. Dort werden in den landwirtschaftlichen Betrieben Wanderarbeiter:innen aus Osteuropa in Arbeitsquarantäne kaserniert, die uns, geschunden, schlecht bezahlt und mies untergebracht, den Spargel aus dem Boden holen. Das hätte nicht passieren dürfen, und dieses Koppelgeschäft ist noch nicht einmal den Kompromissen des Koalitionsvertrags geschuldet.

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12