

# Arbeitsrecht Update 2018 – Neuigkeiten vom Gesetzgeber und aus der Rechtsprechung

**In diesem Jahr tritt eine Fülle an Gesetzesänderungen in Kraft, auf die sich die Arbeitgeber einstellen müssen. Dabei lohnt sich nicht nur ein Blick auf die Neuerungen im Datenschutzrecht, das – trotz langer Vorbereitungszeit – viele Unternehmer überraschend treffen wird. Mit der Diskussion um die Aufweichung der starren Grenzen der bisherigen Arbeitszeitregelungen oder einem spezifischen Freistellungsrecht des Insolvenzverwalters, stehen „heiße“ arbeitsrechtliche Themen in der kommenden Legislaturperiode und in der Rechtsprechung an.**

Nachdem sich der deutsche Gesetzgeber jahrelang erfolglos an einem Beschäftigtendatenschutzgesetz versucht hat, tritt am 25.05.2018 die EU Datenschutz-Grundverordnung, kurz DSGVO in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union in Kraft und findet unmittelbar Anwendung.

## **Verstöße gegen den Datenschutz werden nun richtig teuer**

Durch ein Anpassungsgesetz wird auch das hiesige Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) neu gefasst, um im Einklang zu der EU-Verordnung zu stehen. Das neue Bundesdatenschutzgesetz regelt in Paragraph 26 die Verarbeitung von Daten für Beschäftigungsverhältnisse. Personenbezogene Daten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Begründung, Durchführung oder Beendigung erforderlich ist, ferner zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz, Tarifvertrag oder einer Kollektivvereinbarung (z. B. Betriebsvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten.

Die Kollektivregelungen müssen sich jedoch in Grenzen der DSGVO bewegen. Aus ihnen muss hervorgehen, dass mit der Vereinbarung eine datenschutzrechtliche Ausnahme geregelt werden soll. Es sind Regelungen zur Wahrung der Grundrechte und Interessen der Betroffenen aufzunehmen.

Daneben bleibt weiterhin die Einwilligung des Beschäftigten als Grundlage zur Datenverarbeitung möglich, sie bedarf aber einer ausdrücklichen Handlung und ist jederzeit widerrufbar. Beschäftigte haben das Recht auf „Vergessen werden“.

Mit Einführung der DSGVO und der Neuregelung des BDSG drohen höhere Bußgelder bei Verstößen gegen den Datenschutz. Es drohen gestaffelte Bußgelder von bis zu 20 Mio. Euro oder vier Prozent des weltweit erzielten Jahresumsatzes. Arbeitgeber sind daher gut beraten, das Thema Datenschutz nicht auf die leichte Schulter zu nehmen, um nicht mit empfindlichen Bußgeldern belegt zu werden.

## **Insolvenzgeldumlage sinkt**

Die gute Konjunktur und die damit verminderte Anzahl von Firmeninsolvenzen wirken sich auch auf die Insolvenzgeldumlage aus. Sie sinkt von 0,09 Prozent auf 0,06 Prozent des rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts.

## **Höherer Mindestlohn – Anstieg der Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung**

- Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn liegt nun bei 8,84 Euro brutto pro Zeitstunde
- Der Rentenbeitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt 18,6 Prozent in der allgemeinen Rentenversicherung
- Die Beitragsbemessungsgrenze in der deutschen Rentenversicherung beträgt 6.500 Euro pro Monat beziehungsweise 78.000 Euro pro Jahr in den alten Bundesländern und 5.800 Euro pro Monat beziehungsweise 69.600 Euro pro Jahr in den neuen Bundesländern.

## **Mutterschutz jetzt auch für Fremdgeschäftsführerinnen**

Seit Jahresbeginn ist das Mutterschutzgesetz neu gefasst. Unter den Schutz des Gesetzes fallen nun auch Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen, aber auch die Fremdgeschäftsführerin einer GmbH.

Neben dem erweiterten Anwendungsbereich wurde das Verbot der Nacht-, Mehr- und Sonntagsarbeit gelockert. Sofern keine gesundheitlichen Bedenken bestehen, können die Schwangeren entscheiden, ob sie dementsprechend arbeiten wollen. Die Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes beträgt nun zwölf Wochen. Frauen, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, haben einen besonderen Kündigungsschutz für die Dauer von vier Monaten.

## **Neue Form der Betriebsrente – die „Nahles-Rente“**

Neben den bisher geltenden fünf Durchführungsformen für eine betriebliche Altersversorgung kommt nun eine sechste Durchführungsform hinzu, das sogenannte Sozialpartner-

modell. Überwacht vom Bundesaufsichtsamt für Finanzen sollen Arbeitgeber und Gewerkschaften im Rahmen von Tarifverträgen ein Betriebsrentenmodell regeln. Hierbei handelt es sich um die Einführung einer Beitragszusage, bei der der Arbeitnehmer keine Garantieleistung mehr zu erwarten hat, sondern der Arbeitgeber nur dazu verpflichtet ist, den vereinbarten Beitrag an den jeweiligen Träger zu zahlen. Dies hat für den Arbeitgeber den großen Vorteil, dass er sich außer der Zahlung um nichts kümmern muss und er keine Garantie bezüglich der später betragsmäßig zu zahlenden Leistung abzugeben hat. Nicht tarifgebundene Unternehmen können auf diesen Durchführungsweg einzelvertraglich Bezug nehmen.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz bringt aber noch eine Reihe weiterer Neuerungen. Um auch mehr Geringverdiener an einer Betriebsrente teilhaben zu lassen, wurde ein neues Steuer-Fördermodell eingeführt. Arbeitnehmer mit einem Bruttoverdienst von bis zu 2.200 Euro im Monat erhalten einen staatlichen Zuschuss, wenn der Arbeitgeber Beiträge in die Betriebsrente einzahlt. Der Zuschuss liegt zwischen 72 und 144 Euro im Kalenderjahr.

Zahlungen in die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung sind nun bis zu einer Grenze von acht Prozent, beziehungsweise 520 Euro der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung lohn- und einkommensteuerfrei.

Die gesetzliche Unverfallbarkeit von Anwartschaften sinkt von vormals fünf auf nun drei Jahre. Eine Schlechterstellung von unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer gegenüber Anwartschaften von betriebstreuem Arbeitnehmern findet nicht mehr statt.

### Neue Nummerierung im Schwerbehindertenrecht

Nachdem im vergangenen Jahr mit der Einführung der Anhörungspflicht der Schwerbehindertenvertretung als Wirksamkeitserfordernis einer Kündigung – ähnlich der Betriebsratsanhörung vor Ausspruch einer Kündigung – bereits eine bedeutsame Änderung im SGB IX in Kraft getreten ist, müssen sich Rechtsanwender seit Jahresbeginn unter anderem auf eine neue Nummerierung einstellen. Die Regelungen zum Kündigungsschutz finden sich nun inhaltlich unverändert in den Paragraphen 168 ff SGB IX.

Zugleich trat eine weitere Stufe des Bundesteilhabegesetzes in Kraft. Unter anderem können Arbeitgeber für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung einen Zuschuss – das sogenannte Budget für Arbeit gemäß Paragraph 61 SGB IX – von bis zu 75 Prozent des regelmäßig gezahlten Entgeltes beantragen.

### Ausblick

Die neue Bundesregierung – gleich welcher Couleur – wird sich viel mehr als noch die Vorgängerregierung mit den großen Themen, zum Beispiel der Industrialisierung 4.0, auseinandersetzen müssen. Sie muss Antworten finden, ob die starren Grenzen des bisherigen Arbeitszeitrechts mit den modernen Formen der Arbeit – insbesondere deren fortschreitender Flexibilisierung (Stichwort ständige Erreichbarkeit) – in Einklang stehen, beziehungsweise wie sie in Einklang zu bringen sind. Sie wird die Aufgabe haben, die zugewanderten Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt zu integrieren, um den Fachkräftemangel zu stoppen und gleichzeitig die Ursachen für Langzeitarbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Mit Spannung sind aber auch einige Urteile des europäischen Gerichtshofes (EuGH) und des Bundearbeitsgerichtes (BAG) zu erwarten.

So zum Beispiel die Frage, ob Arbeitnehmer vor dem Ende des Urlaubsjahres ihren Urlaub beantragen müssen, damit dieser nicht verfällt oder ob den Arbeitgeber eine Pflicht zur Gewährung trifft. Diese Frage ist von erheblicher Bedeutung, da der nicht gewährte Urlaub dann nicht mehr verfallen und sich unter Umständen über Jahre aufbauen könnte. Dies führte im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erheblichen finanziellen Risiken für Arbeitgeber.

Der EuGH wird darüber befinden müssen, ob Leiharbeiter bei der Frage, ob eine Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit erstattet werden muss, bei der Beschäftigtenzahl mitzuzählen sind.

Ebenfalls erwartet wird eine Entscheidung des BAG zu der Frage, ob der Insolvenzverwalter ein insolvenzspezifisches Freistellungsrecht hat. Dies ist insbesondere von Bedeutung im Vorfeld von Betriebsschließungen.

#### Peer Kalmbach

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Buchalik Brömmekamp  
Rechtsanwaltsgesellschaft

Schwerpunkte: individuelles und kollektives  
Arbeitsrecht, Insolvenzarbeitsrecht,  
Prozessführung

Tel. 0211-82 89 77 214  
peer.kalmbach@buchalik-broemmekamp.de

