



Sachstand

Wesentliche Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht 2017

Wesentliche Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht 2017

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 051/17
Abschluss der Arbeit: 4. September 2017
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

1. Arbeitsgesetzbuch

Ein einheitlich kodifiziertes Arbeitsrecht in Form eines Arbeitsgesetzbuchs gibt es in Deutschland anders als in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union nicht. Der gesetzgeberische Auftrag aus Art. 30 des Einigungsvertrages¹, das Arbeitsvertragsrecht und das öffentliche Arbeitszeitrecht sowie den Arbeitsschutz einheitlich zu kodifizieren, hat bisher keine Umsetzung erfahren. Arbeitsrechtliche Regelungen finden sich daher nach wie vor in zahlreichen Einzelgesetzen.

2. Wesentliche Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht

Folgende wesentliche Änderungen gesetzlicher Bestimmungen zum Arbeitsrecht sind 2017 vom Deutschen Bundestag beschlossen worden:

2.1. Arbeitnehmerüberlassung

Erhebliche Änderungen hat das Recht der Arbeitnehmerüberlassung durch das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze mit Wirkung vom 1. April 2017 erfahren.

So wurde eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten bei einem Entleiher eingeführt, die jedoch auf tarifvertraglicher Grundlage verlängert werden kann. Es gilt vom Beginn der Überlassung ein Gleichstellungsgebot von Leiharbeitnehmern mit entsprechenden Stammarbeitnehmern des Entleihers hinsichtlich des Arbeitsentgelts (sog. Equal Pay), von dem durch Tarifvertrag bis längstens neun Monate abgewichen werden kann, bei Sicherstellung stufenweiser Heranführung an ein gleichwertiges Entgelt durch sog. Zuschlagstarifverträge bis längstens 15 Monate. Eine weitere wichtige Neuerung ist das Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher.

Zur Verhinderung verdeckter Arbeitnehmerüberlassung durch missbräuchliche Werkvertragsgestaltungen wurde eine definitorische Abgrenzung von abhängiger zu selbstständiger Tätigkeit eingeführt. Es gilt eine Pflicht zur Offenlegung der Arbeitnehmerüberlassung mit der Folge, dass die nachträgliche Umdeutung einer als Werkvertrag bezeichneten Vereinbarung in eine Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr möglich ist. Bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung wird ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer fingiert; der Leiharbeitnehmer hat jedoch die Möglichkeit, dieser gesetzlichen Fiktion zu widersprechen.

1 Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands (Einigungsvertrag) vom 31. August 1990, abrufbar in der Internetdatenbank des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz: <https://www.gesetze-im-internet.de/einigvtr/EinigVtr.pdf>.

Im Betriebsverfassungsrecht wurden Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats bezüglich des Einsatzes von Leiharbeitnehmern konkretisiert. Das Gesetz regelt außerdem die Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten auch im Entleihbetrieb.

- Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vom 21. Februar 2017, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist abrufbar in der Internetdatenbank des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz. Abrufbar in der Internetdatenbank des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz: https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/A%C3%9CG.pdf.

2.2. Entgelttransparenz

Am 6. Juli 2017 ist das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz in Kraft getreten, das einen Beitrag zur Schließung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Tätigkeit (sog. bereinigte Entgeltlücke) leisten soll.

Als wesentliches Element wurde für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern ein individueller Auskunftsanspruch über Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für ihre Tätigkeit und eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit sowie über Vergleichsentgelte eingeführt, der die Durchsetzung des Anspruchs auf gleiches Arbeitsentgelt erleichtern soll. Auskunftsansprüche nach diesem Gesetz können erstmals am 6. Januar 2018 geltend gemacht werden.

Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten werden durch das Gesetz zudem aufgefordert, freiwillige betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit anzuwenden. Das Gesetz regelt daneben Berichtspflichten der Arbeitgeber über die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in ihrem Betrieb.

- Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz - EntgTranspG) vom 30. Juni 2017, abrufbar in der Internetdatenbank des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz: <https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/EntgTranspG.pdf>.
