

Arbeitsrecht zur Bekämpfung von Corona ertüchtigen

Handlungsempfehlungen für das Arbeitsrecht zur Bewältigung der Herausforderungen in den kommenden 24 Monaten

Aktualisierte Fassung April 2020

Zusammenfassung

Die Herausforderungen für Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt durch die COVID 19-Pandemie sind gewaltig. Betriebe müssen schließen, Kunden bleiben aus, Vorleistungen aus anderen Staaten erreichen Deutschland nicht. Einzelne teils beschlossene, teils bereits in Kraft getretene Änderungen des Rechtsrahmens können ein Beitrag sein, Betriebe zu entlasten und Beschäftigung zu erhalten.


Das Arbeitsrecht sollte über die bisher beschlossenen Maßnahmen hinaus einen deutlich größeren Beitrag als bisher vorgesehen, dazu leisten, die betrieblichen Abläufe sicherzustellen und schnelle Reaktionen seitens der Betriebe und Belegschaften zu gewährleisten. Das gilt nicht nur wegen der Krise – schon die Anforderungen von Digitalisierung und Globalisierung machen einen nachdrücklichen und massiven Weiterentwicklungsbedarf unabweisbar. Es gilt jetzt aber ganz besonders in der Krise: Verfahren müssen beschleunigt, der Einsatz von Personal erleichtert werden.

Ganz besondere Anforderungen stellen sich an das Infektionsschutzrecht. Dessen dem Grunde nach für Einzelerkrankungen mit seuchenartigem Charakter geschaffenes Instrumentarium bedarf der Nachsteuerung. Entschädigungsleistungen an Arbeitgeber und Beschäftigte müssen in weiterem Umfang, z. B. bei staatlichen Entscheidungen über Werks- und Betriebsschließungen oder bei

Ausgangsverboten, möglich werden. Die Gewährung von Leistungen darf nicht davon abhängig gemacht werden, ob der einzelne Arbeitgeber z. B. nach § 616 BGB vorleistungspflichtig ist. Fälle des sogenannten Betriebsrisikos, die in Zeiten einer Pandemie nicht sinnvoll über § 615 BGB gelöst werden können, müssen ebenfalls in den Anwendungsbereich des Infektionsschutzgesetzes und seiner Entschädigungsregelungen aufgenommen werden.

Die Änderungen des Infektionsschutzgesetzes durch den neuen § 56 Absatz 1a können ein erster Schritt sein, Betriebe für den Fall zu entlasten, dass Schließungen von Betreuungseinrichtungen behördlich angeordnet wurden. Allerdings ist der Anwendungsbereich des Absatzes undeutlich. Daher sollte das gesetzgeberisch Gewollte klargestellt werden. Der Arbeitnehmer, nicht der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Antrag zu stellen. Um Missverständnisse auszuschließen, sollte auch in der Gesetzesbegründung manifestiert werden, dass § 616 BGB in Fällen behördlich angeordneter flächendeckender Schließungen keine Anwendung findet.

Im Folgenden fassen wir die unmittelbar auf das Arbeitsrecht bezogenen Erwägungen zusammen, die jetzt schnell umgesetzt einen wesentlichen Beitrag zur Beschäftigungsstabilisierung und Reaktionsfähigkeit von Betrieben leisten können. Die Überlegungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sie würden – auch beschränkt auf einen Zeitraum



von zumindest 24 Monaten – aber nachdrücklich helfen, die aktuelle Krise durchzustehen und damit auch einen Beitrag darstellen, die Sozialpartnerschaft zu stärken.

1. Schriftform durch Textform ersetzen

Die Kommunikation in den Unternehmen läuft heute zumeist elektronisch, z. B. per E-Mail. Die BDA regt seit geraumer Zeit an, die strengen Formerfordernisse (Schriftform) durch Textform generell zu ersetzen. Das bietet sich gerade jetzt an. Die Forderung betrifft verschiedenste Vorschriften. Noch immer sind in ganz unterschiedlichen Regelungen im BGB und in vielen anderen Gesetzen Formerfordernisse enthalten. Z.B. müssen auch Kündigungen in Schriftform ausgesprochen werden. Das sollte an moderne Kommunikationsverfahren angepasst werden.

2. Hilfeleistungen im medizinischen Bereich unterstützen

Einige Unternehmen erwägen, einen Teil ihres Personals Krankenhäusern und medizinischen Laboratorien unentgeltlich unter Fortzahlung der Vergütung, wie z.B. Ärzte und Laboranten, zur Verfügung zu stellen, damit diese angesichts der Corona-Krise dringend benötigte Hilfe leisten können. Die begünstigten Einrichtungen sehen allerdings die Gefahr, dass für den Einsatz bei ihnen die Vorschriften des Mindestlohngesetzes gelten und die gewollte unentgeltliche Hilfe damit nicht möglich ist.

Nach unserer Auffassung handelt es sich in diesen Fällen um eine ehrenamtliche Tätigkeit. Das sollte klargestellt werden. Eine Maßnahme könnte sein, in einem neuen Absatz 2 des § 3 MiLoG eine Rechtsverordnungsermächtigung zu Gunsten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales einzuführen. Danach könnte den Unternehmen gestattet werden, Arbeitnehmer mit deren Einverständnis zur Unterstützung von Krankenhäusern, medizinischen Einrichtungen, medizinischen Laboratorien etc. zur Verfügung zu stellen. Die genannten Einrichtungen wären von der Mindestlohnspflicht dann freizustellen, wenn und soweit der Vertragsarbeitgeber weiterhin die Vergütung der Arbeitnehmer sicherstellt.


3. Arbeitszeitgesetz weiter entstauben

Durch das Gesetz für den erleichterten Zugang zur sozialen Sicherung wurde eine Rechtsverordnungsermächtigung in einem neuen Absatz 4 von § 14 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geschaffen, die das BMAS im Einvernehmen mit dem BMG in die Lage versetzt, durch Rechtsverordnungen Abweichungen vom geltenden Arbeitszeitgesetz vorzusehen. Von dieser Möglichkeit hat das BMAS jetzt Gebrauch gemacht.

Die am 10. April in Kraft getretene Arbeitszeitverordnung ermöglicht für bestimmte einzeln genannte Tätigkeiten in verschiedenen Branchen Abweichungen von der täglichen Höchstarbeitszeit, der Ruhezeit und der Sonn- und Feiertagsruhe. Die tägliche Höchstarbeitszeit kann auf bis zu zwölf Stunden, die Wochenarbeitszeit kann im Ausnahmefall über 60 Stunden hinaus verlängert werden. Die Ruhezeit kann mit entsprechendem Ausgleich von elf auf neun Stunden abgesenkt werden.

Die Verordnung soll bereits am 31. Juli 2020 wieder außer Kraft treten. Das ist viel zu früh. Die aktuelle Krise verlangt nachdrückliche Reformen des Arbeitszeitgesetzes, die sich in den ersten vorliegenden zaghaften Änderungen nicht erschöpfen dürfen. Neben einer längeren Geltungsdauer der Verordnung sind darüber hinaus folgende Änderungen im Arbeitszeitgesetz notwendig, die für Unternehmen aller Branchen zugänglich sein müssen:

- a) Die Höchstarbeitszeit sollte generell auf die Woche statt auf den Tag bezogen werden. Das schafft kurzfristige Reaktionsmöglichkeiten, auch bei plötzlich auftretenden Erkrankungen oder Nachfrageänderungen. Hierzu bedarf es einer Anpassung der Höchstarbeitszeitvorschriften im Arbeitszeitgesetz. § 3 ArbZG sollte entsprechend angepasst werden.
- b) Hinsichtlich der Ruhezeit bedarf es einer Öffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz für die Tarifvertragsparteien. Dazu gehört nicht nur die generelle Möglichkeit, die Ruhezeit von elf auf neun Stunden anzupassen, sondern ergänzend auch die Möglichkeit, die Ruhezeit in Blöcke zu unterteilen. Hierfür ist eine Modifikation von



§ 5 ArbZG notwendig. Öffnungsklauseln müssen generell und nicht nur für bestimmte Arten von Tätigkeiten gelten und eine Blockbildung muss ausdrücklich zugelassen werden. Ein Ausgleichszeitraum kann in § 5 ArbZG selbst oder in § 7 ArbZG festgelegt werden.

4. Urlaubsrecht nachjustieren

Der Arbeitgeber darf grundsätzlich auch bei Störungen der Betriebsabläufe Urlaub nur in sehr engen Grenzen einseitig anordnen oder gar Betriebsurlaub verfügen. Das kann zu einer erheblichen Belastung der finanziellen Situation des Unternehmens führen. Daher sollten im ersten Schritt zeitlich beschränkt auf die kommenden 24 Monate zumindest drei Wochen Urlaub durch eine entsprechende Klarstellung in § 7 BurlG einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden können.

5. Rahmen für mobile Arbeit verbessern

Generell sollte für die Arbeit im sogenannten „Homeoffice“ dasselbe gelten wie für die mobile Arbeit. Sie sollte zum Schutz der Beschäftigten unter erleichterten Bedingungen mit den Mitarbeitern vereinbart werden können, um den Einsatz von zu Hause sinnvoll auszugestalten. Insbesondere sollten die vom Arbeitgeber ohnehin nicht nachhaltig zu kontrollierenden Vorschriften für den Einsatz z. B. des Arbeitsschutzes bei der Telearbeit in § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung so angepasst werden, wie sie generell für mobile Arbeit gelten.

Regelungen im Betriebsverfassungs- und im Datenschutzrecht sollten Telearbeit, Homeoffice und mobile Arbeit angemessen flankieren können. Eine entsprechende Erleichterung mobiler Arbeit macht eine Änderung in der Arbeitsstättenverordnung und für den Datenverkehr gegebenenfalls eine Anpassung im BDSG notwendig.

6. Arbeit auf Abruf erleichtern

Die Abrufarbeit ist durch die Einführung der Brückenteilzeit eingeschränkt worden. Abrufarbeit – gerade für Notsituationen – sollte erleichtert werden. Dazu sollten zwei Vorschläge zumindest zeitlich befristet in § 12 TzBfG umgesetzt werden:

a) Einschränkung der 20-Stundenregelung und Rückkehr zur 10-Stundenregelung. Das würde Unternehmen, die Abrufarbeit einsetzen, massiv entlasten und sie auch von der Diskussion um den sogenannten Phantomlohn (Sozialversicherungsrecht) und damit von der Sorge der Strafverfolgung befreien.

b) Generell sollte die Ankündigungsfrist bei Abrufarbeit gesenkt werden. Durch moderne Kommunikationsmittel bietet es sich an, diese auf einen Tag zu beschränken.

7. Befristete Arbeitsverhältnisse sichern

Schon seit langem besteht Konsens, dass Befristungen wegen vorübergehenden Bedarfs aufgrund komplexer Vorgaben in der Rechtsprechung kaum rechtssicher geplant werden können. Die Projektbefristung muss daher gängig gemacht werden. Es bietet sich an, für die jetzt eintretenden Phasen großer Unsicherheit solche Befristungen aus Gründen unklarer Entwicklung im Unternehmen zu erleichtern und damit den vorübergehenden Bedarf an Arbeitsleistung zu einem belastbaren Standbein des Befristungsrechts zu machen.

Für die Projektbefristung bedarf es dazu einer Präzisierung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG. Es muss durch diese Präzisierung klar werden, dass im Falle der konkreten Benennung eines bestimmten Zwecks der Befristung durch die Vertragsparteien verbunden mit einer Frist vermutet wird, dass es sich um einen vorübergehenden Bedarf im Sinne des Gesetzes handelt.

In diesem Kontext sollte alles unternommen werden, um neue Belastungen für die Wirtschaft abzuwenden. Gerade in einer so unsicheren Lage darf die sogenannte sachgrundlose Befristung nicht eingeschränkt werden, da dadurch Arbeitsmarkt und Beschäftigung gefährdet würden.

8. Zeitarbeit sinnvoll strukturieren

Durch die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sind neue Verfahrensvorschriften und neue materielle Rechtsvorschriften in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eingefügt worden. Zumindest für die



Corona-Krise ist daran zu denken, unbürokratische Erleichterungen zu ermöglichen.

- a) Das gilt für die Frage der Bezeichnungs- und Konkretisierungspflicht des Einsatzes (§ 1 Abs. 1 S. 5 u. 6 AÜG). Nach dem Gesetz muss vor Beginn des Einsatzverhältnisses schriftlich festgehalten werden, ob der Einsatz als Zeitarbeit oder Werkvertrag gewollt ist. Ein Fehler führt faktisch zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Einsatzbetrieb. Diese Formvorschrift sollte für eine Übergangszeit außer Kraft gesetzt werden.
- b) Ebenso sollte die Höchstüberlassungsdauer per Gesetz (heute 18 Monate) zumindest auf bis zu 24 Monate ausgeweitet werden. Bis heute gibt es in nur einer Branche hierzu einen Flächentarifvertrag. Eine Öffnung für 24 Monate bleibt hinter dem zurück, was bis 2017 galt und entspricht der Rechtslage im Jahr 2001 bis 2004.
- c) Zunehmend zeichnet sich ab, dass Beschäftigte in einigen Branchen nicht mehr sinnvoll vom Arbeitgeber eingesetzt werden können, während in vergleichbaren Tätigkeiten derselben oder einer ähnlichen Branche händeringend nach Personal gesucht wird. So könnten z. B. Mitarbeiter von Textileinzelhandelsgeschäften im Bereich des Lebensmitteleinzelhandels eingesetzt werden. Für diese Fälle bedarf es schneller und unbürokratischer Einsatzmöglichkeiten. Dazu bietet sich eine Öffnung von § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG an. Zwar sind die Voraussetzungen dieser Norm unserer und der Auffassung des BMAS nach schon heute erfüllt. Eine entsprechende gesetzliche Klarstellung aus Anlass des Kampfes gegen Corona kann aber ein Beitrag sein, einen solchen Einsatz generell zu unterstützen.
- d) Nach § 1b S. 1 AÜG ist die Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes unzulässig, soweit es um Tätigkeiten geht, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Für die Zeit der Corona-Krise sollte in § 1b S. 1 AÜG eine § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG nachempfundene Regelung geschaffen werden, damit auch das Baugewerbe in die Lage versetzt

wird, angemessen tätigkeitsübergreifend Personal in unterschiedlichen Betrieben einzusetzen.

9. Betriebsverfassung entbürokratisieren

Das vertrauensvolle Miteinander nach dem Betriebsverfassungsgesetz kann sich gerade jetzt in der Krise bewähren. Es ist daher zu begrüßen, dass Bundesarbeitsminister Heil erklärt hat, nach Auffassung des Ministeriums könnten insbesondere Verfahren auch virtuell durchgeführt werden, ohne z. B. die Wirksamkeit von Beschlüssen in Frage zu stellen. Das Bundeskabinett hat am 9. April den Entwurf einer Formulierungshilfe zur Arbeit des Betriebsrats in virtueller Form während der Corona-Krise beschlossen. Der Entwurf sieht eine bis zum 31. Dezember 2020 befristete Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes vor, nach der die Teilnahme an Sitzungen einschließlich der Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen kann.

Wir begrüßen die geplanten Regelungen, die für die derzeitige Ausnahmesituation Rechtssicherheit für betriebsverfassungsrechtliche Gremien schaffen. Diese richtigen Ansätze zur virtuellen Betriebsratsarbeit sollten evaluiert und ihre dauerhafte Übernahme in das Betriebsverfassungsgesetz erwogen werden. Die Betriebsverfassung bedarf einer umfassenden Modernisierung. Dazu gehört auch die Beschleunigung von Mitbestimmungsverfahren durch die Einführung von Fristen sowie die Ermöglichung von Online-Betriebsratswahlen.

- a) Die Arbeit der Betriebsräte sollte (über die geplanten Änderungen hinaus) dauerhaft für virtuelle Lösungen geöffnet werden (§§ 30, 33, 42, 43, 53, 65, 67, 71, 73, 73b, 108 BetrVG, §§ 27, 29 EBRG). Sitzungen des Betriebsrats sollten virtuell stattfinden können und auch Sitzungen von Gesamt- und Konzernbetriebsräten sowie europäischen Betriebsräten, die zumeist mit erheblicher Reisetätigkeit verbunden sind, sollten in den nächsten 24 Monaten primär virtuell stattfinden. Die Möglichkeit, Beschlussfassungen des Betriebsrats bspw. in Videokonferenzen wirksam vorzunehmen sollte dauerhaft geschaffen werden und es sollte klargestellt werden,

dass auch Beschlussfassungen im Umlaufverfahren per E-Mail zulässig sind.

- b) Auch inhaltliche Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG müssen angepasst werden. Hierzu zählen insbesondere die Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Ordnung im Betrieb, Verkürzung und Verlängerung der Arbeitszeit, Gefährdungsbeurteilung und Gesundheitsschutz. Mitbestimmungsmöglichkeiten zu Maßnahmen, die in diesem Kontext ergriffen werden (dazu zählt auch das Arbeiten im Homeoffice) sollten mit Fristen versehen werden. Hierzu sollte eine zeitliche Begrenzung für Mitbestimmungsverfahren vorgesehen werden. Generell sollte der maximale Zeitraum von drei Monaten nicht überschritten werden. Dieser ist in der Zeit der Corona-Krise auf drei Wochen zu beschränken.
- c) Die Durchführung einer Einstellung muss erleichtert werden. Dazu kann es gehören, die Mitwirkung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG auf eine nachträgliche Unterrichtung zu beschränken. Eine entsprechende Anpassung sollte (gegebenenfalls zweckgebunden für den Ersatz von Personal im Pandemiefall) in § 99 BetrVG eingefügt werden.
- d) Die Änderungen zur Beschlussfassung müssten durch eine Regelung in § 77 Abs. 2 BetrVG flankiert werden, die Textform ausreichen lässt, um eine Betriebsvereinbarung wirksam zu beschließen. Auf die Pflicht der beiderseitigen physischen Unterzeichnung muss zugunsten der beiderseitigen Bestätigung in Textform verzichtet werden. Diese Anpassung ist vor dem Hintergrund des dringenden und vielfachen Erfordernisses des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit unerlässlich.
- e) Entsprechendes gilt generell für Verfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Es ist deshalb zu begrüßen, dass die Formulierungshilfe der Bundesregierung vorsieht, dass auch Einigungsstellensitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz erfolgen können. Gerade einem externen Einigungsstellenvorsitzenden wird

es kaum einleuchten, in Person erscheinen zu müssen, während Betriebsratsitzungen virtuell durchgeführt werden können.

10. Beschlussfähigkeit des Tarifausschusses gewährleisten

Das Tarifvertragsgesetz sieht derzeit keine ausdrückliche Möglichkeit vor, an der Verhandlung auch ohne physische Anwesenheit mittels technischer Kommunikationsmittel teilzunehmen. Damit der Tarifausschuss seine Aufgabe weiter wahrnehmen kann, hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf vorgelegt, der eine Ergänzung des § 5 Abs. 2 TVG um einen zweiten Satz vorsieht. Nach diesem Satz soll das BMAS in begründeten Fällen eine Teilnahme an der Verhandlung mittels Video- oder Telefonkonferenz vorsehen können. Die geplante Neuregelung ist in dieser Form zu begrüßen. Nach dem Entwurf sollen die Einzelheiten der Teilnahme vom BMAS auf Grundlage des § 11 TVG in der Durchführungsverordnung zum TVG geregelt werden. Hier sollte nun keine unnötig hohe technische Hürde aufgestellt und das Verfahren nicht unnötig bürokratisch ausgestaltet werden.

11. Kündigungsschutz rechtssicher machen

- a) Sollte es trotz aller Vorsichtsmaßnahmen der Wirtschaft notwendig werden, sich von Personal zu trennen, sollte dies von Rechtsunsicherheiten befreit werden. Aufgrund der jüngsten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, des Europäischen Gerichtshofs und der nach unserer Einschätzung nicht einheitlichen Handhabung durch die Arbeitsverwaltung sollten die §§ 17 ff. des Kündigungsschutzgesetzes grundsätzlich überarbeitet werden. Dies kann auch kurzfristig erfolgen. Ein ganz wesentlicher Beitrag wäre, klare Vorgaben über die Anhörungsrechte und Pflichten zu machen. Es bietet sich vor allen Dingen an, die doppelte Anhörung des Betriebsrats (einerseits Sozialplan und Interessenausgleich, andererseits Konsultation im Rahmen der Massenentlassung) zu straffen und diese Vorschriften aus dem Kündigungsschutz herauszunehmen unter Verweis auf die entsprechenden

Vorschriften im Betriebsverfassungsgesetz. Das dürfte den Anforderungen des europäischen Rechts genügen.

- b) Die vom BMAS in einem Referentenentwurf vom 9. April vorgesehene Verlängerung der Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ist kein Beitrag zur positiven Weiterentwicklung des Kündigungsschutzgesetzes. Vielmehr muss alles getan werden, möglichst zügig Rechtssicherheit zu gewährleisten. Verlängerte Klagefristen bewirken das Gegenteil. Die Rechtsunsicherheit über den Bestand des Arbeitsverhältnisses sowie das Annahmeverzugslohnrisiko würden unangemessen verlängert. Diese Rechtsunsicherheit sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern in der Krise aufzubürden wäre kontraproduktiv. Sollte tatsächlich der Fall eintreten, dass ein gekündigter Arbeitnehmer aufgrund einer Erkrankung am Virus oder einer Quarantäne nicht in der Lage ist, binnen drei Wochen Klage zu erheben, ist ihm bereits durch § 5 KSchG ausreichend geholfen. Für die Verlängerung der Klagefrist besteht daher kein Anlass.

Im Fall von längeren Phasen der Kurzarbeit ist es demgegenüber sinnvoll, eine Verlängerung der Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz über die derzeit vorgesehenen sechs Monate zuzulassen. Die Wartezeit dient beiden Arbeitsvertragsparteien zur Erprobung. Kommt es zu längeren Phasen der Kurzarbeit kann sie diesen Zweck nicht sinnvoll erfüllen. Es besteht die Gefahr, dass das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund zum Ende der Wartezeit gekündigt wird.

12. Datenschutz optimieren

Gerade bei Unsicherheiten über den tatsächlichen Erkrankungsstand bietet es sich an, schnell Daten zwischen einzelnen Betriebs- und Unternehmenseinheiten auszutauschen, gegebenenfalls auch mit den Gesundheitsbehörden. Zur Fürsorgepflicht der Arbeitgeber gehört die angemessene Reaktion auf die Verbreitung einer meldepflichtigen Krankheit, die insbesondere der Vorsorge und Nachverfolgbarkeit dient. Die Berechtigung zur Verarbeitung personenbezogener Daten zu diesem

Zwecke ist erforderlich für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses und entspricht den berechtigten Interessen.

Dazu sollte die Erhebung, Nutzung und Verarbeitung von Daten – soweit mit der Datenschutzgrundverordnung im Einklang – besser durch Betriebsvereinbarung gestaltbar gemacht werden. Eine Änderung der Datenschutzgrundverordnung kommt als europäischer Rechtssetzungsakt nicht in Betracht. Der deutsche Gesetzgeber hat dies in § 26 BDSG zurückhaltend und in Anlehnung an das bisherige Recht umgesetzt. Es sollte klargestellt werden, dass die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für den Pandemiefall aus Gründen der Erhaltung der Gesundheit der Belegschaft immer dann zulässig ist, wenn ein entsprechendes betriebliches Interesse vorliegt.

13. Entsenderichtlinie – Umsetzungsfrist verlängern

Die Entsenderichtlinie muss bis zum 30. Juli 2020 europaweit in die nationalen Rechtsordnungen umgesetzt werden. Unbeschadet aller Fragen, die diese Umsetzung mit sich bringt, sollte die Bundesregierung zur Vermeidung weiterer Störungen des Binnenmarktes auf die Kommission einwirken, den Umsetzungstermin durch einen Rechtssetzungsakt der EU kurzfristig um mindestens ein Jahr (30. Juli 2021) zu verschieben. Um weitere Störungen im Kontext von Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit zu vermeiden, sollte dies kurzfristig auf Ebene der EU durch die Bundesregierung angestoßen werden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1200