

Arbeitsrecht 2021

Gesetzesänderungen im Überblick

Das neue Jahr 2021 bringt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Reihe gesetzlicher Neuerungen mit sich. Die wichtigsten haben wir für Sie im nachfolgenden Überblick zusammengefasst:

Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn wird zum 1. Januar 2021 auf **9,50 Euro** brutto je Zeitstunde angehoben und steigt dann in weiteren Schritten zum 1. Juli 2021 auf brutto 9,60 Euro, zum 1. Januar 2022 auf brutto 9,82 Euro und zum 1. Juli 2022 auf brutto 10,45 Euro.

Bundesarbeitsminister Heil plant Anfang 2021 einen Vorschlag für eine Gesetzesänderung vorzulegen, mit der 60 Prozent des mittleren Lohns als Ziel im Mindestlohngesetz verankert werden. Dies entspräche derzeit einem Mindestlohn von 12 Euro. Sollte sich dieser Vorschlag durchsetzen, würde die Mindestlohnkommission dennoch erst ab 2022 anhand der geänderten Kriterien ihre Entscheidungen treffen.

Verlängerung der Sonderregelungen bei Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Mit dem „Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie“ (Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG) werden die bislang geltenden Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld verlängert. Die vor einigen Monaten beschlossene **Erhöhung des Kurzarbeitergeldes** auf 70 bzw. 77 Prozent ab dem vierten Monat und auf 80 bzw. 87 Prozent ab dem siebten Monat für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis März 2021 entstanden ist, gilt nun **bis Ende 2021**. Auch werden die bestehenden befristeten **Hinzuverdienstregelungen** insoweit verlängert, als das Entgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, die während der Kurzarbeit aufgenommen wurde, weiterhin anrechnungsfrei bleibt. Die **hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für berufliche Weiterbildung** in Zeiten des Arbeitsausfalls ist nicht mehr daran

geknüpft, dass die Qualifizierung mind. 50 Prozent der Zeit des Arbeitsausfalls betragen muss. Die Maßnahmen müssen allerdings bestimmte im Gesetz näher geregelte Anforderungen erfüllen.

Ähnliches gilt auch für die Erleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld, die Bezugsdauer an sich sowie die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge. Die hierfür geltenden Verordnungen wurden im Wesentlichen bis Ende 2021 verlängert. So wird die **Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld** für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2020 begonnen haben, auf bis zu 24 Monate verlängert, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2021. Die **Zugangserleichterungen**, wonach statt mind. einem Drittel nur mind. zehn Prozent der Beschäftigten von einem Entgeltausfall betroffen sein müssen und auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Gewährung des Kurzarbeitergeldes verzichtet wird, werden bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. Dies gilt allerdings nur, wenn bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen wurde. Die vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit wird bis 30. Juni 2021 verlängert. Vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent erstattet, wenn mit der Kurzarbeit bis 30. Juni 2021 begonnen wurde.

Die Öffnung des **Kurzarbeitergeldes für Leiharbeitnehmer** wird ebenfalls bis zum 31. Dezember 2021 für Verleihbetriebe verlängert, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.

Ebenfalls bis Ende 2021 verlängert wird die **Steuerfreiheit der Arbeitgeberzuschüsse** zum Kurzarbeitergeld. Die bis zum Jahresende 2020 befristete Steuerbefreiung für aufgrund der Corona-Krise an Arbeitnehmer gezahlte Beihilfen und Unterstützungen bis zur Höhe von 1.500 Euro (sog. „**Corona-Bonus**“) wird bis zum Juni 2021 verlängert. Damit haben Arbeitgeber mehr Zeit für eine steuerbegünstigte Abwicklung der Corona-Beihilfen.

Mobile Arbeit Gesetz (Home-Office) und Home-Office-Pauschale

Ende November 2020 hat das Bundesarbeitsministerium (BMAS) den umstrittenen Entwurf für das „Mobile Arbeit Gesetz“ (MAG) in die Abstimmung innerhalb der Regierungsressorts gegeben. Mit dem Entwurf soll der Begriff der mobilen Arbeiten nun erstmalig gesetzlich in der Gewerbeordnung (GewO) definiert werden.

Der ursprüngliche Vorschlag eines allgemeinen Anspruchs auf bis zu 24 Tage mobile Arbeit pro Jahr ist in dem aktuellen Entwurf nicht mehr enthalten.

Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung der mobilen Arbeit sind vom Mitarbeiter drei Monate vor dem gewünschten Beginn dem Arbeitgeber in Textform mitzuteilen. Hierzu soll eine Vereinbarung erzielt werden. Einigen sich die Arbeitsvertragsparteien nicht über die vom Mitarbeiter gewünschte mobile Arbeit, muss der Arbeitgeber seine ablehnende Entscheidung innerhalb von zwei Monaten nach der Mitteilung des Mitarbeiters in Textform und unter Angabe der Gründe erklären. Versäumt der Arbeitgeber dies, tritt eine **gesetzliche Fiktion** ein und die mobile Arbeit gilt entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers für die Dauer von maximal sechs Monaten als festgelegt. Die gesetzliche Fiktion greift auch, wenn der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer den Wunsch, mobil zu arbeiten, nicht erörtert. Wenn die Ablehnung form- und fristgerecht erfolgt, kann der Mitarbeiter frühestens vier Monate nach der Ablehnung einen neuen Antrag stellen.

Jede Seite kann die Beendigung der mobilen Arbeit durch Erklärung in Textform mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, aber frühestens zum Ablauf der ersten sechs Monate der mobilen Arbeit beenden. Das Vorliegen von Gründen für die Beendigung ist keine Voraussetzung. Offen bleibt jedoch, ob und wie die mobile Arbeit vorher beendet werden kann.

Neue oder verschärfende Regelungen zum Arbeitsschutz enthält der Entwurf nicht. Auch können die Tarifvertrags- und Betriebsparteien weiterhin eigene Regelungen zur mobilen Arbeit treffen.

Für Mitarbeiter, die regelmäßig mobil arbeiten, ist künftig die gesamte Arbeitszeit täglich vollständig zu erfassen.

Bestehende Versicherungslücken beim Unfallversicherungsschutz sollen mit dem Entwurf geschlossen werden. So sollen Arbeitnehmer zukünftig, soweit sie von zu Hause aus oder an einem anderen Ort außerhalb der Unternehmensstätte arbeiten, im gleichen Umfang Versicherungsschutz genießen wie bei einer Tätigkeit in der Betriebsstätte. Darüber hinaus wird das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von Kinderbetreuungseinrichtungen erfasst, wenn die Tätigkeit in dem

gemeinsamen Haushalt ausgeübt wird. Mehr zu diesem Thema auch auf [unserem HL Blog](#).

Zudem kommt mit dem Jahressteuergesetz 2020 (JStG 2020) die Einführung einer sog. **Home-Office-Pauschale**. Arbeitnehmer können pauschal 5 Euro pro Home-Office-Tag und maximal 600 Euro im Jahr für die Jahre 2020 und 2021 steuerlich geltend machen.

Eckpunkte für faire Plattformarbeit

Ebenfalls Ende November hat das BMAS „Eckpunkte für faire Arbeit in einer starken Plattformökonomie“ vorgelegt. Ein zentraler Vorschlag ist, die Beweislast für das Nicht-Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses auf den Plattformbetreiber zu verlagern, wenn der Plattformarbeiter Indizien für ein Arbeitsverhältnis vorgetragen hat. Zudem sollen Mindestkündigungsfristen festgeschrieben werden und Plattformarbeiter sollen die Möglichkeit erhalten, sich zu organisieren und gemeinsam grundlegende Bedingungen ihrer Tätigkeit mit den Plattformen auszuhandeln. Ferner soll geprüft werden, inwieweit Plattformarbeiter in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen und die Plattformen an der Beitragszahlung beteiligt werden können sowie ihre Absicherung in der Unfallversicherung verbessert werden kann.

Nachdem das Bundesarbeitsgericht (BAG) Anfang Dezember die Arbeitnehmereigenschaft von Plattformarbeitern bzw. sog. Crowdworkern bejaht hat, besteht an dieser Stelle dringender Handlungsbedarf. Mehr zu dieser Entscheidung auch auf [unserem HL Blog](#).

Anhebung der Wochenarbeitszeit während Elternzeit

Die Bundesregierung plant die **Anhebung** der während des Elterngeldbezugs und der Elternzeit zulässigen Arbeitszeit **von bisher 30 auf 32 Wochenstunden**. Zudem soll der Partnerschaftsbonus für die parallele Teilzeit beider Eltern mit 24 - 32 Wochenstunden statt bisher 25 - 30 Wochenstunden bezogen werden können und vereinfacht werden. Die Neuregelungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sollen zum 1. September 2021 in Kraft treten.

Neue Regeln für interne Untersuchungen

Mit dem „Gesetz zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft“, dessen zentraler Bestandteil das sog. „Verbandssanktionengesetz“ (VerSanG) ist, sollen u.a. **Verfahrensvorschriften für die Durchführung unternehmensinterner Untersuchungen** eingeführt werden. Diese muss der Arbeitgeber zukünftig einhalten, um von erheblichen Sanktionsmilderungen profitieren zu können. Geschieht dies nicht, besteht die Gefahr, dass die Aufklärungsbemühungen des Arbeitgebers nicht sanktionsmildernd berücksichtigt werden. Ein wesent-

licher Grundsatz ist dabei die „faire Gestaltung des Untersuchungsverfahrens“ gegenüber dem (potenziell beschuldigten) Arbeitnehmer, welcher sich nur umsetzen lässt, wenn die arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Nach bislang geltendem Recht ist unklar, inwieweit eine Aussageverpflichtung des Arbeitnehmers bei unternehmensinternen Untersuchungen besteht. Der Entwurf sieht hierfür ein Anreizmodell vor: Sanktionsmilderungen sind nur möglich, wenn die Mitarbeiterbefragungen fair und transparent erfolgt sind. Das bedeutet, Beschäftigte dürfen bei Befragungen nicht beeinflusst oder unter Druck gesetzt werden. Sie müssen vor ihrer Aussage darauf hingewiesen werden, dass Auskünfte in einem Strafverfahren gegen sie verwendet werden können und ihnen muss das Recht eingeräumt werden, einen anwaltlichen Beistand oder ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen sowie die Auskunft auf solche Fragen zu verweigern, die sie der Gefahr aussetzen würden, sich selbst oder einen Angehörigen zu belasten.

Frauenquote für Vorstandsgremien

Am 20. November 2020 hat sich eine von den Koalitionsparteien eingesetzte Arbeitsgruppe auf wesentliche Punkte für ein „Zweites Führungspositionen-Gesetz“ (FüPoG II) geeinigt. Damit wird es in Deutschland erstmals eine verbindliche Vorgabe für mehr Frauen in Vorständen geben. Zukünftig muss in Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern ein Mitglied eine Frau sein. Bei Unternehmen, an denen der Bund die Mehrheitsbeteiligung hält, wird eine weibliche Aufsichtsratsquote von mindestens 30 Prozent und eine Mindestbeteiligung in Vorständen vereinbart. Für Körperschaften des öffentlichen Rechts (z.B. Krankenkassen und Renten- und Unfallversicherungsträger) sowie für die Bundesagentur für Arbeit wird ebenfalls eine Mindestbeteiligung eingeführt. Der Kabinettsbeschluss soll zeitnah erfolgen.

Der Gesetzentwurf soll insbesondere den Erkenntnissen eines kürzlich veröffentlichten Gutachtens zum 2015 verabschiedeten „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (Führungspositionen-Gesetz – FüPoG I) Rechnung tragen. Dieses hatte ergeben, dass freiwillige Quoten ihre Wirkung verfehlen. Mehr zu diesem Thema auch auf [unserem HL Blog](#).

Brexit – Deal or No-Deal?

Diese Frage ist nach wie vor unbeantwortet. Das Vereinigte Königreich ist mit Ablauf des 31. Januar 2020 endgültig aus der Europäischen Union ausgetreten. Der sog. Übergangszeitraum, in dem das bisherige Recht weitergilt, läuft bis zum 31. Dezember 2020. Eine Verlängerung ist nicht mehr möglich.

Nach Ablauf des Übergangszeitraums, also ab dem **1. Januar 2021**, würde ein „No-Deal“ weitreichende Änderungen vor allem bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit, Entsendungen und auf der Ebene europäischer Mitarbeitervertretungen mit sich bringen.

Die Bundesregierung hat kürzlich eine **Verordnung zum Aufenthaltsrechtlichen Status britischer Staatsangehöriger** in Deutschland ab dem 1. Januar 2021 vorgelegt, welche den Arbeitsmarktzugang und die visumfreie Einreise für britische Staatsangehörige nach Ende des Übergangszeitraums regelt. Britische Staatsbürger, die ab dem 1. Januar 2021 nach Deutschland einreisen, können demzufolge unter erleichterten Bedingungen einen Aufenthaltstitel zur Beschäftigung erhalten. Hierfür wird das Vereinigte Königreich in die Liste der privilegierten Staaten aufgenommen, deren Staatsangehörige jede Beschäftigung unabhängig von einer Qualifikation ausüben dürfen. Die Bundesagentur für Arbeit prüft allerdings die Beschäftigungsbedingungen und ob vergleichbare inländische Arbeitsuchende zur Verfügung stehen (sog. Vorrangprüfung). Auch können britische Staatsangehörige visumfrei einreisen, wenn sie sich längerfristig in Deutschland aufhalten wollen. Der erforderliche Aufenthaltstitel kann im Inland eingeholt werden.

Bei der Fortgeltung der **Regelungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit** ist zwischen Sachverhalten, die nach dem 31. Dezember 2020 beginnen und zuvor keinen grenzüberschreitenden Bezug zum Vereinigten Königreich hatten (sog. Neufälle) und solchen die vor dem 1. Januar 2021 einen grenzüberschreitenden Bezug zum Vereinigten Königreich aufwiesen (sog. Bestandsfälle), zu unterscheiden. Für Letztere gelten die Regelungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in dem im Austrittsabkommen festgelegten Rahmen weiter. Für die sog. Neufälle finden diese hingegen keine Anwendung mehr. Hier gilt es die Verhandlungsergebnisse zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich abzuwarten. Bereits begonnene **Entsendungen** erhalten dadurch einen Bestandsschutz mit Blick auf die sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Neue Entsendungen in und aus dem Vereinigten Königreich sollten bis zur Klärung der Unsicherheiten möglichst zurückgestellt werden. Anderenfalls ist eine Aus- bzw. Einstrahlung deutschen oder britischen Sozialversicherungsrechts im Einzelfall zu prüfen.

Ebenfalls betroffen ist der Bereich der **Arbeitnehmerüberlassung**: Verleihunternehmen mit Sitz im Vereinigten Königreich können nach Ablauf des Übergangszeitraums keine Arbeitnehmer mehr nach Deutschland überlassen, da sie in Deutschland keine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis mehr erhalten. Bereits geltende Erlaubnisse verlieren zum 31. Dezember 2020 ihre Gültigkeit. Dies

wirkt sich allerdings nicht auf laufende Arbeitnehmerüberlassungen aus. Diese enden erst nach ihrer vereinbarten Überlassungsdauer, d.h. ggf. auch nach dem 31. Dezember 2020. Der umgekehrte Fall, also der Verleih von Arbeitnehmern ins Vereinigte Königreich wird sich zukünftig nach britischem Recht richten.

Die **Mandate britischer Arbeitnehmervertreter** in Europäischen Betriebsräten (EBR) oder Mitarbeitervertretungen der Societas Europea (SE) und in deren mitbestimmten SE-Aufsichts- oder Verwaltungsräten würden bei einem unregelmäßigen Ausscheiden des Vereinigten Königreichs dem Grundsatz nach entfallen. Der Übergangszeitraum sollte dafür genutzt worden sein, die zugrundeliegende Beteiligungsvereinbarung auf Regelungen zu prüfen, nach deren Auslegung sich das Schicksal der britischen Arbeitnehmervertreter bestimmen lässt. Sollte dies noch nicht geschehen sein, ergibt sich spätestens jetzt zwingender Handlungsbedarf, um die bestehende Beteiligungsvereinbarung schnellstmöglich anzupassen.

Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung

Die Rechengrößen in der Sozialversicherung werden entsprechend der Lohn- und Gehaltsentwicklung im Jahr 2019 (bundesweit 2,94 %) erhöht. Damit wird – wie bereits im Vorjahr – der Wechsel in die private Krankenversicherung weiter erschwert und für Topverdiener erhöhen sich die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

Die maßgeblichen Grenzwerte für das Jahr 2021 stellen sich wie folgt dar:

	2021	
	Jahr	Monat
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	West: 39.489,00 EUR	West: 3.290,00 EUR
	Ost: 37.380,00 EUR	Ost: 3.115,00 EUR
Vorl. Durchschnittsentgelt in der Rentenversicherung	41.541,00 EUR	
Versicherungspflicht-Grenze Kranken- u. Pflegeversicherung	64.350,00 EUR	5.362,50 EUR

www.hoganlovells.com

"Hogan Lovells" oder die "Sozietät" ist eine internationale Anwaltssozietät, zu der Hogan Lovells International LLP und Hogan Lovells US LLP und ihnen nahestehende Gesellschaften gehören.

Die Bezeichnung "Partner" beschreibt einen Partner oder ein Mitglied von Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP oder einer der ihnen nahestehenden Gesellschaften oder einen Mitarbeiter oder Berater mit entsprechender Stellung. Einzelne Personen, die als Partner bezeichnet werden, aber nicht Mitglieder von Hogan Lovells International LLP sind, verfügen nicht über eine Qualifikation, die der von Mitgliedern entspricht.

Weitere Informationen über Hogan Lovells, die Partner und deren Qualifikationen, finden Sie unter www.hoganlovells.com.

Sofern Fallstudien dargestellt sind, garantieren die dort erzielten Ergebnisse nicht einen ähnlichen Ausgang für andere Mandanten. Anwaltswerbung.

© Hogan Lovells 2020. Alle Rechte vorbehalten.

Beitragsbemessungsgrenzen		
Kranken- u. Pflegeversicherung	58.050,00 EUR	4.837,50 EUR
Allgemeine Renten- u. Arbeitslosenversicherung	West: 85.200,00 EUR	West: 7.100,00 EUR
	Ost: 80.400,00 EUR	Ost: 6.700,00 EUR
Knappschaftliche Rentenversicherung	West: 104.400,00 EUR	West: 8.700,00 EUT
	Ost: 99.000,00 EUR	Ost: 8.250,00 EUR

Ausblick

Darüber hinaus muss sich der Gesetzgeber im kommenden Jahr 2021 mit der Umsetzung der **EU-Hinweisgeber-Richtlinie** befassen. Diese sieht u.a. die Einführung eines Meldesystems für Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern sowie weitere Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen für Whistleblower vor. Geplant ist, den erforderlichen Gesetzentwurf hierfür zeitnah vorzulegen, damit das parlamentarische Verfahren noch in der laufenden Wahlperiode abgeschlossen werden kann. Abzuwarten bleibt zudem wie sich die Pläne des Gesetzgebers zum **Home-Office** und der immer noch notwendigen **Novellierung des Arbeitszeitgesetzes** weiterentwickeln werden. Ebenso bleibt fraglich, ob **virtuellen Betriebsratssitzungen** nicht doch auch langfristig eine Chance eingeräumt wird. Die geltende Ausnahmeregelung wurde kürzlich bis zum 30. Juni 2021 verlängert.