

Die Top 11 arbeits- und Top 5 sozial(versicherungs)rechtlichen Auswirkungen des Koalitionsvertrags in der Praxis

Ein Beitrag von Rechtsanwalt [Professor Dr. Joachim Weyand](#), Direktor des Instituts für Rechtswissenschaft a.D., Universität Ilmenau, Mitherausgeber des Deubner „[Praxishandbuch Arbeitsrecht](#)“ und Autor des Deubner „[Rechtsportal Arbeitsrecht](#)“

Die Ampel blinkt gelb – SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP haben nach knapp fünfwöchigen Koalitionsverhandlungen am 24.11.2021 ihre Vereinbarung mit dem Titel „Mehr Fortschritt wagen“ der Öffentlichkeit vorgestellt. Der Wortlaut des Vertrags findet sich hier:

<https://www.tagesschau.de/koalitionsvertrag-147.pdf>

Der seit der Präsentation des Koalitionsvertrags aufgekommene Beifall hält sich in Grenzen. Die verbreitete anzutreffende Charakterisierung des Textes als ein „Kompendium von Wunschvorstellungen“ trifft wohl die allgemeine Stimmung. Der sich über 177 Seiten erstreckende Text ist nicht besonders lesefreundlich, obwohl nach der Erklärung der Autorinnen und Autoren über einige Sätze „oft stundenlang diskutiert“ worden sein soll; einen Nobelpreis für Literatur wird er jedenfalls nicht erhalten. Das Zweite Deutsche Fernsehen (ZDF) spricht in einem Kommentar etwas despektierlich von „viel Kontinuität und ein paar Luftschlössern“; Letzteres bezieht sich vor allem auf die Klimapolitik.

Aber auch in den Themenfeldern „Arbeit“ und „Soziales“, die auf lediglich 15 Seiten des Vertrags behandelt werden (S. 65 ff.), finden sich zahlreiche vage Ankündigungen. Immerhin sind neben Konkretisierungen zu den bereits im Sondierungspapier niedergeschriebenen Absichtserklärungen (siehe dazu: <https://www.deubner-recht.de/themen/koalitionsverhandlungen-2021/>) auch einige neue Pläne zu

- Homeoffice,
- Plattformökonomie,
- Tarifautonomie,
- Weiterbildung,
- Versicherungsschutz für Selbständige
- etc.

zu finden.

Hierneben ist für weitere arbeits- und sozialrechtliche Ergebnisse festzustellen, dass der versprochene Fortschritt, der sich unter anderem in der Präsentation konkret umrissener Vorhaben äußern sollte, ausbleibt. Der Gedanke „Wenig Konkretes, viel Geschwurbel“ schleicht sich ein – vieles wirkt auch wenig ambitioniert. Stattdessen dominieren – von wenigen Ausnahmen (Mindestlohn, Minijobs, Rente) abgesehen – Formelkompromisse und die Ankündigung von „Dialogen“ mit Sozialpartnern und Interessenverbänden.

Nicht uninteressant fällt in diesem Zusammenhang die **Bewertung durch Gewerkschaften und Arbeitgeber** aus. Während der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) einen Vertrag „mit Stärken und Schwächen“ erkennen will, gibt es Lob von Arbeitgeberseite. Gesamtmetall, bislang eher als sozialpolitischer Wadenbeißer bekannt, meint jedenfalls: „Im Bereich Arbeit und Soziales ist der neue Koalitionsvertrag ... deutlich besser als der letzte Koalitionsvertrag der GroKo.“

<https://www.wiwo.de/politik/deutschland/fuer-einen-grossen-wurf-reicht-es-nicht-das-sagen-wirtschaft-und-verbaende-zum-koalitionsvertrag/27830466.html>

Sozialpolitiker der Ampel dürfte dieses Urteil veranlassen, den Vertrag noch einmal sorgfältig zu lesen.

Das Spektrum der angesprochenen Themen ist breit. Es reicht von Fragen

- der Arbeitszeit und
- des Homeoffice über
- Mutterschutz und
- Whistleblowing bis
- zur Mitbestimmung und
- zum Rentenversicherungsschutz von Selbständigen.

Schauen wir uns die umstrittensten Vorhaben im Folgenden genauer an.

Elf Eckpunkte im Arbeitsrecht

Im Arbeitsrecht sind drei Themenbereiche **von besonderer Brisanz**:

1. Gesetzlicher Mindestlohn

Die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns, eine zentrale Wahlkampfforderung der SPD, nahm bereits im Sondierungspapier eine prominente Stellung ein. Der Wortlaut im Koalitionsvertrag geht über die darin niedergeschriebenen Absichtserklärungen kaum hinaus. Der Mindestlohn wird danach in 2022 in einem Schritt auf 12,00 € pro Stunde angehoben, so dass ab dem Januar 2023 mit einem Mindestlohn in dieser Höhe zu rechnen ist (zu dem zu erwartenden Umsetzungsverfahren und den Auswirkungen siehe auch:

<https://www.deubner-recht.de/themen/koalitionsverhandlungen-2021/sondierungen-auswirkungen-praxis.html>).

Die Entscheidung über weitere Erhöhungsschritte soll dann – wie bislang – der unabhängigen Mindestlohnkommission obliegen.

Zudem soll – das ist neu im Koalitionsvertrag – der Vorschlag der EU-Kommission für eine **Richtlinie über angemessene armutsfeste Mindestlöhne** zur Stärkung des Tarifsystems in den Mitgliedstaaten „unterstützt“ werden.

2. Geringfügige Beschäftigung (Minijobs)

Ein zweiter Gegenstandsbereich, zu dem der Wortlaut im Koalitionsvertrag dem im Sondierungspapier entspricht, ist die geringfügige Beschäftigung, also die Beschäftigung von Arbeitnehmern, deren Arbeitsentgelt im Regelfall die Entgeltgrenze von 450 € im Monat nicht überschreitet und die deshalb von den Pflichtversicherungsvorschriften des Sozialgesetzbuch III weitgehend freigestellt sind. Diesem Beschäftigungsmodell wird noch einmal nicht nur eine **Bestandsgarantie** erteilt, vielmehr soll dieses **noch attraktiver** werden, indem die Entgeltgrenze – in Anlehnung an die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns – auf **520 € monatlich** angehoben wird (S. 70). Dieses Konzept trägt die Handschrift der FDP, die damit ein langgehegtes Vorhaben umsetzen konnte.

Die angeschlossene Erklärung, man werde „verhindern, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht oder zur Teilzeitfalle insbesondere für Frauen werden“, benennt die Bedenken, die gegen diese Beschäftigungsvariante immer wieder vorgebracht werden. Diese Befürchtungen bildeten sowohl für SPD als auch Bündnis 90/Die Grünen den Hintergrund für die Absicht, die geringfügige Beschäftigung deutlich einzuschränken. Und sie werden in einer soeben veröffentlichten Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt (IAB), dem Think Tank der Bundesagentur für Arbeit, noch einmal bestätigt: <https://www.iab-forum.de/minijobs-in-kleinbetrieben-sozialversicherungspflichtige-beschaefigung-wird-verdraengt/>

Die etwas vollmundige Erklärung, man „werde“ den Missbrauch verhindern, hat deshalb eher Beschwichtigungscharakter. Entsprechendes gilt für die Ankündigung, man wolle die Einhaltung des Arbeitsrechts bei Mini-Jobs „stärker“ kontrollieren.

3. Befristung von Arbeitsverträgen

Ein drittes Konfliktfeld bilden die befristeten Arbeitsverträge, die nach wie vor in hoher Zahl anzutreffen sind und die deshalb – folgt man den Forderungen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen – deutlich begrenzt werden sollten. Die jetzt formulierten Absichten (S. 70) fallen jedoch merklich dürrtiger aus, als dies noch im letzten Koalitionsvertrag der GroKo der Fall war; in diesem – S. 51 – waren Beschränkungen detailliert festgeschrieben:

<https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/847984/5b8bc23590d4cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf?download=1>.

Dieses Mal bleibt die **sachgrundlose Befristung**, der eigentliche Zankapfel in der Praxis, in der Privatwirtschaft gänzlich unberührt; sie soll lediglich beim Bund als Arbeitgeber „Schritt für Schritt“ reduziert werden. Daneben soll die Dauer befristeter Arbeitsverträge mit Sachgrund bei **demselben Arbeitgeber auf sechs Jahre** beschränkt werden. Schließlich soll im öffentlichen Dienst die Möglichkeit der Haushaltsbefristung abgeschafft werden.

Diese Ergebnisse bleiben weit hinter den gesetzten Erwartungen zurück. Auch insoweit ist die Handschrift der FDP unverkennbar.

Neben diesen drei Kernpunkten stehen **weitere Themen** im Fokus des arbeitsrechtlichen Interesses:

4. Arbeitszeit

In Sachen Arbeitszeit soll grundsätzlich am **Achtstundentag** festgehalten werden. Gleichzeitig sollen 2022 sogenannte Experimentierräume geschaffen werden, die ein Abweichen von der derzeit geltenden Tageshöchst Arbeitszeit „in begrenztem Umfang“ ermöglichen sollen. Was genau darunter zu verstehen ist, bleibt offen. In jedem Fall aber sollen derartige Regelungen – und dies unterscheidet sich von den Ankündigungen im Sondierungspapier – nur in **Tarifverträgen** oder in Betriebsvereinbarungen, die in einem Tarifvertrag erlaubt werden, zulässig sein. Arbeitszeitregelungen, die nur auf Betriebsvereinbarungen beruhen, sind damit ausgeschlossen.

Zum Thema **Zeiterfassung** liefert der Koalitionsvertrag keine neuen Erkenntnisse. Konkrete Vorschläge, wie die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur vollständigen Dokumentation der täglichen Arbeitszeit (EuGH, Urteil vom 14.05.2019 –C-55/18 „CCOO“, DRsp Nr. 2019/7548) umgesetzt werden soll, fehlen. Zumindest scheint man sich aber bewusst zu sein, dass insoweit gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht. Allerdings soll zunächst in Abstimmung mit den Sozialpartnern geprüft werden, welche Anpassungen genau notwendig sind, wobei man sich ausdrücklich zur Beibehaltung der Vertrauensarbeitszeit erklärt. Zu erwarten ist eine Änderung des § 16 Abs. 2 ArbZG, der bislang nur eine Verpflichtung zur Dokumentation von Arbeitszeiten vorsieht, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehen.

5. Homeoffice

Wer mit verlässlichen Regelungsinhalten zum Homeoffice gerechnet hat, wird enttäuscht. Der Vertrag bekennt sich zur Ausweitung der mobilen Arbeit und einer Abgrenzung der Homeoffice-Regelungen von denen der Telearbeit und damit der Arbeitsstättenverordnung; die Arbeitsstättenverordnung gibt derzeit Anweisungen vor, wie ein Arbeitsplatz im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden auszugestaltet ist. Einen Anspruch auf Homeoffice wird es jedoch nicht geben, vielmehr belässt es der Vertrag bei der Implementierung eines **Anspruchs auf Erörterung** von Homeoffice-Möglichkeiten. Arbeitgeber sollen dem

Wunsch der Arbeitnehmer aber dann widersprechen können, wenn betriebliche Belange entgegenstehen.

Damit orientiert sich der Vertrag eng an den Überlegungen, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bereits im November 2020 vorgestellt hat:

<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-mobile-arbeit-gesetz.pdf>

6. Plattformarbeit

Wenig aussagekräftig fallen auch die Überlegungen hinsichtlich der im Wachsen begriffenen Plattformarbeit aus. Insoweit sollen das bestehende Recht „überprüft“ und die Datengrundgrundlagen verbessert werden. Dazu soll ein „Dialog“ mit Plattformanbietern, -arbeitern, Selbständigen sowie Sozialpartnern geführt werden. Die Initiative der EU-Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen soll „konstruktiv“ begleitet werden.

Die Plattformarbeit sollte offenbar einfach einmal erwähnt werden. Gestaltungswille sieht jedenfalls anders aus.

7. Elternzeit und Mutterschutz

Immerhin und deutlich konkreter: Nach den Ankündigungen im „Familienabschnitt“ sollen Familien in Zukunft dabei unterstützt werden, Erwerbs- und Sorgearbeit besser zu vereinbaren (S. 100 f.). Dazu soll eine **zweiwöchige vergütete Freistellung** für den Partner oder die Partnerin nach der Geburt eines Kindes eingeführt werden. Mutterschutz und Beschäftigungsverbote sollen künftig auch bei Fehl- bzw. Totgeburten nach der 20. Schwangerschaftswoche gelten. Zudem soll der elternzeitbedingte **Kündigungsschutz um drei Monate nach Rückkehr in den Beruf** verlängert werden, um den Wiedereinstieg abzusichern.

8. Whistleblowing

Wenig überraschend will die Ampel die EU-Whistleblower-Richtlinie, die eigentlich bis zum 17.12.2021 umzusetzen wäre, „rechtssicher und praktikabel“ realisieren. Das Umsetzungsgesetz der Vorgängerregierung scheiterte bekanntlich auf den letzten Metern. Siehe dazu bereits <https://www.deubner-recht.de/themen/koalitionsverhandlungen-2021/verhandlungsendspurt-arbeitszeiterfassung-whistleblower-auslaendische-pflegekraefte-und-corona>

Zentraler Bestandteil der Richtlinie ist die Pflicht von Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern, ein **internes anonymes Hinweisgebersystem** zu errichten. Eine Meldung darf dabei keine negativen Folgen für den Arbeitnehmer haben. Laut Koalitionsvertrag sollen Whistleblower bei der Meldung von Verstößen gegen EU-Recht oder erheblichen Verstößen gegen sonstige Vorschriften sowie bei der Meldung von sonstigem Fehlverhalten von Unternehmen, dessen Aufdeckung im besonderen öffentlichen Interesse liegt, vor rechtlichen Nachteilen geschützt werden. Zudem soll die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen gegen Unternehmen wegen Repressalien durch Beratungs- und finanzielle Unterstützungsangebote verbessert werden. Auf Einzelheiten in der Umsetzung darf man gespannt sein. Die Frist bis zum 17.12.2021 wird mit Sicherheit aber nicht mehr eingehalten werden können.

In **kollektivrechtlicher Hinsicht** finden sich Hinweise zu Tarifautonomie und zur Mitbestimmung:

9. Tarifautonomie

Zunächst tritt der Vertrag für eine Stärkung der Tarifautonomie, der Tarifpartner und der Tarifbindung ein. Mit welchen Mitteln dies im Einzelnen geschehen soll, bleibt allerdings rätselhaft. Noch relativ eindeutig ist die Aussage zur öffentlichen **Auftragsvergabe des Bundes**, die künftig an die Einhaltung eines repräsentativen Branchentarifvertrags gebunden werden soll (Tariftreue). Ähnliches gilt für den Plan, § 613a BGB „unangetastet“ zu lassen. Welche weiteren Schritte zur Stärkung der Tarifbindung sich im geplanten Dialog mit den Sozialpartnern möglicherweise ergeben werden und wie die ins Auge gefassten „weiteren Experimentierräume“ aussehen könnten, bleibt dagegen abzuwarten.

10. Betriebliche Mitbestimmung

Auf der Ebene der Betriebsverfassung bekennt sich der Vertrag zu einer „Weiterentwicklung“ der betrieblichen Mitbestimmung. Künftig soll es den Betriebsräten zur Disposition gestellt werden, ob sie analog oder digital arbeiten. Zudem soll das inzwischen vielfach geforderte Onlineverfahren zur Betriebsratswahl in einem – nicht näher umrissenen – „Pilotprojekt“ erprobt werden. Schließlich soll die missbräuchliche Umgehung geltenden Mitbestimmungsrechts verhindert werden.

11. Unternehmerische Mitbestimmung

Hinsichtlich der unternehmerischen Mitbestimmung werden zwei Änderungsvorhaben genannt: Zum einen sollen künftig für den Schwellenwert von 500 Mitarbeitern, ab dem ein nach dem **Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) mitbestimmter Aufsichtsrat** zu bilden ist, auch die Arbeitnehmer konzernabhängiger Gesellschaften mitzählen. Bisher war dies bei Konzernsachverhalten nur dann der Fall, wenn zusätzlich noch ein Beherrschungsvertrag zwischen dem herrschenden und den beherrschten Konzernunternehmen bestand. Da dies praktisch die Ausnahme war, würde die Gesetzesänderung zu einer erheblichen Ausweitung der Mitbestimmung nach dem DrittelbG führen. Es ist dabei auch nicht davon auszugehen, dass es insoweit einen Bestandsschutz geben wird.

Die zweite Änderung betrifft die Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE), die mittlerweile von vielen deutschen Großunternehmen als Trägergesellschaft genutzt wird. Diese Rechtsform unterliegt bislang weder dem Anwendungsbereich des DrittelbG noch dem des Mitbestimmungsgesetzes (MitbestG). Demnach unterfällt eine im Gründungszeitpunkt mitbestimmungsfreie SE derzeit auch dann nicht der Mitbestimmung nach dem DrittelbG bzw. dem MitbestG, wenn sie in der Folge die Schwellenwerte von 500 bzw. 2.000 Arbeitnehmern in Deutschland durch organisches Wachstum überschreitet (sog. Einfrierungseffekt). Dies will die Ampel-Koalition nun ändern. Es bleibt aber abzuwarten, wie dies geschehen soll.

Fünf Eckpunkte im Sozial(versicherungs)recht

Im Sozial(versicherungs)recht dominieren die Themen

- Bürgergeld und
- Kindergrundsicherung,

zu denen sich erläuternde Absichtserklärungen im Koalitionsvertrag finden:

1. Bürgergeld statt Hartz IV

Die Wahlkampfversprechen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen ließen einen Paradigmenwechsel für den Bereich der Hartz IV-Regelungen erwarten. Herausgekommen ist

ein Bürgergeld, das an Stelle des Arbeitslosengeldes II treten soll. Handelt es sich um mehr als ein neues Etikett?

Immerhin finden sich im Vertrag selten ausführliche Absichtserklärungen (S. 75 ff.). Danach soll in den **ersten beiden Jahren des Bürgergeldbezugs** die Leistung ohne Anrechnung des Vermögens und die Prüfung der Angemessenheit der Wohnung erbracht werden. Zudem ist eine Anhebung des **Schonvermögens** angekündigt, ohne dass aber Zahlen genannt werden. An den Mitwirkungspflichten der Bezieher und den damit möglichen **Sanktionen** soll festgehalten, die Sanktionen aber sollen für **ein Jahr ausgesetzt** werden (Moratorium). Zudem sollen – ganz im Sinne der FDP – die Zuverdienstmöglichkeiten verbessert und die Anrechnung von Einkünften aus Schüler- und Studierendenjobs in den Bedarfsgemeinschaften vollständig abgeschafft werden.

Enttäuschung hat bei den Sozialverbänden die Tatsache ausgelöst, dass über die **Anhebung des Regelsatzes** – er beträgt ab Januar 2022 449 € monatlich – im Vertragstext nichts zu finden ist. Die in einigen Medien kolportierte Nachricht, die Ampel habe sich außerhalb des Vertrags auf eine Anhebung um 31,00 € auf dann 480 € geeinigt, ist reine Spekulation.

2. Kindergrundsicherung

Als echten Fortschritt im sozialstaatlichen Sinne lässt sich die vorgesehene Kindergrundsicherung verstehen, mit der die sich in den letzten Jahren ausbreitende Kinderarmut angegangen werden soll (S. 100 ff.).

Demnach sollen alle bisherigen **finanziellen Unterstützungen** wie Kindergeld, Leistungen aus SGB II/XII für Kinder, Teile des Bildungs- und Teilhabepakets sowie der Kinderzuschlag **gebündelt** und den bedürftigen Kindern unmittelbar zugewiesen werden. Mit den Leistungen soll ein „neu zu definierendes soziokulturelles Existenzminimum“ gesichert werden. Die Grundsicherung soll sich aus einem **einkommensunabhängigen Garantiebetrags**, der für alle Kinder und Jugendlichen gleich hoch ist, und einem vom **Elterneinkommen abhängigen, gestaffelten Zusatzbetrag** zusammensetzen.

Auf die konkrete Umsetzung dieses Vorhabens darf man gespannt sein.

Weitere sozial(versicherungs)rechtliche Themen sind:

3. Gesetzliche Rentenversicherung

Die Ankündigungen im Bereich der **Rentenpolitik** entsprechen denen im Sondierungspapier. Hier kann auf die Erläuterungen in dem die Koalitionsverhandlungen begleitenden Deubner-Newsletter vom 05.11.2021 verwiesen werden:

<https://www.deubner-recht.de/themen/koalitionsverhandlungen-2021/sondierungen-auswirkungen-praxis.html#>

Und zwar:

Im Bereich des Sozialrechts nehmen die Vereinbarungen zur gesetzlichen Rentenversicherung einen besonderen Stellenwert ein. Insoweit will man das derzeitige „Mindestrentenniveau von 48 Prozent sichern“. Zudem werden Rentenkürzungen und eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ausgeschlossen. Mit diesen Formulierungen werden keine Vorhaben angekündigt, sondern nur **rentenpolitische Interventionen ausgeschlossen**. Immerhin aber wird der Status quo damit für die Dauer der Legislaturperiode festgeschrieben.

Mit der Festschreibung stellt sich die Frage nach der Finanzierung dieses Niveaus. Und insoweit ist tatsächlich etwas Neues, und zwar „eine teilweise Kapitaldeckung“ vorgesehen. Dazu soll bereits 2022 ein „Kapitalstock“ von 10 Milliarden € aus Steuermitteln bereitgestellt werden. Zudem will man der Deutschen Rentenversicherung ermöglichen, „ihre Reserven“ am Kapitalmarkt anzulegen.

Einwände gegen einen derartigen Einstieg in eine kapitalgedeckte Rente, kategorisiert als „Aktienrente“, werden bereits von politischer Seite erhoben, **s. dazu folgenden Beitrag bei [faz.net](https://www.faz.net)**.

Sicher ist, dass mit diesem Vorhaben die Tür zur Kapitaldeckung in der gesetzlichen Rentenversicherung aufgestoßen wurde.

In **sozial(versicherungs)rechtlicher Hinsicht** stehen außerdem folgende zwei Vorhaben ins Auge:

4. Qualifizierungsgeld

Neu eingeführt werden soll ein sogenanntes Qualifizierungsgeld, das, angelehnt an das Kurzarbeitergeld, Unternehmen, die sich in einem Prozess des Strukturwandels befinden, ermöglichen soll, **Beschäftigte zu qualifizieren**, um auf diese Weise einerseits Arbeitsplätze und andererseits fachliche Expertise im Betrieb zu sichern. Beispiele wären etwa die bislang auf Verbrennungsmotore spezialisierten Zulieferer in der Automobilindustrie. Die Gewährung des Qualifizierungsgeldes soll allerdings vom Abschluss einer **Betriebsvereinbarung** abhängig sein. Damit wird die Leistung nur in den Betrieben möglich, in denen ein Betriebsrat besteht.

Zugleich sollen das Transfer-Kurzarbeitergeld und die den Transfergesellschaften zur Verfügung stehenden Instrumentarien weiterentwickelt werden. Was dies konkret bedeutet, lässt der Koalitionsvertrag allerdings offen.

5. Versicherungsschutz für Selbständige

Für alle neuen Selbständigen, die keinem obligatorischen Alterssicherungssystem unterliegen, soll eine Pflicht zur **Altersvorsorge mit Wahlfreiheit** eingeführt werden: Selbständige sind dann in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, sofern sie nicht im Rahmen eines „Opt-Outs“ ein privates Vorsorgeprodukt wählen. Dieses muss insolvenz- und pfändungssicher sein und zu einer Absicherung oberhalb des Grundsicherungsniveaus führen. Bei jeder Gründung soll dabei jeweils eine Karenzzeit von zwei Jahren gelten.

Diese Eckpunkte entsprechen im Wesentlichen den bereits hier angestellten Prognosen. Siehe dazu den die Koalitionsverhandlungen begleitenden Deubner-Newsletter vom 12.11.2021

<https://www.deubner-recht.de/themen/koalitionsverhandlungen-2021/themen-im-arbeits-und-sozialrecht-erste-prognosen>

Und sonst so ... vier weitere „Absichtserklärungen“

1. Um die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen – neudeutsch: **gender pay gap** – zu schließen, soll im Entgelttransparenzgesetz eine **Prozessstandschaft** verankert werden. Die Durchsetzung von Individualansprüchen kann auf diese Weise an Verbände delegiert werden.

Darüber hinaus enthält der Koalitionsvertrag eine Vielzahl weiterer Absichtserklärungen, aus denen sich wiederum keine konkreten Vorhaben ableiten lassen. So möchte die Ampelkoalition „unbürokratisch“

2. Rechtssicherheit bei der Beschäftigung von Selbständigen schaffen
und
3. das betriebliche Eingliederungsmanagement stärken.
4. Ins Auge gefasst wird schließlich
 - eine Angleichung des kirchlichen und des staatlichen Arbeitsrechts,wobei allerdings „verkündigungsnahe Tätigkeiten“ ausgenommen sein sollen.