

Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt – die wesentlichen Regelungen

RA Michael Frerick, Geschäftsführer des BHKS



RA Michael Frerick,
Geschäftsführer des BHKS

Am 01. 01. 2004 ist das „Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt“ in Kraft getreten. Das Gesetz ist ein weiterer zentraler Bestandteil der so genannten „Agenda 2010“ und enthält vor allem Neuregelungen des Kündigungsschutzgesetzes, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, des Arbeitszeitgesetzes sowie eine Verkürzung der Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes im Rahmen einer Änderung des Sozialgesetzbuches III.

Das „Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt“ hat im Wesentlichen folgenden Inhalt:

1. Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

- a) Anwendungsbereich des allgemeinen Kündigungsschutzes

Die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) über den allgemeinen Kündigungsschutz gelten nunmehr – mit Ausnahme der §§ 4 - 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 KSchG – nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen hat. Diese Arbeitnehmer werden bei der Ermittlung der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer für die Geltung der Vorschriften über den allgemeinen Kündigungsschutz bis zur Beschäftigung von in der Regel 10 Arbeitnehmern nicht berücksichtigt. Nach der bis zum 31.12.2003 geltenden Fassung des Kündigungsschutzgesetzes fanden die Vorschriften über den allgemeinen Kündigungsschutz bekanntlich keine Anwendung auf Betriebe mit bis zu 5 Arbeitnehmern ausschließlich der Auszubildenden. Die Neuregelung des Geltungsbereichs des KSchG (§ 23) mit Wirkung ab 01.01.2004 hat damit folgende Konsequenzen:

Stellt z. B. ein Betrieb, der bislang 8 Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden beschäftigte, ab 01.01.2004 2 neue Mitarbeiter ein, so gelten für die ursprünglichen 8 Mitarbeiter weiterhin die allgemeinen Kündigungsschutzvorschriften des KSchG, für die 2 neu eingestellten Mitarbeiter hingegen nicht. Stellt der Betrieb dann in Zukunft weitere Mitarbeiter ein und überschreitet da-

her die Grenze von 10 Beschäftigten auf Dauer, so gelten die Vorschriften über den allgemeinen Kündigungsschutz auch für die neu eingestellten Mitarbeiter und zwar dann auch für die ab 01.01.2004 Beschäftigten, für welche zunächst der allgemeine Kündigungsschutz nicht gilt. Sobald daher Betriebe in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigen, greift der allgemeine Kündigungsschutz auch für Arbeitnehmer ein, die nach dem 31.12.2003 neu eingestellt wurden und für die ggf. zunächst der allgemeine Kündigungsschutz nicht galt, weil der so genannte „Schwellenwert“ von 10 Beschäftigten zunächst (noch) nicht überschritten wurde.

Die Anhebung der so genannten „Schwellenzahl“, von der ab die Vorschriften des KSchG über die Anwendung des allgemeinen Kündigungsschutzes Anwendung finden, auf 11 Beschäftigte entspricht im Ergebnis der seinerzeitigen Regelung des KSchG in der Fassung des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25.09.1996, welches vom 01.10.1996 bis Ende 1998 in Kraft war. Die seinerzeitige Anhebung der „Schwellenzahl“ wurde nach dem Regierungswechsel 1998 mit Wirkung ab 1999 wieder aufgehoben.

b) Maßgebliche Kriterien der Sozialauswahl

Die Kriterien der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen gem. § 1 Abs. 3 KSchG werden auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten und eine etwaige Schwerbehinderung des Arbeitnehmers begrenzt. Mit Ausnahme des Kriteriums der Schwerbehinderung entspricht auch diese Neuregelung der seinerzeitigen Regelung des KSchG in der Fassung des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes 1996. Bezüglich der seinerzeitigen Regelung 1996 wurde die Auffassung vertreten, dass jedenfalls die Schwerbehinderteneigenschaft im Wege verfassungskonformer Auslegung im Rahmen der sozialen Auswahl gesondert zu Gunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sei. Durch die nunmehr erfolgte ausdrückliche Angabe des Kriteriums der Schwerbehinderung bei der Sozialauswahl hat

der Gesetzgeber insoweit Klarheit geschaffen. Daneben bleibt der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte nach den §§ 85 bis 92 Sozialgesetzbuch IX erhalten.

c) Herausnahme aus der Sozialauswahl

§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG wurde dahingehend neu geregelt, dass solche Arbeitnehmer nicht in die Sozialwahl einzubeziehen sind, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Mit dieser Neuregelung soll es den Firmen ermöglicht werden, verstärkt Leistungsträger eines Betriebes aus der Sozialauswahl herauszunehmen. Auch diese Neuregelung entspricht exakt der vom 01.10.1996 bis 31.12.1998 geltenden Fassung des KSchG in der Fas-

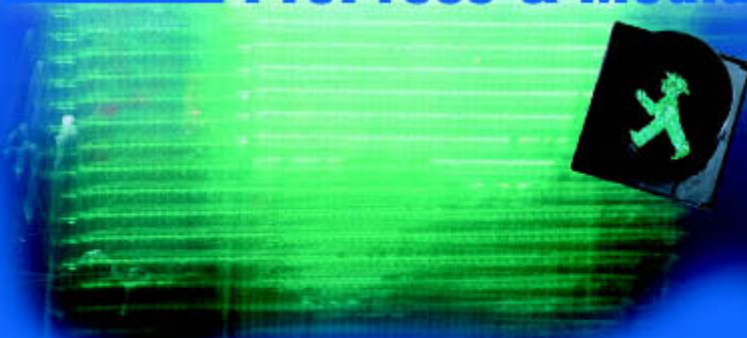
sung des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes.

Die wortgleiche Formulierung wie in der bereits vom 01.10.1996 bis 31.12.1998 geltenden Fassung des KSchG ist jedoch angesichts der hierzu ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unzureichend und verfehlt ihre beabsichtigte Wirkung, Leistungsträger verstärkt nicht in die Sozialauswahl einbeziehen zu müssen, weitgehend. Das Bundesarbeitsgericht hatte mit Urteil vom 12.04.2002 (2 AZR 706/00) die Regelung nämlich dahingehend ausgelegt, dass der Arbeitgeber das Interesse des in die Sozialauswahl einbezogenen sozial schwächeren Arbeitnehmers gegen das betriebliche Interesse an der Herausnahme des Leistungsträgers aus der Sozialauswahl abwägen müsse. Je schwerer dabei das soziale Interesse wöge, umso gewichtiger müssten die Gründe für die Ausklammerung des Leistungsträ-

Strobel

PrePress & Media

Kompetenz rund
um den Druck



Strobel PrePress & Media
A. Strobel GmbH & Co. KG
Postfach 56 54
59806 Arnsberg
Tel. 0 29 31 / 96 21 - 0
Fax 0 29 31 / 96 21 - 21
www.strobel-prepress.de

gers sein. Aus dem Wortlaut der seinerzeitigen Regelung folgte das Bundesarbeitsgericht, dass die Ausklammerung von Leistungsträgern aus der Sozialauswahl auch nach der seinerzeitigen Gesetzesformulierung die Ausnahme bleiben sollte. Die Auslegung der seinerzeitigen Fassung des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG durch das Bundesarbeitsgericht führte dazu, dass die Regelung in der Praxis weitgehend wirkungslos blieb.

d) Namensliste im Interessenausgleich

In einem neuen § 1 Abs. 5 wurde eine Regelung aufgenommen, wonach bei Kündigungen auf Grund von Betriebsänderungen nach § 111 Betriebsverfassungsgesetz hinsichtlich der betroffenen Arbeitnehmer, wenn diese in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet sind, vermutet wird, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Die Sozialauswahl der Arbeitnehmer kann nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Überprüfung der Sozialauswahl lediglich auf grobe Fehlerhaftigkeit und die Vermutungswirkung betreffen sämtliche Aspekte der Sozialauswahl, also auch die Frage der Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer und der Ausnahme bestimmter Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl.

Auch diese Regelung des Gesetzentwurfs entspricht wörtlich der bereits vom 01.10.1996 bis Ende 1998 geltenden Fassung des KSchG. Nach der hierzu ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z. B. Urteil vom 02.12.1999 – 2 AZR 757/98) war eine Sozialauswahl z. B. dann grob fehlerhaft, wenn die Gewichtung der maßgeblichen Kriterien Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers jede Ausgewogenheit vermissen lässt.

e) Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung

Ein neuer § 1a sieht des Weiteren unter gewissen Voraussetzungen einen Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers bei einer betriebsbedingten Kündigung vor. Danach hat der Arbeitnehmer bei einer betriebsbedingten Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist einen Anspruch auf eine Abfindung, wenn er bis zum Ablauf der 3-Wochen-Frist gem. § 4 KSchG keine Kündigungsschutzklage erhebt. Der Abfindungsanspruch setzt allerdings den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass es sich um eine betriebsbedingte Kündigung handelt und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der dreiwöchigen Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann. Die Höhe der Abfindung beträgt einen halben Monatsverdienst für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses; bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als 6 Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden (§ 1a Abs. 2 KSchG).

Obgleich die Regelung es dem Ermessen des Arbeitgebers überlässt, dem Arbeitnehmer die Abfindungsoption anzubieten, ist sie jedenfalls in ihrer derzeitigen Fassung absolut kontraproduktiv und daher abzulehnen. Zu beanstanden ist insbesondere die Festschreibung der Höhe der Abfindung auf einen halben Monatsverdienst pro Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Es ist zu befürchten, dass sich die Arbeitsgerichte auch in Kündigungsschutzprozessen an dieser Höhe gewissermaßen als „Regelwert“ zukünftig orientieren und damit deutlich geringere Bruchteile eines Monatsverdienstes entgegen einer derzeit verbreiteten arbeitsgerichtlichen Praxis nicht mehr als Basis für arbeitsgerichtliche Vergleichsverhandlungen über Abfindungszahlungen dienen werden. Die Abfindungshöhe gem. § 1a Abs. 2 von 50 % eines Monatsverdienstes würde als „Regelwert“ über den eigentlichen Anwendungsbereich der Regelung hinaus Bedeutung für alle Kündigungsschutzverfahren und diesbezügliche Vergleichsverhandlungen erlangen.

Unabhängig davon wirft die Regelung des § 1a allerdings auch innerhalb ihres Anwendungsbereiches viele Fragen auf. Nach der Begründung des Gesetzentwurfs muss der Arbeitgeber die Kündigung in der Kündigungserklärung als betriebsbedingt bezeichnen, eine nähere Begründung sei indessen nicht erforderlich. Anspruchsvorausset-



Schauen Sie mal rein ...

... in unsere Webseite.

Registrieren Sie sich kostenlos und unverbindlich, dann erhalten Sie unseren myshk.com-Newsletter mit aktuellen Nachrichten und Fachbeiträgen rund um die SHK-Branche.

Registrieren Sie sich jetzt



Die Online-Marke der



zung ist des Weiteren auch der Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung, dass der Arbeitnehmer die Abfindung beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt. Sind diese Voraussetzungen gegeben und lässt der Arbeitnehmer die Klagfrist des § 4 KSchG verstreichen, so hat er mit Ablauf der Kündigungsfrist einen Abfindungsanspruch. Da sich die Formulierungen in § 1 a Abs. 1 Satz 1 und 2 widersprechen, bleibt unklar, ob der Abfindungsanspruch bei Erfüllung der vorgenannten Voraussetzungen bereits mit dem Verstreichenlassen der dreiwöchigen Klagfrist oder erst nach Ablauf der Kündigungsfrist entsteht bzw. ob er mit Verstreichenlassen der 3-Wochen-Frist entsteht und mit Ablauf der Kündigungsfrist erst fällig wird. Die Beantwortung der Frage kann in vielerlei Hinsicht Bedeutung erlangen, beispielsweise bei der Frage der Vererbbarkeit des Abfindungsanspruchs oder bei zwischenzeitlich eröffneter Insolvenz des Arbeitgebers. Eine ausdrückliche Erklärung des Arbeitnehmers, dass er die Abfindung beanspruchen will, ist nicht erforderlich.

f) Einheitliche Klagfrist

Durch eine Ergänzung von § 4 KSchG wurde festgelegt, dass für alle Fälle der Geltendmachung der Rechtsunwirksamkeit einer arbeitgeberseitigen schriftli-

chen Kündigung eine einheitliche Klagfrist von 3 Wochen gilt. Der Arbeitnehmer muss die Rechtsunwirksamkeit der schriftlichen Kündigung künftig unabhängig vom Grund der Unwirksamkeit innerhalb der 3-Wochen-Frist geltend machen. Die 3-Wochen-Frist wurde damit nunmehr auch auf die Geltendmachung von Unwirksamkeitsgründen beispielsweise wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrat, wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot (z.B. § 9 Mutterschutzgesetz) oder die guten Sitten (§ 138 BGB) ausgedehnt. Auf Grund der Vereinheitlichung der Klagfrist bezieht sich nunmehr die in § 7 KSchG geregelte gesetzliche Fiktion der Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung, gegen die der Arbeitnehmer nicht rechtzeitig Klage erhoben hat, nicht – wie nach der bisherigen Regelung – nur auf die Sozialwidrigkeit der Kündigung nach dem KSchG, sondern auf alle Unwirksamkeitsgründe der Kündigung. Im Übrigen gilt die dreiwöchige Klagfrist des § 4 KSchG jetzt auch bei Kündigungen in Kleinbetrieben mit nicht mehr als 5 Arbeitnehmern. Damit müssen künftig auch Arbeitnehmer von Kleinbetrieben mit bis zu 5 Arbeitnehmern die dreiwöchige Klagfrist beachten, wenn sie die Rechtsunwirksamkeit einer ordentlichen Kündigung, z.B. wegen Verstoßes gegen § 9 Mutterschutzgesetz, oder einer außerordentlichen Kündigung geltend machen wollen. Die Vorschriften über die soziale Rechtfertigung einer Kündigung nach den §§ 1, 2 KSchG finden indessen auf solche Kleinbetriebe auch weiterhin keine Anwendung.

2. Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Für Existenzgründer wurde die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen erheblich erweitert. Gem. einem neuen § 14 Abs. 2a TzBfG können in den ersten 4 Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes Arbeitsverträge bis zur Dauer von 4 Jahren kalendermäßig befristet werden. Innerhalb dieses Zeitraums ist auch die mehrfache Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Diese Neuregelung gilt jedoch nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen und nur für kalendermäßig befristete Arbeitsverträge und nicht für zweckbefristete oder auflösbedingte Arbeitsverträge.

Nach dem ansonsten geltenden Recht ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bekanntlich nur für die Dauer von bis zu 2 Jahren zulässig, wobei innerhalb dieses Zeitraums eine höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig ist.

3. Änderung des Sozialgesetzbuchs III (Arbeitsförderung)

a) Kürzung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld

Die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld wird ab 01.02.2006 grundsätzlich auf 12 Monate nach einer Vorbeschäftigungszeit von

24 Monaten begrenzt. Für Arbeitslose ab 55 Jahren beträgt die Bezugsdauer künftig höchstens 15 Monate bei einer Vorbeschäftigungszeit von 30 Monaten und 18 Monate nach einer Vorbeschäftigungszeit von 36 Monaten (§ 127 Abs. 2).

Auf Grund einer Übergangsregelung (§ 434 Abs. 1) gelten die neuen Bezugszeiten nur für solche Arbeitnehmer, die nach dem 31.01.2006 arbeitslos werden.

- b) Erstattungspflicht des Arbeitgebers für die Zahlung von Arbeitslosengeld

Die Erstattungspflicht des Arbeitgebers bezüglich des Arbeitslosengeldes bei Ent-

lassung älterer Arbeitnehmer gem. § 147a SGB III wurde – vorübergehend – wie folgt verschärft:

Der Arbeitgeber muss nunmehr der Bundesagentur für Arbeit das Arbeitslosengeld erstatten, wenn er einen 55-jährigen oder älteren langjährig beschäftigten Arbeitnehmer entlässt (bislang: 56 Jahre oder älter).

Die Erstattungspflicht tritt nunmehr nach Vollendung des 57. Lebensjahres des Arbeitslosen ein (bisher: nach Vollendung des 58. Lebensjahres). Sie besteht bis zu 32 Monate (bislang: 24 Monate).

Die eine Erstattungspflicht begründende Vorbeschäfti-

gungszeit wurde vereinheitlicht und verkürzt: Die Erstattungspflicht besteht, wenn der Arbeitslose innerhalb der letzten 12 Jahre vor dem Eintritt der Arbeitslosigkeit mindestens 10 Jahre bei dem Arbeitgeber beschäftigt war.

Auf Grund einer Übergangsvorschrift (§ 434 I Abs. 3 SGB III) tritt die Verschärfung der Erstattungspflicht **nicht** ein, d. h. die Erstattungspflicht richtet sich noch nach dem bis zum 31.12.2003 geltenden Recht, wenn der Anspruch des betroffenen Arbeitnehmers auf Arbeitslosengeld bis zu diesem Tag entstanden ist oder wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bis zum 26.09.2003 beendet hat, entweder



REVISIONSTÜREN

- MIT VIERKANT- ODER SCHNAPPVERSCHLUSS
- FÜR DEN BRANDSCHUTZ IN MASSIVWÄNDE
- MIT Z-PROFIL, GEDÄMMT

REVISIONSKLAPPEN

- FÜR GIPSKARTONWÄNDE UND -DECKEN
- FÜR DEN BRANDSCHUTZ F 30
- FÜR TRENNWÄNDE F 30, F 90, F 120

LÜFTUNGSSYSTEME

- VENTILATOREN
- LÜFTUNGSGITTER
- LÜFTUNGSRÖHRE UND -SCHLÄUCHE
- WETTERSCHUTZGITTER



Postfach 2151, 33379 Rietberg, Tel. 05244/985-0, Fax 05244/985-110
upmann@upmann-rietberg.de

durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag.

Die vorübergehende Verschärfung der Erstattungspflicht soll vermeiden, dass Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern noch vor dem Wirksamwerden der Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ab 01.02.2006 beendet werden, um den Vorteil der bis dahin geltenden längeren Bezugsdauer noch in Anspruch nehmen zu können (Vorzieheffekt). Demgemäß entfällt die Erstattungspflicht hinsichtlich solcher älterer Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem 01.02.2006 entsteht und daher auf 18 Monate verkürzt ist (§ 434l Abs. 4 SGB III). Damit entfällt die Erstattungspflicht nach § 147a SGB III mit der Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ab dem 01.02.2006 ersatzlos.

4. Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Des Weiteren wurde das Arbeitszeitgesetz geändert und insbesondere an die neueste Rechtsprechung des EuGH zur Auslegung des Begriffs „Arbeitszeit“ angepasst. Dieser hatte entschieden, dass Bereitschaftsdienste vollständig als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie anzusehen sind und die bisherige Behandlung von Bereitschaftsdiensten im deutschen Arbeitszeitgesetz als Ruhezeit, sofern keine tatsächliche Inanspruchnahme des Arbeitnehmers erfolgt, gegen die EU-Arbeitszeitrichtlinie verstößt.

Im Wesentlichen wurde das Arbeitszeitgesetz wie folgt geändert:

- Bereitschaftsdienste sind nunmehr in vollem Umfang als Arbeitszeit anzusehen, auch soweit der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird. Daher sind Bereitschaftsdienste nunmehr in vollem Umfang in die Ermittlung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit einzubeziehen.

Zur Klarstellung sei darauf hingewiesen, dass die vorgenannte Gesetzesänderung in Übereinstimmung mit der einschlägigen Rechtsprechung des EuGH nur den Bereitschaftsdienst und nicht die so genannte „Rufbereitschaft“ betrifft. Um Bereitschaftsdienst handelt es sich, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten, um auf Abruf seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können, er jedoch bei Nichtinanspruchnahme an der vom Arbeitgeber bestimmten Stelle ruhen oder sich anderweitig beschäftigen darf. Die Rufbereitschaft hingegen ist dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitnehmer sich nicht an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle bereithalten, sondern nur jederzeit erreichbar sein muss, um seine beruflichen Aufgaben auf Abruf unverzüglich wahrnehmen zu können; hierunter fällt beispielsweise der Dienst von Kundendienstmonteuren außerhalb der üblichen Arbeitszeiten im Rahmen eines Störungsdienstes. Rufbereitschaft ist nur insoweit als Arbeitszeit anzusehen, als eine tatsächliche Inanspruchnahme und Arbeits-

leistung des betroffenen Arbeitnehmers erfolgt.

- Der Gestaltungsspielraum der Tarifparteien und – bei entsprechenden tariflichen Öffnungsklauseln – der Betriebsparteien für Abweichungen von den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes wurde neu geregelt und insbesondere den Vorgaben der EG-Arbeitszeitrichtlinie angepasst.

Durch Tarifvertrag kann zwar nach wie vor die Arbeitszeit über 10 Stunden werktäglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst bzw. Arbeitsbereitschaft fällt. Allerdings darf nunmehr die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten nicht überschreiten. Nach dem bislang geltenden Recht musste ein Zeitausgleich insoweit nicht erfolgen.

Ohne Zeitausgleich kann in einem Tarifvertrag bzw. ggf. in einer Betriebsvereinbarung die werktägliche Arbeitszeit über 8 Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird (etwa durch besondere arbeitsmedizinische Betreuung). Unter den vorgenannten Voraussetzungen kann also in einem Tarifvertrag die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit dauerhaft über 48 Stunden hinaus ausgedehnt werden und zwar ohne jeglichen Ausgleich (§ 7 Abs. 2a ArbZG).

Voraussetzung für diese Arbeitszeitverlängerung ist indessen die schriftliche Zustimmung des einzelnen betroffenen Beschäftigten (§ 7 Abs. 7 ArbZG). Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen. In jedem Fall muss im unmittelbaren Anschluss an eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über 12 Stunden hinaus eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden (§ 7 Abs. 9 ArbZG).

- Für alle Fälle der tarifvertraglichen Arbeitszeitverlängerung – mit Ausnahme der Verlängerung auf individueller Basis, d. h. mit Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmers gem. § 7 Abs. 2a, 7 ArbZG – wird schließlich klargestellt, dass der Durchschnitt von 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden darf und der Arbeitszeitausgleich innerhalb von 12 Kalendermonaten zu erfolgen hat. Im Übrigen wurde die bislang für die Tarifvertragsparteien bestehende Möglichkeit, die Arbeitszeit an bis zu 60 Tagen im Jahr ohne Zeitausgleich auf bis zu 10 Stunden zu verlängern, ersatzlos gestrichen.
- Grund einer Übergangsregelung (§ 25 ArbZG) bleiben Regelungen von am 01.01.2004 bestehenden oder nachwirkenden Tarifverträgen, die die durch §§ 7 Abs. 1 und 2, 12 ArbZG nunmehr vorgegebenen Arbeitszeithöchstgrenzen überschreiten, bis zum 31.12.2005 unberührt. Diese Übergangsregelung soll den Tarifvertragsparteien in allen Branchen Zeit und Gelegenheit geben, um die auf Grund der Gesetzesänderungen notwendigen Anpassungen und Umstellungen vorzunehmen.

Das am 01.01.2004 in Kraft getretene „Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt“ berücksichtigt leider die Vorschläge des BHKS, die dieser zum seinerzeitigen Gesetzentwurf gegenüber dem Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit des Deutschen Bundestages gemacht hat, nur unzureichend. Die Stellungnahme des BHKS zum seinerzeitigen Gesetzentwurf war bekanntlich als offizielle Ausschuss-Drucksache 15(9)594 in die parlamentarische Arbeit aufgenommen worden und enthält einen detaillierten Katalog von Reformvorschlägen zum Arbeits- und Sozialrecht, insbesondere des Kündigungsschutzgesetzes sowie des Betriebsverfassungs- und Tarifvertragsgesetzes. Die Vorschläge und Stellungnahme des BHKS sind Bestandteil des „Master-plans Haus- und Gebäudetechnik für mehr Beschäftigung“, welcher auf Anregung und Veranlassung parlamentarischer Kreise des Deutschen Bundestages von der Geschäftsstelle des BHKS entwickelt wurde. ◀

Sanitär Heizung Klima



Becker, Anette

Lüftungsanlagen

192 Seiten, zahlreiche Bilder, 2-farbig

1. Auflage 2000

ISBN 3-8023-1759-9

30,17 € / 50,90 sFr

Der Band „Lüftungsanlagen“, als Teilgebiet der Raumlufttechnik, aus der Reihe zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung im Installateur- und Heizungsbauerhandwerk beschreibt folgende Themen:

- Physikalische Grundlagen
- Ermittlung von Luftvolumenströmen
- Klassifikation raumluftechnischer Anlagen
- Freie und maschinelle Lüftungsanlagen
- Luftheizungsanlagen
- Kanalnetze
- Wärmerückgewinnung



Bestellschein

Strobel Buch & Media, Postfach 5654, 59806 Arnsberg
Tel. (0 29 31) 89 00 51, Fax (0 29 31) 89 00 58

Ich bestelle hiermit ____ Exemplar(e) **Lüftungsanlagen** zum Preis von **30,17 €** inklusive MwSt. plus Versandkosten und bitte um Zusendung an:

Name _____ Vorname _____

Straße, Postfach _____

PLZ, Ort _____

Datum _____  Unterschrift _____