



AGENDA 2010 – GESETZ ZU REFORMEN AM ARBEITSMARKT

07.01.2004 Fachinformation

Am 1. Januar 2004 sind diverse arbeitsrechtliche Regelungen in Kraft getreten, die für die Wohnungsunternehmen von besonderer Bedeutung sind. So hat es beispielsweise Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie des Arbeitszeitgesetzes gegeben. Das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 wurde im Bundesgesetzblatt 2003 Teil I Nr. 67 vom 30. Dezember 2003, Seite 3002 ff. abgedruckt und ist am 1. Januar 2004 in Kraft getreten. Bei dem Gesetz handelt es sich um ein Artikelgesetz, mit dem verschiedene arbeitsrechtliche Gesetze abgeändert wurden. Hervorzuheben ist Artikel 1, der die Änderung des Kündigungsschutzgesetzes beinhaltet. § 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigung § 1 des Kündigungsschutzgesetzes hat eine Änderung erfahren: Die Frage, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, bemisst sich nicht mehr wie bisher danach, ob der Arbeitgeber bei der Arbeitnehmersauswahl soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Vielmehr ist zukünftig entscheidend, ob der Arbeitgeber bei der Auswahl die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Des Weiteren bedeutsam ist die Neuregelung im § 1 Abs. 3, nach der in die soziale Auswahl solche Arbeitnehmer nicht einzubeziehen sind, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere aufgrund ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten, Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Besonders leistungsfähige Arbeitnehmer können daher unter den genannten Gesichtspunkten vorab aus der Sozialauswahl herausgenommen werden. § 1a Abfindungsanspruch In § 1a Kündigungsschutzgesetz ist ein Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung durch den Arbeitgeber geregelt. Danach ist festgelegt, dass der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist dann einen Anspruch auf eine Abfindung hat, wenn der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse kündigte und der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Abs. 1 keine Klage auf Feststellung erhebt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Der Anspruch setzt jedoch den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und dass der Arbeitnehmer die Abfindung beanspruchen kann, sofern er die Klagefrist verstreichen lässt. Entsprechend Absatz 2 beträgt die Höhe der Abfindung 0,5 Monatsverdienste 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. § 23 Geltungsbereich Eine weitere wichtige Änderung wurde an § 23 Kündigungsschutzgesetz vorgenommen. Nach ihr greift der Kündigungsschutz für nach dem 31.12.2003 eingestellte Arbeitnehmer nur bei Betrieben, die in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmern beschäftigen. Die Neuregelung lautet wie folgt: „In Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden, gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 und 2 nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat; diese Arbeitnehmer sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 bis zur Beschäftigung von in der Regel zehn Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen.“ Für neubegründete Arbeitsverhältnisse nach dem 31. Dezember 2003 greift somit der Kündigungsschutz erst in Betrieben, in denen in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind. Für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse bleibt es dabei, dass der Kündigungsschutz dann greift, wenn der Arbeitgeber mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt. Teilzeit- und Befristungsgesetz Neben dem Kündigungsschutzgesetz wurde in Artikel 2 die Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vorgenommen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde in § 14 unter der Überschrift „Zulässigkeit der Befristung“ durch die Hinzufügung ein neuer Absatzes 2a geändert. Danach ist in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt jedoch nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Änderung des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch Artikel 3 beinhaltet die Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und die damit verbundene Dauer des Anspruches auf Arbeitslosengeld. Eine entsprechende Übergangsregelung findet sich in § 434 I des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – . Arbeitszeitgesetz Im Artikel 4b ist eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes erfolgt. Sie betrifft die Arbeitszeit und die Behandlung von Bereitschaftsdienst, welche von der Rufbereitschaft abgegrenzt werden muss. Von der Änderung dieser

Regelung ist nur ein kleiner Teil der Wohnungsunternehmen betroffen, da im Regelfall nur Rufbereitschaft, nicht aber der Bereitschaftsdienst im engeren Sinne stattfindet, welcher mit der Anwesenheit im Unternehmen verbunden wäre. Für die Einführung dieser Neuregelung zum Bereitschaftsdienst wurde eine Übergangsfrist eingeräumt. Im § 25 Arbeitszeitgesetz ist geregelt: „Enthält ein am 1. Januar 2004 bestehender oder nachwirkender Tarifvertrag abweichende Regelungen nach § 7 Abs. 1 oder 2 oder § 12 Satz 2, die den in dieser Vorschrift festgelegten Höchststrahlen überschreiten, bleiben die tariflichen Bestimmungen bis zum 31. Dezember 2005 unberührt. Tarifverträge nach Satz 1 stehen durch Tarifvertrag zugelassene Betriebsvereinbarungen sowie Regelungen nach § 7 Abs. 4 gleich. Die weitreichende Vorschrift des § 6 Abs. 6 Manteltarifvertrag der Wohnungswirtschaft, wonach die Vergütung bzw. der Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienst betrieblich zu vereinbaren ist, stellt eine hinreichende Öffnung im Sinne des § 25 Arbeitszeitgesetzes dar. Bevor Neuregelungen auf Grundlage der neuen gesetzlichen Regelungen angestrebt werden, soll nach Informationen des Arbeitgeberverbandes jedoch abgewartet werden, ob und in welcher Form die zugrunde liegende EU-Richtlinie Arbeitszeit geändert wird sowie ob und ggf. wie der Deutsche Gesetzgeber darauf reagieren wird. Die Änderung der EU-Richtlinie ist für das Jahr 2004 geplant. Weitere neue Gesetze: Altersteilzeit Des Weiteren weist der BBU darauf hin, dass das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 im Bundesgesetzblatt 2003 Teil I Nr. 65 vom 27. Dezember 2003, Seiten 2848 bis 2918 veröffentlicht wurde. Im Wesentlichen handelt es sich bei den durch ein Artikelgesetz vorgenommenen Änderungen um Richtigstellungen von Begriffen, wie die Ersetzung des Begriffes „Arbeitsamt“ durch „Agentur für Arbeit“. Hinzuweisen ist auf Artikel 95, der die Änderung des Altersteilzeitgesetzes sowie veränderte Aufstockungsbeträge beinhaltet. Diese Änderung soll zum 1. Juli 2004 in Kraft treten. Zu den Einzelheiten verweisen wir auf die Nachrichten des Arbeitgeberverbandes AGV Nachrichten Nr. 6/2003. Aufgrund des Umfangs des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt kann dieses nicht in Gänze abgerufen werden. Artikel 95, der die Änderung des Altersteilzeitgesetzes beinhaltet, ist jedoch für unseren Mitgliedsunternehmen abrufbar. Es steht auch im Internet im .pdf-Format zur Verfügung. Arbeitslosengeld II Zu beachten ist darüber hinaus das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003, welches im Bundesgesetzblatt 2003 Teil I Nr. 66 vom 29. Dezember 2003 Seite 2954 ff. enthalten ist. Ein Großteil der in diesem Gesetz enthaltenen Artikel umfasst Änderungen des Sozialgesetzbuches, insbesondere der Arbeitslosengeldleistungen in Form des sog. Arbeitslosengeldes II. Zur Agenda 2010 sowie speziell zu deren arbeitsrechtlichen Regelungen plant der BBU eine Verbandskonferenz für den Februar 2004. Der genaue Termin wird den Mitgliedsunternehmen frühzeitig mitgeteilt. Das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt kann von unseren Mitgliedsunternehmen auf unserem Faxabrufserver abgerufen werden. Es liegt im Internet im .pdf-Format vor. Hierzu wird das Acrobat Plug-In benötigt. Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 Artikel 95: Änderung des Altersteilzeitgesetzes

Downloads

2DB5E_01-04%20agenda%202010a	162 PDF
2DB62_01-04%20agenda%202010b	162 PDF

<https://bbu.de/beitraege/agenda-2010-gesetz-zu-reformen-am-arbeitsmarkt>