

Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht 2004



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

zunächst möchten wir Euch allen ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2004 wünschen.

Aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht gibt es zum Jahresbeginn durch die von der Regierung initiierte Agenda 2010 viele gesetzliche Neuerungen.

Zu den gesetzlichen Änderungen haben wir in der letzten Woche die Bundesgesetzblätter per Post erhalten. Die Auszüge hieraus möchten wir Euch heute zur Verfügung stellen.

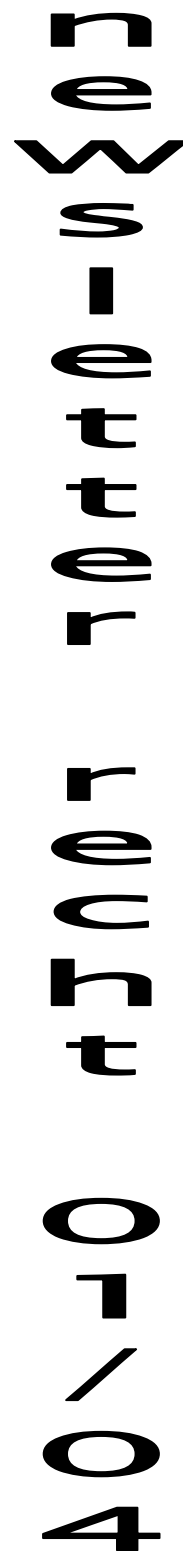
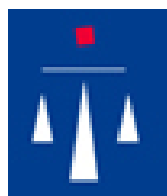
Zu den Gesetzesänderungen im einzelnen haben wir zu Eurer Information eine kurze Zusammenfassung erstellt.

Die Gesetze sind abgesehen vom Bundesgesetzblatt auch über das Internet unter www.rechtliches.de einzusehen.

Die Beurteilung der Vorschriften bleibt in einzelnen Problemfeldern einer gesonderten Beurteilung vorbehalten.

Mit kollegialen Grüßen aus Berlin

von den Kolleginnen und Kollegen des Ressort 5 – Recht



Übersicht:

GESETZESÄNDERUNGEN IM ARBEITSRECHT (GESETZ ZU REFORMEN AM ARBEITSMARKT VOM 24.12.2003)	2
1. KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ.....	2
2. TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ.....	3
3. ARBEITSZEITGESETZ	3
GESETZESÄNDERUNGEN IM SOZIALRECHT	4
1. SGB II	4
2. SGB XII - GESETZ ZUR EINBINDUNG DES SOZIALHILFERECHTS IN DAS SOZIALGESETZBUCH.....	4

Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht (Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003)

1. Kündigungsschutzgesetz

a) Anwendungsbereich der Klagefrist , §§ 4 bis 7

Die 3-wöchige Klagefrist gilt jetzt für alle schriftlichen Arbeitgeberkündigungen (§ 4 Satz 1), auch bei Kündigungen in Kleinbetrieben (§ 23 Abs. 1).

Bei späterer Kenntnis einer Schwangerschaft ist nachträgliche Klagezulassung möglich (§ 5 Abs. 1, Satz 2).

Bei rechtzeitiger Klageerhebung können Unwirksamkeitsgründe jeglicher Art bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung 1. Instanz geltend gemacht werden (§ 6).

b) Kleinbetriebsklausel, § 23

Der Schwellenwert für die Anwendung des allgemeinen Kündigungsschutzes wird auf 11 Arbeitnehmer/innen angehoben; bisher bestehender Kündigungsschutz in Betrieben zwischen 6 und 10 Arbeitnehmer/innen bleibt erhalten.

c) Sozialauswahl, § 1 Abs. 3, 4 und 5

Die Sozialauswahlkriterien werden begrenzt auf (§ 1 Abs. 3 Satz1):

Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung.

Es wird die Möglichkeit eingeräumt, „Leistungsträger“ aus der Sozialauswahl herauszunehmen (§ 1 Abs. 3 Satz 2).

Bei Festlegung der Bewertungskriterien in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung bzw. bei Namensliste in einem Interessenausgleich erfolgt die gerichtliche Überprüfung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit (§1 Abs. 4 und 5).

d) Abfindung statt Kündigung, § 1a

Der Abfindungsanspruch (halber Monatsverdienst pro Beschäftigungsjahr) besteht nur, wenn im Kündigungsschreiben erklärt wird, dass die Kündigung betriebsbedingt erfolgt und die Abfindung für den Fall der Nichterhebung der Kündigungsschutzklage angeboten wird.

(Anmerkung: Die Beträge, bis zu denen Abfindungen steuerfrei sind, wurden zum 01.01.2004 herabgesetzt, § 3 Nr. 9 Einkommenssteuergesetz).

2. Teilzeit- und Befristungsgesetz

Erweiterte Zulässigkeit der Befristung ohne sachlichen Grund, § 14 Abs. 2a

Für „Existenzgründer“ wird - für die ersten 4 Jahre - die Möglichkeit befristete Arbeitsverträge ohne „sachlichen Grund“ abzuschließen (von 2 Jahren) auf bis zu 4 Jahren verlängert.

3. Arbeitszeitgesetz

a) Ruhezeit, § 5

Die Abweichungsmöglichkeit von der Ruhezeit in § 5 Abs.3 für Bereitschaftsdienste wurde gestrichen, sie gilt künftig nur noch für die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft.

b) Abweichende Regelungen nach § 7 Abs. 1, 2, 8 und 9

Die Abweichungsmöglichkeiten von der täglichen Arbeits- oder Ruhezeit nach Abs. 1 und 2 sind jetzt nicht mehr ohne Ausgleich möglich, wenn in die Arbeitszeit auch Bereitschaftsdienst fällt. Die Abweichungen können nun auch aufgrund eines Tarifvertrages in einer Dienstvereinbarung getroffen werden.

Als Reaktion auf die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache Jäger vom 9.9.03 erfolgte die Festschreibung einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in § 7 Abs. 8 sowie einer Mindestruhezeit von 11 Stunden im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit, wenn die werktägliche Arbeitszeit über 12 Stunden hinaus verlängert wurde (§ 7 Abs. 9).

c) Abweichende Regelungen nach § 7 Abs. 2a bis 7 und 9

Nach dem sog. 2-stufigen Modell besteht jetzt durch § 7 Abs. 2 a die Möglichkeit von Abweichungen auch ohne Ausgleich (und ohne Höchstgrenze) auf Grund eines Tarifvertrages zuzulassen. Dies wird von ver.di abgelehnt. Jetzt schon bestehende Tarifverträge, die die Zeitgrenzen des neuen ArbZG überschreiten, können nicht über § 7 Abs. 2 a gerechtfertigt werden, da hierfür ein gesonderter Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer vereinbart sein muss.

Besteht ein Tarifvertrag nach dem neuen Abs. 2a, so darf die Arbeitszeit nur dann verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer seine schriftliche Einwilligung hierzu gegeben hat, die er mit einer Frist von sechs Monaten widerrufen kann.

Die Ausführungen zu § 7 Abs. 9 gelten auch hier entsprechend.

d) Übergangsvorschrift für Tarifverträge, § 25

Noch durch den Vermittlungsausschuss wurde die 2-jährige Übergangsfrist des § 25 eingefügt. Danach sind Tarifverträge, die abweichende Regelungen nach § 7 Abs. 1 und 2 oder § 12 Satz 1 mit den dort genannten Höchstgrenzen enthalten, weiter anzuwenden. Nach unserer Auffassung läuft diese Vorschrift ins Leere, da weder § 7 Abs. 1 und 2 noch § 12 Satz 1 mehr Höchstgrenzen enthalten und die EG-rechtlichen Vorgaben darüber nicht ausgehebelt werden können.

Gesetzesänderungen im Sozialrecht

Die vorstehende Gesetze werden trotz des Inkrafttretens der materiellrechtlichen Vorschriften zum 01.01.05 erhebliche Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Rechtsschutzarbeit haben, da die Zuständigkeit der Sozialgerichte erweitert und damit die durch die Rechtsschutzrichtlinie zu vertretenen Fallgestaltungen zunehmen werden.

1. SGB II – Grundsicherung für Arbeitssuchende

- a) Durch Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt vom 24.12.03 ist das vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt und damit auch **Art. 1, SGB II, Grundsicherung für Arbeitssuchende** (ALG II) verabschiedet worden. Damit entfällt ab Inkrafttreten (01.01.2005), abgesehen von Übergangsvorschriften, die Arbeitslosenhilfe im SGB III und wird als Arbeitslosengeld II in das SGB II überführt.
- b) Das SGB II tritt abgesehen von den formalrechtlichen Vorschriften der §§ 6,6a,13,18 III, 27, 36, 44b, 46I, 65 und 66, die bereits am 01.01.04 in kraft treten, am 01.01.05 in kraft.

2. SGB XII - Gesetz zur Einbindung des Sozialhilferechts in das Sozialgesetzbuch

- a) Mit Veröffentlichung vom 27.12.03 ist weiterhin das **Gesetz zur Einbindung des Sozialhilferechts in das Sozialgesetzbuch** (SGB XII) gleichfalls zum 01.01.04 verabschiedet worden.

Damit wird das Sozialhilferecht des BSHG mit Wirkung zum 01.01.05 in das SGB XII überführt.

Insgesamt werden als Leistungsansprüche von erwerbsfähigen (SGB II) und nicht erwerbsfähigen (SGB XII) Bedürftigen in die Systematik des Sozialgesetzbuches integriert.

Darüber hinaus fallen Streitigkeiten aus diesen Gesetzen grundsätzlich durch Änderung des SGG zukünftig – soweit die Gesetze in einzelnen Vorschriften keine Sonderregelungen treffen – in die Zuständigkeit der Sozialgerichte. (Siehe zum Beispiel Art. 38 des Gesetzes zur Einbindung des Sozialhilfegesetzes in das SGB).

Beim Übergang von Ansprüchen gegen einen nach bürgerlichen Recht Unterhaltspflichtigen sind Streitigkeiten nach § 94 Abs. 5 SGB XII vor den Zivilgerichten zu führen.

- b) Das SGB XII tritt abgesehen von formalen Vorschriften gleichfalls am 01.01.05 in kraft.