

Roland Gross, Rechtsanwalt, Daniel Zintl, Rechtsreferendar

AGENDA 2010 im Arbeitsrecht

**Gesetz zu den Reformen am Arbeitsmarkt und die Veränderungen im Kündigungsrecht
und Arbeitszeitgesetz zum 1.1.2004**

A. Kündigungsschutzrecht

I. Anwendungsbereich des KSchG, § 23 Abs. 1 KSchG

Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts, vorbehaltlich der Vorschriften des § 24 für die Seeschiffahrts-, Binnenschiffahrts- und Luftverkehrsbetriebe.

Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten mit Ausnahme der §§ 4 - 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel 5 oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden.

In Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel 10 oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt werden, gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 - 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen hat; diese Arbeitnehmer sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 bis zur Beschäftigung von in der Regel 10 Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach den Sätzen 2 und 3 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

bisher	seit 1.1.2004	1996
- bei Überschreiten der Schwelle von 5 AN, war das KSchG auf einen Schlag anwendbar	- AG kann zu den bisherigen 5 AN weitere 5 AN einstellen, die bei Ermittlung der Betriebsgröße nicht mitzählen - die Stichtagsregelung verhindert, dass für AN nachträglich der Kündigungsschutz entfällt, weil der Betrieb bisher mehr als 5 aber weniger als 10 AN hatte - nach und nach wird die Schwelle des Kündigungsschutzes auf über 10 AN angehoben	- Kündigungsschutz ab 10 AN

II. Soziale Rechtfertigung/Sozialauswahl

	bisher	seit 1.1.2004
§ 1 Absatz 3 Satz 1 KSchG	<i>Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers</i>	
	<i>soziale Gesichtspunkte</i>	<i>die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers</i>
	<i>nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben.</i>	
§ 1 Absatz 3 Satz 2 KSchG	<i>Satz 1 gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder</i>	<i>In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und</i>

	<i>mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen.</i>	Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.
§ 1 Absatz 4 KSchG	<i>Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt,</i>	
	<i>welche sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 zu berücksichtigen sind und wie diese Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die soziale Auswahl der Arbeitnehmer nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.</i>	<i>wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.</i>

III. Interessenausgleich mit Namensliste, § 1 Absatz 5 KSchG

§ 1 Absatz 5 KSchG wurde neu eingefügt:

Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist.

Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat.

Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2.

Anmerkungen:

- galt 1996 schon
- Schriftform des § 112 BetrVG beachten
- wohl keine Anwendung auf Tendenzbetriebe (§ 118 II BetrVG)

IV. Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung, § 1a KSchG

§ 1a KSchG wurde neu eingefügt:

Absatz 1:

Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung.

Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

Absatz 2:

Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

§ 10 Abs. 3 gilt entsprechend.

Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.

Anmerkungen:

- Folgen eines Verstoßes des Arbeitgebers gegen die Hinweispflicht; keine Abfindung?
- § 3 Nr. 9 EStG Steuerbefreiung anwendbar, tlw. Aufzehrung der Abfindung
- Tarifiermäßigung nach § 34 i.V.m. § 24 Nr.1 lit.b
- keine Sperrzeit zu befürchten, da Hinnahme der Kündigung kein „aktives Verhalten“
- Möglichkeit einer Anrechnung von anderen Abfindungen

V. Anrufen des Arbeitsgerichts - Klagefristen

1. § 4 KSchG

§ 4 KSchG wurde dahingehend angepasst, dass nun jede schriftliche Kündigung innerhalb von 3 Wochen angegriffen werden muss (Neuerungen fett):

*Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt **oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam** ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der **schriftlichen** Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.*

Im Falle des § 2 ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.

Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 3), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrates beifügen.

Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichtes erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den

Arbeitnehmer ab.

Anmerkungen:

- Insbesondere erfasst sind Kündigungsverbote nach § 102 BetrVG, § 613a IV BGB, § 9 MuSchG, § 18 BErzGG, § 85 SGB IX, § 138 BGB, § 242 BGB.
- § 4 KSchG gilt nicht für mündliche Kündigungen. Diese können auch noch nach 3 Wochen angegriffen werden.

2. § 5 KSchG, Zulassung verspäteter Klagen
(Neuerungen fett)

War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.

Gleiches gilt, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 Kenntnis erlangt hat.

3. § 6 KSchG, Verlängerte Anrufungsfrist

Anpassung des § 6 KSchG an die ausgedehnte Klagfrist des § 4 KSchG.

Bisher	seit 1.1.2004
<i>Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung</i>	<i>Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung</i>
<i>aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen</i>	<i>im Klagewege geltend gemacht, dass eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege,</i>
<i>im Klagewege geltend gemacht, dass eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch die Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 und 3 geltend machen.</i>	<i>so kann er sich in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auch auf innerhalb der Klagfrist nicht geltend gemachte Gründe berufen.</i>
<i>Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen.</i>	<i>Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen.</i>

VI. Wirksamwerden der Kündigung, § 7 KSchG

Die Änderungen des § 7 KSchG ergeben sich ebenfalls aus der Änderung des § 4 KSchG.

	bisher	seit 1.1.2004
§ 7 KSchG	<p><i>Wird die Rechtsunwirksamkeit einer sozial ungerechtfertigten Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung wenn sie nicht aus anderem Grunde rechtsunwirksam ist,</i></p> <p><i>als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt.</i></p>	<p><i>Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung</i></p> <p><i>als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt.</i></p>

VII. Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen (§99 BetrVG)

- Anwendungsbereich von Betrieben auf Unternehmen erweitert

B. Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

I. sachgrundlose Befristung bei Existenzgründern

Änderung des § 14 TzBfG durch Einfügen eines Absatz 2a:

In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von 4 Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von 4 Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Dies gilt 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.

Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 - 4 entsprechende Anwendung.

II. sachgrundlose Befristung bei älteren Arbeitnehmern, § 14 III TzBfG

- wurde bereits mit Hartz I zum 1.1.2003 Gesetz
- bis zum 31.12.2006 befristete Einstellung von Arbeitnehmern ab 52 Jahren
- Europarechtskonformität

C. Änderungen im SGB III

Die in der Liste aufgeführten Maßnahmen, sind zum großen Teil schon seit 1.1.2003 in Kraft, teilweise gelten Übergangsregeln bis 2005 und 2006.

1. Beschleunigung der Arbeitsvermittlung

- Einrichtung von Job - Centern bis 1.1.2005 als einheitliche Anlaufstelle für alle, die einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz suchen

2. Anforderungen an die Zumutbarkeit einer neuen Beschäftigung (Hartz I)

§ 121 Abs. 4 SGB III

Es gilt als zumutbar beim erzielbaren Arbeitsentgelt folgende Stufenregelung;

- o In den ersten drei Monaten Arbeitslosigkeit = Bruttolohnminderung um 20%,
- o Vom vierten bis sechsten Monat = Bruttolohnminderung um 30%.
- o Ab siebten Monat ist die Höhe des Arbeitslosengeldes gleich der zumutbaren Nettolohnsumme. zu der eine zumutbare Arbeit angeboten wird.

Es gilt eine regionale Mobilität. Zumutbar ist eine grundsätzliche Pendelzeit von insgesamt 2,5 h/Tag,

- o bei Teilzeit unter 6 h eine Pendelzeit von insgesamt 2 h/Tag,
- o für Verheiratete eine sechsmonatige getrennte Haushaltsführung.

Ein Jobsuchender muss die Unzumutbarkeit einer Arbeit selbst nachweisen.

Falls er nicht innerhalb von drei Monaten in seinem Pendelbereich eine Stelle bekommt, gilt dann ein Umzug außerhalb des Pendelbereichs als zumutbar. Es gibt Ausnahmen aus familiären Gründen.

erst ab 1.1.2005:

Verschärfte Zumutbarkeit von Arbeitsangeboten (z.B. untertarifliche Bezahlung, Pflichtarbeiten, Leistungskürzung als Sanktion usw.)

3. Mobilitätshilfen (Hartz I)

- §§ 45 – 54 SGB III
- Übergangsbeihilfe, Fahrtkostenbeihilfe etc.
- Es entfällt die Prüfung der Eigenleistungsfähigkeit
- Übergangshilfe als zinsloses Darlehen bis 1000 €

4. Sperrfrist (Hartz I)

- § 144 Abs. 1, 3 und 4 SGB III

- Bei Sperrzeiten wegen Arbeitsaufgabe und der Ablehnung einer Arbeit oder der Ablehnung bzw. des Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, muss der Arbeitslose die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darlegen und nachweisen, wenn sie in seiner Sphäre oder seinem Verantwortungsbereich liegen.
- Die Dauer einer Sperrzeit aus diesen Gründen beträgt bei erstmaligen Verstoß 3 Wochen, bei zweitem Verstoß 6 Wochen und bei weiteren grundsätzlich 12 Wochen
- Sperrzeit von 3-6 Wochen bei diesen Gründen, wenn das Arbeitsverhältnis oder die berufliche Eingliederungsmaßnahme auch ohne Sperrzeit innerhalb von 6 – 12 Wochen nach dem Sperrzeitereignis geendet hätte
- neu ab 1.1.2005: Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen und Sperrzeit bei Versäumung eines Meldetermins

5. Meldung der Arbeitslosigkeit, § 37 b SGB III

Der Arbeitnehmer hat sich unverzüglich nach seiner Kündigung arbeitssuchend zu melden, sonst bekommt er weniger Arbeitslosengeld. Dies ersetzt nicht die Arbeitslosmeldung, die Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld ist. Diese Regelung trat zum 1.7.2003 in Kraft. Seit 1.1.2004 kann der Arbeitnehmer sich bereits 3 Monate vor dem prognostizierten Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitslos melden. Die Arbeitgeber müssen die Arbeitnehmer zur Stellensuche freistellen.

6. verkürzte Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld

Das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt sieht eine Verkürzung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld vor. Das Gesetz tritt zwar zum 1.1.2004 in Kraft, sieht aber aus verfassungsrechtlichen und verwaltungspraktischen Gründen lange Übergangsfristen vor.

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wird grundsätzlich auf zwölf Monate begrenzt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, können Arbeitslosengeld bis zu einer Dauer von 18 Monaten beanspruchen. Durch die Übergangsregelung gilt dies erst für Ansprüche, die ab dem 1. Februar 2006 entstehen. Wenn innerhalb dieses Übergangszeitraumes ein Arbeitgeber über 54-jährige entlässt, ist er verpflichtet, das Arbeitslosengeld ans Arbeitsamt zurückzuzahlen.

Das neue Arbeitslosengeld II wird ab dem 1. Januar 2005 eingeführt. Beziehen von Arbeitslosengeld II ist grundsätzlich jede legale Arbeit zumutbar. Wer eine zumutbare Arbeit ablehnt, dem wird die Leistung für einen festgelegten Zeitraum gesperrt. Bei Sperrzeiten von mehr als 21 Wochen erlischt der Leistungsanspruch ganz.

7. Befristung bei der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen, § 14 Abs. 3 TzBfG

Bis 31. Dezember 2006 dürfen Arbeitslose schon ab dem 52. Lebensjahr und nicht mehr erst ab dem 58. Lebensjahr ohne sachlichen Befristungsgrund befristet eingestellt werden.

8. Leiharbeit

Ab 1. Januar 2004 gelten zahlreiche Neuregelungen im

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Die Vorschriften über die befristete Beschäftigung von Leiharbeitnehmern werden gelockert. Das sog. Synchronisationsverbot, das Befristung eines Leiharbeitsverhältnisses auf die Dauer der Überlassung an einen Entleiher untersagte, wird aufgehoben. Außerdem können Leiharbeitnehmer in Zukunft ohne zeitliche Beschränkung an dasselbe Entleihunternehmen überlassen werden.

Im Gegenzug wird von den Tarifpartnern der Leiharbeitsbranche erwartet, dass sie die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer tariflich regeln. Für den Fall, dass Tarifverträge nicht zustande kommen, ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz der Grundsatz festgeschrieben, dass Leiharbeitnehmer Anspruch auf die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts wie vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihers haben.

9. Ich – AG

AG bzw. Familien-AG, insbesondere die Förderung über den Existenzgründungszuschuss (§ 421 m SGB III)

Bis Ende 2005 haben Arbeitnehmer, die durch Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit die Arbeitslosigkeit beenden, Anspruch auf einen degressiv gestaffelten auf drei Jahre befristeten Existenzgründungszuschuss (600 €, 360 € u- 240 €). In der "kleinen Selbstständigkeit" sollen bisherige Schwarzarbeiter in den legalen Arbeitsmarkt zurückkehren. Das Jahreseinkommen beträgt höchstens 25.000 €. Es dürfen nur Familienangehörige beschäftigt werden.

10. Leistungskürzungen, §140 SGB III

Bei bis zu 400 € Arbeitslosengeld wird das Geld um 7 € für jeden Tag der verspäteten Meldung als Arbeitssuchender gekürzt, bei bis zu 700 € um 35 € pro Tag und bei über 700 € um 50 €. Die Höchstgrenze liegt bei 30 Tagessätzen.

11. berufliche Weiterbildung, §§ 77 bis 87 SGB III

Das Recht auf Weiterbildung wurde verwaltungstechnisch sehr vereinfacht. Bildungsträger werden vom Arbeitsamt zertifiziert bzw. anerkannt. Mit den neu geschaffenen Bildungsgutscheinen kann der Arbeitslose unter den Bildungsträgern wählen.

12. Personal-Service-Agenturen (PSA), § 37c SGB III

Jedes Arbeitsamt muss mindestens eine PSA durch die Beauftragung bestehender Zeitarbeitsunternehmen einrichten. Zur Einrichtung von PSA schließt das AA namens der BA mit erlaubt tätigen Verleihern Verträge. Eine PSA soll nur in besonderen Ausnahmefällen als Eigenbetrieb der BA gegründet werden, Arbeitsamt und PSA werden nach regionalen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten die Bedingungen aushandeln und Arbeitslose für die PSA aussuchen.

Aufgabe der PSA ist es, Arbeitslose als Leiharbeiter weiter zu vermitteln. Für eine Einarbeitungsfrist von höchstens sechs Wochen zahlt der Verleiher ein Mindestgehalt in Höhe des letzten Arbeitslosengeldes. In der siebten Woche ist bei den Entgelt- und Arbeitsbedingungen der Gleichheitsgrundsatz anzuwenden.

Gewerkschaften und Zeitarbeitsfirmen sind gefordert, bis zum 1. Januar 2004 Tarifverträge abzuschließen. Vor dem 1.1.2004 galt der Tarifvertrag des am Ort ansässigen Verleihbetriebes, wenn keine tarifvertraglichen Regelungen zwischen Arbeitsamt und PSA zustande gekommen sind. Ab 1.1.2004 entfällt dann das Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsgebot sowie die Beschränkung von 24 Monaten bei der Überlassungsdauer.

D. Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Nach dem Urteil des EuGH vom 9.9.2003 sah sich der Gesetzgeber gezwungen das Arbeitszeitgesetz zu ändern, wie dies schon die Richtlinie 93/104 EG vorsieht.

Insbesondere werden nun Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft als Arbeitszeit behandelt:

Bereitschaftsdienst: Arbeitnehmer hält sich an einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort auf und kann bei Abruf sofort seine Arbeit aufnehmen.

Arbeitsbereitschaft: Arbeitnehmer hält sich an seinem Arbeitsplatz auf, hat Beobachtungs- und Kontrollpflichten, nimmt falls nötig Vollarbeit auf

Arbeitszeit gemäß

§ 3 ArbZG: grundsätzlich nur bis 8 Stunden/Werntag
Bis zu 10 Stunden/Werntag, falls innerhalb eines
Ausgleichszeitraums von 12 Monaten oder 24 Wochen im
Durchschnitt 8 Stunden/Werntag nicht überschritten werden

Ab dem 1.1.2004 gelten diesbezüglich zwei wichtige Ausnahmen, die durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden können:

- § 7 I Nr. 1a Abs. 8 ArbZG: Verlängerungen über 10 h /Werntag, wenn
 - o Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst regelmäßig und in erheblichem Umfang in die Arbeitszeit fällt und
 - o Zeitausgleich innerhalb 12 Monaten und dabei durchschnittlich nicht mehr als 48 Stunden/Woche

- § 7 Abs. 2a, Abs. 7 ArbZG: Verlängerung über 8 h /Werntag ohne Zeitausgleich, wenn
 - o Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst regelmäßig und in erheblichem Umfang in die Arbeitszeit fällt und
 - o durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird und
 - o der Arbeitnehmer schriftlich einwilligt, wobei er die Einwilligung innerhalb von 6 Monaten widerrufen kann. Dem Arbeitnehmer darf dann daraus kein Nachteil entstehen.

Von der ursprünglich geplanten Streichung der Übergangsvorschrift hat man im Rahmen der Verhandlungen im Vermittlungsausschuss wieder Abstand genommen. Stattdessen ist § 25 ArbZG derart modifiziert worden, dass ein bestehender oder nachwirkender Tarifvertrag bis zum 31.12.2005 unberührt bleibt. Gleiches gilt für durch Tarifvertrag zugelassene Betriebsvereinbarungen.