

gerung. Die ersten 45 Mitarbeiter werden dabei mitgezählt (3 anspruchsberechtigte Mitarbeiter). Bei Überschreitung der Grenze kann der Arbeitgeber ablehnen. Bei Unternehmen ab 201 Mitarbeiter gibt es keine Zumutbarkeitsgrenze.

- e) Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kann der Arbeitnehmer frühestens nach einem Jahr eine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangen (-> 3-Monatsfrist zwischen Verlangen und Umsetzung!)

2) Änderungen im Befristungsrecht

a) Sachgrundlose Befristung

- Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten dürfen nur noch maximal 2,5 % der Belegschaft sachgrundlos befristen.
- Die Quote ist jeweils auf den Zeitpunkt der letzten Einstellung ohne Sachgrund zu beziehen.
- Bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen.
 - o **Beispiel 1:** Unternehmen mit 75 Beschäftigte – maximal 2,5 %: 1,9 Arbeitnehmer
 - o **Beispiel 2:** Unternehmen mit 200 Beschäftigte - maximal 2,5 %: 5 Arbeitnehmer
 - o **Beispiel 3:** Unternehmen mit 75 Beschäftigte – maximal 75 Arbeitnehmer mit sachgrundloser Befristung möglich.
- Befristungsdauer maximal 18 Monate (bislang 24 Monate)
- Innerhalb Höchstdauer eine (bislang drei) Verlängerung möglich.

b) Vorbeschäftigungsverbot

Aktuelle Situation:

- Befristung mit Sachgrund: kein Vorbeschäftigungsverbot
- Sachgrundlose Befristung: Vorbeschäftigungsverbot (§ 14 II 2 TzBfG)
 - o Gesetz: wenn, „zuvor“ ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat
 - o BAG (seit Ur. v. 6.4.2011 – NZA 2011, 905): „zuvor“ ist nicht erfüllt, wenn die Vor-Beschäftigung mehr als 3 Jahre zurückliegt
 - o Dauer der Vorbeschäftigung nicht geregelt

Vorgesehene Änderungen:

- Unzulässigkeit einer Befristung, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben.
- Ausnahme bei Sachgrund wegen Eigenart des Arbeitsverhältnisses gem. § 14 I Nr. 4 TzBfG (Künstler, programmgestaltende Mitarbeiter bei Rundfunk, Fußballer).
- Bei Höchstdauer Berechnung werden auch Entleih-Zeiten dieses Arbeitnehmers im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung eingerechnet (was bislang keine Rolle im Rahmen des Vorbeschäftigungsverbots bei sachgrundloser Befristung spielte).
- Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ist erst nach Ablauf einer Karenzzeit von 3 Jahren möglich (Übernahme der BAG-Rechtsprechung in das Gesetz).

Schlussfolgerungen/ Vermutungen:

- Wegen Benennung der Ausnahme aus dem Bereich der Befristung mit Sachgrund ist davon auszugehen, dass das neue Vorbeschäftigungsverbot – nicht nur wie bisher im Bereich der sachgrundlosen Befristung – sowohl bei sachgrundloser Befristung als auch bei Befristung mit Sachgrund gilt.

- Während bislang jedwede Vorbeschäftigung unabhängig von deren Dauer zu berücksichtigen ist, gilt dies zukünftig erst ab einer Gesamtdauer der Vorbeschäftigung(-en) von 5 Jahren und länger.
 - o Verhinderung von überlangen Befristungsketten (Musterbeispiele aus dem öffentlichen Dienst mit Vertretungs-Verträgen über viele Jahre) im Bereich der Befristung mit Sachgrund (als erklärtes Ziel im Koalitionsvertrag)
 - o Ausweitung des Anwendungsbereichs für sachgrundlose Befristung

3) Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)

- a) Vereinbartes Stundendeputat:** Die vertragliche Regelung der Abrufarbeit muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen (§ 12 I 2 TzBfG).



Gesetzliche Festschreibung „dass der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 % unterschreiten und 25 % überschreiten darf.“

- b) Bislang gilt:** „Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart.“ (§ 12 I 3 TzBfG)



Fehlt eine Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden.

- c)** „Im Krankheitsfall und an Feiertagen werden wir den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate als verpflichtende Grundlage festschreiben.“

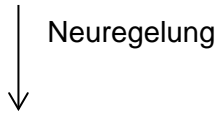
4) Thema Arbeitszeit

- Zeitalter der Digitalisierung als Chance für mehr und bessere Arbeit. Neue „Geschäftsmodelle“ fördern und gleichzeitig die Tarifbindung stärken.
- Rahmen für Unternehmen, Beschäftigte und die Tarifpartner schaffen, um den Wünschen und Anforderungen in der „Arbeitszeitgestaltung“ gerecht werden zu können.
- in diesem Kontext heißt es weiter – Familien in ihrem Anliegen unterstützen, mehr Zeit füreinander zu haben und die „Partnerschaftlichkeit“ (innerhalb der Familie – und/oder zwischen den Tarifpartnern und/oder zwischen Unternehmen und Beschäftigten?) zu stärken. „Wir werden dazu Modelle entwickeln, mit deren mehr Spielraum für Familienzeit geschaffen werden kann.“
- Schaffung einer Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz (könnte z. B. sein zu: Arbeitszeit gem. § 3 oder zu: Ruhezeit § 5) um Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen (negative Koalitionsfreiheit?) zu schaffen, um
 - o Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und
 - o mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben.

„Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen kann dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden.“

5) Betriebsverfassungsrecht

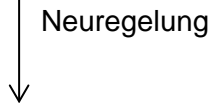
- a) Vereinfachtes Wahlverfahren im Rahmen der Betriebsratswahl gilt derzeit für Betriebe von 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern verpflichtend und kann in Betrieben von 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber vereinbart werden.



Vereinfachtes Wahlverfahren verpflichtend bei 5 bis 100 und fakultativ möglich bei 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern.

b) Weiterbildung, Fortbildung

aktuelle Situation: BR hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung dieser Maßnahmen (§ 98 BetrVG); Arbeitgeber entscheidet allein darüber, ob er außerhalb gesetzlicher Verpflichtungen, Einrichtungen der Berufsbildung schafft, Berufsbildungsmaßnahmen durchführt und welche finanziellen Mittel er dafür zur Verfügung stellt (vgl. Fitting § 98 BetrVG Rz. 2).



- Stärkung des Initiativrechts des Betriebsrats: Arbeitgeber und Betriebsrat haben über Maßnahmen der Berufsbildung zu beraten.

„Können sich beide nicht verständigen, kann jede Seite einen Moderator anrufen mit dem Ziel, eine Einigung zu erreichen. Ein Einigungszwang besteht nicht.“

(Keine Einigungsstelle; Kosten?)