



ZDH

ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
www.zdh.de

Abteilung: Arbeitsmarkt, Tarifpoli-
tik und Arbeitsrecht
Ansprechpartner: Birgit Schweer
Tel.: +49 30 206 19-186
Fax: +49 30 206 19-59 186
E-Mail: schweer@zdh.de

Rundschreiben: 3/19
AZ: 15-d/16-1

Berlin, 9. Januar 2019

Per E-Mail

ZDH • Postfach 110472 • 10834 Berlin

Handwerkskammern
Zentralfachverbände
Regionale Handwerkskammertage
Regionale Vereinigungen der Landesverbände
Landeshandwerksvertretungen
Wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks

Überblick über Änderungen im Arbeitsrecht

Zu Jahresbeginn gibt es wieder zahlreiche gesetzliche Neuregelungen im Bereich des Arbeitsrechts, über die Arbeitgeber informiert sein sollten.

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum Jahresanfang 2019 sind verschiedene Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht in Kraft getreten, deren Inhalt wir im Folgenden zu Ihrer Information kurz zusammenfassen möchten.

1. Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes

Die Bundesregierung hat die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns beschlossen. Dieser beträgt seit dem 1. Januar 2019 brutto 9,19 Euro je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde und ab dem 1. Januar 2020 brutto 9,35 Euro (vgl. zuletzt ZDH-Rundschreiben Nr. 101/18 vom 27. November 2018).

2. Einführung einer Brückenteilzeit und Änderungen bezüglich der Arbeit auf Abruf

Zum 1. Januar 2019 ist zudem das „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ in Kraft getreten. Neu eingeführt wurden damit ein Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitbeschäftigung – die sogenannte Brückenteilzeit – und Änderungen bei der Arbeit auf Abruf (vgl. zuletzt ZDH-Rundschreiben Nr. 90/18 vom 1. November 2018). Die gesetzlichen Neuregelungen sind am 14. Dezember 2018

Vereinsregisternummer:
VR 19916 Nz, Amtsgericht
Berlin Charlottenburg
Steuernummer:
27/622/50987

Bankverbindungen:
Landesbank Berlin Girozentrale
13 327 810 (BLZ 100 500 00)
IBAN DE24 1005 0000 0013 3278 10
BIC/SWIFT BELADEVXXX

Berliner Volksbank
830 183 2002 (BLZ 100 900 00)
IBAN DE94 1009 0000 8301 8320 02
BIC/SWIFT BEVODEBB

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden (BGBl. I Nr. 45 vom 14. Dezember 2018, S. 2384 f., vgl. Anlage).

2.1 Brückenteilzeit

Die Novellierungen sehen vor, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit für einen vereinbarten Zeitraum zwischen einem Jahr und fünf Jahren verringern und anschließend wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können. Der Teilzeitananspruch gilt bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmern. Für Arbeitgeber mit 46 bis 200 Arbeitnehmern wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt, nach der einem Arbeitnehmer pro angefangenem 15. Arbeitnehmer Brückenteilzeit gewährt werden muss.

Außerdem stellt das Gesetz klar, dass der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern Wünsche nach Änderung von Dauer und/oder Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern hat.

2.2 Arbeit auf Abruf

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt seit dem 1. Januar 2019 eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Arbeit darf künftig nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Bei Vereinbarung einer Höchstarbeitszeit beträgt das flexible Volumen 20 % der Arbeitszeit. Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Entgeltzahlung an Feiertagen wird grundsätzlich die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder vor Beginn des Feiertags als verpflichtende Berechnungsgrundlage festgelegt.

3. Anpassungen im Kündigungsrecht

Zum 1. Januar 2019 wurde des Weiteren die wortgleichen § 622 Abs. 2 S. 2 BGB und § 29 Abs. 4 S. 2 HAG aufgehoben. Nach diesen Vorschriften blieben bei der für die Berechnung der Kündigungsfrist maßgeblichen Beschäftigungsdauer die Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, unberücksichtigt. Mit der Aufhebung der Normen erfolgt eine Anpassung an das Unionsrecht. Bereits mit Urteil vom 19. Januar 2010 hatte der Europäische Gerichtshof festgestellt, dass § 622 Abs. 2 BGB gegen das unionsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstößt (Az.: C-555/07).

4. Konkretisierung des Tarifeinheitsgesetzes

Zum 1. Januar 2019 ist mit der Ergänzung von § 4a Abs. 2 S. 2 TVG um einen zweiten Halbsatz klargestellt worden, dass beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags,

der nunmehr legal definiert wird, die Interessen der Mitglieder der „Minderheitsgewerkschaft“ ernsthaft berücksichtigt werden sollen. Die Änderung wählt einen verfahrensrechtlichen Ansatz und führt damit nicht zu einer Inhaltskontrolle von Tarifverträgen. Dem Konkretisierungsauftrag des Bundesverfassungsgerichts ist damit Genüge getan.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Jan Dannenbring

gez. Birgit Schweer

Anlage

Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit

Vom 11. Dezember 2018

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 7 wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift wird nach dem Wort „Aus-schreibung“ das Wort „; Erörterung“ eingefügt.
- b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.“

- c) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3 und nach dem Wort „Veränderung“ werden die Wörter „von Dauer oder Lage oder“ eingefügt.

- d) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4 und in Satz 1 werden nach dem Wort „Arbeitnehmervertretung“ die Wörter „über angezeigte Arbeitszeitwünsche nach Absatz 2 sowie“ eingefügt.

2. § 8 wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 8

Zeitlich nicht

begrenzte Verringerung der Arbeitszeit“.

- b) In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Beginn“ die Wörter „in Textform“ eingefügt.
3. § 9 wird wie folgt gefasst:

„§ 9

Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass

1. es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt, oder
 2. der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder
 3. Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder
 4. dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.
- Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.“
4. Nach § 9 wird folgender § 9a eingefügt:

„§ 9a

Zeitlich begrenzte
Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum

verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

(2) Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen; § 8 Absatz 4 gilt entsprechend. Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kann das Verlangen eines Arbeitnehmers auch ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bei einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel

1. mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier,
2. mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,
3. mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,
4. mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,
5. mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,
6. mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,
7. mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,
8. mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,
9. mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,
10. mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13,
11. mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14

andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.

(3) Im Übrigen gilt für den Umfang der Verringerung der Arbeitszeit und für die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit § 8 Absatz 2 bis 5. Für den begehrten Zeitraum der Verringerung der Arbeitszeit sind § 8 Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 sowie Absatz 5 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

(4) Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach diesem Gesetz verlangen; § 9 findet keine Anwendung.

(5) Ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach Absatz 1 zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen. Für einen erneuten Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach berechtigter Ablehnung auf Grund entgegenstehender betrieblicher Gründe nach Absatz 2 Satz 1 gilt § 8 Absatz 6 entsprechend. Nach berechtigter Ablehnung auf Grund der Zumutbarkeitsregelung nach Absatz 2 Satz 2 kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr nach der Ablehnung erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

(6) Durch Tarifvertrag kann der Rahmen für den Zeitraum der Arbeitszeitverringering abweichend von Absatz 1 Satz 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers festgelegt werden.

(7) Bei der Anzahl der Arbeitnehmer nach Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 sind Personen in Berufsbildung nicht zu berücksichtigen.“

5. § 12 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 3 wird das Wort „zehn“ durch die Angabe „20“ ersetzt.

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.“

c) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

d) Die folgenden Absätze 4 und 5 werden eingefügt:

„(4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.“

(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.“

e) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 6 und in Satz 1 wird die Angabe „2“ durch die Angabe „3“ ersetzt.

6. § 22 wird wie folgt gefasst:

„§ 22

Abweichende Vereinbarungen

(1) Außer in den Fällen des § 9a Absatz 6, § 12 Absatz 6, § 13 Absatz 4 und § 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(2) Enthält ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bestimmungen im Sinne des § 8 Absatz 4 Satz 3 und 4, auch in Verbindung mit § 9a Absatz 2, des § 9a Absatz 6, § 12 Absatz 6, § 13 Absatz 4, § 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 oder § 15 Absatz 3, so gelten diese Bestimmungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.“

Artikel 2
Änderung des
Vierten Buches Sozialgesetzbuch

In § 7c Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe c des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 4 des

Gesetzes vom 28. November 2018 (BGBl. I S. 2016) geändert worden ist, wird im ersten Halbsatz nach der Angabe „§ 8“ die Angabe „oder § 9a“ eingefügt.

Artikel 3
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

Die verfassungsmäßigen Rechte des Bundesrates sind gewahrt.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt. Es ist im Bundesgesetzblatt zu verkünden.

Berlin, den 11. Dezember 2018

Der Bundespräsident
Steinmeier

Die Bundeskanzlerin
Dr. Angela Merkel

Der Bundesminister
für Arbeit und Soziales
Hubertus Heil