

Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht ab dem 1.1.2003

Nicht jeder Jahreswechsel wartet mit derart vielen und unterschiedlichen Gesetzesänderungen auf, wie der im vergangenen Jahr. Das Fahrwasser ist – jedenfalls in dieser Hinsicht – erst einmal ruhiger. Die Praktiker müssen auch erst einmal die neuen Vorschriften in der Praxis erproben – und die Rückkopplung aus der Rechtsprechung wird noch länger dauern.

Die arbeitsrechtlichen Änderungen ab dem 1.1.2003 sind erfreulicherweise in zwei Gesetzen zusammengefasst und konzentriert: es handelt sich um das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ und das „Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ beide vom 23.12.2002. Es handelt sich dabei weitestgehend um die Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.

Insgesamt ergeben sich relevante Änderungen in folgenden Gesetzen:

1. SGB III

In § 2 Abs. 2 SGB III wird die Verpflichtung des Arbeitgebers bereits im Vorfeld von Entlassungen festgeschrieben, den Arbeitnehmer über die Notwendigkeit eigeninitiativer Arbeitssuche und über seine Meldeverpflichtung beim Arbeitsamt zu unterrichten, ihn dafür freizustellen und ihn für erforderliche Qualifikationsmaßnahmen freizustellen.

Auch dem Arbeitnehmer werden frühzeitige Bemühungen noch vor der Beendigung des gekün-

ARBEITSRECHT
Fachanwalt

WIRTSCHAFTSRECHT
Tätigkeitsschwerpunkt

MEDIZINRECHT
Tätigkeitsschwerpunkt

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

digten Arbeitsverhältnisses auferlegt, § 2 Abs. 5 Ziff. 2 SGB III. Die Frühzeitigkeit wird im neuen § 37 b SGB III dann definiert: beim unbefristeten Arbeitsverhältnis hat eine Meldung beim Arbeitsamt ab Kenntnis vom Beendigungszeitpunkt, bei einem befristeten Arbeitsverhältnis frühestens drei Monate vor der Beendigung zu erfolgen.

Aus dem Leistungskatalog der Arbeitsförderung in § 3 SGB III wurde das Anschlussunterhaltsgeld (bisher § 156 SGB III) gestrichen. Es handelt sich dabei um Leistungen bei Arbeitslosigkeit im Anschluß an eine abgeschlossene berufliche Weiterbildung.

In § 37 c SGB III finden sich dann die Regelungen zu den geplanten Personalserviceagenturen, die von privaten Vermittlern betrieben werden sollen und die Arbeitssuchenden im Wege der Arbeitnehmerüberlassung am Arbeitsmarkt unterbringen sollen. In beschäftigungslosen Zeiten soll Qualifikation und Weiterbildung die Zeit überbrücken. Überlässt die Agentur den Arbeitssuchenden einem seiner früheren Arbeitgeber, soll das Vermittlungshonorar gekürzt werden.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung, §§ 77 ff. SGB III, wird u.a. ein Bildungsgutschein eingeführt, der dem weiterbildungsfähigen Arbeitssuchenden zur eigeninitiativen Suche nach einer beruflichen Weiterbildung übergeben und von diesem an das Weiterbildungsinstitut ausgehändigt wird. Dieses rechnet dann gegenüber dem Arbeitsamt auf dessen Grundlage ab.

In § 121 Abs. 4 SGB III wird die Mobilität der Arbeitssuchenden gefordert. Ein Umzug ist zumutbar, wenn in den ersten drei Monaten innerhalb des zumutbaren Pendelbereichs keine neue Beschäftigungsmöglichkeit zu erwarten ist.

In § 144 SGB III sind die Sperrfristen bei Arbeitsaufgabe neu gestaffelt (Abs. 3) und eine neue Regelung mit gestaffelten Sperrfristen bei Ablehnung oder frühzeitiger Beendigung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme eingeführt (neuer Abs.4).

In § 421 j SGB III wird Arbeitnehmern mit vollendetem 50. Lebensjahr eine Entgeltsicherung im Sinne eines Zuschusses zum Nettoverdienst und eines zusätzlichen Beitrages zur Rentenversicherung zugesprochen, wenn diese einen Anspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 180 Tagen haben und eine ortsübliche oder tarifliche Vergütung beanspruchen können.

Schließlich wird für Arbeitslose, die ihre Arbeitslosigkeit durch eine Existenzgründung beenden, ein Existenzgründungszuschuss festgelegt, § 421 I SGB III. Er kann maximal drei Jahre geleistet werden und beträgt im ersten Jahr 600 Euro, im zweiten 360 Euro und im dritten 240 Euro. Er wird jeweils für ein Jahr bewilligt.

2. AÜG

In § 1 Abs. 1 AÜG wird die Entsendung von Arbeitnehmern aus der Arbeitnehmerüberlassung auch dann ausgenommen, wenn für ihn deutsche Tarifverträge des gleichen Wirtschaftszweiges wie für die anderen Arbeitsgemeinschaftsteilnehmer nicht gelten. Auch die Entsendung von Arbeitnehmern im Baugewerbe wurde ein wenig gelockert, § 1 b AÜG.

Als Versagungsgrund für die Arbeitnehmerüberlassung ist nunmehr gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 3 AÜG der Umstand vorgesehen, dass ein Verleiher dem überlassenen Arbeitnehmer nicht die gleichen Konditionen gewährt, wie einem vergleichbaren Mitarbeiter des aufnehmenden Betriebes gewährt werden. Eine Ausnahme ist nur – für sechs Wochen – bei der erstmaligen Beschäftigung eines Arbeitslosen zulässig. Dieser darf für sechs Wochen in Höhe seines bisherigen Arbeitslosengeldes vergütet werden.

Davon abweichende Vereinbarungen sind im übrigen auch gem. § 9 Ziff. 2 AÜG unwirksam. Dafür fallen die bisherigen Unwirk-

samkeitsgründe Ziff. 2 (wiederholte Befristungen) und Ziff. 3 (Kündigung bei wiederholter kurzfristiger Wiedereinstellung).

Korrespondierend zu diesem Anspruch des Arbeitnehmers kann er auch gem. dem neuen § 13 AÜG vom Entleiher Auskunft über die Konditionen eines vergleichbaren Arbeitnehmers im entleihenden Betrieb verlangen.

3. AEntG

Im Arbeitnehmerentsendegesetz wurde lediglich § 1 geändert. In Abs. 2 a wird klargestellt, dass dem Leiharbeiter nicht nur das tarifliche Entgelt zu zahlen ist, sondern atürlich auch die entsprechenden Beiträge abzuführen sind.

4. TzBfG

Eine wichtige Änderung ergibt sich in § 14 Abs. 3 TzBfG. Dort ist die Altergrenze für eine Befristung ohne sachlichen Grund bis zum 31.12.2006 auf das vollendete 52. Lebensjahr abgesenkt.

5. BBiG

Im Berufsbildungsgesetz wurde eine neuer, achter Abschnitt nach § 49 eingefügt, der sich in zwei Paragraphen mit der Einrichtung einer Berufsbildungsvorbereitung befasst, durch die lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Personen an eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder eine vergleichbare Berufsausbildung herangeführt werden sollen.

Berücksichtigung fanden nur die Änderungen mit arbeitsrechtlichem Bezug.