



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