



❶ Trenner mit gelöster Druckluftleitung

mittelt. Jedes Lernmodul kann in 15 bis 20 min. bearbeitet werden. Anschließend kann der Lernende sein neues Wissen mit Testfragen überprüfen. Die BG wird in den kommenden Monaten Lernmodule zu weiteren wichtigen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes veröffentlichen. Weitere Informationen unter: www.bgete.de/praevention.

Aus dem Unfallgeschehen Monteur wollte Druckluftantrieb reinigen

Arbeitsauftrag. In einem 10-kV-Umspannwerk waren Störungen an zwei Trennschaltern festgestellt worden. Drei Monteure erhielten den Auftrag, Revisionsarbeiten an den Schaltern durchzuführen. Die Arbeiten sollten im freigeschalteten Zustand ausgeführt werden.

Unfallhergang. Die Revisionsarbeiten wurden den Kunden angekündigt. Dadurch konnten die beiden Zellen freigeschaltet und die Revisionsarbeiten ausgeführt werden.

Nach Beendigung der Revision sollte der übliche Schaltzustand wiederhergestellt werden. Dazu mussten alle Abgänge wieder von Sammelschiene II auf Sammelschiene I umgeschaltet werden. Dies sollte unterbrechungsfrei erfolgen. Die eingebauten Trennschalter sind Druckluft angetrieben und können nur vor Ort an der Schaltzelle betätigt werden. Das durchzuführende Schaltprogramm erfolgte entsprechend den Kommandos aus der Netzleitstelle über Funktelefon. Die Umschaltungen wurden durch den Schaltberechtigten telefonisch wiederholt und danach die Schalthandlungen ausgeführt. Beginnend von der ersten Zelle wurde bei jeder Zelle der

Umschaltvorgang durchgeführt, d. h. jeweils nach den Kommandos „Schließen des Sammelschienen-Trenners I“ und „Öffnen des Sammelschienen-Trenners II“. Bei allen notwendigen Umschaltungen der Trenner in den einzelnen Schaltzellen gab es keine Probleme. Die Trennschalter funktionierten zuverlässig – bis in einer Zelle Probleme auftraten. Beim Einschalten eines weiteren Trenners der Sammelschiene I wurde der Schaltvorgang nicht richtig ausgeführt. Die üblichen Druckluftgeräusche der Schalthandlung waren nicht zu hören. Der Schaltberechtigte informierte die Netzleitstelle darüber, dass die Monteure den Fehler beheben wollen.

In die Schaltzelle wurde eine isolierende Schutzplatte eingeschoben, um unter Spannung stehende Teile nach oben hin abzusichern. Ein Monteur versuchte nun mit einem Schraubenschlüssel das Druckluftrohr zu lösen und die Verstopfung zu beseitigen. Beim weiteren Verbiegen des Rohres mit dem Schraubenschlüssel kam er aber zu nah an den Leiter 3 des Trenners und löste mit dem Schlüssel einen Erdschluss und mit nachfolgendem 3-poligen Kurzschluss aus. Der ausführende Monteur und die danebenstehenden Kollegen erlitten zum Teil schwere Brandverletzungen.

Unfallanalyse. Für die zusätzlichen Arbeiten zum Instandsetzen des Druckluftantriebes (Bild ❶) bestand keine Arbeitserlaubnis. Die eingesetzte isolierende Schutzplatte schützte nicht gegen die von unten anstehende Spannung. Keiner der Monteure griff rechtzeitig ein, obwohl ihnen die Gefahr hätte bewusst sein müssen. Es liegt ein Verstoß gegen BGV A3 § 6 oder TRBS 2131 Abschn. 4.3.2.2 vor. J. Jühling

Arbeitsverträge zunehmend befristet



In den vergangenen Jahren war trotz wirtschaftlichen Aufschwungs eine deutliche Zunahme von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland zu verzeichnen. Sie werden vor allem mit Berufseinsteigern abgeschlossen. Als Gründe werden häufig Kostenersparnis und mehr Flexibilität für den Unternehmer genannt.

Flexibilität und Kostenersparnis als Hauptgründe

Die Gründe für die zunehmende Befristung von Beschäftigungsverhältnissen sind Kostenersparnis und eine höhere Flexibilität für den Unternehmer. Die befristeten Arbeitsverträge bringen für Arbeitgeber (AG) den Vorteil, sich ohne Kündigung von Arbeitnehmern (AN) trennen zu können. Demgegenüber befürchtet der Deutsche Gewerkschaftsbund in diesem Zusammenhang, dass dadurch der Kündigungsschutz mehr und mehr außer Kraft gesetzt wird und Dauerarbeitsplätze abgebaut werden.

Befristetes Arbeitsverhältnis und Teilzeit

Bereits seit dem 01.01.2001 ist die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Nach § 3 Abs. 1 TzBfG liegt ein befristetes Arbeitsverhältnis vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt.

Das TzBfG hatte einige wichtige Veränderungen des Arbeitsrechts mit sich gebracht. Es gewährt beispielsweise Arbeitnehmern das Recht auf Verringerung der Wochenarbeitszeit – auf Teilzeit, ohne dass es hierfür eines sachlichen Grundes bedürfte. Jedoch hat der Arbeitgeber dem zuzustimmen, denn es dürfen keine betrieblichen Gründe dagegensprechen.

Wann der AG ohne Begründung befristen darf

Gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis ohne Sach-

grund zu befristen – und zwar bis zu einer Dauer von zwei Jahren. Bis zu dieser Gesamtdauer ist eine dreimalige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses möglich. Gerade bei älteren Arbeitnehmern ist einiges zu beachten.

Regelung für ältere Arbeitnehmer

Um älteren Arbeitnehmern einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig. Dafür gelten diese Voraussetzungen:

- Der Arbeitnehmer muss bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet haben und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sein oder
- er muss Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben.
- Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

Diese Möglichkeit besteht auch, wenn der Arbeitnehmer zuvor schon einmal bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen war – nach vier Monaten oder längerer Beschäftigungslosigkeit. Wenn dann wiederum für eine Gesamtdauer von fünf Jahren ein befristeter Vertrag mit ihm abgeschlossen wird, ist das zwar nach dem Wortlaut des deutschen Gesetzes gegeben, erscheint aber aus europäischer Sicht zumindest problematisch. Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom **22.11.2005 (C-144/04)**

festgestellt, dass es nicht mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar ist, wenn eine Gruppe von Arbeitnehmern allein aufgrund des Alters ohne sonstige Voraussetzungen von festen Arbeitsverhältnissen ausgeschlossen wird.

Regelung für Existenzgründer

Diese haben die Möglichkeit, in den ersten vier Jahren nach ihrer Unternehmensgründung befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund abzuschließen. Das bedeutet, dass sie selbst noch am letzten Tag dieser Vier-Jahres-Frist nach Aufnahme ihrer Selbstständigkeit mit den Arbeitnehmern diese Verfahrensweise anwenden können. Innerhalb dieses Zeitraums ist auch die mehrfache Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses zulässig.

Wann der AG länger als zwei Jahre befristen darf

Die Befristung eines Arbeitsvertrags über zwei Jahre hinaus ist unwirksam, wenn sie nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Die Vermeidung eines Kündigungsschutzes – z. B. Mutter-schutz oder Schwerbehinderteneigenschaft – sowie jedes Umgehen des gesetzlichen Kündigungsschutzes des Arbeitnehmers sind dafür keine sachlichen Gründe.

Wann sachliche Gründe vorliegen

Der Gesetzgeber hat in § 14 Abs. 1 Nr. 1–8 TzBfG Regelbeispiele für die Rechtfertigung einer Befristung aufgezählt:

1. Bei **vorübergehend erhöhtem Arbeitsanfall** – gemeint sind Fälle, bei denen die Arbeit selbst nur vorübergehender Natur und eine Fortsetzung nicht vorgesehen ist.
 2. Zur **Überbrückung** der Zeit zwischen Ausbildungsabschluss und Anschlussbeschäftigung.
 3. Als **Vertretung** für einen ausgefallenen Arbeitnehmer, insbesondere Vertretung bei Elternzeit, Mutterschaft, Krankheit und Wehrdienst eines Arbeitnehmers.
 4. Wenn die **Eigenart der Arbeitsleistung** die Befristung rechtfertigt, z. B. bei einmal vorkommenden Arbeiten – wie Aufbau einer elektronischen Kundendatei.
 5. **Probezeit** – zu Probezwecken ist eine Befristung von grundsätzlich sechs Monaten zulässig.
 6. Bei Gründen, die in der **Person des Arbeitnehmers** liegen, z. B. Lehre oder der Arbeitnehmer möchte nur vorübergehend tätig werden.
 7. Die öffentlich finanzierten und für eine Befristung bestimmten Beschäftigungen, z. B. **Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen**.
 8. Die Befristung **auf Grund eines gerichtlichen Vergleichs**.
- Außer den hier genannten sind noch weitere Gründe denkbar, die eine Befristung rechtfertigen. Das sind dann jeweils Einzelfallentscheidungen.

Vom Arbeitgeber zu beachtende Pflichten:

- Jede Befristung eines Arbeitsvertrags muss schriftlich erfolgen. Beide Seiten müssen unterschreiben. Wird die Schriftform nicht eingehalten, ist die Befristung unwirksam und der

Arbeitsvertrag gilt als unbefristet abgeschlossen.

- Der Arbeitgeber hat bestimmte Informationspflichten zu beachten. Er hat den befristeten beschäftigten Arbeitnehmer über freie geeignete unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, für angemessene Aus- und Weiterbildung der befristeten Beschäftigten zu sorgen und die Arbeitnehmervertretung von Zahl und Anteil dieser Arbeitnehmer in Kenntnis zu setzen.
- Nach dem Diskriminierungsverbot dürfen befristet tätige Arbeitnehmer gegenüber unbefristet Tätigen nicht benachteiligt werden. Das gilt für geldwerte Leistungen (z. B. Prämien, Urlaubs- und Weihnachtsgeld), Krankenvergütung, Urlaubsgewährung und Kündigungsfristen.
- Die ordentliche Kündigung ist im befristeten Arbeitsverhältnis nicht möglich. Das setzt voraus, dass dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart ist.
- In bestimmten Fällen kann der Arbeitnehmer unbefristete Weiterbeschäftigung verlangen.

Beispiel: Wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Frist oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird, ohne dass dieser unverzüglich widerspricht oder wenn der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung zugesagt oder die Erwartung geweckt hat, der Arbeitnehmer könne bei Bewährung weiter beschäftigt werden.

Folgen einer unwirksamen Befristung

Wenn die Befristung unwirksam ist, wandelt sich der zu Unrecht befristete Arbeitsvertrag automatisch in einen unbefristeten. Er kann also nur noch in beidseitigem Einvernehmen oder durch Kündigung beendet werden. Da der Arbeitgeber regelmäßig nicht anerkennen wird, dass die Befristung unwirksam war, muss der Arbeitnehmer Klage beim Arbeitsgericht erheben und hierfür eine Drei-Wochen-Frist beachten.

Recht auf Teilzeit

Vielen Arbeitgebern ist unbekannt, dass ihre Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen ein Recht auf Teilzeitarbeit

haben. Dieses Recht besteht unter den nachfolgenden Bedingungen:

- Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer besteht seit mehr als sechs Monaten ein Arbeitsverhältnis.
- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer – Teilzeitbeschäftigte sind als volle Arbeitnehmer zu rechnen.
- Der Arbeitnehmer macht das Recht auf Verringerung der Wochenarbeitszeit drei Monate vor deren Beginn geltend. Der Arbeitgeber muss zustimmen, es sei denn, es stehen betriebliche Gründe dagegen.
- Lehnt der Arbeitgeber eine Verringerung der Wochenarbeitszeit bis spätestens einen Monat vor Beginn schriftlich ab, so tritt diese zunächst nicht in Kraft.
- Ist eine Verringerung der Wochenarbeitszeit erfolgt, so kann der Arbeitnehmer eine erneute Verringerung frühestens nach zwei Jahren verlangen.
- Will der Arbeitnehmer seine Wochenarbeitszeit wieder verlängern und bestehen freie Arbeitsplätze, so ist er bei der Besetzung zu berücksichtigen.

Wichtig:

Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich Anspruch auf dieselben Leistungen wie Vollzeitbeschäftigte. Krankenvergütung ist nach dem Entgeltausfallprinzip zu zahlen. Bei den Kündigungsfristen wird nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten differenziert. Alle Teilzeitarbeiter, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, haben Anspruch auf anteiligen Jahresurlaub.

Künftige Tendenzen

Bei der neuen Bundesregierung besteht offenbar Einigkeit darüber, das Arbeitsrecht auch im Hinblick auf befristete Arbeitsplätze zu ändern. Unternehmen sollen mehr Flexibilität bei der Befristung von Arbeitsverträgen erhalten. Die erneute befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber soll schon nach neun Monaten zulässig sein. Dahinter steht die Erwartung, dass in der Krise neue Arbeitsplätze entstehen können.

K. Linke

Einzelprobleme bei Befristung aus sachlichem Grund

Der Arbeitgeber sollte hierzu wissen:

- Es dürfen auch einzelne Teile des Arbeitsvertrags – z. B. höher vergütete Positionen auf Zeit – befristet werden.
- Kettenarbeitsverhältnisse – etwa das Hintereinanderschalten mehrerer befristeter Arbeitsverträge – sind grundsätzlich unzulässig. Zulässig ist es allerdings, wenn sich an eine Befristung ohne Sachgrund eine solche mit Sachgrund anschließt oder der Sachgrund wechselt.
- Grundsätzlich zulässig ist eine Zweckbefristung mit auflösender Bedingung, z. B. Arbeitsvertrag für die Dauer eines Mutterschaftsurlaubs.