

Beschlußempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)

- a) zu dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P.
– Drucksache 13/4612 –**

**Entwurf eines arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum
und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz)**

- b) zu dem Antrag der Abgeordneten Marieluise Beck (Bremen),
Annelie Buntenbach, Andrea Fischer (Berlin), weiterer Abgeordneter
und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 13/4672 –**

Arbeitsrechtliche Reformen als Baustein zur Neugestaltung der Arbeit

A. Problem

Über vier Millionen Arbeitslose in Deutschland erfordern unterschiedenes staatliches Handeln. Ziel des Gesetzentwurfs ist es, mehr Wachstumsdynamik zu ermöglichen und zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Die Betriebe sollen von beschäftigungsfeindlich hohen Lohnzusatzkosten entlastet, das Arbeitsrecht soll beschäftigungsfreundlich flexibilisiert werden. Der Gesetzentwurf faßt als Teil des von den Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. beschlossenen „Programms für mehr Wachstum und Beschäftigung“ die arbeitsrechtlichen Maßnahmen zusammen.

B. Lösung

1. Änderung des Kündigungsschutzes

Um die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu erleichtern, sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Der Schwellenwert, bis zu dem das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt, wird von fünf Arbeitnehmern auf zehn Arbeitnehmer angehoben. Im Betrieb befindlichen Arbeitnehmern wird Vertrauensschutz gewährt.
- Zur Förderung der Teilzeitarbeit werden Teilzeitbeschäftigte beim Schwellenwert entsprechend der Dauer ihrer Arbeitszeit anteilig berücksichtigt.
- Die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen wird auf die sozialen Grunddaten Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers begrenzt.
- Es wird deutlicher als bisher geregelt, daß die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten ausscheidet, wenn die Weiterbeschäftigung bestimmter Arbeitnehmer wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.
- Die gerichtliche Überprüfbarkeit der Sozialauswahl wird auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt, wenn in einem Tarifvertrag, in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung oder durch den Arbeitgeber mit Zustimmung von zwei Dritteln der Arbeitnehmer die Gewichtung der Kriterien für die Sozialauswahl festgelegt oder die zu kündigenden Arbeitnehmer in einem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung vereinbarten Interessenausgleich namentlich genannt sind.
- Der besonderen Situation einer Kündigung im Konkursfall wird durch eine vorgezogene Anwendung der entsprechenden Regelungen in der Insolvenzordnung Rechnung getragen.

2. Begrenzung der Entgeltfortzahlung

Um die Arbeit von Kosten zu entlasten, sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird eine Wartezeit von vier Wochen eingeführt.
- Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall außer bei Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen wird auf 80 % des Arbeitsentgelts festgelegt. Um einen Entgeltausfall zu vermeiden, kann der Arbeitnehmer für fünf Krankheitstage die Anrechnung eines Urlaubstages verlangen.
- Es wird gesetzlich klargestellt, daß auch krankheitsbedingte Fehlzeiten bei der Bemessung der Höhe von Sondervergütungen berücksichtigt werden können.
- Bei der Höhe des Urlaubsentgelts werden Überstundenvergütungen nicht berücksichtigt.
- Für jede Woche, die ein Arbeitnehmer an einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation teilnimmt, können bei einer 5-Tage-Arbeitswoche zwei Tage auf den Erholungsurlaub angerechnet werden.

3. Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge

Zur Erschließung neuer Beschäftigungschancen für Arbeitslose sind – befristet bis zum 31. Dezember 2000 – folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Die Höchstbefristungsdauer für befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz wird einheitlich auf zwei Jahre festgelegt. Für Arbeitnehmer ab dem 60. Lebensjahr gilt die Höchstbefristungsdauer nicht.
- Innerhalb der zweijährigen Höchstbefristungsdauer werden bis zu drei Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages zugelassen.

4. Weitere Änderungen mit dem Ziel der Förderung der Beschäftigung ergeben sich für das Bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsplatzschutzgesetz, das Berufsbildungsgesetz, das Bundeserziehungsgeldgesetz, das Arbeitsschutzgesetz und das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Eine andere Änderung betrifft das Interessenausgleichsverfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Mehrheit im Ausschuß

C. Alternativen

Beibehaltung des bestehenden Rechtszustandes.

Übernahme von Vorstellungen zur Intensivierung der Arbeitsmarkt- und Änderung der Arbeitszeitpolitik, wie sie aus den Reihen der Oppositionsfraktionen vorgelegt worden sind.

Mit ihrem Antrag schlägt die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ein ganzes Maßnahmenbündel für die Förderung der Beschäftigung und die Bewältigung der Zukunftsaufgaben vor. Die Bundesregierung wird aufgefordert, erstens die Flexibilisierungserfordernisse der Unternehmen mit rechtlich abgesicherten Arbeitszeitoptionen zu flankieren, welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrer jeweiligen Interessenlage und Lebenssituation in Anspruch nehmen können, zweitens eine beschäftigungsorientierte Arbeitszeitpolitik zu fördern, drittens Maßnahmen zu ergreifen, die bei betriebsbedingten Kündigungen weiterhin eine echte Sozialauswahl gewährleisten, viertens die geplante „Sanktionierung und Schikanisierung“ von arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zurückzunehmen und fünftens Schritte zur beschäftigungsorientierten Förderung von mittelständischen Unternehmen und Existenzgründungen einzuleiten.

D. Kosten

Durch die Neuregelung entstehen für die öffentlichen Haushalte und die Wirtschaft keine Kosten.

Die Änderungen des Kündigungsrechts und die Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge werden nach Auffas-

sung der Ausschlußmehrheit zu zusätzlicher Beschäftigung führen. Durch mehr Beschäftigung sind eine Entlastung der Arbeitslosenversicherung, höhere Steuereinnahmen und höhere Beitragseinnahmen in der Sozialversicherung zu erwarten, die allerdings nicht quantifiziert werden können.

Durch die Neuregelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die Änderung des Urlaubsrechts treten bei den Arbeitgebern bereits ohne Änderung der geltenden Tarifverträge Entlastungen in Höhe von rd. 3,6 Mrd. DM ein. Demgegenüber entstehen Mindereinnahmen der Sozialversicherungsträger durch geringere Beiträge in Höhe von rd. 1 Mrd. DM. Die zu erwartenden Mehreinnahmen der Sozialversicherungsträger durch zusätzliche Beschäftigung können nicht quantifiziert werden.

Nennenswerte Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sowie auf die Umwelt ergeben sich insgesamt nicht.

Beschlußempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

den Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. auf Drucksache 13/4612 in der aus der anliegenden Zusammenstellung ersichtlichen Fassung anzunehmen,

den Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf Drucksache 13/4672 abzulehnen,

folgende EntschlieÙung anzunehmen:

Die Bundesregierung wird aufgefordert, Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere hinsichtlich der Änderungen des Kündigungsschutzes durch Artikel 1 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes, untersuchen zu lassen und dem Deutschen Bundestag bis zum 31. Dezember 2000 hierüber zu berichten.

Bonn, den 26. Juni 1996

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung

Ulrike Mascher
Vorsitzende

Peter Dreßen
Berichterstatter

Zusammenstellung

des Entwurfs eines Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung
(Arbeitsrechtliches Beschäftigungsgesetz)
– Drucksache 13/4612 –
mit den Beschlüssen des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung

Entwurf

Beschlüsse des 16. Ausschusses

**Entwurf eines arbeitsrechtlichen Gesetzes
zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung
(Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz)**

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „soziale Gesichtspunkte“ durch die Wörter „die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers“ ersetzt.

bb) Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

„In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.“

b) Nach Absatz 3 werden folgende Absätze 4 und 5 angefügt:

„(4) Ist in *Betrieben des privaten Rechts* in einer Richtlinie nach § 95 des *Betriebsverfassungsgesetzes* festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Das gleiche gilt in *Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts*, wenn die *sozialen Gesichtspunkte in einer Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen festgelegt sind*.

**Entwurf eines arbeitsrechtlichen Gesetzes
zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung
(Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz)**

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) unverändert

b) Nach Absatz 3 werden **die** folgenden Absätze 4 und 5 angefügt:

„(4) Ist in **einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen** festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Das gleiche gilt **für eine Richtlinie mit Regelungen im Sinne des Satzes 1, die ein Arbeitgeber in Betrieben oder Verwaltungen ohne gewählte Arbeitnehmervertretung mit Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der**

Entwurf

Beschlüsse des 16. Ausschusses

Arbeitnehmer des Betriebes oder der Dienststelle schriftlich erläßt. Satz 2 ist auf Kündigungen anwendbar, die nach Ablauf von sechs Monaten nach Erlass der Richtlinie erklärt werden.

(5) Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 Satz 2."

(5) unverändert

2. § 23 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 wird die Zahl „fünf“ durch die Zahl „zehn“ ersetzt.

b) Satz 3 wird wie folgt gefaßt:

„Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.“

c) Satz 4 wird *aufgehoben*.

2. § 23 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) unverändert

b) unverändert

c) Satz 4 wird wie folgt gefaßt:

„Die Sätze 2 und 3 berühren bis zum ... (einsetzen: Datum des letzten Tages des 36. auf die Verkündung folgenden Kalendermonats) nicht die Rechtsstellung der Arbeitnehmer, die am ... (einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes) gegenüber ihrem Arbeitgeber Rechte aus der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung der Sätze 2 bis 4 in Verbindung mit dem Ersten Abschnitt dieses Gesetzes hätten herleiten können; § 1 Abs. 3 bis 5 findet Anwendung.“

Artikel 2

Änderung des Bundesurlaubsgesetzes

Das Bundesurlaubsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

Artikel 2

unverändert

Entwurf

Beschlüsse des 16. Ausschusses

1. § 10 wird wie folgt gefaßt:

„ § 10

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge
oder Rehabilitation

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, von je fünf Tagen, an denen der Arbeitnehmer infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Abs.1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes) an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, die ersten zwei Tage auf den Erholungsurlaub anzurechnen. Die angerechneten Tage gelten als Urlaubstage; insoweit besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Satz 1 gilt nicht

1. bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nach § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes,
2. für Maßnahmen, deren unmittelbarer Anschluß an eine Krankenhausbehandlung medizinisch notwendig ist (Anschlußrehabilitation); als unmittelbar gilt auch, wenn die Maßnahme innerhalb von 14 Tagen beginnt,
3. für Vorsorgekuren für Mütter nach § 24 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch sowie für Müttergenesungskuren nach § 41 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch,
4. für Kuren von Beschädigten nach § 11 Abs. 2 des Bundesversorgungsgesetzes.

(2) Durch die Anrechnung nach Absatz 1 dürfen der gesetzliche Jahresurlaub nach § 3 Abs. 1, § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes und den §§ 53, 54 des Seemannsgesetzes sowie der Zusatzurlaub nach § 47 des Schwerbehindertengesetzes nicht unterschritten werden.

(3) Soweit eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub nach Absatz 1 nicht oder nur teilweise möglich ist, weil der Arbeitnehmer den für die Anrechnungsmöglichkeit des Arbeitgebers zur Verfügung stehenden Urlaub ganz oder teilweise bereits erhalten hat, darf der Arbeitgeber eine Anrechnung auf den Urlaub des nächsten Kalenderjahres vornehmen. Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend.“

2. § 11 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

In Satz 1 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt; es werden folgende Wörter angefügt:

„mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.“

3. Nach § 15 wird folgender § 15 a eingefügt:

„ § 15 a

Überleitungsvorschrift

Befindet sich der Arbeitnehmer am ... (einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes) in einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, bleiben die bisherigen Vorschriften maßgebend.“

Entwurf

Beschlüsse des 16. Ausschusses

Artikel 3

Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes

Das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014, 1065) wird wie folgt geändert:

1. § 3 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.“

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.“

2. § 4 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den in § 3 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum beträgt 80 vom Hundert des dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts.“

b) Nach Absatz 1 werden folgende Absätze 1 a bis 1 c eingefügt:

„(1 a) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber spätestens bis zum dritten Arbeitstag nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit verlangen, daß ihm von je fünf Tagen, an denen der Arbeitnehmer infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, der erste Tag auf den Erholungsurlaub angerechnet wird. Mehrere Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist, werden zusammengerechnet. Die angerechneten Tage gelten als Urlaubstage; insoweit besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers nach § 3 Abs. 1 Satz 1. Die Höhe der Entgeltfortzahlung für die übrigen Tage bemißt sich nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer für die für ihn maßgebende regelmäßige Arbeitszeit zusteht. Absatz 1 Satz 1 und 2 ist anzuwenden. § 9 des Bundesurlaubsgesetzes ist nicht anzuwenden.“

Artikel 3

Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes

Das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014, 1065) wird wie folgt geändert:

1. unverändert

2. § 4 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den in § 3 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum beträgt 80 vom Hundert des dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts. **Erleidet ein Arbeitnehmer infolge einer den Versicherungsschutz nach § 539 Abs. 1 Nr. 1 oder 11 der Reichsversicherungsordnung begründenden Tätigkeit einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne des Dritten Buches der Reichsversicherungsordnung, so bemißt sich die Höhe der Entgeltfortzahlung abweichend von Satz 1 nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht; dies gilt bei Arbeitsunfällen nur in dem Arbeitsverhältnis, in dem der Arbeitsunfall eingetreten ist.“**

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1 a eingefügt:

„(1 a) **Zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gehören nicht Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsfähigkeit davon abhängig ist, daß dem Arbeitnehmer entsprechende Aufwendungen tatsächlich entstanden sind, und dem Arbeitnehmer solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. Erhält der Arbeitnehmer eine auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung, so ist der von dem Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielbare Durchschnittsverdienst der Berechnung zugrunde zu legen.“**

Entwurf

Beschlüsse des 16. Ausschusses

(1 b) Durch die Anrechnung nach Absatz 1 a dürfen der gesetzliche Jahresurlaub nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes, § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes und §§ 53, 54 des Seemannsgesetzes sowie der Zusatzurlaub nach § 47 des Schwerbehindertengesetzes nicht unterschritten werden.

(1 c) Absatz 1 a Satz 1 gilt nicht für den Teil des Urlaubs, der aus betrieblichen Gründen für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern einheitlich festgelegt ist, und nicht, soweit der Urlaub üblicherweise durch arbeitsfreie Zeiträume als abgegolten gilt."

c) In Absatz 4 Satz 1 wird nach der Zahl „1“ die Angabe „1 a“ eingefügt.

2a. Nach § 4 wird folgender § 4 a eingefügt:

„§ 4 a

Anrechnung auf den Erholungsurlaub

(1) Im Falle des § 4 Abs. 1 Satz 1 kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber spätestens bis zum dritten Arbeitstag nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit verlangen, daß ihm von je fünf Tagen, an denen der Arbeitnehmer infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, der erste Tag auf den Erholungsurlaub angerechnet wird. Mehrere Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist, werden zusammengerechnet. Die angerechneten Tage gelten als Urlaubstage; insoweit besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers nach § 3 Abs. 1 Satz 1. **Für die übrigen Tage bemißt sich die Höhe der Entgeltfortzahlung abweichend von § 4 Abs. 1 Satz 1 nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht. § 4 Abs. 1 a bis 4 sind anzuwenden. § 9 des Bundesurlaubsgesetzes und § 4 Abs. 4 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes sind nicht anzuwenden.**

(2) Durch die Anrechnung nach Absatz 1 dürfen der gesetzliche Jahresurlaub nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes, § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes und den §§ 53, 54 des Seemannsgesetzes sowie der Zusatzurlaub nach § 47 des Schwerbehindertengesetzes nicht unterschritten werden.

(3) Absatz 1 Satz 1 gilt nicht für den Teil des Urlaubs, der aus betrieblichen Gründen für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern einheitlich festgelegt ist, und nicht, soweit der Urlaub üblicherweise durch arbeitsfreie Zeiträume abgegolten gilt."

3. Nach § 4 wird folgender § 4 a eingefügt:

„§ 4 a

Kürzung von Sondervergütungen

Eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen), ist auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit

3. Nach § 4 a wird folgender § 4 b eingefügt:

„§ 4 b

unverändert

Entwurf

Beschlüsse des 16. Ausschusses

infolge Krankheit zulässig. Die Kürzung darf für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten.“

4. In § 9 Abs. 1 Satz 1 und 2 wird *jeweils nach der* Angabe „§§ 3, 4“ die Angabe „, 4a“ eingefügt.

5. Nach § 12 wird folgender § 13 angefügt:

„§ 13

Überleitungsvorschrift

Ist der Arbeitnehmer am . . . (einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes) durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, bleiben die bisherigen Vorschriften maßgebend.“

Artikel 4

Änderung des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung

Der Erste Abschnitt des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 26. Juli 1994 (BGBl. I S. 1786) geändert worden ist, wird wie folgt gefaßt:

„Erster Abschnitt

Befristete Arbeitsverträge

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

(2) Die Befristung des Arbeitsvertrages ist ohne die in Absatz 1 genannten Einschränkungen zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr vollendet hat.

(3) Die Befristung nach den Absätzen 1 und 2 ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag oder zu einem vorhergehenden befristeten Arbeitsvertrag nach Absatz 1 mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt.

(4) Die Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsvertrages aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(5) Will der Arbeitnehmer geltend machen, daß die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muß er innerhalb von drei Wochen nach dem

4. In § 9 Abs. 1 Satz 1 und 2 wird die Angabe „§§ 3, 4“ **jeweils durch** die Angabe „§§ 3 bis 4b“ **ersetzt**.

5. unverändert

Artikel 4

Änderung des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung

Der Erste Abschnitt des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 26. Juli 1994 (BGBl. I S. 1786) geändert worden ist, wird wie folgt gefaßt:

„Erster Abschnitt

Befristete Arbeitsverträge

(1) unverändert

(2) unverändert

(3) unverändert

(4) unverändert

(5) Will der Arbeitnehmer geltend machen, daß die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muß er innerhalb von drei Wochen nach dem

Entwurf

vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. § 5 des Kündigungsschutzgesetzes *gilt* entsprechend.

(6) Die Absätze 1 bis 4 gelten bis zum 31. Dezember 2000.“

Beschlüsse des 16. Ausschusses

vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. **Die §§ 5 bis 7 des Kündigungsschutzgesetzes gelten** entsprechend.

(6) unverändert

Artikel 4 a**Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes**

Dem § 113 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes vom ... werden die folgenden Sätze 2 und 3 angefügt:

„Der Unternehmer hat den Interessenausgleich versucht, wenn er den Betriebsrat gemäß § 111 Satz 1 beteiligt hat und nicht innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Beratungen oder schriftlicher Aufforderung zur Aufnahme der Beratungen ein Interessenausgleich nach § 112 Abs. 2 oder 3 zustande gekommen ist. Wird innerhalb der Frist nach Satz 2 die Einigungsstelle angerufen, endet die Frist einen Monat nach Anrufung der Einigungsstelle, wenn dadurch die Frist nach Satz 2 überschritten wird.“

Artikel 5**Änderung der Insolvenzordnung**

§ 125 der Insolvenzordnung vom 5. Oktober 1994 (BGBl. I S. 2866), die *zuletzt* durch Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, *wird aufgehoben*.

Artikel 5**Übergangsregelung zum Konkursrecht**

Die §§ 113 und 120 bis 122 sowie 125 bis 128 der Insolvenzordnung vom 5. Oktober 1994 (BGBl. I S. 2866), die durch Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, **sind im Geltungsbereich der Konkursordnung bis zum Inkrafttreten der Insolvenzordnung mit der Maßgabe anzuwenden, daß jeweils das Wort „Insolvenzverwalter“ durch das Wort „Konkursverwalter“, das Wort „Insolvenzgläubiger“ durch das Wort „Konkursgläubiger“, das Wort „Insolvenzmasse“ durch das Wort „Konkursmasse“ und das Wort „Insolvenzverfahren“ durch das Wort „Konkursverfahren“ ersetzt wird.**

Artikel 6**Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs**

§ 622 Abs. 5 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt gefaßt:

„Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.“

Artikel 6

unverändert

Entwurf

Beschlüsse des 16. Ausschusses

Artikel 7**Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes**

§ 2 Abs. 3 des Arbeitsplatzschutzgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. April 1980 (BGBl. I S. 425), das zuletzt durch Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Satz 3 erhält folgende Fassung:

„Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.“

2. Satz 4 wird *aufgehoben*.**Artikel 7****Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes**

§ 2 Abs. 3 des Arbeitsplatzschutzgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. April 1980 (BGBl. I S. 425), das zuletzt durch Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. unverändert

2. Satz 4 wird **wie folgt gefaßt**:

„Satz 3 berührt bis zum ... (einsetzen: Datum des letzten Tages des 36. auf die Verkündung folgenden Kalendermonats) nicht die Rechtsstellung der Arbeitnehmer, die am ... (einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes) gegenüber ihrem Arbeitgeber Rechte aus der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung der Sätze 3 bis 4 hätten herleiten können.“

Artikel 7 a**Änderung des Arbeitsschutzgesetzes**

Artikel 1 des Gesetzes zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien vom ... 1996 (BGBl. I S. ...) wird wie folgt geändert:

Dem § 6 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten nach Satz 3 sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.“

Artikel 7 b**Änderung des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit**

Das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes [Gesetz zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien] vom ... 1996 (BGBl. I S. ...) und durch Artikel 18 des Gesetzes [Unfallversicherungs-Einordnungsgesetz] vom ... 1996 (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

Entwurf

Beschlüsse des 16. Ausschusses

In § 11 Satz 1 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

„bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.“

Artikel 8**Änderung des Berufsbildungsgesetzes**

Das Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), zuletzt geändert durch Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. § 5 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:
„Dies gilt nicht, wenn sich der Auszubildende innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses dazu verpflichtet, nach dessen Beendigung mit dem Auszubildenden ein Arbeitsverhältnis einzugehen.“
2. In § 10 Abs. 3 werden nach dem Wort „vergüten“ die Wörter „oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen“ eingefügt.
3. § 77 wird aufgehoben.

Artikel 9**Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes**

In § 21 Abs. 3 des Bundeserziehungsgeldgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Januar 1994 (BGBl. I S. 180), das zuletzt durch Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, werden nach dem Wort „bestimmbar“ die Wörter „oder den in den Absätzen 1 und 2 genannten Zwecken zu entnehmen“ eingefügt.

Artikel 10
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft.

Artikel 8

unverändert

Artikel 9

unverändert

Artikel 10
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ... (einsetzen: Datum des ersten Tages des ersten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats) in Kraft.

Bericht des Abgeordneten Peter Dreßen

A. Allgemeiner Teil

I.

Der Deutsche Bundestag hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 13/4612 in seiner 107. Sitzung am 23. Mai 1996 beraten und dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung zur federführenden Beratung sowie dem Wirtschaftsausschuß, dem Ausschuß für Gesundheit sowie dem Haushaltsausschuß zur Mitberatung überwiesen.

In derselben Sitzung hat der Deutsche Bundestag den Antrag der Abgeordneten Marieluise Beck (Bremen), Annelie Buntenbach, Andrea Fischer (Berlin), weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf Drucksache 13/4672 beraten und dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung zur federführenden Beratung sowie dem Rechtsausschuß, dem Wirtschaftsausschuß, dem Ausschuß für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Ausschuß für Gesundheit zur Mitberatung überwiesen.

Die mitberatenden Ausschüsse haben wie folgt Stellung genommen:

Der Rechtsausschuß hat in seiner Sitzung vom 26. Juni 1996 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie der Gruppe der PDS bei Enthaltung der Fraktion der SPD empfohlen, den Antrag auf Drucksache 13/4672 abzulehnen.

Der Haushaltsausschuß hat in seiner Sitzung vom 19. Juni 1996 mehrheitlich mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen gegen die Stimmen der Fraktion der SPD, der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Gruppe der PDS empfohlen, den Antrag auf Drucksache 13/4612 anzunehmen.

Der Wirtschaftsausschuß hat in seiner 38. Sitzung vom 26. Juni 1996 mehrheitlich mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie der Gruppe der PDS empfohlen, den Gesetzentwurf auf Drucksache 13/4612 anzunehmen.

Ebenfalls in der 38. Sitzung hat der Wirtschaftsausschuß mehrheitlich mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und F.D.P. gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie der Gruppe der PDS empfohlen, den Antrag auf Drucksache 13/4672 abzulehnen.

Der Ausschuß für Gesundheit hat in seiner 62. Sitzung vom 26. Juni 1996 mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und des Mitglieds der Gruppe der PDS empfohlen, dem Antrag auf Drucksache 13/4612 zuzustimmen.

In derselben Sitzung hat der Ausschuß für Gesundheit mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Enthaltung der Mitglieder der Fraktion der SPD und des Mitglieds der PDS empfohlen, den Gesetzentwurf auf Drucksache 13/4672 abzulehnen.

Der Ausschuß für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat in seiner Sitzung vom 19. Juni 1996 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Enthaltung der Fraktion der SPD und der Gruppe der PDS empfohlen, den Antrag auf Drucksache 13/4672 abzulehnen.

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung hat die Entwürfe in seiner 58., 59., 60., 67. und 68. Sitzung beraten und abgeschlossen.

In der 60. Sitzung am 10. Juni 1996 hat er die Entwürfe einer öffentlichen Anhörung zu den nachfolgend genannten Themen unterzogen:

A. Änderung des Kündigungsrechts

Präzisierung der Vorschriften über die Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung
Anhebung des Schwellenwertes für die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes
Anteilige Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten beim Schwellenwert für die Geltung kündigungrechtlicher Vorschriften

B. Änderung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Absenkung der Entgeltfortzahlung auf 80 %
Wartezeit von vier Wochen
Berechnung der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
Verhältnis zu tarifvertraglichen Regelungen

C. Erleichterung beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge

Bisherige Erfahrungen mit befristeten Arbeitsverträgen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz
Prognostizierbarer Beschäftigungszuwachs durch verbesserte Neuregelung
Einstellungschancen für ältere Arbeitnehmer

D. Änderung des Urlaubsrechts

Anrechnung von Kurtagen auf Erholungsurlaub
Berechnung der Bemessungsgrundlage für das Urlaubsentgelt
Verhältnis zu tarifvertraglichen Regelungen

E. Sonstige arbeitsrechtliche Fragen

Folgende Sachverständige und Verbände wurden in der Anhörung befragt:

A. Bundesanstalt für Arbeit/Wissenschaftliche Institute:

Bundesanstalt für Arbeit
 Infratest Burke Sozialforschung
 WZB Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
 WSI Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung
 Institut der Deutschen Wirtschaft
 Institut für Weltwirtschaft
 Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

B. Einzelsachverständige

Prof. Dr. Meinhardt Heinze
 Prof. Dr. Manfred Löwisch
 Prof. Dr. Peter Hanau
 Prof. Dr. Ulrich Mückenberger
 Michael Nacken
 Prof. Dr. Thomas Dieterich
 Prof. Dr. Herbert Buchner

C. Arbeitnehmerverbände

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
 Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG)
 IG Metall
 IG Bauen – Agrar – Umwelt
 Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands

D. Arbeitgeberverbände

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
 Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)
 Bundesarbeitgeberverband Chemie
 Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände

E. Kirchen

Kommissariat der deutschen Bischöfe
 Evangelische Kirche in Deutschland

Zahlreiche weitere Verbände und Einzelpersonen haben sich mit schriftlichen Eingaben an den Ausschuß gewandt. Die Eingaben haben den Fraktionen bei den Beratungen im Ausschuß vorgelegen.

Außerdem hat der Petitionsausschuß des Deutschen Bundestages dem Ausschuß Petitionen zur Stellungnahme nach § 109 GO BT übermittelt.

Der Entwurf auf Drucksache 13/4612 ist aufgrund von Änderungsanträgen der Koalitionsfraktionen, die aus der Zusammenstellung ersichtlich sind, mehrheitlich gegen die Stimmen der Koalitionsfraktionen geändert worden.

Folgender Entschließungsantrag der Fraktion der SPD fand keine Mehrheit:

„Der Deutsche Bundestag lehnt den Gesetzentwurf ab, da er keine neuen Arbeitsplätze schafft und trotzdem zentrale Arbeitnehmerschutzrechte einschränkt. Entgegen dem irreführenden Titel handelt es sich vor allem um eine Deregulierung im Arbeitsrecht, die einseitig die Arbeitgeber be-

günstigt und den Druck auf die Beschäftigten weiter erhöht. Mit Beschäftigungsförderung oder Stärkung des Wirtschaftsstandortes haben die Vorschläge zur Änderung des Kündigungsschutzes und der Entgeltfortzahlung nichts zu tun. Sie werden vielmehr die Angst der Beschäftigten vor dem Verlust des Arbeitsplatzes erhöhen. Kurzfristig mag sich dadurch sogar der Anteil der Fehlzeiten etwas vermindern, die Verschleppung von Krankheiten macht sich jedoch später in einem höheren Krankenstand bemerkbar und ist auch unter gesamtwirtschaftlicher Betrachtung negativ zu beurteilen.

In der Anhörung bekräftigten alle Gewerkschaften ihre massive Kritik an diesem Gesetz. Unabhängige Sachverständige äußerten auch, daß dann weniger als 20 % der Betriebe überhaupt unter das Kündigungsschutzgesetz fallen. Mindestens 25 % der Beschäftigten hätten überhaupt keinen Kündigungsschutz mehr. Angesichts der noch weiter verbesserten Möglichkeiten für eine befristete Beschäftigung ist die Aussage auch völlig unglaubwürdig, daß dann die Betriebe mehr Leute einstellen würden unter ansonsten gleichen wirtschaftlichen Bedingungen. Frauen sind von dem verschlechterten Arbeitsrecht besonders betroffen, da sie überdurchschnittlich in kleinen Betrieben beschäftigt sind und sich weit mehr als Männer um erkrankte Kinder kümmern müssen.

Die Kritik am arbeitsrechtlichen Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz konzentriert sich auf folgende Punkte:

1. Die Heraufsetzung der Schwelle für den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes von 5 auf 10 Beschäftigte und die nur noch anteilige Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten schafft keine neuen Arbeitsplätze, sie beraubt aber ca. 3 Mio. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eines ihres elementaren arbeitsrechtlichen Schutzes. Arbeitgeber können dann verstärkt auch ohne betriebliche oder persönliche Gründe Entlassungen vornehmen. Der Druck auf die Beschäftigten wird enorm erhöht, ein zentraler Baustein der sozialen Marktwirtschaft gerät ins Wanken. Dies wird noch dadurch erheblich gefördert, daß das Kündigungsschutzgesetz auf den Betrieb und nicht auf das Unternehmen abstellt. Die Aufspaltung von großen Unternehmen in viele kleine Betriebe mit Unterlaufen des Kündigungsschutzes, wie es heute schon z. B. bei Catering-Unternehmen oder im Einzelhandel verbreitet ist, wird dadurch noch gefördert.

Die Gewerkschaften weisen zurecht darauf hin, daß es in Betrieben ohne Kündigungsschutz auch besonders schwierig ist, einen Betriebsrat zu bilden. Schon bei der Vorbereitung zu einer Wahl gehen die Beschäftigten ein erhebliches Risiko ein, außerdem kann der Betriebsrat einer seiner zentralen Aufgaben, sozial ungerechtfertigten Kündigungen vorzubeugen, gar nicht mehr wahrnehmen.

Notwendig ist stattdessen eine den veränderten Verhältnissen angepaßte Kündigungsschutzregelung, die auf das Unternehmen anstelle

des Betriebes abstellt und auch Scheinselbständige, freie Mitarbeiter und Aushilfen mit einbezieht.

2. Die Änderungen bei der Sozialauswahl erweitern den Gestaltungsspielraum der Arbeitgeber erheblich. Dadurch, daß der Arbeitgeber künftig die Beschäftigten von der Sozialauswahl ausnehmen darf, die er aufgrund ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen besonders braucht, macht er den Weg für Kündigungen bisher geschützter Beschäftigter frei. Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, gesundheitlich angeschlagene und beispielsweise alleinerziehende Mütter werden dadurch von Kündigungen besonders bedroht, auch wenn sie bisher z. B. nach den Kriterien der Beschäftigungsdauer, Alter und Unterhaltsverpflichtungen bei Kündigungen besonders geschützt waren. Besonders problematisch: Diese Gruppen haben erfahrungsgemäß besondere Schwierigkeiten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Sie sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit bedroht.

Experten weisen sogar darauf hin, daß die Quasi-Abschaffung der Sozialauswahl Massenentlassungen mit dem Ziel begünstigt, die Belegschaften zu verjüngen und die Struktur der Beschäftigten zu verbessern. Anschließende Neueinstellungen, die soziale Kriterien nicht berücksichtigen, sind ohne Probleme möglich.

Notwendig sind stattdessen Regelungen zur Sozialauswahl, die Massenentlassung auf die betriebswirtschaftlich notwendigen Fälle beschränken und auch dort eine abgewogene Entscheidung zwischen den betriebswirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers und den sozialen Gesichtspunkten der Betroffenen ermöglichen. Die Sozialauswahl muß weiterhin gerichtlich überprüfbar bleiben, sie muß vor allem auch die zukünftigen Chancen der Gekündigten auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen.

3. Die Absenkung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von heute 100 % auf 80 % ist sozialpolitisch nicht vertretbar und außerdem indirekt ein Angriff auf die Tarifautonomie. Die Arbeitgeber werden geradezu ermuntert, die entsprechenden Manteltarife zu kündigen. Seit dem bahnt sich eine Fülle von Rechtsstreitigkeiten an, wo die Tarifverträge keine expliziten Regelungen erhalten, sondern nur auf die gesetzlichen Regelungen Bezug nehmen, obwohl materiell 100 % Entgeltfortzahlung intendiert war. Experten weisen außerdem darauf hin, daß die Absenkung der Entgeltfortzahlung die Aktivitäten der Betriebe, den Krankenstand zu mindern, erlahmen läßt, weil sie von Kosten befreit würden, die sie zu tragen haben. Verzögerte Krankmeldungen können auf lange Sicht zu einem erhöhten Krankenstand führen.

Notwendig ist vielmehr eine Beibehaltung des erst Mitte 1994 in Kraft getretenen Entgeltfortzahlungsgesetzes. Die dort enthaltenen Regelungen zur Mißbrauchsbekämpfung beginnen zu greifen. Es gilt, sowohl in den Betrieben als

auch bei den Krankenkassen Initiativen zu entwickeln, die an den Ursachen der Erkrankungen ansetzen. Die erheblichen Unterschiede im Krankenstand auch bei Betrieben der gleichen Branche belegt, daß die Möglichkeiten zur Senkung des Krankenstandes längst noch nicht ausgeschöpft sind.

4. Der Ausschluß der Entgeltfortzahlung in den ersten vier Wochen einer neuen Beschäftigung ist sozialpolitisch unverantwortbar. Er setzt Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die noch gar keinen Kündigungsschutz genießen, extrem unter Druck. Die ohnehin arbeits- und sozialrechtlich zweifelhafte Möglichkeit, sich Krankheitstage und Kuren auf den Urlaub anrechnen zu lassen, greift in diesem Fall nicht einmal.

Notwendig ist stattdessen auch hier eine Beibehaltung der bewährten Regelung. Im übrigen haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, entsprechend den unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Wirtschaftszweigen die gesetzliche Rahmenregelung zu ergänzen.

Der Deutsche Bundestag fordert eine Trendwende in der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik. Gerade in Zeiten des wirtschaftlichen Strukturwandels muß das Arbeitsrecht in seiner Schutzfunktion für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gestärkt werden. Dabei sind die Handlungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien zu erweitern, was aber nur auf Basis stabiler gesetzlicher Rahmenbedingungen möglich ist. Das Arbeitsrecht muß außerdem überschaubarer werden. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, endlich entsprechend einer Verpflichtung aus dem Einigungsvertrag den Entwurf für ein Arbeitsvertragsgesetz vorzulegen."

In der abschließenden Sitzung vom 26. Juni 1996 hat der Ausschuß den Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen auf Drucksache 13/4612 mit der Mehrheit der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie der Gruppe der PDS angenommen. Den Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf Drucksache 13/4672 hat er mit derselben Mehrheit abgelehnt. Gleichzeitig hat der Ausschuß auf Antrag der Koalitionsfraktionen bei Enthaltung der Opposition die aus der Beschlußempfehlung ersichtliche Entschließung angenommen.

Hinsichtlich der Petitionen hat er dem Petitionsausschuß gegenüber empfohlen, die Petitionsverfahren abzuschließen.

II.

Wesentlicher Inhalt des von der Koalition eingebrachten Gesetzentwurfs und des Antrags der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

A. Zum Kündigungsschutz

Im einzelnen ist folgendes vorgesehen:

1. Im Interesse der besseren Berechenbarkeit der Kündigung für den Arbeitgeber wird die bei betriebsbedingten Kündigungen vorzunehmende

Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes auf die sozialen Grunddaten Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers begrenzt. Die betrieblichen Notwendigkeiten erhalten gegenüber der Sozialauswahl größeres Gewicht. Es wird deutlicher als bisher geregelt, daß die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten bei den Arbeitnehmern entfällt, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Dabei werden als Fälle des berechtigten betrieblichen Interesses die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers wegen seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen sowie zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur im Betrieb hervorgehoben.

2. Sind in einem Tarifvertrag, in einer Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes, in einer entsprechenden Regelung für Betriebe und Verwaltungen des öffentlichen Rechts oder in einer Richtlinie des Arbeitgebers mit Zustimmung von zwei Dritteln der Arbeitnehmer die Auswahlkriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers im Verhältnis zueinander gewichtet, so soll eine Überprüfung durch die Gerichte nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zulässig sein. Die darin liegende bessere Berechenbarkeit der Zulässigkeit einer Kündigung soll künftig Vorrang vor der Einzelfallbeurteilung haben.
3. Liegt eine Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes vor und sind die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, wird künftig gesetzlich vermutet, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen. Die soziale Auswahl des Arbeitnehmers soll in diesem Fall nur darauf überprüft werden können, ob die Auswahl der im Interessenausgleich genannten zu entlassenden Arbeitnehmer grob fehlerhaft ist, wenn also die Gewichtung der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters und der Unterhaltspflichten der Arbeitnehmer jede Ausgewogenheit vermissen läßt.
4. Der Schwellenwert, bis zu dem Betriebe nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, wird von fünf auf zehn Arbeitnehmer heraufgesetzt.
5. Bei der Feststellung der für den Schwellenwert maßgebenden Arbeitnehmerzahl werden nach bisher geltendem Recht die Teilzeitbeschäftigten nicht berücksichtigt, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt. Nach der vorgesehenen Regelung sollen Teilzeitbeschäftigte entsprechend der Dauer ihrer Arbeitszeit anteilig berücksichtigt werden. Damit wird, unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit – als Vollarbeitszeit oder Teilarbeitszeit –, auf das Gesamtarbeitsvolumen des Betriebes abgestellt.

Die Neuregelung stellt nicht auf die für den einzelnen Betrieb jeweils geltende Vollarbeitszeit ab,

sondern schreibt im Interesse einer praktikablen Handhabung die Prozentsätze für die Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten pauschal vor.

6. Im Zusammenhang mit der Neuregelung der Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten beim Schwellenwert im Kündigungsschutzgesetz sollen auch die entsprechenden Regelungen in § 2 Abs. 3 des Arbeitsplatzschutzgesetzes und in § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs geändert werden.

B. Begrenzung der Entgeltfortzahlung

1. Durch eine Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes wird, ohne in Tarifverträge einzugreifen, festgelegt, daß die Berechnung des im Krankheitsfall fortzuzahlenden Arbeitsentgelts künftig auf der Grundlage von 80 % vorgenommen wird; ausgenommen sind Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Dem Arbeitnehmer wird die Möglichkeit gegeben, die durch die Absenkung entstehenden finanziellen Einbußen zu vermeiden, indem er sich von je fünf Tagen, an denen er arbeitsunfähig erkrankt ist, einen Tag auf den Erholungsurlaub anrechnen läßt. Den Tarifvertragsparteien wird durch die gesetzliche Neuregelung ein Freiraum eröffnet, das angestrebte Ziel der Kostenentlastung der Unternehmen eigenverantwortlich zu erreichen.
2. Durch eine Ergänzung des Entgeltfortzahlungsgesetzes wird eine Wartezeit von vier Wochen bei neu begründeten Arbeitsverhältnissen eingeführt. Während der Wartezeit erhält der krankenversicherte erkrankte Arbeitnehmer Krankengeld.
3. Durch eine weitere Ergänzung des Entgeltfortzahlungsgesetzes wird eine eindeutige Grundlage für Vereinbarungen – auch, soweit sie ihre Rechtsgrundlage in einer betrieblichen Übung oder Gesamtzusage haben – geschaffen, nach denen eine zu zahlende Sondervergütung auch aufgrund krankheitsbedingter Fehlzeiten gekürzt werden kann. Eine gesetzliche Regelung über die Kürzung von Sondervergütungen für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gibt es bisher nicht. Die Rechtsprechung hat diese Frage im Laufe der Jahre unterschiedlich beurteilt.
4. Für jede Woche, in der ein Arbeitnehmer mit einer 5-Tage-Woche an einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation teilnimmt, kann der Arbeitgeber zwei Tage auf den Anspruch auf Erholungsurlaub anrechnen. Von der Anrechnung ausgenommen werden Fälle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, der Anschlußrehabilitation, der Müttergenesungskuren, der Vorsorgekuren für Mütter und der Kuren von Beschädigten nach dem Bundesversorgungsgesetz. Der gesetzliche Mindesturlaub und der Zusatzurlaub der Schwerbehinderten steht für die Anrechnung auf den Erholungsurlaub nicht zur Verfügung.
5. Durch eine Änderung des Bundesurlaubsgesetzes wird festgelegt, daß bei der Berechnung des während des Urlaubs zu zahlenden Arbeitsentgelts Überstundenvergütungen nicht mehr berücksich-

tigt werden. Durch diese Maßnahme wird eine deutliche Reduzierung der Kostenbelastung der Arbeitgeber erreicht; bisher ist die Berechnung des Urlaubsentgelts auf der Grundlage des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes des Arbeitnehmers in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs einschließlich der Überstundenvergütung erfolgt.

C. Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge

Es werden folgende, überwiegend bis Ende des Jahres 2000 befristete, Neuregelungen vorgesehen:

1. Die gegenwärtig unterschiedliche Dauer zulässiger Befristungen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 18 Monaten und von zwei Jahren in neu gegründeten Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern wird auf zwei Jahre vereinheitlicht.
2. Bis zur Höchstdauer von zwei Jahren soll auch eine höchstens dreimalige Verlängerung zugelassen werden. Die Betriebe haben damit die Möglichkeit, in Fällen ungesicherter Auftragslage, anstatt Überstunden anzuordnen, zunächst nur eine kürzere Befristung vorzusehen und diese dann zu verlängern. Die Gefahr, daß Kettenarbeitsverträge an die Stelle unbefristeter Arbeitsverträge treten, wird dadurch ausgeschlossen, daß die Höchstdauer der Befristung auf zwei Jahre begrenzt wird und in diesem Rahmen höchstens drei Verlängerungen zugelassen werden.
3. Hat der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr vollendet, soll die Begrenzung auf drei Verlängerungen und auf zwei Jahre entfallen.
4. § 4 des Kündigungsschutzgesetzes schreibt vor, daß der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Kündigung innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht geltend machen muß. Eine solche Frist gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Befristungsabrede geltend machen will. Künftig soll auch für die Klagen auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages, unabhängig davon, auf welcher rechtlichen Grundlage die Befristung beruht, eine dreiwöchige Frist gelten.
5. Die Vorschrift des § 23 Abs. 3 des Bundeserziehungsgeldgesetzes, die – so die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – den Abschluß zweckbefristeter Arbeitsverträge zur Vertretung von Arbeitnehmern während der Mutterschutzfristen und des Erziehungsurlaubs ausschließt, soll dadurch verändert werden, daß neben der kalendermäßigen Befristung auch eine Zweckbefristung, die auf die Dauer der Freistellung des zu vertretenden Arbeitnehmers abstellt, wieder zulässig sein soll.

D. Kosten

Durch die Neuregelung entstehen für die öffentlichen Haushalte und für die Wirtschaft keine Kosten.

Nennenswerte Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Die Änderungen des Kündigungsschutzrechts und die Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge werden zu zusätzlicher Beschäftigung führen. Die Leistung von Überstunden ohne zusätzliche Beschäftigungseffekte wird zurückgedrängt. Durch mehr Beschäftigung wird eine Entlastung der Arbeitslosenversicherung bewirkt, deren Volumen sich aber noch nicht abschätzen läßt. Ebenfalls sind höhere Steuereinnahmen und Beitragseinnahmen in der Sozialversicherung zu erwarten, die zur Senkung der Lohnnebenkosten genutzt werden können. Eine Quantifizierung im einzelnen ist nicht möglich.

Durch die Neuregelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die Änderung des Urlaubsrechts treten bei den Arbeitgebern bereits ohne Änderung der geltenden Tarifverträge folgende Entlastungen ein:

- Absenkung der Entgeltfortzahlung um 20 % mit wahlweiser Urlaubsanrechnung: 1,9 Mrd. DM,
- vierwöchige Wartezeit bei neuen Arbeitsverhältnissen: 0,1 Mrd. DM,
- Herausnahme der Überstunden bei der Berechnung des Urlaubsentgelts: 1,2 Mrd. DM,
- Anrechnung von zwei Urlaubstagen je Kurwoche: 0,4 Mrd. DM.

Demgegenüber entstehen Mindereinnahmen der Sozialversicherungsträger durch geringere Beiträge in Höhe von rund 1 Mrd. DM. Die zu erwartenden Mehreinnahmen der Sozialversicherungsträger durch zusätzliche Beschäftigung können nicht quantifiziert werden.

E. Antrag Drucksache 13/4672

Mit ihrem Antrag schlägt die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ein ganzes Maßnahmenbündel für die Förderung der Beschäftigung und die Bewältigung der Zukunftsaufgaben vor. Es wird der Verzicht auf den Abbau arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen durch das Beschäftigungsförderungsgesetz gefordert. Durch die Beschränkung der Sozialauswahl auf sogenannte Grunddaten werde die Kündigung von Frauen erleichtert. Beitragsausfälle für die gesamte Sozialversicherung würden sich aufgrund der abgesenkten Entgelte zu einem neuen Treibsatz für steigende Sozialbeiträge entwickeln. Allein die geplanten Kürzungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall würden zu unmittelbaren Beitragsausfällen von bis zu 3 Mrd. DM führen. Zusätzlich sei mit erheblichen Ausfällen bei der Lohn- und Einkommensteuer zu rechnen. Im Antrag wird daher die Bundesregierung aufgefordert, erstens die Flexibilisierungserfordernisse der Unternehmen mit rechtlich abgesicherten Arbeitszeitoptionen zu flankieren, welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrer jeweiligen Interessenlage und Lebenssituation in Anspruch nehmen können, zweitens eine beschäftigungsorientierte Arbeitszeitpolitik zu fördern, drittens Maßnahmen zu ergreifen, die bei be-

triebsbedingten Kündigungen weiterhin eine echte Sozialauswahl gewährleisten, viertens die „geplante Sanktionierung und Schikanisierung“ von arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zurückzunehmen und fünftens Schritte zur beschäftigungsorientierten Förderung von mittelständischen Unternehmen und Existenzgründungen einzuleiten.

III.

Zu den Beratungen im Ausschuß

Die einbringenden Koalitionsfraktionen haben ihren Gesetzentwurf im wesentlichen wie folgt begründet:

Wirtschaft und Gesellschaft stünden vor der Aufgabe, den Standort Deutschland für das 21. Jahrhundert vorzubereiten. Angesichts tiefgreifender Veränderungen im internationalen Wettbewerb und einer Arbeitslosigkeit, die mit über vier Millionen Arbeitslosen ein inakzeptables Ausmaß erreicht hat, sei es notwendig, mehr Wachstumsdynamik zu ermöglichen, zusätzliche und attraktive Arbeitsplätze zu schaffen und die wirtschaftlichen Fundamente des Sozialstaates zu sichern. Die Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. seien entschlossen, hierzu mit leistungs- und beschäftigungsfreundlicheren Rahmenbedingungen ihren Beitrag zu leisten. Sie verbänden damit die Erwartung, daß die Tarifvertragsparteien die hieraus entstehenden Freiräume für ein am Vorrang für Beschäftigung orientiertes Verhalten nützen.

Entsprechend dem „Programm für mehr Wachstum und Beschäftigung“ habe der Gesetzentwurf das Ziel, die notwendigen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Entlastung der Unternehmen von beschäftigungsfeindlich hohen Lohnzusatzkosten und für mehr Flexibilität der Beschäftigung zu schaffen.

Das derzeitige System des gesetzlichen Kündigungsschutzes habe sich in seinen Grundzügen bewährt; es berücksichtige ausgewogen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen. Für den Arbeitnehmer, der auf seine Arbeit für sich und seine Familie existentiell angewiesen sei, sei ein gesetzlicher Kündigungsschutz unverzichtbar, auch als Voraussetzung dafür, ihm zustehende arbeitsrechtliche Ansprüche ohne Furcht vor betrieblichen Sanktionen geltend machen zu können.

Der Kündigungsschutz sei aber nicht nur ein wichtiger Bestandteil des Arbeitnehmerschutzes, sondern dadurch, daß er die Freiheit des Arbeitgebers zu kündigen, auf sachlich gerechtfertigte Gründe beschränke, ein wichtiger arbeitsrechtlicher Beitrag zur Lösung arbeitsmarktpolitischer Probleme. Der Kündigungsschutz orientiere die Unternehmen darauf, wirtschaftlich notwendige Anpassungen der Beschäftigung in erster Linie durch interne Flexibilität, z. B. flexible Arbeitszeitregelungen, berufliche Weiterbildung, innerbetriebliche Versetzung, und nicht durch einen ständigen Wechsel zwischen Entlassungen und Neueinstellungen vorzunehmen. Dies habe, wie die Praxis erfolgreich expandierender Unternehmen insbesondere auch im Dienstleistungsbereich zeige, ökonomische Effizienzvorteile, weil Fluktuationskosten, die bei Neueinstellungen, Einarbeitun-

gen und Entlassungen entstehen, vermieden werden. Die kurzfristige Verfügbarkeit eines möglichst breit qualifizierten, flexibel einsetzbaren Arbeitskräfte-reservoirs habe bei den sich zur Zeit schnell ändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, sich wandelnden Absatzmärkten und einem hohen technischen Innovationsdenken große Bedeutung. Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung erkenne an: „Dem Kündigungsschutz lassen sich auch effizienzsteigernde Wirkungen zurechnen. Sie beruhen vor allem darauf, daß es leistungsfördernd wirkt, wenn sich die Arbeitnehmer vor willkürlichen Kündigungen geschützt sehen.“ (Jahresgutachten 1989/1990, Textziffer 371).

Andererseits sei nicht zu verkennen, daß sich insbesondere für kleinere Unternehmen Schwierigkeiten bei der Anwendung des komplizierten, teilweise unübersichtlichen und ohne juristischen Rat von Fachleuten schwer handhabbaren Kündigungsrechts ergäben. In diesem Bereich wirkten sich die Erhöhung der Beschäftigungskosten durch Kündigungsfristen, Abfindungszahlungen, Weiterbeschäftigungs- und Gerichtskosten negativ auf die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen aus. Hierzu trage auch die lange Dauer der Verfahren vor den Arbeitsgerichten bei, in denen über die Wirksamkeit von Kündigungen entschieden werde.

Für den einzelnen Arbeitgeber stelle es ein erhebliches Kostenrisiko dar, wenn er unter Umständen erst nach einem langen gerichtlichen Verfahren zur Nachzahlung des Arbeitsentgelts an den gekündigten und inzwischen aus dem Betrieb ausgeschiedenen Arbeitnehmer verpflichtet sei. Diese Faktoren wirkten für die Inhaber kleinerer Betriebe als psychologische Barriere für Neueinstellungen. Bei zusätzlichem Arbeitskräftebedarf würden sie sich deshalb teilweise eher für die Anordnung von Überstunden entscheiden.

Wenn damit auch keine Notwendigkeit für eine grundsätzliche Änderung des gesetzlichen Kündigungsschutzes bestehe und Beschäftigungsförderung vor allem über die weitere Erleichterung befristeter Arbeitsverträge erreicht werden solle, so sei das praktische Bedürfnis zu bejahen, im Kündigungsschutzrecht im Interesse größerer Rechtssicherheit der Beteiligten und vor allem auch im Interesse kleinerer Betriebe Änderungen vorzunehmen.

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sei eine der wichtigsten sozialen Leistungen, die der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zu erbringen habe. Jeder Arbeitnehmer, der infolge Krankheit arbeitsunfähig werde, habe bisher Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 % vom ersten Krankheitstage an bis zur Höchstdauer von sechs Wochen. Die gesetzliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sei damit ein Eckpfeiler unserer sozialen Sicherheit.

Auf der anderen Seite sei aber der Krankenstand in Deutschland mit 5,1 % (1995) im internationalen Vergleich zu hoch. Nach einer Untersuchung der Betriebskrankenkassen betrügen die durchschnittlichen Fehlzeiten wegen Krankheit im Kalenderjahr bereits drei Wochen. Im Jahr 1995 habe die Entgelt-

fortzahlung die Arbeitgeber mit ca. 55 Mrd. DM belastet. Die Entgeltfortzahlung sei damit ein wesentlicher Bestandteil der stark gestiegenen Lohnzusatzkosten. Die Sicherung des Industriestandorts Deutschland und die Verantwortung für die Sicherung der Arbeitsplätze erforderten eine Begrenzung der Kostenbelastung der deutschen Wirtschaft. Darüber bestehe heute allgemeiner Konsens. Angesichts dieser Situation sei eine Begrenzung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vertretbar, insbesondere, wenn sie kombiniert sei mit der Möglichkeit der alternativen Urlaubsanrechnung. In der Sozialversicherung würden Zeiten der Nichtarbeit generell finanziell niedriger bewertet als Zeiten der Arbeit. Dieser Gedanke könne auch auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall übertragen werden.

Zudem erfordere die hohe Belastung der Arbeitgeber mit Kosten der Entgeltfortzahlung ein verstärktes Bemühen, mißbräuchliches Ausnutzen der Entgeltfortzahlung zu bekämpfen. Zahlreiche Maßnahmen zur Mißbrauchsbekämpfung seien bereits mit der Verschärfung der Anzeige- und Nachweispflichten im Entgeltfortzahlungsgesetz am 1. Juni 1994 und mit den ergänzenden Kontrollmöglichkeiten durch Krankenkassen und Medizinischen Dienst im Fünften Buch des Sozialgesetzbuches am 1. Januar 1995 in Kraft getreten. Auch die Beschränkung der Entgeltfortzahlung auf 80 % und die Einführung einer Wartezeit könnten einer mißbräuchlichen Inanspruchnahme der Entgeltfortzahlung entgegenwirken und damit zu einer Senkung der Fehlzeiten führen. Durch diese Selbstbeteiligung der Arbeitnehmer werde die notwendige Existenzsicherung im Krankheitsfall nicht beeinträchtigt.

Die Neuregelung im Bereich des Urlaubsrechts diene als Flankierung der Bestrebungen in der Sozialversicherung, den Umfang der Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation auf ein vertretbares Maß zu reduzieren. Durch das Anrechnen von Urlaubstagen werde eine stärkere Selbstbeteiligung des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme dieser Maßnahmen erreicht. Eine solche Anrechnung sei in Anbetracht der durchschnittlichen Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs vertretbar. Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers sei in den vergangenen Jahren erheblich angestiegen. Er habe im Jahr 1973 durchschnittlich 21 Tage betragen; zur Zeit betrage er in den alten Bundesländern durchschnittlich 29,5 und in den neuen Bundesländern durchschnittlich 27,5 Arbeitstage. Durch den Einsatz von Urlaubstagen werde zudem das Bewußtsein des Arbeitnehmers für die Kostenträchtigkeit von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gestärkt.

Durch die Änderung des Bundesurlaubsgesetzes werde eine deutliche Reduzierung der Kostenbelastung der Arbeitgeber erreicht; bisher sei die Berechnung des Urlaubsentgelts auf der Grundlage des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes des Arbeitnehmers in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs einschließlich der Überstundenvergütung erfolgt.

Das Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung sei als Artikel 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 erlassen wor-

den. Die in § 1 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung geregelten Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge, die ursprünglich bis zum 1. Januar 1990 befristet gewesen seien, seien durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1990 bis zum 31. Dezember 1995 und durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1994 bis zum 31. Dezember 2000 verlängert worden. Den Verlängerungen lägen die Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen aus den Jahren 1987/1988 (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und Infratest Sozialforschung München) und 1992/1993 (Infratest Sozialforschung München) zugrunde, daß sich befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz als wirksame Instrumente zur Förderung von Neueinstellungen erwiesen hätten.

Im Verhältnis zu den früheren Jahren sei die Beschäftigungssituation noch schwieriger geworden. Den Arbeitgebern müßten daher weiterhin Instrumente an die Hand gegeben werden, auch in Fällen einer ungesicherten Auftragslage oder bei nur vorübergehenden Aufträgen Einstellungen vorzunehmen. Als Ersatz für die immer noch in zu großem Ausmaß geleisteten Überstunden biete sich hier der Abschluß befristeter Arbeitsverträge an. Die Arbeitgeber seien vom Risiko entlastet, daß sie im Fall ausbleibender Anschlußaufträge bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen Kündigungen unter Einhaltung von Kündigungsfristen und unter Beachtung des gesetzlichen Kündigungsschutzes aussprechen müßten. Die Nutzung des befristeten Arbeitsvertrages, insbesondere als beschäftigungswirksame Alternative zur Leistung von Überstunden und auch als Einstieg in eine unbefristete Beschäftigung, sei heute Konsens aller beteiligten Gruppen geworden.

Grundsätzlich müsse es dabei bleiben, daß der unbefristete Arbeitsvertrag der sozialpolitisch erwünschte Normalfall sei und nicht durch befristete Verträge ersetzt wird. Dies liege nicht nur im Interesse der Arbeitnehmer an kündigungrechtlich geschützten Dauerarbeitsverhältnissen, sondern auch im Interesse der Arbeitgeber an eingearbeiteten Mitarbeitern, die sich voll für die betrieblichen Belange einsetzen. Deshalb bedürften einerseits die Erleichterungen der Befristung einer sozialverträglichen Ausgestaltung, andererseits aber auch weiterhin einer Begrenzung ihrer Geltungsdauer auf die gegenwärtige und voraussichtlich in den nächsten Jahren schwierig bleibende Arbeitsmarktsituation.

Es würden folgende, überwiegend bis Ende des Jahres 2000 befristete, Neuregelungen vorgesehen:

1. Die gegenwärtig unterschiedliche Dauer zulässiger Befristungen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 18 Monaten und von zwei Jahren in neu gegründeten Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern werde auf zwei Jahre vereinheitlicht. Darin liege das Angebot an die Arbeitgeber, die Befristungsmöglichkeit zu Neueinstellungen zu nutzen und auf Überstunden zu verzichten. Bei längerer Befristungsdauer verbessere sich das Verhältnis zwischen Einarbeitungszeit und produktivem Einsatz. Dies habe insbesondere Bedeutung, wenn der Arbeitgeber vor der Alternative stehe,

die bei ihm eingearbeiteten Mitarbeiter zu Überstunden heranzuziehen oder befristete Einstellungen vorzunehmen und dabei für eine gewisse Zeit Einarbeitungsschwierigkeiten der neuen Arbeitnehmer in Kauf zu nehmen.

Nach geltendem Recht sei für die befristete Übernahme von Auszubildenden Voraussetzung, daß kein Dauerarbeitsplatz im Betrieb vorhanden sei. Hierauf solle künftig verzichtet werden. Die geltende Regelung habe einerseits dazu geführt, daß wegen der Abgrenzungsschwierigkeiten von ihr kaum Gebrauch gemacht wurde. Zum anderen sei gerade Auszubildenden die Möglichkeit zu geben, praktische Erfahrungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses im Betrieb zu sammeln. Selbst wenn dies nur befristet erfolge, wird damit die Chance der Berufsanfänger verbessert, entweder im Betrieb im Anschluß an die Befristung bei verbesserter Auftragslage in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen zu werden oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine neue Stelle zu finden. Dementsprechend würden auch die Regelungen im Berufsbildungsgesetz geändert, die die befristete Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis einschränkten. Mit den Änderungen werde gesetzlich nachvollzogen, was z. B. die Tarifvertragsparteien in der Metallindustrie und Chemieindustrie in den Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung bereits vereinbart hätten (Verpflichtung des Arbeitgebers zur Übernahme des Auszubildenden für mindestens sechs Monate).

Arbeitnehmer in höherem Alter hätten gegenwärtig geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Gerade für sie sei daher die Möglichkeit, auch über zwei Jahre hinaus bis zur Inanspruchnahme der Altersrente befristet beschäftigt zu werden, vorteilhafter, als arbeitslos zu sein oder eine Rente mit Abschlag zu beziehen. Dies gelte auch im Rahmen einer befristeten Teilzeittätigkeit. Insoweit sei die vorgesehene Erleichterung der Befristung Teil des Konzepts zur Förderung des gleitenden Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand.

2. In der Anhörung stellten die wissenschaftlichen Institute klar, daß es hinsichtlich zu erwartender Beschäftigungseffekte der angestrebten Maßnahmen für Deutschland keine empirischen Grundlagen gibt. Hierauf wiesen alle Institute übereinstimmend hin. Der Vertreter des Sachverständigenrates betonte, daß der Gesetzentwurf ein Schritt in die richtige Richtung sei, dem auch die Tarifvertragsparteien folgen sollten. Das Institut der Deutschen Wirtschaft hielt es aber für erforderlich, angesichts der hohen Arbeitslosigkeit – gegründet auf der Hypothese, daß eine höhere Flexibilität und eine Entlastung von Lohnkosten zu einer höheren Beschäftigung führen müsse – die vorgesehenen Gesetzesänderungen als „Test“ durchzuführen. Das Problem der Arbeitslosigkeit sei in erster Linie ein Wiederbeschäftigungsproblem. Hierzu trügen, so auch die Vertreter des Sachverständigenrates und des Instituts für Weltwirtschaft, insbesondere auch die Rechtsunsicherheit beim Kündigungsschutz, die im Zusammenhang damit gezahlten hohen Abfindungen, das

hohe Niveau an Abwesenheiten wegen Krankheit und die begrenzten Möglichkeiten zur befristeten Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei. Der Vertreter von Infratest betonte, daß es insbesondere an Erfahrungswerten bei den Kündigungen fehle. Die Heraufsetzung des Schwellenwertes für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes stehe mit dem Gesetzeszweck nicht in Einklang. Er sehe die Gefahr der Herbeiführung eines Zweiklassen-Arbeitsmarkts, also einer Aufteilung des Arbeitsmarkts in gut abgesicherte und gut bezahlte Arbeitnehmer in Großbetrieben und schlecht abgesicherte und gewisser Willkür ausgesetzten Arbeitnehmer in Kleinbetrieben. Der Vertreter der Bundesanstalt für Arbeit schätzte die Wirkungen des Gesetzes so ein, daß die Zahl der unter den Kündigungsschutz fallenden Beschäftigten um etwa 6 % auf 75 % abgesenkt werde. Betroffen seien dann nur noch 16 bis 17 % der Betriebe. Während der Vertreter des WSI betonte, daß es gute Erfahrungen mit den bisherigen Regelungen zur Sozialauswahl gebe und er daher keinen Anlaß sehe, hier genaue Vorschriften zu machen, erklärte der Vertreter des Sachverständigenrates, daß die Rechtsunsicherheit nicht völlig ausgeräumt werden könne, sie werde jedoch durch die Neuregelung reduziert. Dies sei im Augenblick von besonderer Bedeutung. Der Vertreter des WSI befürchtete in Zukunft stärkere innerbetriebliche Konflikte in Kündigungsfällen. Er sah die Beschäftigungseffekte des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 als eher konjunkturell bedingt an. Mit ihm übereinstimmend führte der Vertreter der Bundesanstalt für Arbeit aus, daß der Beschäftigungseffekt recht gering einzustufen sei. In vielen Fällen habe das Gesetz lediglich zu einer Verlängerung der Probezeit geführt. Es bestehe die Gefahr, daß die Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitnehmer bei unsicheren Berufsaussichten sinke. Frauen würden – so auch der Vertreter des Wissenschaftszentrums Berlin – in besonders hohem Maße betroffen. Der Vertreter der Bundesanstalt für Arbeit hielt die beliebige Stückelungsmöglichkeit der befristeten Beschäftigung für nicht hilfreich.

Zur Entgeltfortzahlung räumte der Vertreter des Instituts der Deutschen Wirtschaft ein, daß bei den Krankenkassen nur 3 % Kurzeiterkrankte, 44 % aber über sechs Wochen erkrankt gemeldet seien. Damit würden allerdings nicht alle Kurzeiterkrankungen erfaßt, da nur solche Erkrankungen gemeldet würden, für die eine – in den ersten drei Tagen nicht notwendige – Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werde. Jedoch sei in der gegenwärtigen Lage das Mißbrauchsargument auch weniger bedeutsam als die Notwendigkeit, Nebenkosten einzusparen. Die Absenkung auf 80 % bewege sich in die richtige Richtung. Neben den finanziellen Einsparungen in Höhe von ca. 12 Mio. DM würden die veränderten Rahmenbedingungen auch zu verändertem Verhalten bei Arbeitnehmern führen und der Krankenstand etwas sinken. Dies würde nach Absenkung des Kostenfaktors Arbeit auch Arbeitsplätze schaffen. Es gehe darum, zu einer vernünftigen Aufteilung

des Krankheitsrisikos zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu kommen. Dies unterstrich auch der Vertreter des Sachverständigenrates. Er sah allerdings einen Zusammenhang zwischen den Lohnnebenkosten und den Lohnkosten. Die einen könnten durch Zurückhaltung auf der anderen Seite kompensiert werden. Der Vertreter des Instituts für Weltwirtschaft sah den Krankenstand in Deutschland für weitaus zu hoch an. In Schweden habe eine Maßnahme, wie sie hier angestrebt werde, positive Wirkung gehabt. Er regte allerdings an, neben der Möglichkeit, einen Urlaubstag anrechnen zu lassen, auch noch die Möglichkeit zur Nacharbeit einzuräumen. Der Vertreter des WSI sah die Gefahr, daß die Aktivitäten betrieblicher Sozialpolitik erlahmen würden. Außerdem entstünden 5 % der Kosten in den Betrieben durch die hohe Arbeitslosigkeit. Hier müsse man ansetzen. Schließlich machte er darauf aufmerksam, daß die Kürzung z. B. bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wesentlich höher sei. Dort gehe es darum, von 80 % noch einmal auf 80 % zu kürzen, also insgesamt eine Kürzung von 64 % hinzunehmen. Nicht genommene Krankheitstage führten irgendwann einmal zu längeren Ausfällen wegen einer Verschlechterung des allgemeinen Gesundheitszustandes. Wichtiger für die Unternehmen sei es, ihre Kapazitäten auslasten zu können. Dies werde jedoch nicht durch eine Senkung der Kosten erreicht. Auch der Vertreter des Wissenschaftszentrums Berlin wies auf die Motivationseffekte einer sozial vertretbaren Lohnfortzahlung hin. Der Vertreter des Instituts der Deutschen Wirtschaft erläuterte, daß die tariflichen Regelungen zunächst weiter gelten würden. Es seien daher auf jeden Fall zusätzliche Tarifverhandlungen nötig. Der Vertreter des WSI erläuterte, daß es eigenständige tarifliche Regelungen, ohne daß auf das Entgeltfortzahlungsgesetz bezug genommen werde, in den Bereichen der Deutschen Bahn AG, in der Druckindustrie, im Einzelhandel, in Eisen- und Stahlindustrie, usw. gebe. Die tariflichen Regelungen für etwa 8,5 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer könnten kurzfristig gekündigt werden. Hierdurch verursachte Konflikte müsse man sehen. Eine vernünftige Regelung als die angestrebten Gesetzesänderungen würde darin bestehen, die schon in einigen Tarifverträgen vorkommende Möglichkeit des Ausgleichs von Überstunden über Zeitkonten zu erreichen.

Schließlich wiesen der Vertreter des Instituts der Deutschen Wirtschaft und der Vertreter des Sachverständigenrates darauf hin, daß auch 613 a BGB ein ernstzunehmendes Hindernis bei Betriebsübernahmen darstelle. Hier müsse man an eine neue Regelung denken.

In der Befragungsrunde der Einzelsachverständigen hielt es der Sachverständige Dr. Buchner für dringend notwendig, durch Flexibilisierung des Arbeitsrechts und Behebung der Erstarrung mehr Arbeitsplätze zu schaffen. Mit dem derzeitigen Arbeitsrecht könne man Kündigungen zwar herauszögern, um so schärfer schlage das Ganze aber später zurück. Die Einstellungsfreudigkeit der Un-

ternehmen müsse gesteigert werden. Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 habe zumindest nicht entmutigend gewirkt. Es gehe nicht an, das höchste Lohnniveau und bestes Arbeitsschutzrecht zu koppeln, wenn die entsprechende Leistungsfähigkeit der Wirtschaft nicht da sei. Es müßten auch noch weitere Hemmnisse abgebaut werden. Z. B. müßten die Fristen bei der Geltendmachung des Interessenausgleichs und bei der Anhörung der Arbeitnehmervertretungen kürzer sein. Tendenziell stärke der Gesetzentwurf sogar die Rolle der Betriebsräte durch die eingeschränkte Überprüfbarkeit der Richtlinien für die Sozialauswahl. Es sei anzustreben, die Anwendung des § 613 a BGB auch im Westen wegfallen zu lassen. Dr. Löwisch sah den Gesetzentwurf unter dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgrundsatzes als verfassungsrechtlich unbedenklich an. Ein vernünftiger Arbeitgeber werde aufgrund der Veränderung des Gesetzes keinen Beschäftigungsabbau betreiben. Das Bundesarbeitsgericht habe aber bereits 600 Fälle zum Kündigungsschutzgesetz entschieden. Alle diese müsse die Wirtschaft im Auge behalten, wenn sie zu Kündigungen kommen wolle. Dies behindere die unternehmerische Tätigkeit. Die Frage der Anhebung des Schwellenwertes sei auch nach der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts nur eine numerische Frage. Bei der Sozialauswahl sei auch nach der Gesetzesänderung sichergestellt, daß die Schwerbehinderteneigenschaft nicht unberücksichtigt bleibe. § 19 des Schwerbehindertengesetzes reiche dafür aus. Insgesamt werde alles leichter werden. Die übrigen Einzelsachverständigen zogen die beschäftigungsfördernden Wirkungen des Gesetzes in Zweifel. Dr. Hanau sprach aufgrund des fehlenden Bestandsschutzes für derzeit dem Kündigungsschutzrecht unterfallende Arbeitsverhältnisse von einem „Beschäftigungsabbaugesetz“. Die Bestimmungen des Arbeitsrechts müßten aber nicht so streng bleiben. Dr. Hanau und Dr. Dieterich sahen keinen Zusammenhang zwischen dem Ziel des Gesetzes, Beschäftigung zu fördern, und der Anwendung der verringerten Kündigungsschutzregelungen auf bestehende Arbeitsverträge. Damit würden lediglich Entlassungen leichter. Sachverständiger Nacken bedauerte, daß nach der Gesetzesänderung statt einer vernünftigen Sozialauswahl nur noch betriebliche Nützlichkeitsabwägungen angestellt werden müßten, um eine Kündigung zu rechtfertigen. Die Anwendbarkeit von betrieblichen Richtlinien zur Sozialauswahl trete erst bei über 1 000 Arbeitnehmern ein. Es sei vorzuziehen, dieses in Tarifverträgen zu regeln und diese Regelung dann auch entsprechend zu beurteilen. Dr. Dieterich hob hervor, daß die Gerichte auch bei einer abschließenden Aufzählung der Kriterien für die Sozialauswahl diese nach wie vor verfassungskonform auslegen müßten, wodurch sich die Praxis nicht erheblich ändern werde. Er problematisierte die Bezugnahme des Gesetzes auf Betriebe statt Unternehmen. Damit würden auch bestimmte Servicebetriebe von Großunternehmen von der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes ausgenommen. Übereinstimmend wurde von allen Sachver-

ständigen festgestellt, daß in der Sozialauswahl tatsächlich ein erhebliches Prozeßrisiko liege. Dieses liege aber weniger in der Nennung der Kriterien als in ihrer Gewichtung zueinander. Ein Arbeitsgesetzbuch, wie es seit langem gefordert und bereits auch im Entwurf vorliege, könne zumindest Verbesserungen bringen. Daß Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft würden, stelle nichts Neues gegenüber dem dar, was die Rechtsprechung auch so gehandhabt hätte. Es bestehe die Gefahr, daß angesichts der neuen Regelungen zunächst ein erheblicher Anstieg an Rechtsstreitigkeiten entstehe. Die Unternehmen könnten auch, um Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden, statt dessen ganze Abteilungen schließen. Dr. Dieterich und Dr. Hanau sahen die Anhebung des Schwellenwertes für bestehende Arbeitsverhältnisse und neue Arbeitsverhältnisse für eine Gleichbehandlung ungleicher Sachverhalte an, die zu verfassungsrechtlicher Bedenklichkeit führe. Dr. Dieterich sah verfassungsrechtliche Probleme auch in der Nichtberücksichtigung der Schwerbehinderteneigenschaft. Eine Benachteiligung Älterer wurde nicht gesehen; im Gegenteil bevorzugten zwei der drei genannten Kriterien bei der Sozialauswahl Ältere. Tendenziell seien aber Frauen benachteiligt, da diese in den betroffenen Bereichen in erheblichem Umfang beschäftigt seien. Dr. Mückenberger zog das Fazit, daß sich die vorgeschlagenen Maßnahmen im Abbau von Standards erschöpften. Diese Maßnahmen böten keine sichere Aussicht, das Massenarbeitslosigkeitsproblem anzugehen. Der Weg des Kompromisses, der mit dem Bündnis für Arbeit angegangen worden sei, sei stark in Zweifel gezogen. Man müsse in der Tat vielen Klein- und Mittelbetrieben helfen. Statt mit einem Abbau von arbeitsrechtlichen Vorschriften könne man dies aber auch tun, indem man z. B. Klein- und Mittelbetrieben für ihre Forschungs-, Verteilungs-, Entwicklungs- und Infrastrukturbedürfnisse öffentliche Agenturen zur Seite stelle, die ihnen helfen könnten. Nach seiner Auffassung lägen nach der Gesetzesänderung 85 % aller Arbeitsstätten außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes. Bemessen auf die Beschäftigten wären das 24,6 %. Rechne man hinzu, daß Teilzeitbeschäftigte nur noch pro rata auf den Schwellenwert angerechnet würden, komme man nach seiner Berechnung auf etwa 93 % der Arbeitsstätten und auf etwa 35 % der Beschäftigten. Die Zahl der Betriebe mit einer Betriebsgröße von fünf bis zehn Beschäftigten sei zwischen 1970 und 1987 am stärksten angestiegen. Dort finde man 73 % persönliche Dienstleistungen, 70 % Gesundheitswesen und 63 % Gaststättengewerbe. In diesen Bereichen seien zu 80 % Frauen beschäftigt. Außerdem fänden sich dort die höchsten Teilzeitraten. Dr. Dieterich hielt für problematisch, daß die Regelung zur Entgeltfortzahlung unmittelbar auf tarifliche Vereinbarungen abziele. Es stelle sich die Frage, wie dies mit der Tarifautonomie vereinbar sei. Bei den Rehabilitationsmaßnahmen könne der Arbeitgeber tarifliche Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Anspruch hinaus gingen, durch einseitig gestaltete

Erklärungen in reine Lohnfortzahlungsansprüche umfunktionieren. Dies sei kein Urlaubsanspruch mehr, sondern ein Abbau einer tariflichen Regelung. Dr. Mückenberger hielt die Regelung über die Wartezeit für zweifelhaft, da diese eine rein kostensenkende Maßnahme sei, deren beschäftigungspolitischer Effekt äußerst zweifelhaft sei. In diesem Zusammenhang wies er darauf hin, daß in der europäischen Tradition nicht allein die Frage, wie die Arbeitskraft zu verkaufen sei, über den Standard von Arbeitsschutzrechten entscheiden könne. Vielmehr gebe es ein aus der Menschenwürde herzuleitendes Minimum. Gerade die Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall würden diesen Bereich unmittelbar betreffen. Dr. Hanau nahm die vorsichtige Einschätzung vor, daß zahlreiche Tarifverträge durch das Gesetz unmittelbar betroffen würden, da nach der Rechtsprechung die reine Wiedergabe eines Gesetzestextes in einem Tarifvertrag nur deklaratorische Bedeutung habe. Dann würden auch alle Änderungen des Gesetzes unmittelbar auf den Tarifvertrag durchschlagen.

Bei der Befragung der Arbeitnehmervertreter sprachen diese sich entschieden gegen die beabsichtigten Gesetzesänderungen aus. Die Vertreterin des DGB wollte nicht ausschließen, daß die Heraufsetzung des Schwellenwertes für die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes in dem einen oder anderen Fall eine Einstellung erleichtern werde. Eine Masseneinstellung sei allerdings nicht zu erwarten, weil diese nur dann erfolge, wenn bestimmte Arbeitskräfte gebraucht würden. Zu befürchten sei aber, daß in Zukunft in Betrieben mit unter zehn Beschäftigten willkürlich Entlassungen möglich sein würden. Unter dem Strich sei deshalb mit einem negativen Beschäftigungseffekt zu rechnen. Der Vertreter der IG Bauen – Agrar – Umwelt erläuterte, daß in seinem Bereich mindestens 30 % aller Beschäftigung durch die Erhöhung des Schwellenwertes betroffen würden. Der Vertreter der IG Metall wies die Frage zurück, ob es nicht sinnvoll sei, in einzelnen Fällen Abweichungen nach unten vom Tarifvertrag zu erlauben. Es bedeute eine ungeheure Kraftanstrengung, das Tarifniveau, das nur ein unteres Niveau darstelle, in einer Krisensituation zu halten. Ein Abweichen nach unten werde nur zur zusätzlichen Erpressungssituation führen. Die Vertreterin des DGB hob auch hervor, daß jede Art von größerer Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung und der Arbeitsorganisation in der Regel auf Widerstände im mittleren Management gestoßen sei. Dies werde von vielen Unternehmen bestätigt. Vieles – insbesondere auch die vernünftige Abgeltung von Überstunden – sei schon jetzt zu regeln. Es sei eine Frage der Umsetzung des Möglichen. Der Vertreter des Christlichen Gewerkschaftsbundes warf die Frage auf, was der Gesetzentwurf mit Beschäftigung und Wirtschaft zu tun habe. Er hätte sich gefreut, wenn es eine andere Vorlage gegeben hätte, die auch etwas zum Arbeitsmarkt aussage. Der Vertreter der Deutschen Angestelltengewerkschaft sagte, daß er nirgendwo in den Begründungen zum Gesetz, in den Entwürfen oder sonstigen Papieren schlüs-

sige Argumentationen dafür gefunden habe, daß in einem sozialen marktwirtschaftlichen System die Beschäftigung steige, wenn man die Kündigung erleichtere. Wenn 80 % der deutschen Betriebe in dieser Frage zu einem rechtsfreien Raum erklärt würden, wenn gleichzeitig die soziale Auswahl für den verbleibenden Teil auf drei wesentliche Kategorien beschränkt werde, dann sei eine bedeutende Veränderung der Qualität der Wirtschaftsordnung des Landes festzustellen. Der Vertreter der IG Bauen – Agrar – Umwelt berichtete von seinen Erfahrungen mit dem Tarifvertrag „ganzjährig gesichertes Einkommen“, der durch die Streichung des Schlechtwettergeldes, die die Bundesregierung vorgenommen habe, erforderlich geworden sei. Nach dem ersten Jahr seit dem Abschluß des Tarifvertrages habe man festgestellt, daß eine sehr große Anzahl von Firmen diesen Tarifvertrag nicht anwende. Durch die Anhebung des Schwellenwertes werde es noch in viel höherem Maße dazu kommen, daß die Unternehmen im Vorgriff auf den Winter Beschäftigte entlassen würden. Die Regelungen würden auch dazu beitragen, daß es zu einer Entkernung des deutschen Arbeitsmarktes von heimischen Arbeitnehmern kommen werde. Die Betriebe mit unter fünf Beschäftigten seien bisher eine Marginalie gewesen, weil sie als Baubetrieb nicht mehr existieren könnten. Deswegen sei die Anhebung des Schwellenwertes auf zehn Beschäftigte eine erhebliche qualitative Veränderung. 80 % der Betriebe hätten weniger als 20 Beschäftigte und von diesen 80 % wiederum 40 % unter zehn Beschäftigte. Der Vertreter des Christlichen Gewerkschaftsbundes hielt es für möglich, über die Frage der Abfindungen zu diskutieren, insbesondere im Hinblick auf die Mittelständler. Durch die Veränderung des Kündigungsschutzgesetzes sei aber keine vernünftige Lösung gegeben. Man sei hier auf dem falschen Weg. Die Vertreterin des DGB und der Vertreter der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft unterstrichen, daß die Entgeltfortzahlung weder eine Lohnersatzleistung noch eine Transferleistung seien. Es handele sich um ein tariflich vereinbartes Entgelt. Eine erhebliche Zahl der Beschäftigten, die von den Gesetzänderungen betroffen würden, bewege sich im Bereich relativer Armut. Eine längere Krankheit würde mit einer kürzeren Entgeltfortzahlung, einer Kürzung des Krankengeldes und einer möglichen Einschränkung von Rehabilitationsmaßnahmen verbunden sei. Sie könne sehr schnell dazu führen, daß ein Nettomonatseinkommen investiert werden müsse, um Gesundheit wiederherzustellen und zu erhalten. Dies könnten sich gerade große Familien überhaupt nicht leisten. Es werde also auch eine Tendenz zu einer Zweiklassenmedizin oder einer Zweiklassenrehabilitation geben. Tendenziell würden Arbeitgeber, die in ihrem Interesse im Betrieb präventiven Gesundheitsschutz betrieben, von dieser Verantwortung entlastet. Sie könnten sich künftig auf starken Druck ökonomischer Zwänge verlassen. Insgesamt waren die Arbeitnehmervertreter sich einig, daß das Gesetz das fördere, was es vorgebe, zu bekämpfen.

Bei der Befragung der Arbeitgeberverbände wurde der Gesetzentwurf von allen Vertretern als zumindest Schritt in die richtige Richtung betrachtet. Von der Anhebung des Schwellenwertes würden – so Vertreter des Zentralverbandes des Deutschen Handwerkes – nur ungefähr 18 % der Beschäftigten betroffen sein. Dabei werde bezug genommen auf die Arbeitsstättenzählung 1987. Im Handwerk gebe es so etwas wie ein „hire and fire“-Prinzip nicht. Das erkläre sich aus den Strukturen dieser Betriebe. In diesen Handwerksbetrieben arbeite der Betriebsinhaber eng mit seinen Beschäftigten zusammen. Diese enge Zusammenarbeit führe dazu, daß sich der Chef mehrfach überlege, bevor er jemand an die Luft setze. Die Heraussetzung sei allerdings notwendig, weil sich viele Betriebsinhaber im Moment noch scheuten, über fünf Arbeitnehmer hinaus einzustellen. Der Betriebsinhaber wolle sich nicht von seinen Beschäftigten trennen, müsse aber in konjunkturell schlechten Zeiten diese Möglichkeit haben. Auf genaue Zahlen über den beschäftigungsfördernden Impuls könne man sich allerdings nicht festlegen. Der Vertreter der BDA wies darauf hin, daß die Anzahl der Überstunden von den Branchen abhängig sei. Man habe direkt nach der Schaffung des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 eine Umfrage unter den Mitgliedsunternehmen gemacht, die ergeben habe, daß es zu deutlich mehr Einstellungen durch die erleichterten Beschäftigungs- und Befristungsmöglichkeiten gekommen sei. Es sei aber sehr schwer, eine Prognose für die Zukunft abzugeben. Die Unternehmen seien sicherlich nicht gerne bereit, Überstunden hinzunehmen, denn diese kosteten sehr viel Geld. Die BDA wies darauf hin, daß Beispiele zeigten, daß in vielen Fällen Sanierungen von Betrieben gerade deswegen nicht erfolgreich durchgeführt werden könnten, weil die uneingeschränkte Anwendung des § 613a BGB dazu geführt habe, daß eine klare Rechtslage für die Übernahme von Betrieben und Betriebsteilen nicht in der angemessenen Frist habe geleistet werden können. Außerdem hätten die in den §§ 111 bis 113 des Betriebsverfassungsgesetzes vorgesehenen Verfahren in einigen Fällen der betrieblichen Praxis zu erheblichen Schwierigkeiten und Verzögerungen dringend notwendiger Betriebsänderungen geführt. Von daher sei es erforderlich, dort Erleichterungen für die Unternehmen herbeizuführen. Eine große Zeitverzögerung ergebe sich insbesondere dadurch, daß entgegen dem Gesetzeszweck der Interessenausgleich und der Sozialplan verknüpft werden könnten. Gerade durch die Verknüpfung sei es für den Arbeitgeber meistens erforderlich, das gesamte Interessenausgleichsverfahren abzuwarten. Dies könne sehr langwierig sein. Eine Trennung des Interessenausgleichs vom Sozialplan sei daher wünschenswert. In diesem Zusammenhang sei es auch gut, hier eine Frist einzuführen. Der Vertreter der BDA führte außerdem aus, daß es bei der Lohnfortzahlung nicht darum gehe, Arbeitnehmer zu bestrafen. Notwendig sei es, Lohnnebenkosten zu senken. Nur der Arbeitgeber sei der Garant dafür, daß der Arbeitnehmer sein Besitzstand erhalten könne. Aus diesem Grund müßten bei vier Millio-

nen Arbeitslosen auch die Arbeitgeber mit in die Güterabwägung einbezogen werden. Vom Krankengeld sei auch nur eine Standardsicherung der Arbeitnehmer zu erreichen. Deshalb sei auch eine achtzigprozentige Lohnfortzahlung vertretbar. Bei allen Lohnersatzleistungen, die es gebe, finde man niemals eine Lohnfortzahlung von 100 %. Die Frage, ob die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle im klassischen Sinn eine hundertprozentige Lohnfortzahlung oder ein Surrogat sei, sei sicherlich diskussionswürdig. Der Arbeitgeber könne jedoch nicht die „goldene Kuh“ für den Arbeitnehmer sein. Die Gewerkschaften hätten immer wieder deutlich gemacht, daß sie bei der Lohnfortzahlung nicht zu Zugeständnissen bereit seien. 1956/57 sei im übrigen nicht etwa eine hundertprozentige Lohnfortzahlung erstreikt worden. Vielmehr habe es sich um eine Lohnfortzahlung mit drei Karenztagen und nur mit 90 % des bisherigen Entgelts gehandelt. Davon seien 40 % vom Arbeitgeber und 50 % von der Kasse gezahlt worden. Es seien also nur 65 % vom Arbeitgeber gekommen. Wenn die Gewerkschaften heute aber nicht bereit seien, sich mit den Arbeitgebern an einen Tisch zu setzen, dann sehe man keine Chance, diese von der Bundesregierung geplante Maßnahme umzusetzen. Die BDA spreche sich daher für eine zweiseitig zwingende Regelung aus. Die verfassungsrechtlichen Bedenken, die die Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Überlegung geäußert hätten, durch ein Gesetz die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle parallel zum Pflegeversicherungsgesetz zu verändern, seien nur dadurch verursacht worden, daß diese Verknüpfung als solche verfassungsrechtlich problematisch gewesen sei. Einen Eingriff in die Tarifverträge zum Zwecke der Begrenzung der Entgeltfortzahlung habe man auch damals für verfassungsrechtlich zulässig angesehen. Es sei Aufgabe desjenigen, der das Entgeltfortzahlungsgesetz schaffe, daß er auch den Mißbrauch bekämpfe. Wenn der Gesetzgeber nicht zwingende Regelungen schaffe, sei der gute Wille, der von ihm gezeigt worden sei, ohne jede Wirkung. Die Auswirkungen der Absenkung der Entgeltfortzahlung sei sehr positiv einzuschätzen. Auch hier beschwerten sich Kollegen darüber, daß ein anderer Kollege dauernd fehle und sie Mehrarbeit leisten müßten. Die Produktivität sei in Deutschland im Vergleich zum Ausland heruntergegangen, und trotzdem habe man einen höheren Krankenstand als in fast allen anderen Industrienationen. Nur die Niederlande seien das Land, das noch höher liege. Wer ernste Beschwerden habe, werde auch weiterhin zum Arzt gehen. Auch der Vertreter des Arbeitgeberverbandes Chemie hielt die Absenkung der Lohnnebenkosten durch die Vorschläge der Koalitionen für den richtigen Weg. Bei Mehrarbeit sei nicht daran zu denken, daß es Mehrarbeitszuschläge gebe, sondern daß die Betroffenen mehr Leistung erbringen müssen. Insofern seien die Präventivmaßnahmen, um die man sich in der chemischen Industrie bemühe, gut und zu begrüßen. Mit all diesen Maßnahmen könne man aber die Kosten im internationalen Vergleich nicht deutlich reduzieren. Der Vertreter des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitge-

bereverbände wies darauf hin, daß die IG Metall eine andere Berechnung der Lohnfortzahlung in die Tarifverträge hineingebracht habe. Dies sei aber dann nach einem Dazwischentreten ihres Vorstandes mit so vielen „Haken und Ösen“ versehen worden, daß man darauf nicht zurückkommen könne. Der von den Koalitionsfraktionen vorgeschlagene Weg sei aber sicherlich der einzige, der mit dem Mißbrauch der Entgeltfortzahlung fertig werden könne. Es werde vom Arzt verlangt darüber zu urteilen, ob der Arbeitnehmer für die bestimmte Arbeit, die er zu tun habe, arbeitsunfähig sei. Dies gehe schon deshalb nicht, weil der Arzt die betrieblichen Bedingungen nicht kenne. An der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit seien zwei beteiligt, nämlich der Patient und der Arzt. Beide hätten kein Interesse daran, nicht arbeitsunfähig zu schreiben. Der Einzige, der ein Interesse daran habe, sei der Arbeitgeber. Dieser aber könne nur zuschauen und müsse dann zahlen. Der Vertreter der BDA warnte vor Ausnahmen von der Absenkung der Entgeltfortzahlung. Wenn eine Schädigung des Arbeitnehmers aufgrund der Verhältnisse im Betrieb eintrete, könne man darüber streiten, wer denn nun leistungspflichtig sei. Aus dem Gedanken des Lebensstandardsicherungsprinzips heraus sei es jedoch durchaus gerechtfertigt, daß auch diese Personen nur 80 % bekämen. Wenn man eine Ausnahme mache, könnten „Tausende“ weitere Ansprüche erheben. Es bleibe auch immer noch die Möglichkeit, sich den Ausfall auf den Urlaub anrechnen zu lassen. Angesichts des in Deutschland überproportional langen Urlaubs sei dies keine Ungerechtigkeit.

Bei der Befragung der Vertreter der beiden Kirchen äußerte der Vertreter der katholischen Kirche erhebliche Zweifel daran, daß man Beschäftigungsförderung auf dem Rücken der Familien austragen dürfe. Wenn das vorgesehene Einsparvolumen tatsächlich durchschlage, mache sich das besonders bei den Empfängern unterer und mittlerer Einkommen fest. Dies gelte insbesondere für die Absenkung der Entgeltfortzahlung und für die Fragen des sozialen Kündigungsschutzes. Nur mit den Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge könne man sich einverstanden erklären, wenn man bereit sei, diesen Versuch nötigenfalls auch wieder zurückzunehmen. Wenn man jemand befristet einstellen könne, könne man ihn zwei Jahre lang testen, ob er zur Belegschaft passe. Dann brauche man die Erleichterungen beim Kündigungsschutz auf keinen Fall. Keine Vorbehalte gebe es allerdings auch im Zusammenhang mit der Urlaubsregelung bei Kuren und dergleichen. Unter sozialem Gesichtspunkten sehr zweifelhaft seien aber das neue Kündigungsschutzrecht und die Absenkung der Entgeltfortzahlung. Das Kündigungsschutzrecht sei ein wichtiger Pfeiler der sozialen Marktwirtschaft, auch aus der Sicht der Arbeitgeber. Das gewachsene Prioritätensystem trage dem Rechnung. Die vorgeschlagenen Maßnahmen dagegen seien nicht geeignet, Beschäftigung zu fördern. Besonders Frauen seien in Gefahr, von dem geänderten Kündigungsschutzgesetz überfahren zu werden. Das

Gleiche gelte für die Absenkung der Entgeltfortzahlung. Wenn die Mutter zu Hause bleibe, weil das Kind krank sei, leide die Familie darunter. Wenn die Frau darauf verwiesen werde, einen Urlaubstag zu opfern, müsse sie darunter leiden. Der Vertreter der Evangelischen Kirche Deutschlands sah besondere Probleme bei der Lohnfortzahlung für chronisch Kranke. Es gebe chronisch Kranke, die signifikant am Montag krank würden. Das betreffe insbesondere die Gichtkranken, aber auch chronische Krankheiten, die signifikant in der Nähe einer Entspannungsphase aufträten. Hier müsse man mehr Sensibilität schaffen. Es gebe einen Kreis von „ganz besonderen Verlierern“. Häufig seien sie chronisch krank, verdienten wenig, hätten eine belastende Lebenssituation und vielleicht noch zu pflegende Personen zu Hause. Für solche Menschen werde die Situation ganz besonders schwierig. Andere schwache Gruppen seien beispielsweise alleinerziehende Mütter mit geringem Einkommen und möglicherweise drei Kindern ohne soziales Umfeld, das zur Unterstützung in der Lage sei. Das Gesetz könne so zu Problemen in einem Umfang führen, wie der Gesetzgeber sie nicht beabsichtigt habe.

Wegen der Einzelheiten der Anhörung wird auf die als Ausschußdrucksachen verteilten Stellungnahmen der Sachverständigen und das Stenographische Anhörungsprotokoll verwiesen.

3. Die Vertreterinnen und Vertreter der Koalitionsfraktionen schickten ihren Ausführungen voraus, daß die Politik für Arbeitsplätze für Bundesregierung und Koalition Vorrang habe. Das Programm für mehr Wachstum und Beschäftigung stelle ein geschlossenes Gesamtkonzept zur Schaffung von Arbeitsplätzen dar. Die Menschen in Deutschland spürten, daß Wirtschaft und Gesellschaft durchgreifende Veränderungen brauchten, um wieder mehr Wachstumsdynamik zu ermöglichen. Der Vorsitzende der Arbeitgeberverbände habe erklärt, daß bei Umsetzung aller Gesetzentwürfe der Koalition in den nächsten fünf Jahren 500 000 neue Arbeitsplätze in Deutschland erwartet würden. In Deutschland gebe es die kürzeste Arbeitszeit, den längsten Urlaub und die höchsten Sozialbeiträge im Vergleich zu allen wichtigen Konkurrenzländern. Am Tag der abschließenden Beratungen habe die Süddeutsche Zeitung erst wieder beklagt, daß das starre Tarifkonzept die Schaffung von Arbeitsplätzen behindere. Immer mehr Menschen müßten mit ihrem Arbeitsplatz die Erfolge der Gewerkschaften bezahlen. Die Folge sei, daß Unternehmen in Deutschland, die wettbewerbsfähig bleiben wollten, sich oft gezwungen sähen, Beschäftigung abzubauen. Nur wenn Arbeit wieder bezahlbar sei, werde der Arbeitsplatzabbau gestoppt und würden neue Arbeitsplätze in Deutschland entstehen. Dem Kampf gegen die Arbeitslosigkeit dürfe sich niemand verweigern. Mit der eigenen Argumentation verhindere die Opposition es, daß sie sich den Herausforderungen der Zeit stellen könne. Man brauche eine marktwirtschaftliche Erneuerung, weil man nicht auf einer Insel des Wohlstands in einer Welt leben könne, die immer enger zusammenrücke. Jede Maß-

nahme müsse sich daran messen lassen, ob sie einen Beitrag für neue Arbeitsplätze leiste. An der Substanz aller Sozialgesetze, die Deutschland zum modernsten Industrie- und Sozialstaat gemacht hätten, werde die Umsetzung der Gesetze nichts ändern. Dabei gehe es darum, diesen Sozialstaat so zu reformieren, daß man auch in Zukunft eine sozial gerechte Gesellschaft haben und vor allem neue Arbeitsplätze schaffen könne. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sei ein wesentlicher Bestandteil der stark gestiegenen Lohnzusatzkosten. Auch die Tarifpartner sähen hier Handlungsbedarf. In der gemeinsamen Erklärung von Gewerkschaft und Arbeitgebern beim Bundeskanzler vom 23. Januar 1996 sei vereinbart worden, daß in gemeinsamen Gesprächen auch Möglichkeitsverringern von Fehlzeiten in Betrieben geprüft werden sollten. Die deutsche Wirtschaft werde jährlich mit über 60 Mrd. DM aus Lohnfortzahlungen belastet. Aus diesem Grunde müsse eine Kostenreduzierung bei der Lohnfortzahlung durch Selbstbeteiligung, die auch durch eine Anrechnung von Urlaubstagen erbracht werden könne, erfolgen.

Ihren Entschließungsantrag begründeten die Koalitionsfraktionen wie folgt:

„Die bisher einzige größere Untersuchung über die Auswirkungen des Kündigungsschutzes in der Praxis ist im Auftrag des BMA durch die sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe des Max-Planck-Instituts für ausländisches und internationales Privatrecht im Jahre 1978 durchgeführt worden. Eine erneute umfassende Untersuchung, die auch die Auswirkungen der Neuregelungen berücksichtigt, erscheint erforderlich. Der vorgeschlagene Termin für die Berichtspflicht stimmt mit dem Auslaufen der Regelungen über den erleichterten Abschluß befristeter Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz überein. Er stellt sicher, daß auch die zu den Gesetzesänderungen ergangene Rechtsprechung berücksichtigt werden kann.“

Sie bekräftigten eine Stellungnahme der Bundesregierung zur Absicherung der Arbeitnehmer, die in der freiwilligen Feuerwehr ehrenamtlich tätig sind. Danach gelte folgendes:

„Erleidet ein Arbeitnehmer einen Unfall während eines Einsatzes bei der Freiwilligen Feuerwehr, so erhält er nach der Neuregelung des Entgeltfortzahlungsgesetzes Entgeltfortzahlung in Höhe von 80 % von seinem Arbeitgeber. Die in § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz vorgesehene Ausnahmeregelung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten greift bei dieser ehrenamtlichen Tätigkeit nicht, da die Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 % durch den Arbeitgeber nur in den Fällen vorgesehen ist, in denen das schädigende Ereignis in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht. Gleichwohl entsteht dieser Gruppe von Arbeitnehmern durch die Absenkung der Entgeltfortzahlung im Ergebnis kein finanzieller Nachteil, weil darüber hinausgehende Ansprüche gegenüber der Unfallversicherung bestehen.“

Soweit Personen, die einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung erlitten haben, keinen vollen Lohnersatz von ihrem Arbeitgeber erhalten, haben sie einen Anspruch gegen den Unfallversicherungsträger auf Zahlung von Verletztengeld, mit dem die Lohneinbuße wirtschaftlich weitgehend kompensiert wird. Unterschiede ergeben sich daraus, daß für den Verletzten von diesem Verletztengeldanteil der Arbeitnehmeranteil des Beitrags zur Renten- und zur Arbeitslosenversicherung (z. Z. 12,85 %) abzuführen ist.

Bestimmte Personen, die – wie die freiwilligen Feuerwehrleute – einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit bei einer Tätigkeit im Interesse der Allgemeinheit erlitten haben, erhalten von der gesetzlichen Unfallversicherung ferner sogenannten Mehrleistungen, die zusammen mit dem Verletztengeld zu einer Absicherung führen, die mindestens dem bisherigen Lohn entspricht. Art und Höhe dieser Mehrleistungen sind in den Satzungen der einzelnen Unfallversicherungsträger aufgrund der gesetzlichen Ermächtigung in § 765 RVO – zum Teil unterschiedlich – geregelt. Die vom Bundesverband der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand herausgegebene Mustersatzung sieht u. a. für freiwillige Feuerwehrleute folgende Mehrleistungen vor:

- einen täglichen Betrag von einem Fünfzehntel des Mindestbetrages für das Pflegegeld der gesetzlichen Unfallversicherung (z. Z. 35,27 DM bzw. 28,73 DM [Ost]),
- einen etwaigen Unterschiedsbetrag zwischen dem Verletztengeld und dem entgangenen regelmäßigen Nettoarbeitsentgelt.

Einzelne Unfallversicherungsträger machen die Zahlung von Mehrleistungen davon abhängig, daß die Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen andauert; dies gilt insbesondere für den genannten täglichen festen Betrag."

Die Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU unterstrichen, daß es im Gesetz darum gehe, Hindernisse für Neueinstellungen in den Betrieben aus dem Weg zu räumen. In der Anhörung hätten namhafte wissenschaftliche Institute die beschäftigungsfördernde Tendenz der Gesetze bestätigt. Ohne den Kündigungsschutz einzuschränken, sollten Regelungen präzisiert und klarer gefaßt werden. Dies gelte insbesondere für die Sozialauswahl und die dabei zu berücksichtigenden betrieblichen Notwendigkeiten bei betriebsbedingten Kündigungen. Zu begrüßen sei, daß unabhängig von der Tarifgebundenheit eines Betriebes die Möglichkeit von Vereinbarungen bestehe, bei denen die gerichtliche Kontrolldichte auf die Frage grober Fehlerhaftigkeit beschränkt werde. Durch den eingeführten Bestandsschutz werde es nicht zu vermehrten Entlassungen kommen, sondern es würden Einstellungshemmnisse beseitigt. Es bestehe eine große Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen, die durch die zeitanteilige Berücksichtigung nun vermehrt angeboten werden könnten. Beim Interessenausgleich gebe es kein Recht des Betriebsrates, eine Betriebsauflösung zu verhin-

dern. Anders sehe dies beim Sozialplan aus. Eine gegenseitige Verständigung beider Seiten bleibe auch nach der Einführung der für nötig befundenen Befristung des Verfahrens möglich. Es sei unbefriedigend, daß die Entgeltfortzahlung für Beamte nach einer zwanzigprozentigen Absenkung in den ersten sechs Wochen wieder auf 100 % steige, während die Arbeiter und Angestellten danach nur noch 70 % Krankengeld erhielten. In diesem Gesetz sei die Frage lösbar. Die Situation müsse aber im September im Zusammenhang mit der Diskussion des Versorgungsberichts zu Konsequenzen führen; dies sei eine offene Frage. Auch nach dem Inkrafttreten des Gesetzes und der Kündigung der Tarifverträge habe der Tarifvertrag eine Nachwirkung, die jedoch nicht zwingend, sondern abdingbar sei. Außerdem betreffe sie keine Neueinstellungen. Auch bestehe die Möglichkeit einer Änderungskündigung. Daher müßten beide Seiten ein Interesse an neuen tarifvertraglichen Bestimmungen haben. Eine Aufnahme schwangerer Frauen in die Ausnahmen von Kündigungsschutz habe man in der Koalition ausführlich diskutiert. Im Ergebnis halte man Derartiges aber eher für ein zusätzliches Einstellungshindernis für junge Frauen. Deshalb habe man darauf verzichtet.

Die Mitglieder der Fraktion der F.D.P. vertraten die Ansicht, daß die Verkrustung des deutschen Arbeitsrechtes inzwischen ein Einstellungshindernis darstelle. Insbesondere kleinere Unternehmen könnten die Kosten einer Kündigung infolge der weit verbreiteten Rechtsunsicherheit nicht mehr überschauen. Sie scheuten daher Neueinstellungen und zögen Überstunden vor. Die Entwicklung der vergangenen Jahre habe dazu geführt, daß die Schutzzäune zugunsten von Arbeitsplatzbesitzern immer höher gezogen worden seien. Um so schwieriger sei es für außenstehende Arbeitslose, in diese Schutzräume hineinzukommen. Der Gesetzentwurf solle dazu dienen, insbesondere kleine Unternehmen von den Vorgaben des Kündigungsschutzgesetzes freizustellen. Dies sei durch die Anhebung des Schwellenwerts auf zehn Arbeitnehmer gewährleistet. Bei mehr Flexibilität sei davon auszugehen, daß Neueinstellungen auch erfolgten. Der Vertrauensschutz von drei Jahren für diejenigen, für die heute das Kündigungsschutzgesetz gelte, sei gewährleistet. Die Vertreter der Fraktion der F.D.P. stellten klar, daß dieser Bestandsschutz selbstverständlich dann ende, wenn die Zahl der Arbeitnehmer in den Betrieben den heutigen Schwellenwert von fünf Arbeitnehmern unterschreite. Die Absenkung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sei eine angemessene Maßnahme, um die Arbeitgeber schnell von Kosten zu entlasten. Sie sei von den Sachverständigen in der Anhörung als durchaus angemessen bezeichnet worden. Allerdings sei es notwendig, daß die Tarifpartner die gesetzliche Möglichkeiten der Absenkung der Lohnfortzahlung jetzt auch wirklich ausnutzen. Die Mitglieder der Fraktion der F.D.P. betonten die Bedeutung des Abbaus von Hindernissen für eine die Beschäftigung sichernde wirtschaftliche Betätigung von Unternehmern. Eine

gewisse indirekte – nicht beabsichtigte – frauendiskriminierende Wirkung der Sozialauswahlkriterien sei nicht auszuschließen; dies sei aber in Verbindung damit zu sehen, daß damit gleichzeitig Einstellungshindernisse für Frauen aus dem Weg geräumt würden.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Opposition hielten entgegen, daß das arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz eigentlich „Gesetz zur Beseitigung des Kündigungsschutzes und zur Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall“ heißen müsse. Unternehmerfunktionäre begleiteten die eigentümlichen Versuche der Regierung, die selbst verursachte Unordnung zu beseitigen, mit kaum verhüllter Anerkennung. Was als Sparprogramm vorgelegt werde, heiße nur so. Es sei in Wirklichkeit ein Programm zur Einleitung einer deflationären Wirtschaftsentwicklung zur Stabilisierung sozialer Einseitigkeit und Ungerechtigkeit. Es löse keines der dringenden Probleme, sondern trage dazu bei, daß sich die Probleme verschärften. Im nächsten Jahr werde man vor den gleichen, sich aber immer noch schärfer stellenden Fragen stehen. Das Programm stehe nicht in der Tradition von Ludwig Erhard, sondern in der von Heinrich Brüning. Die Koalitionsfraktionen gäben vor, sie wollten mit dem Gesetz helfen, Arbeitsplätze zu schaffen. Die Regierung, in deren Amtszeit sich das Defizit an Arbeitsplätzen fast verfünffacht habe, verspreche neue Arbeitsplätze durch Fortführung und Intensivierung einer Politik, die das Defizit erst heraufbeschworen habe. Von der Abschaffung des Kündigungsschutzes für Betriebe mit bis zu zehn Vollzeitkräften würden nach Schätzungen zwischen acht und zwölf Millionen Menschen betroffen. Denn Teilzeitkräfte würden dabei anteilmäßig berücksichtigt, was nichts anderes heiße, als daß es etwa auch in Betrieben mit bis zu zwanzig Halbzeit- oder 33 Drittel-Zeit-Beschäftigten künftig keinen Kündigungsschutz mehr geben werde. Dabei sei der Kündigungsschutz ein Recht, das selbst in einem „Sozialstaat auf Primitivniveau“ eigentlich eine Selbstverständlichkeit sei. Nach der Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall um 20 % bekomme der kranke Arbeitnehmer zukünftig beispielsweise statt 3 500 DM nur noch 2 800 DM im Monat. Damit würden in der Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung durch die Beitragsausfälle erhebliche Löcher gerissen. Vor allem stelle sich die Frage, wieviel Arbeitsplätze dadurch geschaffen werden sollten.

Die Mitglieder der Fraktion der SPD bekräftigten, daß die Koalition statt eines Bündnisses für Arbeit ein Bündnis gegen die Arbeit vorlege, gegen die soziale Gerechtigkeit. Die CDU habe damit ihren Charakter als soziale Volkspartei aufgegeben. Die Bundesrepublik Deutschland brauche die Bewahrung des sozialen Konsenses. Es brauche die Entfaltung seiner wirtschaftlichen Stärke. Die Vorstellungen der Koalition seien das Gegenteil davon. Es stelle sich die Frage, wie die Koalition antworten werde, wenn die Arbeitgeber im nächsten Jahr sagten, daß die Maßnahmen ihnen noch nicht

reichten, daß man noch mehr brauche. Dann könne die Koalition eigentlich nicht mehr anders als weiter nachzugeben und diese Republik sozialstaatlich ins vorige Jahrhundert zurückzuführen. Die Löhne der aktiven Arbeitnehmer müßten stärker steigen als es heute der Fall sei, weil dies ein wesentlicher Schritt zur Lösung des Beschäftigungsproblems sei. Die Bundesregierung habe die Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren zu „Melkkühen“ der Finanzierung der Deutschen Einheit gemacht, aber alle anderen geschont. Das Sparprogramm schöpfe selbst diejenige Kaufkraft zulasten der normalen und der unteren Einkommen ab, die dringends zur Belebung der Binnenfrage in Deutschland gebraucht werde. Die Wirtschaftsforschungsinstitute in Deutschland hätten ausgeführt, daß der Staat mit seiner prozyklischen Politik den Abschwung verstärke und damit am Ende der Staatshaushalt auch nicht saniert sei. Der ehemalige Reichskanzler Brüning habe Anfang der 30er Jahre eine Arbeitslosigkeit von vier Millionen im Deutschen Reich vorgefunden und versucht, die Probleme mit einer rigiden Sparpolitik zulasten der Bezieher niedriger Einkommen zu lösen. Das Ergebnis sei 1932 nicht mehr vier Millionen, sondern sechs Millionen Arbeitslose und damit der soziale Anfang vom politischen Ende der Weimarer Republik gewesen. Die Koalition spiele mutwillig mit dem sozialen Zusammenhalt in der Bundesrepublik Deutschland. In den Vorschriften über den Interessenausgleich, die erst durch Änderungsanträge der Koalition in die Ausschußberatungen hineingeraten seien, werde massiv in die Betriebsratsrechte eingegriffen. Es gehe der Koalition offenbar darum, den Betriebsrat nur noch als Sozialkasse des Unternehmens zu sehen und ihn seiner unternehmerisch-mitgestaltenden Aufgaben zu berauben. Im übrigen könne niemand leugnen, daß durch die Absichten der Koalition in ganz besonders hohem Maße wiederum Frauen betroffen seien. Im übrigen erläutern sie den vorgelegten Entschließungsantrag.

Auch die Mitglieder der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN stellten heraus, daß die Bundesregierung seit 1982 die Belastung der Unternehmensgewinne mit direkten Steuern insgesamt um die Hälfte gesenkt habe. Bei den Arbeitnehmern hingegen sei die Steuerbelastung des Einkommens im gleichen Zeitraum erheblich angestiegen. Auf diese Art und Weise habe die Regierung Milliarden DM verschenkt und Arbeitslosigkeit generiert. Diese Politik finde in dem vorgelegten Gesetzentwurf ihre Fortsetzung und verschärfe die Krise. Die Antwort der Koalition auf die fehlenden sechs Millionen Arbeitsplätze sei der Abbau von Arbeitnehmerrechten. Durch die Aushebelung des Kündigungsschutzes entstünden keine neuen Arbeitsplätze. Dadurch gebe es weder mehr Aufträge, noch machten die Firmen mehr Umsatz und beschäftigten deshalb mehr Menschen. Ein Drittel der Beschäftigten werden der Willkür von Unternehmensentscheidungen ausgeliefert. Dabei sähen 84 % aller befragten Handelsbetriebe in dem Bereich von fünf Beschäftigten kein Beschäfti-

gungshindernis. Ähnlich sei es mit den Kürzungen bei der Lohnfortzahlung. In vielen Betrieben sei der Krankenstand durch eine intelligente Arbeitsorganisation zurückgegangen. Die Beschäftigten würden dafür bestraft, wenn sie krank würden. Je schwerer die Krankheit sei, desto höher die Strafe. Der richtige Weg liege in ihren Vorstellungen, nämlich einem ökologischen Umbau, einer Umverteilung der Arbeit durch eine Arbeitszeitverkürzung und einer Teilzeittoffensive, die Beibehaltung der Vermögens- und die Vereinfachung der Erbschaftssteuer sowie eine Einkommenssteuerreform.

Die Mitglieder der Gruppe der PDS erklärten, die Koalition und die Bundesregierung nähmen drastische Einschnitte bei den sozialen Standards dieser Gesellschaft vor. Dies komme der Aufkündigung des seit 1949 bestehenden Sozialstaatskompromisses gleich. Es gebe geeignete Maßnahmen, wenn man die Massenarbeitslosigkeit bekämpfen wolle. Man müsse über Arbeitszeitverkürzungen und über Überstundenabbau nachdenken. Man müsse auch darüber nachdenken, wie man Lohnnebenkosten anders verteile. Der Koalition gehe es nur um eine Politik für Besserverdienende, Vermögende und Reiche. Die Reduzierung der Lohnfortzahlung werde bei den Unternehmen 12 Mrd. DM einsparen. Diese 12 Mrd. DM fehlten dann an Kaufkraft und Binnennachfrage. Dies koste in etwa 60 000 Arbeitsplätze. Alle Sparvorschläge der Bundesregierung zusammengenommen bewirkten eine Reduzierung von Kaufkraft und Nachfrage, die in etwa den Verlust von 500 000 Arbeitsplätze ausmache. Entgegen seinem Anliegen werde das vorgelegte Programm zur weiteren Steigerung der Massenarbeitslosigkeit beitragen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1

Der Entwurf sieht vor, daß in Betriebsvereinbarungen festgelegte Richtlinien über die Sozialauswahl vom Gericht nur auf grobe Fehlerhaftigkeit hin überprüft werden können. Entsprechend einer Anregung in der Sachverständigenanhörung sollen auch Regelungen in Auswahlrichtlinien in die Regelung einbezogen werden. Der eingeschränkten gerichtlichen Überprüfbarkeit sollen auch Auswahlrichtlinien unterliegen, die von Arbeitgebern in Betrieben und Verwaltungen ohne Betriebs- oder Personalrat mit vorheriger Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der Arbeitnehmer erlassen werden. Dies soll für Kündigungen gelten, die sechs Monate nach Erlaß der Richtlinie ausgesprochen werden. Damit soll auch für betriebsratslose Betriebe und personalratslose Verwaltungen größere Rechtssicherheit bei betriebsbedingten Kündigungen erreicht werden.

Zu Nummer 2 Buchstabe c

Durch die Regelung wird erreicht, daß Arbeitnehmer in Betrieben, die durch die Anhebung des Schwellenwertes und/oder durch die anteilige Berücksichtigung Teilzeitbeschäftigter beim Schwellenwert aus dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen, aus sozialpolitischen Gründen für eine Übergangszeit von drei Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes ihre bisherige kündigungrechtliche Stellung behalten. Dabei sollen die geänderten Regelungen über die Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 bis 5 des Kündigungsschutzgesetzes) Anwendung finden.

Zu Artikel 3

Zu Nummer 2

Durch die Änderung werden

- Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten von der Absenkung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausgenommen,
- wird die Anrechnung auf den Erholungsurlaub aus Gründen der Übersichtlichkeit in einer eigenständigen Vorschrift geregelt.

Zu Buchstabe a

Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle, die im Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit des Arbeitnehmers stehen und für die der Arbeitgeber deshalb einzustehen hat, werden von der Absenkung der Entgeltfortzahlung auf 80 % ausgenommen. Im Fall des Arbeitsunfalls hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von 100 % nur gegen den Arbeitgeber, bei dem der Arbeitsunfall eingetreten ist. Bei Berufskrankheiten erfolgt diese Einschränkung nicht, weil im allgemeinen die Ursachen für diese Erkrankung nicht einem bestimmten Arbeitsverhältnis zugeordnet werden können.

Die Ausnahmeregelung für Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle macht aus Gründen der Verständlichkeit eine Änderung des § 4 erforderlich. Aus demselben Grund ist es geboten, den Sachkomplex der Anrechnung auf den Erholungsurlaub in einem eigenständigen § 4 a zu regeln, um der Praxis eine klare und überschaubare Vorschrift zur Verfügung zu stellen. Der Inhalt der Anrechnungsmöglichkeit bleibt durch die systematische Umstellung unberührt.

Zu Buchstabe b

Der neu eingefügte Absatz 1 a enthält inhaltlich die bisherigen Regelungen des § 4 Abs. 1 Satz 2 und 3. Die Änderung am Ende des Satzes 3 dient der Klarstellung, daß § 4 Abs. 1 Satz 3 lediglich die Berechnung der Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts betrifft. Diese Klarstellung ist angezeigt, weil in der Sachverständigenanhörung die Auffassung vertreten wurde, daß der bestehende § 4 Abs. 1 Satz 3 als eigenständige Anspruchsgrundlage verstanden werden kann.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung zu Buchstabe b.

Zu Nummer 2 a

Wie in der Begründung zu 1. dargelegt, regelt § 4 a – ohne inhaltliche Änderung gegenüber Artikel 3 Nr. 2 Buchstabe b des Gesetzentwurfs – die Möglichkeit des Arbeitnehmers, Krankheitstage auf den Erholungsurlaub anzurechnen.

Die Änderungen in Absatz 1 Satz 1 und 5 sowie in den Absätzen 2 und 3 sind redaktioneller Art.

Der Gesetzentwurf geht in seiner Konzeption davon aus, daß es sich bei der Möglichkeit des Arbeitnehmers, Krankheitstage auf den Erholungsurlaub anzurechnen, nicht um einen Verzicht auf Erholungsurlaub handelt. In der Sachverständigenanhörung ist demgegenüber die Auffassung vertreten worden, daß die Wahlmöglichkeit auch als Verzicht, der nach § 4 Abs. 4 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes grundsätzlich nicht zulässig ist, verstanden werden kann. Um ein rechtliches Risiko auszuschließen, stellt die Änderung in Absatz 1 Satz 6 klar, daß das grundsätzliche Verichtsverbot des § 4 Abs. 4 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes der Möglichkeit des Arbeitnehmers, Krankheitstage auf den Erholungsurlaub anzurechnen, nicht entgegensteht.

Zu Nummer 3

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 4

Redaktionelle Änderung.

Zu Artikel 4

Einer Anregung aus der Sachverständigenanhörung folgend, soll die Unwirksamkeit einer Befristungsabrede nicht nur durch eine Feststellungsklage innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende der Befristung geltend gemacht werden können. Die Dreiwochenfrist soll auch gewahrt werden können, wenn innerhalb dieser Frist aus anderen Gründen auf dem Klagewege geltend gemacht wird, daß eine wirksame Befristung nicht vorliegt, etwa durch eine Lohnklage. Deshalb soll auch § 6 des Kündigungsschutzgesetzes, der diesen Sachverhalt im Falle einer Kündigung regelt, entsprechende Anwendung finden. Durch die entsprechende Anwendung des § 7 des Kündigungsschutzgesetzes soll klargestellt werden, daß bei nicht rechtzeitiger Geltendmachung der Rechtsunwirksamkeit einer Befristungsabrede die Befristung als von Anfang an rechtswirksam gilt. Dies dient der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit.

Zu Artikel 4 a (neu)

Die Ergänzung dient der Verfahrensbeschleunigung bei Betriebsänderungen. Dazu wird für das gesamte Interessenausgleichsverfahren (Beratung, Hinzuziehung des Präsidenten des Landesarbeitsamtes als Vermittler und Anrufung der Einigungsstelle) eine

Höchstdauer von zwei Monaten festgelegt, die bis zu einem weiteren Monat überschritten werden kann, wenn die Einigungsstelle in der zweiten Hälfte der Frist angerufen wird. Kommt nach Beginn der Beratungen oder schriftlicher Aufforderung zur Aufnahme der Beratungen innerhalb der genannten Fristen ein Interessenausgleich nach § 112 Abs. 2 und 3 nicht zustande, obwohl der Unternehmer den Betriebsrat zuvor über die geplante Betriebsänderung rechtzeitig und umfassend unterrichtet hat, so hat der Unternehmer den Versuch des Interessenausgleichs unternommen. Der Unternehmer kann dann die geplante Betriebsänderung durchführen, ohne daß ihn die Sanktion des Nachteilsausgleichs entsprechend § 113 Abs. 1 und 2 trifft. Das Recht des Betriebsrats, im Rahmen eines Sozialplans zum Ausgleich oder zur Milderung der den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile mitzubestimmen, bleibt unberührt.

Zu Artikel 5

Der Übergang der Arbeitsverhältnisse nach § 613a BGB kann in Verbindung mit der bei Kündigungsschutzklagen der Arbeitnehmer auftretenden Unsicherheit die Übernahme und Sanierung von Unternehmen erschweren. Der Gesetzgeber hat deshalb in der Insolvenzordnung Maßnahmen zum Kündigungsrecht vorgesehen, die diese negativen Folgen des § 613a BGB im Konkurs beseitigen oder zumindest abmildern. Angesichts der wirtschaftlichen Eckdaten, insbesondere vor dem Hintergrund einer beständigen Zunahme der Insolvenzen, ist im Interesse der Erleichterung von Betriebsveräußerungen, die oftmals die einzige Chance der Erhaltung eines Betriebes oder Betriebsteils im Konkurs darstellen, eine Übergangsregelung zur Anwendung der genannten Regelungen vor dem Inkrafttreten der Insolvenzordnung geboten. Dies dient der Erhaltung von Arbeitsplätzen.

Die arbeitsrechtlichen Vorschriften der Insolvenzordnung enthalten eine in sich geschlossene Regelung. § 125 der Insolvenzordnung muß deshalb trotz der weitgehenden Inhaltsgleichheit mit § 1 Abs. 5 (neu) des Kündigungsschutzgesetzes erhalten bleiben.

Zu Artikel 7

Die Regelung entspricht inhaltlich der (neu eingefügten) Übergangsregelung in § 23 Abs. 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes (vgl. die Änderung zu Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe c). Sie sichert für drei Jahre den kündigungrechtlichen Besitzstand der zum Wehrdienst einberufenen Arbeitnehmer.

Zu Artikel 7 a (neu)

Durch die anteilige Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten bei in der Regelung, die Kleinbetriebe von der Dokumentationspflicht grundsätzlich ausnimmt, wird sichergestellt, daß die Einstellung von Teilzeitkräften nicht behindert wird. Die Regelung schreibt im Interesse einer praktikablen Handhabung die Pro-

zentsätze für die Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung pauschal vor.

Zu Artikel 7 b (neu)

Durch die anteilige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei der Bildung des Arbeitsausschusses wird sichergestellt, daß die Einstellung von Teilzeitkräften nicht behindert wird. Die Regelung schreibt

im Interesse einer praktikablen Handhabung die Prozentsätze für die Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung pauschal vor.

Zu Artikel 10

Insbesondere wegen der Änderungen im Bereich der Entgeltfortzahlung soll das Gesetz mit Beginn eines Kalendermonats in Kraft treten.