

24. 08. 84

AS – Fz – R – Wi

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985)

A. Zielsetzung

Ziel des Gesetzentwurfs ist es, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Dazu sind Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht vorgesehen. Allen Einzelvorschlägen liegt der Gedanke zugrunde, die seit längerem bestehende schwierige Beschäftigungslage zu verbessern. Dem entspricht es auch, daß wesentliche Regelungen des Entwurfs zeitlich befristet sind. Der Gesetzentwurf ist Teil einer politischen Gesamtstrategie zur Verbesserung der Beschäftigungslage.

B. Lösung

Folgende Einzelregelungen sind vorgesehen:

- Erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge mit Arbeitslosen bis Ende 1991.
- Arbeitsrechtliche Regelungen zur Teilzeitarbeit.
- Änderung der Sozialplanregelung des Betriebsverfassungsgesetzes.
- Erweiterung des Ausgleichsverfahrens für kleinere Unternehmen bei der Lohnfortzahlung.
- Unentgeltliche Ausbildungsstellenvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit bis Ende 1991.
- Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.
- Längere Arbeitnehmerüberlassung bis Ende 1991.
- Schärfere Bestrafung bei illegaler Ausländerbeschäftigung.

Fristablauf: 05. 10. 84

- Erweiterung der beitragsrechtlichen Begünstigung des Alleinhandwerkers bei der Ausbildung von Lehrlingen.
- Klarstellung im Kündigungsschutzgesetz für Saisonbetriebe (Baugewerbe).
- Auflockerung der Dreijahresfrist bei Kassenkuren.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

Durch den Gesetzentwurf werden keine nennenswerten Kosten verursacht.

Der Gesetzentwurf wird sich auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, nicht nennenswert auswirken. Auf die Preisgestaltung bei Einzelpreisen können die Entlastungen der Unternehmen einen stabilisierenden Einfluß haben.

24. 08. 84

AS – Fz – R – Wi

**Gesetzentwurf
der Bundesregierung**

Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985)

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
14 (32) — 804 12 — B1 102/84

Bonn, den 24. August 1984

An den Herrn
Präsidenten des Bundesrates

Hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985

mit Begründung und Vorblatt.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Der Stellvertreter des Bundeskanzlers
Genscher

Fristablauf: 05. 10. 84

Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985)

Inhaltsübersicht

	Seite
Artikel 1 Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung	6
Artikel 2 Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes	7
Artikel 3 Änderung des Kündigungsschutzgesetzes	8
Artikel 4 Änderung des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten	8
Artikel 5 Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes	8
Artikel 6 Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes	9
Artikel 7 Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes	9
Artikel 8 Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes	10
Artikel 9 Änderung der Reichsversicherungsordnung	11
Artikel 10 Änderung des Angestelltenversicherungsgesetzes	12
Artikel 11 Änderung des Reichsknappschaftsgesetzes	12
Artikel 12 Änderung des Handwerkerversicherungsgesetzes	12
Artikel 13 Änderung des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte	12
Artikel 14 Berlin-Klausel	13
Artikel 15 Inkrafttreten	13

Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1**Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung****ERSTER ABSCHNITT****Erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge****§ 1**

(1) Vom 1. Januar 1985 bis zum 31. Dezember 1991 ist es zulässig, die einmalige Befristung eines Arbeitsvertrages bis zur Dauer eines Jahres zu vereinbaren, wenn

1. der Arbeitsvertrag mit einem arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer abgeschlossen wird oder
2. der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluß an die Berufsausbildung nur vorübergehend weiterbeschäftigt werden kann, weil kein Arbeitsplatz für einen unbefristet einzustellenden Arbeitnehmer zur Verfügung steht.

(2) Die Dauer, bis zu der unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden kann, verlängert sich auf zwei Jahre, wenn

1. der Arbeitgeber seit höchstens sechs Monaten eine Erwerbstätigkeit aufgenommen hat, die nach § 138 der Abgabenordnung dem Finanzamt mitzuteilen ist und
2. bei dem Arbeitgeber zwanzig oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten tätig sind.

ZWEITER ABSCHNITT**Teilzeitarbeit****§ 2****Verbot der unterschiedlichen Behandlung**

(1) Der Arbeitgeber darf einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, daß sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

(2) Teilzeitbeschäftigt sind die Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als

die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist die regelmäßige Arbeitszeit maßgeblich, die im Jahresdurchschnitt auf eine Woche entfällt.

§ 3**Veränderung von Dauer oder Lage der Arbeitszeit**

Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm gegenüber den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder Lage seiner Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu unterrichten, die in dem Betrieb besetzt werden sollen. Die Unterrichtung kann durch Aushang erfolgen.

§ 4**Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall**

(1) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, daß Dauer oder Lage der Arbeitszeit des Arbeitnehmers an den Arbeitsanfall angepaßt wird, so ist der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn ihm der Arbeitgeber die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im voraus mitteilt.

(2) Ist in der Vereinbarung über die Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall die tägliche Dauer der Arbeitszeit nicht festgelegt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden zur Arbeitsleistung in Anspruch zu nehmen.

(3) Die Absätze 1 und 2 sind nicht anzuwenden, wenn die nach Dauer und Lage festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers mindestens die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs beträgt.

§ 5**Arbeitsplatzteilung**

(1) Vereinbart der Arbeitgeber mit zwei oder mehr Arbeitnehmern, daß diese sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung), so sind bei Ausfall eines Arbeitnehmers die anderen in die Arbeitsplatzteilung einbezogenen Arbeitnehmer zu seiner Vertretung nur auf Grund einer für den einzelnen Vertretungsfall geschlossenen Vereinbarung verpflichtet. Abweichend von Satz 1 kann die Pflicht zur Vertretung über den einzelnen Vertretungsfall hinaus vorab vereinbart werden für den Ausfall eines Arbeitnehmers aufgrund von

1. Krankheit,

2. Erholungsurlaub,
 3. Weiterbildung,
 4. anderen in der Person des zu vertretenden Arbeitnehmers liegenden Verhinderungsgründen,
- soweit eine Vertretung dem Arbeitnehmer im Einzelfall zumutbar ist.

(2) Im Falle einer Arbeitsplatzteilung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber wegen des Ausscheidens eines anderen Arbeitnehmers aus der Arbeitsplatzteilung unwirksam. Das Recht zur Änderungskündigung wegen des Ausscheidens eines anderen Arbeitnehmers aus der Arbeitsplatzteilung und zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(3) Die Absätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn sich Gruppen von Arbeitnehmern auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln, ohne daß eine Arbeitsplatzteilung im Sinne des Absatzes 1 vorliegt.

§ 6

Vorrang des Tarifvertrages

(1) Von den Vorschriften dieses Abschnitts kann auch zuungunsten des Arbeitnehmers durch Tarifvertrag abgewichen werden.

(2) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Absatz 1 gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn die Anwendung der für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen des Tarifvertrages zwischen ihnen vereinbart ist. Enthält ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst abweichende Bestimmungen nach Absatz 1, so gelten diese Bestimmungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist und die Arbeitgeber überwiegend öffentliche Mittel erhalten.

(3) Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können in ihren Regelungen von den Vorschriften dieses Abschnitts abweichen.

DRITTER ABSCHNITT

Schlußvorschrift

§ 7

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 2

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13), zuletzt geändert durch Artikel 238 des Gesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469), wird wie folgt geändert:

1. § 112 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 4 wird wie folgt gefaßt:

„(4) Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

b) Nach Absatz 4 wird angefügt:

„(5) Die Einigungsstelle hat bei ihrer Entscheidung nach Absatz 4 sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten. Dabei hat die Einigungsstelle sich im Rahmen billigen Ermessens insbesondere von folgenden Grundsätzen leiten zu lassen:

1. Sie soll beim Ausgleich oder bei der Milderung wirtschaftlicher Nachteile, insbesondere durch Einkommensminderung, Wegfall von Sonderleistungen oder Verlust von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung, Umzugskosten oder erhöhte Fahrtkosten, Leistungen vorsehen, die in der Regel den Gegebenheiten des Einzelfalles Rechnung tragen.
2. Sie hat die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Sie soll Arbeitnehmer von Leistungen ausschließen, die in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder eines zum Konzern gehörenden Unternehmens weiterbeschäftigt werden können und die Weiterbeschäftigung ablehnen; die mögliche Weiterbeschäftigung an einem anderen Ort begründet für sich allein nicht die Unzumutbarkeit.
3. Sie hat bei der Bemessung des Gesamtbeitrages der Sozialplanleistungen darauf zu achten, daß der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden.“

2. Nach § 112 wird eingefügt:

„§ 112 a

Erzwingbarer Sozialplan bei Personalabbau, Neugründungen

(1) Besteht eine geplante Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 allein in der Ent-

lassung von Arbeitnehmern, so findet § 112 Abs. 4 und 5 nur Anwendung, wenn

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern 20 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 6 Arbeitnehmer,
2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 250 Arbeitnehmern 20 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mindestens 37 Arbeitnehmer,
3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 250 und weniger als 500 Arbeitnehmern 15 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mindestens 60 Arbeitnehmer,
4. in Betrieben mit mindestens 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 60 Arbeitnehmer

aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden sollen. Als Entlassung gilt auch das vom Arbeitgeber aus Gründen der Betriebsänderung veranlaßte Ausscheiden von Arbeitnehmern aufgrund von Aufhebungsverträgen.

(2) § 112 Abs. 4 und 5 findet keine Anwendung auf Betriebe eines Unternehmens in den ersten vier Jahren nach seiner Gründung. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung dem Finanzamt mitzuteilen ist.“

Artikel 3

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. April 1978 (BGBl. I S. 550), wird wie folgt geändert:

1. In § 22 Abs. 2 wird vor Satz 1 eingefügt:

„Keine Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe sind Betriebe des Baugewerbes, in denen die ganzjährige Beschäftigung gemäß § 76 Abs. 2 des Arbeitsförderungsgesetzes gefördert wird.“

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

a) In Satz 2 wird das Wort „Lehrlinge“ durch die Worte „zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten“ ersetzt.

b) Es werden folgende Sätze 3 und 4 angefügt:
„Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 sind nur Arbeitnehmer zu berücksichtigen, deren regel-

mäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden übersteigt. Satz 3 berührt nicht die Rechtsstellung der Arbeitnehmer, die am 1. Januar 1985 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und gegenüber ihrem Arbeitgeber Rechte aus Satz 2 in Verbindung mit dem Ersten Abschnitt dieses Gesetzes herleiten könnten.“

3. Nach § 25 wird eingefügt:

„§ 25 a

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.“

Artikel 4

Änderung des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten

§ 2 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-1, veröffentlichten bereinigten Fassung wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „Lehrlinge“ durch die Worte „zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten“ ersetzt.

2. In Absatz 1 wird angefügt:

„Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Angestellten nach Satz 1 sind nur Angestellte zu berücksichtigen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden übersteigt. Satz 4 berührt nicht die Rechtsstellung der Angestellten, die am 1. Januar 1985 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und gegenüber ihrem Arbeitgeber Rechte aus den Sätzen 1 bis 3 herleiten könnten.“

Artikel 5

Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes

(1) § 2 Abs. 3 des Arbeitsplatzschutzgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. April 1980 (BGBl. I S. 425), das zuletzt durch Gesetz vom 17. Juli 1984 (BGBl. I S. 943) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Satz 2 wird das Wort „Auszubildenden“ durch die Worte „zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten“ ersetzt.

2. Nach Satz 2 wird eingefügt:

„Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 sind nur Arbeitnehmer zu berücksichtigen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich

45 Stunden übersteigt. Satz 3 berührt nicht die Rechtsstellung der Arbeitnehmer, die am 1. Januar 1985 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und gegenüber ihrem Arbeitgeber Rechte aus Satz 2 herleiten könnten.“

(2) Absatz 1 gilt nicht im Land Berlin.

Artikel 6

Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes

Das Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 15. Dezember 1979 (BGBl. I S. 2241), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 5 werden die Worte „Dieses Gesetzes“ durch die Worte „Der Erste Abschnitt dieses Gesetzes“ ersetzt.
2. § 10 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 werden nach dem Wort „Arbeitsentgelts“ die Worte „und der nach § 12 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b des Berufsbildungsgesetzes an Auszubildende fortgezählten Vergütung“ eingefügt.
 - b) In Absatz 2 wird angefügt:

„Bei der Errechnung der Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer bleiben Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis, in dem die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich fünfundvierzig Stunden nicht übersteigt, sowie Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes außer Ansatz. Arbeitnehmer, die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als zwanzig Stunden zu leisten haben, werden mit 0,5 und diejenigen, die nicht mehr als dreißig Stunden zu leisten haben, mit 0,75 angesetzt.“
 - c) In Absatz 3 werden nach dem Wort „Arbeiter“ die Worte „oder Auszubildende“ eingefügt.
 - d) In Absatz 4 werden nach dem Wort „Arbeiter“ die Worte „oder Vergütung nach § 12 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b des Berufsbildungsgesetzes an den Auszubildenden“ eingefügt.
3. § 16 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 werden in Nummer 3 der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummern angefügt:
 - „4. die in § 10 Abs. 1 genannte Zahl von zwanzig Arbeitnehmern bis auf dreißig heraufsetzen,
 5. für die am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach § 10 teilnehmenden Ar-

beitgeber den Erstattungsanspruch erstrecken auf

- a) den vom Arbeitgeber nach § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlten Zuschuß zum Mutterschaftsgeld,
- b) das vom Arbeitgeber nach § 11 des Mutterschutzgesetzes gezahlte Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten.

In diesen Fällen ist die Umlage auch nach dem Entgelt festzusetzen, nach dem die Beiträge zu den gesetzlichen Rentenversicherungen für die im Betrieb beschäftigten Angestellten bemessen werden oder bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu bemessen wären.“

4. Nach § 19 wird angefügt:

„§ 20

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.“

Artikel 7

Änderung des Arbeitsförderungs-gesetzes

Das Arbeitsförderungs-gesetz vom 25. Juni 1969 (BGBl. I S. 582), zuletzt geändert durch Artikel 3 Abs. 2 des Gesetzes vom 27. Juli 1984 (BGBl. I S. 1029), wird wie folgt geändert:

1. In § 4 wird der Nebensatz wie folgt gefaßt:

„soweit in § 18 Abs. 1 Satz 2, § 23 Abs. 1 und § 29 Abs. 4 nichts anderes bestimmt ist.“
2. Dem § 29 wird angefügt:

„(4) § 23 gilt für die unentgeltliche Vermittlung in berufliche Ausbildungsstellen entsprechend. Ein Auftrag zur Vermittlung in Ausbildungsstellen kann auch auf alle noch nicht untergebrachten Bewerber erstreckt und für einen kürzeren Zeitraum als ein Jahr erteilt werden, wenn die Vermittlung in Ausbildungsstellen im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen ausgeübt werden soll; bei einem Auftrag mit einer Dauer bis zu sechs Monaten kann die Bundesanstalt von einer Anhörung der beteiligten Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer absehen.“
3. In § 91 Absatz 3 Nr. 4 wird der Punkt gestrichen und folgender Satzteil angefügt:

„oder der Erhaltung oder Verbesserung der Umwelt zu dienen.“

4. § 94 Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Der Zuschuß soll mindestens sechzig vom Hundert des tariflichen oder, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, des für vergleichbare Beschäftigten ortsüblichen Arbeitsentgelts betragen; er soll achtzig vom Hundert des Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Der Zuschuß wird nur für die von den zugewiesenen Arbeitnehmern innerhalb der Arbeitszeit des § 69 geleisteten Arbeitsstunden gezahlt.“

5. Dem § 96 Abs. 2 wird angefügt:

„Angemessen ist eine Förderung aus Landesmitteln in der Regel, wenn sie die zweifache Höhe der Förderung aus Bundesmitteln erreicht.“

6. § 97 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 2 wird gestrichen.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 werden nach den Worten „siebzig vom Hundert“ die Worte „soweit Arbeitgeber eine juristische Person des öffentlichen Rechts ist, sechzig vom Hundert“ eingefügt.

bb) In Satz 4 werden nach den Worten „dreißig vom Hundert“ die Worte „soweit Arbeitgeber eine juristische Person des öffentlichen Rechts ist, vierzig vom Hundert“ eingefügt.

7. § 128 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 wird wie folgt gefaßt:

„2. er in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt; § 10 Abs. 2 Satz 2 bis 6 des Lohnfortzahlungsgesetzes gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß das Kalenderjahr maßgebend ist, das dem Kalenderjahr vorausgeht, in dem die Voraussetzungen des Satzes 1 für die Erstattungspflicht erfüllt sind.“

8. § 227 a Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Wer als Arbeitgeber einen nichtdeutschen Arbeitnehmer, der eine nach § 19 Abs. 1 Satz 1 erforderliche Erlaubnis nicht besitzt, zu Arbeitsbedingungen beschäftigt, die in einem auffälligen Mißverhältnis zu den Arbeitsbedingungen deutscher Arbeitnehmer stehen, die die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren; ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter gewerbsmäßig oder aus grobem Eigennutz handelt.

(2) Wer als Arbeitgeber

1. gleichzeitig mehr als fünf nichtdeutsche Arbeitnehmer, die eine nach § 19 Abs. 1 Satz 1 erforderliche Erlaubnis nicht besitzen, mindestens dreißig Kalendertage beschäftigt oder
2. eine in § 229 Abs. 1 Nr. 2 bezeichnete vorsätzliche Zuwiderhandlung beharrlich wiederholt,

wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Handelt der Täter aus grobem Eigennutz, ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe.“

9. § 228 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 1 wird wie folgt gefaßt:

„1. Berufsberatung (§ 25) oder ohne Auftrag der Bundesanstalt nach § 29 Abs. 4 in Verbindung mit § 23 Abs. 1 Satz 1 Vermittlung in berufliche Ausbildungsstellen (§ 29 Abs. 1) ausübt,“

b) In Nummer 2 wird das Wort „oder“ durch ein Komma und in Nummer 3 das Komma durch das Wort „oder“ ersetzt.

10. In § 242 b wird nach Absatz 2 eingefügt:

„(2a) § 96 Satz 2 gilt nicht für Maßnahmen, die vor dem 1. Januar 1986 begonnen werden.“

11. Nach § 242 c wird eingefügt:

„§ 242 d

Mit Wirkung vom 1. Januar 1992 werden

1. in § 4 nach den Worten „§ 18 Abs. 1 Satz 2“ das Komma durch das Wort „und“ ersetzt und die Worte „und § 29 Abs. 4“ gestrichen,
2. § 29 Abs. 4 aufgehoben und
3. in § 228 Abs. 1 Nr. 1 die Worte „ohne Auftrag der Bundesanstalt nach § 29 Abs. 4 in Verbindung mit § 23 Abs. 1 Satz 1“ gestrichen.“

Artikel 8

Änderung

des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

(1) Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vom 7. August 1972 (BGBl. I S. 1393), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. Dezember 1981 (BGBl. I S. 1390), wird wie folgt geändert:

1. In Artikel 1 § 1 Abs. 2 wird der erste Satzteil wie folgt gefaßt:

- „Werden Arbeitnehmer Dritten zur Arbeitsleistung überlassen und übernimmt der Überlassende nicht die üblichen Arbeitgeberpflichten oder das Arbeitgeberberrisiko (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 5) oder übersteigt die Dauer der Überlassung im Einzelfall sechs Monate (§ 3 Abs. 1 Nr. 6).“
2. In Artikel 1 § 3 Abs. 1 Nr. 6 wird das Wort „drei“ durch das Wort „sechs“ ersetzt.
 3. Artikel 1 § 15a wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefaßt:
„Entleih nichtdeutscher Arbeitnehmer ohne Arbeitserlaubnis“.
 - b) Die Absätze 1 und 2 werden wie folgt gefaßt:
„(1) Wer als Entleiher einen ihm überlassenen nichtdeutschen Arbeitnehmer, der eine nach § 19 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsförderungsgesetzes erforderliche Erlaubnis nicht besitzt, zu Arbeitsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses tätig werden läßt, die in einem auffälligen Mißverhältnis zu den Arbeitsbedingungen deutscher Leiharbeitnehmer stehen, die die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren; ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter gewerbsmäßig oder aus grobem Eigennutz handelt.
(2) Wer als Entleiher
 1. gleichzeitig mehr als fünf nichtdeutsche Arbeitnehmer, die eine nach § 19 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsförderungsgesetzes erforderliche Erlaubnis nicht besitzen, mindestens dreißig Kalendertage tätig werden läßt oder
 2. eine in § 16 Abs. 1 Nr. 2 bezeichnete vorsätzliche Zuwiderhandlung beharrlich wiederholt,
 wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Handelt der Täter aus grobem Eigennutz, ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe.“
 4. Artikel 1 § 16 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 2 wird das Wort „Arbeitserlaubnis“ durch „Erlaubnis“ ersetzt.
 - b) Nummer 9 wird wie folgt gefaßt:
„9. einen Leiharbeitnehmer länger als sechs aufeinanderfolgende Monate bei einem Dritten tätig werden läßt.“
 5. In Artikel 1 wird § 17a zu § 18 und erhält die Überschrift „Zusammenarbeit mit anderen Behörden“.
 6. In Artikel 1 wird § 17b zu § 19 und erhält die Überschrift „Organisation der Verfolgung und Ahndung“.
 7. In Artikel 6 wird nach § 3 eingefügt:
 „§ 3 a
 Zeitliche Begrenzung
 der Verlängerungsregelung
 (1) Mit Wirkung vom 1. Januar 1992 wird in Artikel 1 § 1 Abs. 2, in Artikel 1 § 3 Abs. 1 Nr. 6 und in Artikel 1 § 16 Abs. 1 Nr. 9 jeweils das Wort „sechs“ durch das Wort „drei“ ersetzt.
 (2) Absatz 1 gilt nicht für Verträge zwischen Verleiher und Entleiher, wenn die Überlassung an den Entleiher vor dem 1. Januar 1992 begonnen hat.“
 (2) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann den Wortlaut des Artikels 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der vom 1. Januar 1985 an geltenden Fassung im Bundesgesetzblatt bekanntmachen.
- ### Artikel 9
- #### Änderung der Reichsversicherungsordnung
- Die Reichsversicherungsordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 820-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 3 Abs. 1 des Gesetzes vom 27. Juli 1984 (BGBl. I S. 1029), wird wie folgt geändert:
1. § 187 wird wie folgt geändert:
 Am Ende des Absatzes 2 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgender Satzteil angefügt:
 „es sei denn, daß eine vorzeitige Maßnahme aus gesundheitlichen Gründen dringend erforderlich ist.“
 2. § 187 a wird aufgehoben.
 3. § 1259 Abs. 1 Satz 3 wird wie folgt gefaßt:
 „Bei Versicherten nach § 1227 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 liegt eine Ausfallzeit nach den Nummern 1 und 2 nur vor, wenn sie in ihrem Betrieb mit Ausnahme von Lehrlingen und des Ehegatten oder eines Verwandten ersten Grades keine Personen beschäftigen, die wegen dieser Beschäftigung rentenversicherungspflichtig sind; diese Ausfallzeiten liegen für Zeiten vor dem 1. Januar 1985 nur vor, wenn die Versicherten während dieser Zeiten in ihrem Betrieb mit Ausnahme eines Lehrlings, des Ehegatten oder eines Verwandten ersten Grades keine Personen beschäftigt haben, die wegen dieser Beschäftigung rentenversicherungspflichtig waren.“

4. § 1395b Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 wird wie folgt gefaßt:

- „2. er in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt; § 10 Abs. 2 Satz 2 bis 6 des Lohnfortzahlungsgesetzes gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß das letzte Kalenderjahr vor Beginn des Rentenbezuges maßgebend ist, oder“.

Artikel 10

Änderung
des Angestelltenversicherungsgesetzes

Das Angestelltenversicherungsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 821-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 27. Juni 1984 (BGBl. I S. 793), wird wie folgt geändert:

1. § 36 Abs. 1 Satz 3 wird wie folgt gefaßt:

„Bei Versicherten nach § 2 Abs. 1 Nr. 11 liegt eine Ausfallzeit nach den Nummern 1 und 2 nur vor, wenn sie in ihrem Betrieb mit Ausnahme von Lehrlingen und des Ehegatten oder eines Verwandten ersten Grades keine Personen beschäftigen, die wegen dieser Beschäftigung rentenversicherungspflichtig sind; diese Ausfallzeiten liegen für Zeiten vor dem 1. Januar 1985 nur vor, wenn die Versicherten während dieser Zeiten in ihrem Betrieb mit Ausnahme eines Lehrlings, des Ehegatten oder eines Verwandten ersten Grades keine Personen beschäftigt haben, die wegen dieser Beschäftigung rentenversicherungspflichtig waren.“

2. § 117b Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 wird wie folgt gefaßt:

- „2. er in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt; § 10 Abs. 2 Satz 2 bis 6 des Lohnfortzahlungsgesetzes gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß das letzte Kalenderjahr vor Beginn des Rentenbezuges maßgebend ist, oder“.

Artikel 11

Änderung des Reichsknappschaftsgesetzes

§ 140b Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 des Reichsknappschaftsgesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 822-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 27. Juni 1984 (BGBl. I S. 793) geändert worden ist, wird wie folgt gefaßt:

- „2. er in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als

fünf Arbeitnehmer beschäftigt; § 10 Abs. 2 Satz 2 bis 6 des Lohnfortzahlungsgesetzes gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß das letzte Kalenderjahr vor Beginn des Rentenbezuges maßgebend ist, oder“.

Artikel 12

Änderung
des Handwerkserversicherungsgesetzes

Das Handwerkserversicherungsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8250-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 1983 (BGBl. I S. 1532), wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 2 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

„Zeiten der Krankheit im Sinne des § 1251 Abs. 1, der Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 1259 Abs. 1 Nr. 1 und der Schwangerschaft oder des Wochenbetts im Sinne des § 1259 Abs. 1 Nr. 2 der Reichsversicherungsordnung werden bei Anwendung der genannten Vorschriften nur berücksichtigt, wenn der Handwerker während dieser Zeiten in seinem Gewerbebetrieb mit Ausnahme von Lehrlingen und des Ehegatten oder eines Verwandten ersten Grades keine Personen beschäftigt, die wegen dieser Beschäftigung rentenversicherungspflichtig sind; liegen diese Zeiten vor dem 1. Januar 1985, werden sie bei Anwendung der genannten Vorschriften nur dann berücksichtigt, wenn der Handwerker während dieser Zeiten in seinem Gewerbebetrieb mit Ausnahme eines Lehrlings, des Ehegatten oder eines Verwandten ersten Grades keine Personen beschäftigt hat, die wegen dieser Beschäftigung rentenversicherungspflichtig waren.“

2. In § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 werden die Worte „eines Lehrlings,“ durch die Worte „von Lehrlingen und“ ersetzt.

Artikel 13

Änderung des Gesetzes
über die Krankenversicherung der Landwirte

In § 11 des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte vom 10. August 1972 (BGBl. I S. 1433), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 27. Juni 1984 (BGBl. I S. 793) geändert worden ist, wird am Ende des Absatzes 2 der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgender Satzteil angefügt:

„es sei denn, daß eine vorzeitige Maßnahme aus gesundheitlichen Gründen dringend erforderlich ist.“

Artikel 14
Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1
des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land
Berlin.

Artikel 15
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1985 in Kraft.

Begründung**Inhaltsverzeichnis****A. Allgemeiner Teil**

Seite

I. Ziel des Gesetzentwurfs/II. Die einzelnen Vorhaben

1. Befristeter Arbeitsvertrag	15/16
2. Teilzeitarbeit	15/17
3. Änderung der Sozialplanregelung	15/18
4. Erweiterung des Ausgleichsverfahrens bei der Lohnfortzahlung ..	15/19
5. Unentgeltliche Ausbildungsstellenvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit	16/20
6. Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	16/20
7. Längere Arbeitnehmerüberlassung	16/20
8. Schärfere Bestrafung bei illegaler Beschäftigung	16/21
9. Erweiterung der beitragsrechtlichen Begünstigung des Alleinhandwerkers bei Ausbildung von Lehrlingen	16/21
10. Klarstellung im Kündigungsschutzgesetz	16/21
11. Auflockerung der Dreijahresfrist bei Kassenkuren	16/22
III. Kosten	22

A. Allgemeiner Teil

I. Ziel des Gesetzentwurfs

Der Gesetzentwurf hat das Ziel, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen. Er sieht eine Reihe von Änderungen des Arbeits- und Sozialrechts vor; zum Teil sollen auch neue gesetzliche Regelungen geschaffen werden. So unterschiedlich diese Vorschläge im einzelnen sind, ihnen allen liegt der Gedanke zugrunde, unmittelbar oder mittelbar die seit längerem schwierige Beschäftigungslage zu verbessern. Dem entspricht auch, daß wesentliche Teile der Regelungen, nämlich der erleichterte Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen, die Ausbildungsstellenvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit und die längere Arbeitnehmerüberlassung, nur für eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 1991 eingeführt werden sollen.

Der Gesetzentwurf ist Teil einer politischen Gesamtstrategie zur Verbesserung der Beschäftigungslage. Dazu gehören in erster Linie die Initiativen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und zur Verstärkung der Investitions- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft, aber auch das Vorruhestandsgesetz.

Der Gesetzentwurf erhält folgende Regelungen:

1. Befristeter Arbeitsvertrag (Artikel 1 § 1 des Gesetzentwurfs)

In der Phase konjunktureller Wiederbelebung sollen die Arbeitgeber veranlaßt werden, eine Verbesserung ihrer Auftragslage auch den Arbeitslosen zugute kommen zu lassen, indem sie mit ihnen zumindest befristete Arbeitsverträge abschließen. Es soll verhindert werden, daß die Arbeitgeber eine Stabilisierung der Auftragslage abwarten und zunächst in Überstunden ausweichen. Befristete Arbeitsverträge werden zudem in vielen Fällen in unbefristete Arbeitsverhältnisse münden. Aus diesem Grund soll für eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 1991 die einmalige Befristung von Arbeitsverträgen bis zu einem Jahr ohne weitere Voraussetzungen zulässig sein, wenn ein arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer eingestellt oder ein Arbeitnehmer im Anschluß an seine Berufsausbildung weiterbeschäftigt wird, obwohl kein Dauerarbeitsplatz zur Verfügung steht; bei Unternehmensneugründungen beträgt die Höchstdauer zwei Jahre, sofern nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

2. Teilzeitarbeit (Artikel 1 §§ 2 bis 6, Artikel 3 Nr. 2, Artikel 4 und 5 des Gesetzentwurfs)

Durch einen besseren arbeitsrechtlichen Schutz soll Teilzeitarbeit auch für solche Arbeitnehmer attraktiv gemacht werden, die heute vollzeitbeschäftigt, aber an Teilzeitarbeit interessiert sind. Teilzeit-

arbeitnehmer sollen daher im Arbeitsverhältnis vor einer sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung im Verhältnis zu Vollzeitarbeitnehmern geschützt werden. Außerdem sollen die variable Arbeitszeit und die Arbeitsplatzteilung als weiterhin zulässige Arbeitszeitformen sozial verträglich ausgestaltet werden. Bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahlen, bis zu denen Kleinbetriebe vom gesetzlichen Kündigungsschutz ausgenommen sind, sollen Teilzeitarbeitnehmer mit bis zu zehn Wochenstunden künftig nicht mehr mitgezählt werden.

3. Änderung der Sozialplanregelung (Artikel 2 des Gesetzentwurfs)

Um die Bereitschaft der Arbeitgeber zu fördern, im Zuge der konjunkturellen Wiederbelebung vermehrt Arbeitnehmer einzustellen, sollen die Vorschriften über den Sozialplan im Betriebsverfassungsgesetz in einigen Punkten geändert werden. So sollen Entlastungen der Unternehmen durch eine Konkretisierung der von der Einigungsstelle zu beachtenden Kriterien der sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer und der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für das Unternehmen erreicht werden. Die Entlastungen sollen ferner dadurch bewirkt werden, daß die Voraussetzungen für die Erzwingbarkeit von Sozialplänen bei Betriebseinschränkungen in Form des bloßen Personalabbaus ohne Änderung der sächlichen Betriebsmittel geändert werden. Ferner soll in neugegründeten Unternehmen für vier Jahre ein Sozialplan nicht über die Einigungsstelle durchgesetzt werden können. Diese Vorschläge stehen in unmittelbarem Sachzusammenhang mit der zeitgleich verfolgten weiteren Initiative, für Sozialpläne im Konkurs bis zur Verabschiedung der geplanten Insolvenzrechtsreform eine angemessene Zwischenlösung zu erreichen.

4. Erweiterung des Ausgleichsverfahrens bei der Lohnfortzahlung (Artikel 6, Artikel 7 Nr. 8, Artikel 9 Nr. 4, Artikel 10 Nr. 2 und Artikel 11 des Gesetzentwurfs)

Durch die Erweiterung des Ausgleichsverfahrens nach dem Lohnfortzahlungsgesetz sollen die Kleinbetriebe vor unkalkulierbaren hohen Lasten geschützt und Einstellungshemmnisse, zum Beispiel für junge Frauen, beseitigt werden. In das Ausgleichsverfahren sind bisher lediglich Arbeitgeber mit bis zu 20 Arbeitnehmern einbezogen. Künftig sollen durch Satzungsrecht auch Arbeitgeber mit bis zu 30 Arbeitnehmern einbezogen werden können. Schwerbehinderte werden überhaupt nicht mehr mitgezählt, Teilzeitbeschäftigte nur noch entsprechend ihrer Arbeitszeit berücksichtigt. Bisher umfaßt das Ausgleichsverfahren nur die Lohnfortzahlung an Arbeiter. Es wird künftig auch auf die Vergütungsfortzahlung an Auszubildende erweitert. Außerdem soll durch Satzungsrecht die

Möglichkeit gegeben werden, Leistungen des Arbeitgebers auf Grund des Mutterschutzgesetzes einzubeziehen.

5. Unentgeltliche Ausbildungsstellenvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit (Artikel 7 Nrn. 1, 2, 9 und 11 des Gesetzentwurfs)

Um die Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen zu fördern, soll die Bundesanstalt für Arbeit zukünftig wieder — wie schon bis 1989 — Aufträge zur Vermittlung in berufliche Ausbildungsstellen erteilen können. Die Zulässigkeit der Beauftragung wird jedoch auf unentgeltliche Ausbildungsstellenvermittlung beschränkt. Sozial engagierte Einrichtungen und Personen werden erfolgreicher zusätzliche Ausbildungsstellen für bestimmte noch nicht untergebrachte Bewerber gewinnen können, wenn sie dabei die Bewerber auch unmittelbar vermitteln dürfen. Im Hinblick auf die aus demographischen Gründen nachlassenden Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsstellenmarkt gegen Ende der 80er Jahre ist die Regelung bis Ende 1991 befristet.

6. Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Artikel 7 Nrn. 3 bis 6 und 10 des Gesetzentwurfs)

Die Förderung von Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung als Instrument einer aktiven Arbeitsmarktpolitik hat sich gerade in schwierigen Zeiten für den Arbeitsmarkt bewährt. Die Förderungsvorschriften werden verbessert; unter anderem wird der Katalog der bevorzugt zu fördernden Arbeiten um Arbeiten zur Erhaltung oder Verbesserung der Umwelt ergänzt.

7. Längere Arbeitnehmerüberlassung (Artikel 8 Nrn. 1, 2 und 7 des Gesetzentwurfs)

Statt Überstunden anzuordnen, sollen auch vermehrt Leiharbeiter beschäftigt werden können, die damit die Chance eines vollwertigen Dauerarbeitsplatzes beim Verleiher erhalten. Die bisher auf drei Monate begrenzte Höchstdauer bei der Überlassung von Leiharbeitnehmern soll daher auf sechs Monate erweitert werden. Auch diese Regelung ist bis zum 31. Dezember 1991 befristet.

8. Schärfere Bestrafung bei illegaler Ausländerbeschäftigung (Artikel 7 Nr. 8 und Artikel 8 Nrn. 3 und 4 des Gesetzentwurfs)

Wer nichtdeutsche Arbeitnehmer, die keine Arbeitserlaubnis besitzen, in größerer Zahl oder beharrlich illegal beschäftigt, soll in Zukunft schärfer bestraft werden.

9. Erweiterung der beitragsrechtlichen Begünstigung des Alleinhandwerkers bei Ausbildung von Lehrlingen (Artikel 9 Nr. 3, Artikel 10 Nr. 1 und Artikel 12 des Gesetzentwurfs)

Die Ausbildung von Lehrlingen durch Alleinhandwerker soll in der gesetzlichen Rentenversicherung

beitragsrechtlich in der Weise begünstigt werden, daß bei Einstellung mehrerer Lehrlinge nicht gleichzeitig höhere Beiträge für die eigene Rentenversicherung des Alleinhandwerkers zu zahlen sind. Dies soll die Einstellung von Lehrlingen fördern.

10. Klarstellung im Kündigungsschutzgesetz (Artikel 3 Nr. 1 des Gesetzentwurfs)

Durch Änderung des Kündigungsschutzgesetzes soll klargestellt werden, daß auch für Baubetriebe die Vorschriften über „Massenentlassungen“ gelten. Dies erleichtert die Vermittlung der betroffenen Arbeitnehmer.

11. Auflockerung der Dreijahresfrist bei Kassenkuren (Artikel 9 Nr. 1 und Artikel 13 des Gesetzentwurfs)

Die bisherige starre Regelung, wonach die Krankenkassen zu Kuren nur noch alle drei Jahre einen Zuschuß geben dürfen, soll entsprechend der Regelung in der Rentenversicherung aufgelockert werden. Dies soll die Priorität des Vorsorge- und Rehabilitationsgedankens stärken. Gleichzeitig kann die schwierige Beschäftigungs- und Wirtschaftslage im Kur- und Heilbäderwesen verbessert werden.

II. Die einzelnen Vorhaben

1. Befristeter Arbeitsvertrag (Artikel 1 § 1)

a) Zielsetzung

Die Regelung dient dazu, zusätzliche Beschäftigungschancen zu schaffen. Für eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 1991 wird der Abschluß befristeter Arbeitsverträge erleichtert. Dies soll die Arbeitgeber zum Angebot befristeter Arbeitsverträge an zur Zeit arbeitslose Arbeitnehmer auch in solchen Fällen veranlassen, in denen sie heute Überstunden vereinbaren oder sonstige Maßnahmen treffen, die keine zusätzlichen Arbeitsplätze schaffen.

Bisher ist die Befristung eines Arbeitsvertrages, die über sechs Monate hinausgeht, im allgemeinen nur dann zulässig, wenn ein besonderer sachlicher Grund vorliegt, zum Beispiel weil der Arbeitnehmer nur zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt wird. Der Gesetzentwurf sieht vor, daß für die Übergangszeit bis zum 31. Dezember 1991 ergänzend hierzu der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags vor allem auch dann zulässig ist, wenn ein arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer eingestellt wird. Für den Arbeitssuchenden ist eine — wenn auch zunächst nur befristete — Arbeit besser als gar keine Arbeit. Für ihn besteht zudem die Chance, daß der befristete Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag mündet, wenn sich die konjunkturelle Erholung fortsetzt. Die Erfahrungen mit zeitlich befristeter Beschäftigung auf Grund von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zeigen, daß Ar-

beitnehmer im Anschluß daran Aussicht auf einen Dauerarbeitsplatz haben.

Ziel des Gesetzentwurfs ist es nicht, den traditionell üblichen unbefristeten Arbeitsvertrag durch einen befristeten Vertrag zu ersetzen. Der unbefristete Arbeitsvertrag mit seinem gesetzlichen Kündigungsschutz ist und bleibt die sozialpolitisch wünschenswerte Regelung. Er hat sich bewährt und entspricht dem Zweck unseres Arbeitsrechts, dem Arbeitnehmer, der zur Bestreitung seines Lebensunterhalts auf die Einkünfte aus dem Arbeitsverhältnis angewiesen ist, einen Dauerarbeitsplatz zu schaffen und ihn im Rahmen des wirtschaftlich Möglichen vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen. Das unbefristete Arbeitsverhältnis dient im allgemeinen auch den Interessen des Arbeitgebers an qualifizierten und erfahrenen Arbeitnehmern und ermöglicht ihm die erforderlichen mittel- und langfristigen Dispositionen.

b) Die einzelnen Regelungen

Für eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 1991 ist die einmalige Befristung von Arbeitsverträgen bis zu einem Jahr ohne Einschränkung zugelassen, wenn ein arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer eingestellt oder ein Arbeitnehmer im Anschluß an seine Berufsausbildung übernommen wird, obwohl kein Arbeitsplatz für einen unbefristet einzustellen den Arbeitnehmer zur Verfügung steht; bei Unternehmensneugründungen beträgt die Befristungsdauer bis zu zwei Jahren, sofern nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Spätestens nach Ablauf des Übergangszeitraums bis zum 31. Dezember 1991 ist auf Grund der zur Verfügung stehenden demographischen Daten damit zu rechnen, daß sich die Arbeitsmarktsituation entspannt hat. Auch das Vorruhestandsgesetz geht von einem ähnlichen Zeitrahmen aus, wenn es für Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 1988 ihre Erwerbstätigkeit beenden und zu diesem Zeitpunkt das 58. Lebensjahr vollendet haben, die Gewährung von Zuschüssen für Vorruhestandsleistungen vorsieht. Da dieser Zuschuß in der Regel nur bis zur Erreichung des 63. Lebensjahres gezahlt wird, werden die letzten Zuschüsse Ende 1993 gezahlt. Ebenso können bis Ende 1993 auf höchstens zwei Jahre (bei Neugründungen) befristete Arbeitsverträge, die bis Ende 1991 abgeschlossen sind, auslaufen.

2. Teilzeitarbeit (Artikel 1 §§ 2 bis 6, Artikel 3 Nr. 2, Artikel 4 und 5 des Gesetzentwurfs)

a) Zielsetzung

Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer hat seit einer Reihe von Jahren sowohl absolut als auch im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten erheblich zugenommen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten liegt nach verschiedenen, von unterschiedlichen Abgrenzungen ausgehenden Schätzungen in einer Größenordnung zwischen 8 und 15 vom Hundert. Gleichzeitig besteht ein großer Mangel an Teilzeitarbeitsplätzen. So waren im Dezember 1983 über

240 000 Arbeitslose gemeldet, die eine Teilzeitarbeit suchten.

Es ist daher erforderlich, die Schaffung weiterer Teilzeitarbeitsplätze zu fördern. Dies kommt zum einen den Arbeitgebern entgegen, denn die Vermehrung von Teilzeitarbeit kann die Flexibilität und Leistungsfähigkeit der Unternehmen steigern. Dies entspricht zum anderen aber auch den Wünschen von Arbeitnehmern, die zum Beispiel aus familiären Gründen eine Vollzeitbeschäftigung nicht übernehmen wollen oder können. Dabei handelt es sich gegenwärtig zumeist um Frauen. Ihr Anteil an der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten beträgt über 90 vom Hundert. Jede vierte arbeitslose Frau sucht einen Teilzeitarbeitsplatz.

Dazu heißt es in der Regierungserklärung vom 4. Mai 1983:

„Wir werden aber durch neue arbeitsrechtliche Bestimmungen dazu beitragen, die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Arbeitsplatzteilung und Teilzeitarbeit werden wir nach Kräften begünstigen. Die Bundesregierung strebt eine rechtliche Regelung an, die Benachteiligungen der Teilzeitarbeit ausschließt. Teilzeitarbeit kann auch für Männer attraktiv werden. Das Gesetz kann hier nicht alles regeln. Deshalb suchen wir das Gespräch mit den Tarifpartnern. Wir müssen gemeinsam neue Formen des Arbeitslebens und der Arbeitszeit verwirklichen.“

Der Gesetzentwurf soll in diesem Sinne zur Förderung der Teilzeitarbeit beitragen. Hierzu bedarf es keiner umfassenden gesetzlichen Regelung der Teilzeitarbeit. Dem genannten Zweck ist vielmehr ein Gesetz angemessen, das sich auf die notwendigen Vorschriften zum Schutz von Teilzeitarbeitnehmern in den Bereichen beschränkt, in denen sich in der Praxis ein besonderes Schutzbedürfnis ergeben hat. Der Gesetzentwurf zielt darauf ab, die Teilzeitarbeit sozial verträglicher zu gestalten und auf diesem Wege zu ihrer weiteren Ausbreitung beizutragen. So kann eine wirksame arbeitsrechtliche Absicherung der Teilzeitarbeit vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern den Übergang zur Teilzeitarbeit erleichtern und damit zusätzliche Teilzeitarbeitsplätze schaffen.

b) Die einzelnen Regelungen

Es sind folgende Regelungen vorgesehen:

- Teilzeitarbeit wird arbeitsrechtlich grundsätzlich ebenso abgesichert wie Vollzeitarbeit: Teilzeitarbeitnehmer dürfen gegenüber Vollzeitarbeitnehmern nicht wegen der Teilzeitarbeit unterschiedlich behandelt werden, es sei denn, daß sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.
- Variable Arbeitszeit und Arbeitsplatzteilung sollen sozial verträglich ausgestaltet werden. So wird beispielsweise für variable Arbeitszeit vorgeschrieben, daß der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung nur verpflichtet ist, wenn ihm seine Einsatzzeit jeweils mindestens vier Tage im voraus

mitgeteilt wird. Bei Arbeitsplatzteilung wird z. B. die Verpflichtung der Arbeitnehmer zur gegenseitigen Vertretung beschränkt.

- Eine Zulassungsklausel ermöglicht es, durch Tarifvertrag oder durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, durch die eine tarifvertragliche Regelung übernommen wird, vom Gesetz abweichende Bestimmungen zu treffen und damit den unterschiedlichen Notwendigkeiten der einzelnen Wirtschaftszweige Rechnung zu tragen.

Unberührt bleiben die bestehenden Vorschriften über Beteiligungsrechte der Betriebs- und Personalräte, die diesen wichtige Möglichkeiten zur Förderung der Teilzeitarbeit und zum Schutz der Belange von Teilzeitarbeitnehmern eröffnen. Dies gilt insbesondere für die Beteiligung in personellen Angelegenheiten sowie bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der betrieblichen Arbeitszeit.

Die genannten Regelungen werden ergänzt durch die Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes, des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten und des Arbeitsplatzschutzgesetzes. Nach diesen Vorschriften sollen bei der Berechnung der Beschäftigtenzahlen, bis zu denen Kleinbetriebe von der Anwendung bestimmter kündigungsschutzrechtlicher Regelungen ausgenommen sind, künftig nur noch Teilzeitarbeitnehmer mitgezählt werden, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 oder monatlich 45 Stunden übersteigt. Von Arbeitgebern wird die bisherige Regelung häufig als Hindernis für die weitere Einstellung von Teilzeitarbeitnehmern angesehen. Daher sollen jene Teilzeitarbeitnehmer von der Berechnung ausgenommen werden, deren geringe Arbeitszeit die Einbeziehung des gesamten Betriebs in den gesetzlichen Kündigungsschutz nicht zu rechtfertigen vermag.

Vorbild für diese Regelung ist der seit 1970 geltende § 1 Abs. 3 Nr. 2 des Lohnfortzahlungsgesetzes, nach dem Arbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt, keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall haben.

Schließlich ist ergänzend hinzuweisen auf die unter II.4. dargestellte Regelung, wonach für die Ermittlung der Betriebsgröße für das Ausgleichsverfahren nach dem Lohnfortzahlungsgesetz Teilzeitbeschäftigte mit nicht mehr als 10 Wochen- oder 45 Monatsstunden außer Ansatz bleiben.

3. Änderung der Sozialplanregelung (Artikel 2 des Gesetzentwurfs)

a) Zielsetzung

Die vorgeschlagenen Änderungen sollen die Flexibilität erhöhen und damit die Bereitschaft der Arbeitgeber fördern, im Zuge der konjunkturellen Wiederbelebung vermehrt Arbeitnehmer einzustellen. Sie sollen der Sorge mancher Arbeitgeber entgegenwirken, daß bei geplanten Betriebsänderungen unberechenbar hohe Sozialplanlasten auf das

Unternehmen zukommen. Die neue Regelung soll deshalb die Entscheidung der Einigungsstelle berechenbarer und damit eine etwaige Sozialplanbelastung kalkulierbarer machen. Zugleich soll sie im Falle einer Betriebsänderung eine finanzielle Entlastung der Unternehmen bewirken und damit bestehende Arbeitsplätze sichern sowie zusätzliche Beschäftigungschancen eröffnen. Die Konkretisierung der in § 112 Abs. 4 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Begriffe „soziale Belange der betroffenen Arbeitnehmer“ und „wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen“ soll das Augenmerk der Einigungsstelle besonders darauf richten, daß sie sich mehr als bisher um den Ausgleich feststellbarer oder doch zu erwartender materieller Einbußen der Arbeitnehmer zu bemühen hat und weniger generell pauschale Abfindungssummen festsetzt. Allerdings sollen dadurch keineswegs bürokratische Ermittlungen angeregt werden, die die rasche Abwicklung des Sozialplans beeinträchtigen. Die Einigungsstelle soll sich nämlich bei der Bemessung von Sozialplänen nur in der Regel an den Gegebenheiten des Einzelfalles orientieren. Auch nach der Neuregelung kann die Einigungsstelle, soweit beispielsweise die Abwicklung des Sozialplans wesentlich erschwert oder verzögert würde, Pauschalen festsetzen.

Die vorgesehene Einschränkung der Erzwingbarkeit von Sozialplänen bei Betriebseinschränkungen in Form des bloßen Personalabbaus (ohne gleichzeitige Änderung der sächlichen Betriebsmittel) und die Befreiung neugegründeter Unternehmen von erzwingbaren Sozialplänen in der Anfangsphase ihrer Existenz sollen zudem Anreiz, insbesondere für mittelständische Unternehmen, bieten, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

In die Substanz der Sozialplanregelung wird nicht eingegriffen. Sozialpläne tragen seit vielen Jahren zum sozialen Frieden in den Betrieben bei, wenn es zu Betriebsstillegungen oder zu einschneidenden Rationalisierungsmaßnahmen kommt. Sozialpläne federn die sozialen Folgen wirtschaftlicher Entscheidungen für die betroffenen Arbeitnehmer ab.

Die Gesetzesänderung läßt auch weiterhin Betriebsrat und Arbeitgeber freie Hand, wenn zwischen ihnen Übereinstimmung über den Inhalt des Sozialplans ohne Einschaltung der Einigungsstelle erreicht werden kann. Die Betriebspartner sollen auch künftig im Rahmen ihrer Autonomie ohne weitere gesetzliche Vorgaben die inhaltliche Ausgestaltung des Sozialplans im Rahmen von Recht und Billigkeit selbst bestimmen.

b) Die einzelnen Regelungen

Es sind folgende Regelungen vorgesehen:

- Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht über die Aufstellung eines Sozialplans einigen und wird die Einigungsstelle angerufen, sollen der Einigungsstelle einige Entscheidungshilfen für die Abwägung zwischen den sozialen Belangen der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer und der wirtschaftlichen Vertretbarkeit der Entscheidung für das Unternehmen

an die Hand gegeben werden. Die bisher schon in § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes enthaltenen Begriffe „soziale Belange“ und „wirtschaftliche Vertretbarkeit“ sollen konkretisiert werden. Diese Konkretisierung soll dazu beitragen, die Entscheidung der Einigungsstelle berechenbarer zu machen. Deshalb soll die Einigungsstelle im Rahmen ihres Ermessens in der Regel die Leistungen beim Ausgleich oder bei der Milderung wirtschaftlicher Nachteile an den Gegebenheiten des Einzelfalles ausrichten. Sie hat ferner die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Sie soll Leistungen denjenigen Arbeitnehmern verwehren, die ein zumutbares Arbeitsverhältnis ablehnen. Ferner hat die Einigungsstelle bei der Bemessung des Gesamtbetrages der Sozialplanleistungen darauf zu achten, daß der Fortbestand des Unternehmens oder die verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden.

- Der vom Bundesarbeitsgericht 1979 aufgestellte Grundsatz, daß auch ein bloßer Personalabbau unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsmittel eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung sein kann, wird geändert: Die Frage, ob ein geplanter bloßer Personalabbau eine Betriebsänderung in Form der Betriebseinschränkung ist, beantwortet sich zwar wie bisher nach den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in Anlehnung an § 17 des Kündigungsschutzgesetzes aufgestellten Grundsätzen zu § 111 Satz 2 Nr. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes; dasselbe gilt für die Ausfüllung des Begriffs „erhebliche Teile der Belegschaft“ in § 111 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes. Ein über die Einigungsstelle erzwingbarer Sozialplan ist aber bei bloßem Personalabbau künftig nur bei geplanten Entlassungen zwischen 10 und 29 vom Hundert der Belegschaft möglich, und zwar gestaffelt nach der Betriebsgröße. Bisher genügen 5 bis 29 vom Hundert der Belegschaft.
- In neugegründeten Unternehmen können in einer Anfangsphase von vier Jahren Betriebsänderungen durchgeführt werden, ohne daß ein Sozialplan erzwungen werden kann.

4. Erweiterung des Ausgleichsverfahrens bei der Lohnfortzahlung (Artikel 6, Artikel 7 Nr. 8, Artikel 9 Nr. 4, Artikel 10 Nr. 2 und Artikel 11 des Gesetzesentwurfs)

a) Zielsetzung

Durch die vorgeschlagenen Änderungen sollen Kleinbetriebe von den sie individuell treffenden Belastungen durch Zahlung von Vergütung bei Krankheit von Auszubildenden sowie Leistungen auf Grund des Mutterschutzgesetzes entlastet und diese gleichmäßig auf eine größere Zahl von Arbeitgebern verteilt werden. Die Änderungen bilden dadurch auch einen Anreiz, für krankheits- oder schwangerschaftsbedingte Ausfälle im Betrieb Hilfskräfte einzustellen. Der Gesetzesentwurf ergänzt damit die geplanten Maßnahmen zur Förderung

von Teilzeitarbeit und über befristete Arbeitsverträge. Außerdem sollen Teilzeitbeschäftigte nicht mehr wie Vollzeitbeschäftigte bewertet werden.

Die Ausgaben für Lohnfortzahlung an kranke Arbeiter werden von Arbeitgebern mit bis zu 20 Arbeitnehmern gemeinsam getragen und durch eine von den Arbeitgebern zu zahlende Umlage finanziert. Bei der Feststellung der Arbeitnehmerzahl werden Teilzeitbeschäftigte ebenso wie Vollzeitbeschäftigte bewertet. Das kann dazu führen, daß Arbeitgeber nur deshalb vom Ausgleichsverfahren ausgeschlossen werden, weil sie Teilzeitkräfte beschäftigen. Um diese für die Beschäftigung von Teilzeitkräften negativen Auswirkungen zu beseitigen, sieht der Gesetzesentwurf vor, Teilzeitbeschäftigte nur noch eingeschränkt zu berücksichtigen und künftig Schwerbehinderte völlig unberücksichtigt zu lassen.

Bei Erkrankung eines Auszubildenden ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Ausbildungsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen weiterzuzahlen. Damit die dadurch entstehende Belastung die Bereitschaft von Kleinbetrieben zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen nicht beeinträchtigt, sollen die Ausgaben für die Weiterzahlung der Vergütung in das bereits bestehende Ausgleichsverfahren für die Lohnfortzahlungsaufwendungen einbezogen werden. Die dafür von den Arbeitgebern zu zahlende Umlage soll nur von dem an Arbeiter gezahlten Arbeitsentgelt, nicht dagegen von der Ausbildungsvergütung berechnet werden.

Der Gesetzesentwurf erweitert zusätzlich den Gestaltungsfreiraum der Selbstverwaltung. Die Krankenkassen sollen im Rahmen ihrer Satzungsautonomie eigenverantwortlich den Kreis der am gesetzlichen Ausgleichsverfahren teilnehmenden Arbeitgeber auf solche mit bis zu 30 Arbeitnehmern ausdehnen und die Ausgaben der am Ausgleichsverfahren teilnehmenden Arbeitgeber für die Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld einbeziehen können. Außerdem ist die Einbeziehung des nach § 11 des Mutterschutzgesetzes bei Beschäftigungsverboten weitergezählten Arbeitsentgelts möglich.

Auch für die Bestimmung der vorgenannten Satzungsinhalte gilt die bereits bestehende gesetzliche Regelung, daß in den Organen der Selbstverwaltung nur die Vertreter der Arbeitgeber mitwirken (§ 16 Abs. 4). Durch den Gesetzesentwurf soll der Rechtsgestaltung durch die Selbstverwaltung gegenüber staatlicher Reglementierung der Vorrang eingeräumt und damit die eigenverantwortliche Entscheidungsfreiheit der unmittelbar Betroffenen gestärkt werden.

b) Die einzelnen Regelungen

Folgende Änderungen des Lohnfortzahlungsgesetzes sind vorgesehen: -

- Um die angemessene Berücksichtigung der Teilzeitkräfte zu erreichen, werden Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 20 Wochenstunden mit 0,5 und Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 30 Wochenstunden mit 0,75 bei der Errechnung der Gesamtzahl

der Arbeitnehmer des Betriebes zugrunde gelegt. Außer Ansatz bleiben Teilzeitbeschäftigte mit nicht mehr als 10 Wochen- oder 45 Monatsstunden, ebenso Schwerbehinderte.

- Der Erstattungsanspruch erfaßt kraft Gesetzes auch die Vergütungsfortzahlung an kranke Auszubildende.
- Den das Ausgleichsverfahren durchführenden Krankenkassen wird das Recht eingeräumt, durch Satzung den Kreis der am gesetzlichen Ausgleichsverfahren teilnehmenden Arbeitgeber auf solche mit bis zu 30 Arbeitnehmern zu erweitern.
- Diesen Krankenkassen wird ferner das Recht eingeräumt, durch Satzung die Ausgaben für den Arbeitgeberzuschuß nach dem Mutterschutzgesetz und die Leistungen nach § 11 des Mutterschutzgesetzes (Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten) in das Ausgleichsverfahren einzubeziehen.

5. Unentgeltliche Ausbildungsstellenvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit (Artikel 7 Nrn. 1, 2, 9 und 11 des Gesetzentwurfs)

a) Zielsetzung

Die Regelung dient dazu, die Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen zu fördern.

Das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, das im Jahre 1969 durch das Arbeitsförderungsgesetz abgelöst wurde, enthielt bereits Vorschriften über eine Lehrstellenvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit. Diese Vorschriften wurden im Gegensatz zu den Regelungen über die Arbeitsvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit nicht in das Arbeitsförderungsgesetz aufgenommen, unter anderem weil damals ein praktisches Bedürfnis dafür nicht mehr gesehen wurde. Inzwischen hat sich die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt erheblich geändert und ist allgemein schwieriger geworden. Sozial engagierte Einrichtungen und Personen sehen in dieser Lage die Notwendigkeit, bei der Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen für bestimmte Jugendliche wirkungsvoll zu helfen. Daher ist es zweckmäßig, eine Beauftragung von Dritten mit Aufgaben der Ausbildungsstellenvermittlung wieder zuzulassen. Ehrenamtlich tätige Dritte, die Aktionen zur Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsstellen durchführen, werden erfolgreicher arbeiten können, wenn sie die Ausbildungsstellen gezielt für ihnen bekannte Bewerber erbitten, die sie dann auch sogleich vermitteln dürfen.

Aufträge zur Vermittlung in berufliche Ausbildungsstellen sollen jedoch nur für eine unentgeltliche Vermittlung erteilt werden. Im Hinblick auf die aus demographischen Gründen nachlassenden Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsstellenmarkt gegen Ende der 80er Jahre ist die Regelung bis Ende 1991 befristet.

b) Die einzelnen Regelungen

Folgende Änderungen des Arbeitsförderungsgesetzes sind vorgesehen:

- Die Vorschriften über Arbeitsvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit sollen für unentgeltliche Ausbildungsstellenvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt entsprechend gelten.
- Ein Auftrag zur Vermittlung in Ausbildungsstellen kann auch auf alle noch nicht untergebrachten Bewerber erstreckt und für einen kürzeren Zeitraum als ein Jahr erteilt werden, wenn die Vermittlung in Ausbildungsstellen im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen ausgeübt werden soll.
- Bei einem Auftrag mit einer Dauer bis zu sechs Monaten kann die Bundesanstalt für Arbeit von einer Anhörung der beteiligten Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer absehen.
- Die Geltung der Regelungen wird bis zum 31. Dezember 1991 befristet.

6. Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Artikel 7 Nrn. 3 bis 6 und 10 des Gesetzentwurfs)

a) Zielsetzung

Die Förderung von Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung als Instrument einer aktiven Arbeitsmarktpolitik hat sich gerade in schwierigen Zeiten für den Arbeitsmarkt bewährt. Die Vorschriften für diese schnell und unmittelbar wirkende Hilfe der Arbeitsförderung sollen verbessert werden.

b) Die einzelnen Regelungen

Folgende Änderungen des Arbeitsförderungsgesetzes sind vorgesehen:

- Die bisher zwingende Regelung über die Mindestförderung von 60 vom Hundert des Arbeitsentgelts wird Sollvorschrift.
- Der Katalog der bevorzugt zu fördernden Arbeiten wird um umwelterhaltende und -verbessernde Arbeiten ergänzt.
- Das Verhältnis der Bund-/Länderbeteiligung bei der verstärkten Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen von derzeit regelmäßig 1:1 wird auf 1:2 geändert.
- Zur Arbeitsbeschaffung für ältere Arbeitnehmer sollen Zuschüsse zu den Lohnkosten mindestens 55 Jahre alter Arbeitnehmer, die zusätzlich eingestellt werden, auch an Arbeitgeber der öffentlichen Hand gezahlt werden können.

7. Längere Arbeitnehmerüberlassung (Artikel 8 Nrn. 1, 2 und 7 des Gesetzentwurfs)

a) Zielsetzung

Die im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz auf drei Monate begrenzte Höchstdauer der Überlassung ei-

nes Leiharbeitnehmers an denselben Entleiher schränkt die Möglichkeit ein, zusätzliche Arbeitsplätze für Leiharbeitnehmer bereitzustellen und damit Arbeitslose wieder zu beschäftigen.

Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung dient den Entleihern vornehmlich zur Deckung eines vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs, zum Beispiel beim Auftreten von Auftragsspitzen, zur Vertretung bei Urlaub und längeren Krankheiten. Zum Ausgleich dieser Arbeitsbelastungen sind Unternehmen in der Vergangenheit häufig nicht auf Arbeitnehmerüberlassung, sondern auf Überstunden des vorhandenen Personals ausgewichen, weil sie keinen Bedarf an Dauerarbeitskräften hatten, die Überlassungsdauer von Leiharbeitnehmern aber zu gering war. Dem kann dadurch entgegen gewirkt werden, daß die Grundlagen für flexiblere betriebliche Personaldispositionen verbessert werden.

Durch die Verlängerung der Überlassungsdauer wird die Notwendigkeit von Überstunden verringert und damit die Möglichkeit verbessert, an Stelle von Überstunden Leiharbeitnehmer tätig werden zu lassen, mit deren Beschäftigung zusätzliche Arbeitsplätze bei Verleihern geschaffen werden, so daß die Arbeitslosigkeit zurückgedrängt wird.

b) Die einzelnen Regelungen

Folgende Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sind vorgesehen:

- Die jetzt auf drei Monate beschränkte Höchstdauer der Überlassung eines Leiharbeitnehmers an denselben Entleiher wird auf sechs Monate verlängert.
- Die Bußgeldandrohung gegen den Verleiher bei Überschreiten der Überlassungsdauer wird verschärft. In Zukunft ist er sofort und nicht erst nach einer Beanstandung und einem erneuten Überschreiten der Überlassungsdauer bußgeldpflichtig.
- Die Geltung der Regelung wird bis zum 31. Dezember 1991 befristet.

8. Schärfere Bestrafung bei illegaler Ausländerbeschäftigung (Artikel 7 Nr. 8 und Artikel 8 Nrn. 3 und 4 des Gesetzentwurfs)

a) Zielsetzung

Die Beschäftigung nichtdeutscher Arbeitnehmer, die keine Arbeitserlaubnis besitzen, bedeutet in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, daß einem deutschen oder ihm gleichgestellten Arbeitnehmer ein Arbeitsplatz versagt wird. Werden Arbeitgeber von der illegalen Beschäftigung nichtdeutscher Arbeitnehmer wirksam abgeschreckt, so erhöhen sich die Beschäftigungschancen deutscher oder ihnen gleichgestellter Arbeitnehmer.

Während bisher aus dem mit Geldbuße bedrohten Grundtatbestand der Beschäftigung nichtdeutscher Arbeitnehmer ohne erforderliche Arbeitserlaubnis

nur die ausbeuterische Beschäftigung herausgenommen und mit Freiheitsstrafe bedroht war, sollen jetzt auch arbeitsmarktpolitisch besonders unerwünschte Formen illegaler Ausländerbeschäftigung, deren Sozialschädlichkeit so groß ist, daß die Ahndung als Ordnungswidrigkeit nicht ausreicht, mit Freiheitsstrafe geahndet werden.

b) Die einzelnen Regelungen

Folgende Änderungen des Arbeitsförderungsgesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sind vorgesehen:

- Die gleichzeitige Beschäftigung von mehr als fünf nichtdeutschen Arbeitnehmern ohne die erforderliche Arbeitserlaubnis über einen Zeitraum von mindestens dreißig Kalendertagen ist künftig nicht mehr nur ordnungswidrig, sondern strafbar.
- Das gleiche gilt in Fällen, in denen sich ein Arbeitgeber oder Entleiher wiederholt und beharrlich über das Verbot der Beschäftigung nichtdeutscher Arbeitnehmer ohne erforderliche Arbeitserlaubnis hinwegsetzt, indem er trotz einer Ahndung, Abmahnung oder sonst hemmend wirkenden Erfahrung oder Erkenntnis an der illegalen Beschäftigung bewußt festhält.
- Das Höchstmaß der angedrohten Freiheitsstrafe beträgt bei den neuen Straftatbeständen ein Jahr. Handelt der Täter aus grobem Eigennutz, also besonders verwerflich, kann die Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren betragen.

9. Erweiterung der beitragsrechtlichen Begünstigung des Alleinhandwerkers bei Ausbildung von Lehrlingen (Artikel 9 Nr. 3, Artikel 10 Nr. 1 und Artikel 12 des Gesetzentwurfs)

a) Zielsetzung

Die Ausbildung von Lehrlingen durch Alleinhandwerker soll durch beitragsrechtliche Vergünstigungen in der Rentenversicherung erleichtert werden.

b) Die Regelung im einzelnen

Folgende Änderung des Handwerkerversicherungsgesetzes (mit Folgeänderungen in der Reichsversicherungsordnung und im Angestelltenversicherungsgesetz) ist vorgesehen:

Alleinhandwerker verlieren künftig die Vergünstigung bei der Beitragszahlung zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht, wenn sie mehr als einen Lehrling oder darüber hinaus noch den Ehegatten oder einen Verwandten ersten Grades beschäftigen.

10. Klarstellung im Kündigungsschutzgesetz (Artikel 3 Nr. 1 des Gesetzentwurfs)

Die Änderung des Kündigungsschutzgesetzes dient der Klarstellung, daß Betriebe des Baugewerbes keine Saison-Betriebe sind. Dieser in Lehre und

Rechtsprechung seit langem feststehende Grundsatz wird im Interesse der Praxis ausdrücklich festgelegt.

11. Auflockerung der Dreijahresfrist bei Kassenkuren (Artikel 9 Nr. 1 und Artikel 13 des Gesetzentwurfs)

a) Zielsetzung

Seit 1982 dürfen sich die Krankenkassen an den Kosten einer Kurmaßnahme nur noch beteiligen, wenn seit der letzten Kurmaßnahme mindestens drei Jahre vergangen sind. Diese starre Regelung soll entsprechend der schon bisher bestehenden Regelung in der Rentenversicherung aufgelockert werden.

Gleichzeitig kann die schwierige Beschäftigungs- und Wirtschaftslage im Kur- und Heilbäderwesen, die durch den Rückgang auch der Kuren der Sozialversicherungsträger entstanden ist, verbessert werden.

b) Die Regelung im einzelnen

Folgende Änderung der Reichsversicherungsordnung und des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte ist vorgesehen:

Den Krankenkassen wird künftig die Möglichkeit gegeben, die Kosten einer Kurmaßnahme, die aus gesundheitlichen Gründen dringend erforderlich erscheint, auch schon vor Ablauf des Dreijahreszeitraums ganz oder teilweise zu übernehmen.

III. Kosten

Der Gesetzentwurf wird sich auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, nicht nennenswert auswirken. Auf die Ausgestaltung bei Einzelpreisen können die Entlastungen der Unternehmen einen stabilisierenden Einfluß haben.

1. Der erleichterte Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen (II. 1.) führt tendenziell zu einer Verminderung des Beschäftigungsrisikos der Arbeitgeber und wird deshalb bei diesen zu Entlastungen führen. Diese Entlastungen lassen sich aber nicht beziffern. Darüber hinaus wird die Regelung durch mehr Beschäftigung eine Entlastung der Arbeitslosenversicherung bewirken, deren Volumen sich aber noch nicht abschätzen läßt. Ebenfalls sind höhere Steuereinnahmen und Beitragseinnahmen in der Kranken- und Rentenversicherung zu erwarten.
2. Die Regelung der Teilzeitarbeit (II. 2.) kann insoweit zu Kostenentlastungen führen, als durch die neuen Vorschriften über die Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall und die Arbeitsplatzteilung Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung mehr Verbreitung finden dürften, die wegen des damit verbundenen geringeren

Beschäftigungsrisikos für den Arbeitgeber tendenziell eine Entlastung erwarten lassen.

Die Nichtberücksichtigung von geringfügig beschäftigten Teilzeitarbeitnehmern in den Artikeln 3 bis 5 bei der Bestimmung der Arbeitnehmerzahl im Rahmen der dort geänderten Bestimmungen führt zu gewissen Entlastungen der davon betroffenen Betriebe, die sich aber ebenfalls nicht beziffern lassen.

Darüber hinaus wird die Regelung durch eine Steigerung der Beschäftigung eine Entlastung der Arbeitslosenversicherung bewirken. Bei den Steuereinnahmen und den Beitragseinnahmen in der Sozialversicherung sind keine wesentlichen Änderungen zu erwarten.

3. Die Änderung der Sozialplanregelung (II. 3.) wird zu Kostenentlastungen der Wirtschaft führen und durch eine Steigerung der Beschäftigung eine Entlastung der Arbeitslosenversicherung bewirken, deren Volumen sich aber nicht abschätzen läßt. Ebenfalls ist mit nicht abschätzbaren höheren Steuereinnahmen und Beitragseinnahmen in der Kranken- und Rentenversicherung zu rechnen.
4. Bei der Erweiterung des Ausgleichsverfahrens nach dem Lohnfortzahlungsgesetz (II. 4.) läßt sich nicht absehen, in welchem Umfang die Krankenkassen von der vorgesehenen Satzungsermächtigung Gebrauch machen werden, so daß sich die finanziellen Auswirkungen zur Zeit nicht schätzen lassen.
5. Die Zulassung der unentgeltlichen Ausbildungsstellenvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit (II. 5.) hat keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen.
6. Die Änderungen von Vorschriften über Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (II. 6.) haben keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen auf den Gesamtmittelansatz für die ABM-Förderung im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit.
7. Die Verlängerung der Überlassungsdauer von Arbeitnehmern von 3 auf 6 Monate (II. 7.) vermehrt die Flexibilität der entleihenden Unternehmen und bewirkt deshalb tendenziell Entlastungen bei ihnen, die sich aber gleichfalls nicht beziffern lassen.
8. Die höhere Bestrafung bei illegaler Beschäftigung (II. 8.) hat keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen.
9. Die finanziellen Auswirkungen der Erweiterung der beitragsrechtlichen Begünstigung des Alleinhandwerkers bei Ausbildung von Lehrlingen (II. 9.) lassen sich zur Zeit nicht schätzen, weil sie davon abhängig sind, in welchem Umfang von der Neuregelung durch Ausbildung zusätzlicher Lehrlinge Gebrauch gemacht wird.
10. Die Klarstellung im Kündigungsschutzgesetz (II. 10.), daß Betriebe des Baugewerbes keine

Saison-Betriebe sind, hat keine nennenswerten Auswirkungen.

11. Die Auflockerung der Dreijahresfrist bei Kassenkuren (II. 11.) hat keine nennenswerten Auswirkungen.

Soweit der Bund, die Länder und die Gemeinden Arbeitgeber sind, ergeben sich die oben dargestellten finanziellen Auswirkungen des Gesetzentwurfes. Die Verlängerung der dreimonatigen Frist nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Artikel 8 Nrn. 1, 2 und 7 wird zu zusätzlichen Verwaltungskosten bei der Bundesanstalt für Arbeit in Höhe von etwa 100 000 Deutsche Mark jährlich führen.

Inhaltsverzeichnis

B. Besonderer Teil

	Seite
Artikel 1 Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung	25
Artikel 2 Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes	27
Artikel 3 Änderung des Kündigungsschutzgesetzes	29
Artikel 4 Änderung des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten	30
Artikel 5 Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes	30
Artikel 6 Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes	30
Artikel 7 Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes	31
Artikel 8 Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes	33
Artikel 9 Änderung der Reichsversicherungsordnung	34
Artikel 10 Änderung des Angestelltenversicherungsgesetzes	34
Artikel 11 Änderung des Reichsknappschaftsgesetzes	34
Artikel 12 Änderung des Handwerkerversicherungsgesetzes	34
Artikel 13 Änderung des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte	35
Artikel 14 Berlin-Klausel	35
Artikel 15 Inkrafttreten	35

B. Besonderer Teil

Artikel 1

Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung

Erster Abschnitt — Erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge

Zu § 1

Absatz 1 läßt zu, daß für einen Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 1991 befristete Arbeitsverträge mit einer Dauer bis zu einem Jahr in den in Nummern 1 und 2 aufgeführten Fällen ohne weitere Voraussetzungen abgeschlossen werden können. Die Vorschrift gilt nur, falls der Arbeitgeber einen arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer einstellt (Nummer 1) oder einen Arbeitnehmer nach Abschluß seiner Berufsausbildung bei ihm übernimmt und er für diesen keinen Arbeitsplatz auf unbestimmte Zeit zur Verfügung hat (Nummer 2). Diese Voraussetzungen verdeutlichen den arbeitsmarktpolitischen Zweck der Regelung. Die einmalige oder mehrfache Befristung von Arbeitsverträgen aus den bisher anerkannten sachlichen Gründen bleibt von der Übergangsregelung unberührt. Deshalb ist es weiter zulässig, zum Beispiel für Frauen während der Mutterschutzfrist eine Vertretungskraft mit einem befristeten Arbeitsvertrag einzustellen und für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag anzuschließen. Auch aus sonstigen sachlichen Gründen können Arbeitsverträge weiterhin befristet werden.

Die Regelung gilt auch für kündigungsrechtlich besonders geschützte Arbeitnehmergruppen (zum Beispiel Schwangere, Schwerbehinderte, Wehrpflichtige). Würde man bei diesen Arbeitnehmergruppen für die Befristung und ihre Dauer entsprechend der geltenden Rechtslage auch im Rahmen des Absatzes 1 eine sachliche Rechtfertigung verlangen, hätten sie nur verminderte Chancen, wenigstens eine befristete Beschäftigung zu erlangen. Es liegt deshalb im Interesse dieser Arbeitnehmer, wenn für sie keine Ausnahmeregelung geschaffen wird.

Absatz 2 erweitert bei Unternehmensgründungen die Höchstdauer der Befristung auf zwei Jahre, allerdings ebenfalls begrenzt auf die Übergangszeit bis zum 31. Dezember 1991. Hierdurch soll Arbeitgebern in der schwierigen Anfangsphase des Aufbaus eines Betriebes der Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen besonders erleichtert werden. Folgende drei Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

- Der befristete Arbeitsvertrag muß mit einem arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder mit einem Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluß an die Berufsausbildung abgeschlossen werden (Absatz 1).

- Der Arbeitgeber muß sich innerhalb der letzten sechs Monate vor Abschluß des befristeten Arbeitsvertrags selbständig gemacht haben (Nummer 1).

- Bei dem Arbeitgeber dürfen im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ohne die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (zum Beispiel Lehrlinge oder zur Fortbildung oder Umschulung Beschäftigte, vgl. im einzelnen die Begründung zu Art. 3 Nr. 2 Buchst. a) tätig sein (Nummer 2).

Zu berücksichtigen bleibt, daß es sich im allgemeinen bei Neugründungen um kleine Unternehmen handelt, die nur selten mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigen. Hier ist aber bereits nach geltendem Recht der Abschluß befristeter Arbeitsverträge grundsätzlich ohne Einschränkungen zulässig.

Zweiter Abschnitt — Teilzeitarbeit

Zu § 2 — Verbot der unterschiedlichen Behandlung

Die Vorschrift untersagt die unterschiedliche Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, um durch die arbeitsrechtliche Gleichstellung mit Vollzeitbeschäftigten diese Beschäftigungsform zu fördern.

Absatz 1 verbietet deshalb grundsätzlich eine unterschiedliche Behandlung des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gegenüber Vollzeitbeschäftigten. Eine unterschiedliche Behandlung bleibt jedoch zulässig, wenn sie nicht wegen der Teilzeitarbeit, sondern aus anderen Gründen erfolgt. Dazu zählen unter anderem Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung, soziale Lage oder unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen. Auch wegen der Teilzeitarbeit läßt Absatz 1 eine unterschiedliche Behandlung zu, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Dies kann zum Beispiel beim beruflichen Aufstieg oder bei einer Versetzung der Fall sein, wenn die auf einem bestimmten Arbeitsplatz zu erfüllenden Aufgaben nicht durch einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wahrgenommen werden können. Eine solche unterschiedliche Behandlung wegen der Teilzeitarbeit aus sachlichen Gründen kann auch bei besonderen Leistungen des Arbeitgebers zulässig sein, deren Rechtfertigung sich aus einem bestimmten Mindestumfang der Beschäftigung ergibt. So ist es denkbar, daß bei der Vergabe von Werksmietwohnungen oder bei Zusatzleistungen beispielsweise wegen Krankheit oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach dem Umfang der Beschäftigung in dem Unternehmen unterschieden wird und daher Teilzeitbeschäftigte, die noch im Rahmen eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses in einem anderen Unternehmen tätig sein können, hinter Vollzeitbeschäftigten zurückstehen müssen. Auch in der betrieblichen Altersversorgung ist eine unterschiedliche Behandlung von

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten möglich, wenn dafür sachliche Gründe vorliegen.

Absatz 2 definiert den Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Als Vergleichsmaßstab für die Bestimmung der Teilzeitbeschäftigung gelten zum einen die regelmäßige Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers und zum anderen die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs. Die Woche ist als Bezugszeitraum gewählt worden, weil die Wochenarbeitszeit die gebräuchlichste Form der Arbeitszeitbestimmung sowohl in Tarifverträgen als auch in Einzelarbeitsverträgen darstellt. Haben Arbeitszeitvereinbarungen von Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigten einen anderen Bezugszeitraum oder ist in Fällen der Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall (variable Arbeitszeit) das Arbeitszeitvolumen nicht im Arbeitsvertrag bestimmt, so ist auf der Basis einer Jahresdurchschnittsberechnung die regelmäßige Wochenarbeitszeit zu ermitteln. Die Definition erfaßt damit alle teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, gleichgültig, ob ihre Arbeitszeit nach Tagen, Wochen oder längeren Zeiträumen bestimmt ist und gleichgültig, ob es sich um bestimmte Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung wie die Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall (variable Arbeitszeit), die Arbeitsplatzteilung (job-sharing) oder die Turnus-Arbeit handelt. Befristete Vollzeit-arbeitsverhältnisse von weniger als einem Jahr, bei denen eine Umrechnung der Arbeitszeit auf den Jahresdurchschnitt ebenfalls eine unter der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs liegende Arbeitszeit ergeben würde, werden von dieser Vorschrift dagegen nicht erfaßt.

Zu § 3 — Veränderung von Dauer oder Lage der Arbeitszeit

Die Regelung sieht eine Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern vor, die den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder Lage ihrer Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitgeber geäußert haben. Durch die Vorschrift wird diesen Arbeitnehmern zwar kein Vorrang vor anderen Bewerbern bei der Neubesetzung entsprechender Arbeitsplätze gegeben, aber ihre Möglichkeit zu einem Wechsel beispielsweise zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit oder von Nachmittags- zu Vormittagsarbeit wird dadurch erleichtert, daß sie frühzeitig Kenntnis von der Bewerbungsmöglichkeit erhalten. Die Regelung dient somit auch der Förderung der Teilzeitarbeit insbesondere derjenigen Personen, die vorübergehend von Vollzeit- in Teilzeitarbeit wechseln (zum Beispiel wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) und später wieder Vollzeitarbeit aufnehmen wollen. Eine Verpflichtung zur Ausschreibung entsprechender Arbeitsplätze nach dem Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht bleibt von dieser Regelung unberührt.

Zu § 4 — Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall

Die Vorschrift regelt die Besonderheiten der variablen Arbeitszeit, die zwischen Arbeitgeber und Ar-

beitnehmer im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zur Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall vereinbart ist. Die Regelung trägt dem Bedürfnis Rechnung, bei langfristig nicht vorhersehbaren Schwankungen des Arbeitsanfalls Dauer oder Lage (und damit gegebenenfalls auch Dauer und Lage) der Arbeitszeit nicht im Arbeitsvertrag von vornherein festzulegen. Um aber die Belastungen einer solchen in der Regel vornehmlich im Arbeitgeberinteresse liegenden Arbeitsvertragsgestaltung nicht einseitig dem Arbeitnehmer aufzuerlegen, gibt die Vorschrift einen gesetzlichen Rahmen für eine sozial vertretbare Gestaltung solcher Arbeitsbedingungen.

Absatz 1 schreibt vor, daß dem Arbeitnehmer seine Einsatzzeit jeweils mindestens vier Kalendertage im voraus mitgeteilt werden muß. Diese Vorlaufzeit soll dem Arbeitnehmer hinreichend Zeit lassen, um seine persönliche Zeitplanung entsprechend einzurichten. Hierzu gehört auch, daß der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber nicht in Anspruch genommene Zeit möglicherweise anderweitig zur Erwerbstätigkeit einsetzen kann, was beim Fehlen einer Vorlaufzeit in der Regel ausgeschlossen wäre. Der Zeitraum von vier Tagen zwischen der Einsatzzeit und ihrer Mitteilung an den Arbeitnehmer soll sowohl den betrieblichen Erfordernissen als auch den Belangen des Arbeitnehmers in angemessener Weise Rechnung tragen. Wird dieser Zeitraum vom Arbeitgeber nicht eingehalten, so ist der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Diese Sanktion soll die Wirksamkeit der Vorschrift sichern. Sie schließt es allerdings nicht aus, daß der Arbeitnehmer im Einzelfall freiwillig auch ohne Einhaltung der Vorlaufzeit Arbeit leistet. Der Arbeitnehmer kann jedoch, von der Ausnahme des Absatzes 3 abgesehen, nicht verpflichtet werden, seine Zustimmung hierzu zu erteilen oder gar Arbeit auf Abruf zu leisten.

Nach Absatz 2 muß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht von vornherein vereinbart ist, jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden zur Arbeitsleistung in Anspruch nehmen. Dadurch soll nach dem Vorbild bestehender betrieblicher Regelungen vermieden werden, daß der Arbeitnehmer entgegen seinen Erwartungen jeweils nur kurzzeitig zur Arbeitsleistung in Anspruch genommen und dadurch unangemessen belastet wird, beispielsweise durch lange Wege zum und vom Betrieb und durch Schwierigkeiten bei der Nutzung der verbleibenden Zeit. Nimmt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht wie vorgeschrieben in Anspruch, läßt dies den Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt für die vorgesehene Mindestbeschäftigungszeit unberührt. Die Regelung schließt es nicht aus, daß sich der Arbeitnehmer von vornherein in der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber durch Festlegung der täglichen Dauer einer ihrer Lage nach variablen Arbeitszeit auch zu kürzeren als dreistündigen Arbeitseinsätzen verpflichtet. In diesem Fall kann er seine Zeitplanung von vornherein darauf einstellen.

Absatz 3 nimmt die Arbeitnehmer von der Anwendung der Absätze 1 und 2 aus, deren nach Dauer

und Lage festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs beträgt. Vollzeit- oder auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die über einen entsprechend hohen Sockel zeitlich festgelegter Arbeitszeit verfügen und insoweit nicht den Risiken eines unvorhergesehenen Arbeitseinsatzes unterliegen, werden von der Regelung ausgenommen. Gleichzeitig sollen damit praktische Schwierigkeiten in den Fällen verhindert werden, in denen keine typische variable Arbeit geleistet wird, sondern in denen üblicherweise zusätzlich zur Vollzeitarbeit eine Rufbereitschaft besteht, um in besonderen Ausnahmesituationen die Arbeit aufnehmen zu können. Dies gilt zum Beispiel für Arbeitnehmer bei Betriebsfeuerwehren und bei Stör- und Notdiensten und auch für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst in Krankenhäusern.

Zu § 5 — Arbeitsplatzteilung

Die Vorschrift beschränkt die Arbeitsplatzteilung (job-sharing) und die Turnus-Arbeit auf sozial verträgliche Ausgestaltungen.

In Absatz 1 Satz 1 wird im Interesse einer sozial ausgewogenen Vertragsgestaltung die Pflicht zur Vertretung eines Arbeitsplatzpartners eingeschränkt. Grundsätzlich können danach die Arbeitnehmer, die sich einen Arbeitsplatz teilen, nicht im voraus generell verpflichtet werden, bei Ausfall eines an der Arbeitsplatzteilung beteiligten Arbeitnehmers diesen zu vertreten. Dazu bedarf es vielmehr in jedem Vertretungsfall einer besonderen Vereinbarung.

Abweichend von diesem Grundsatz läßt Absatz 1 Satz 2 eine über den einzelnen Vertretungsfall hinausgehende vorherige generelle Verpflichtung zur Vertretung für die Fälle zu, in denen der Ausfall eines Arbeitnehmers aus der Arbeitsplatzteilung auf in der Person des zu vertretenden Arbeitnehmers liegenden Verhinderungsgründen beruht. Beispielhaft sind dafür Krankheit, Erholungsurlaub und Weiterbildung genannt. Die in den Nummern 1 bis 4 genannten Verhinderungsgründe lassen allerdings eine vorherige allgemeine Vertretungsverpflichtung nur zu, soweit eine Vertretung dem Arbeitnehmer im Einzelfall auch zumutbar ist.

Die Arbeitsplatzpartner haben selbständige und in ihrem Bestand nicht voneinander abhängige Arbeitsverträge. Deshalb rechtfertigt nach Absatz 2 Satz 1 allein das Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus der Arbeitsplatzteilung nicht die Beendigung der Arbeitsverhältnisse der verbleibenden Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers. Es ist Sache des Arbeitgebers, den Ausgeschiedenen durch einen anderen Arbeitnehmer zu ersetzen. Wenn dies aber nicht möglich ist oder die Arbeitsplatzteilung im Betrieb aufgegeben wird und für den oder die verbliebenen Arbeitsplatzpartner in Betracht kommende freie Arbeitsplätze nicht vorhanden sind, kann gegebenenfalls ein Recht zur Änderungskündigung oder sogar zur Kündigung

aus betriebsbedingten Gründen bestehen; dies wird in Satz 2 klargestellt.

Absatz 3 erklärt die Absätze 1 und 2 auch auf die Turnus-Arbeit für anwendbar.

Zu § 6 — Vorrang des Tarifvertrags

Absatz 1 läßt zu, daß die Tarifvertragsparteien von den §§ 2 bis 5 auch zuungunsten der Arbeitnehmer abweichen können. Bei tarifvertraglichen Vereinbarungen über Teilzeitarbeit und deren Sonderformen kann davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien sachlich gerechtfertigte Ausnahmebestimmungen zu den gesetzlichen Regelungen, insbesondere branchenspezifische Regelungen, besser als der Gesetzgeber treffen können und dabei auch die Schutzinteressen der Arbeitnehmer ausreichend berücksichtigen. Der Grundsatz des Vorrangs tarifvertraglicher Regelungen gilt sowohl für bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits bestehende als auch für später abgeschlossene Tarifverträge. Abweichende Regelungen durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sind ausgeschlossen und können auch nicht durch Tarifvertrag zugelassen werden. Nach Absatz 2 Satz 1 können im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer abweichende tarifvertragliche Bestimmungen dann rechtswirksam übernehmen, wenn zwischen ihnen die Anwendung aller für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer geltenden tarifvertraglichen Regelungen vereinbart ist. Auf diese Weise wird eine sachgerechte betriebseinheitliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen ermöglicht. Entsprechende Regelungen sind bereits in § 622 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, § 13 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes und § 2 Abs. 3 des Lohnfortzahlungsgesetzes enthalten.

Satz 2 eröffnet für Unternehmen außerhalb des öffentlichen Dienstes, die überwiegend öffentliche Mittel erhalten, die Möglichkeit zur einzelvertraglichen Übernahme abweichender Bestimmungen von für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträgen. Die Regelung trägt der Tatsache Rechnung, daß solche Unternehmen häufig schon auf Grund der mit der Vergabe öffentlicher Mittel verbundenen Auflagen die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge anwenden, obwohl sie für diese Unternehmen nicht einschlägig sind.

Absatz 3 trägt den besonderen kirchlichen Systemen zur Regelung des Arbeitsrechts Rechnung.

Dritter Abschnitt — Schlußvorschrift

Zu § 7 — Berlin-Klausel

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Artikel 2

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Zu Nummer 1

In Buchstabe a wird daran festgehalten, daß die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans verbindlich entscheidet, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen. Der neu gefaßte Absatz 4 ist wortgleich mit Absatz 4 Sätze 1 und 3 alter Fassung.

Nach Buchstabe b hat die Einigungsstelle wie bisher bei ihrer Entscheidung eine Interessenabwägung zwischen den sozialen Belangen der betroffenen Arbeitnehmer und der wirtschaftlichen Vertretbarkeit der Belastungen für das Unternehmen vorzunehmen und diese Interessen auszugleichen. Für diese Ermessensentscheidung werden ihr vor allem drei Leitlinien an die Hand gegeben:

- Nach § 112 Abs. 5 Nr. 1 soll die Einigungsstelle beim Ausgleich oder bei der Milderung wirtschaftlicher Nachteile — wie sie im Gesetzestext beispielhaft aufgeführt sind — im Regelfall Leistungen festsetzen, die den Gegebenheiten des Einzelfalles gerecht werden. Sinn dieser Vorschrift ist es, die Einigungsstelle dazu anzuhalten, nicht von vornherein generell Abfindungspauschalen für die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer vorzusehen; sie soll vielmehr bemüht sein festzustellen, welche Nachteile den Arbeitnehmern oder einzelnen Gruppen von Arbeitnehmern tatsächlich oder doch wahrscheinlich entstehen. Dabei können auch typische individuelle Situationen wie Lebensalter, familiäre Belastungen und Betriebszugehörigkeit berücksichtigt werden.

Besonders in Fällen, in denen die Einigungsstelle die wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer nicht im einzelnen feststellen kann, wird sie die Leistungen unter Würdigung aller Umstände nach freier Überzeugung zu bemessen haben. Denn der Gesetzentwurf will nicht etwa bürokratische Ermittlungen anregen. Dies würde die in aller Regel angebrachte rasche Abwicklung des Sozialplans unnötig verzögern und — je nach Ausgestaltung — auch für den Arbeitgeber die erwünschte Überschaubarkeit seiner finanziellen Verpflichtungen aus dem Sozialplan erschweren oder gar für längere Zeit unmöglich machen.

- § 112 Abs. 5 Nr. 2 stellt einige Grundsätze für die Einigungsstelle bei der Bemessung von Leistungen für den Verlust des Arbeitsplatzes auf: Satz 1 verpflichtet die Einigungsstelle im Rahmen ihres Ermessens, die Aussicht der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen und hiernach die Leistungen zu bemessen. Im Regelfall steht bei der Aufstellung des Sozialplans allerdings nicht fest, ob und wie lange die zu entlassenen Arbeitnehmer beschäftigungslos bleiben. Daher kommt es bei der Leistungsbemessung nicht auf die tatsächlich entstehende Arbeitslosigkeit, sondern auf eine entsprechende Prognose für einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern an.

Nach Satz 2 sollen ausscheidende Arbeitnehmer keine Sozialplanansprüche geltend machen kön-

nen, wenn sie zuvor mit einem ihnen angebotenen zumutbaren Arbeitsverhältnis im Betrieb, Unternehmen oder Konzern nicht einverstanden waren. Die Zulässigkeit solcher Ausschlussklauseln ist schon nach geltendem Recht (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. Dezember 1976, Arbeitsrechtliche Praxis Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972; Urteil vom 25. Oktober 1983, Der Betrieb 1984, S. 725) anerkannt.

Der Ausschluß von Sozialplanleistungen nach Satz 2 ist nur dann gerechtfertigt, wenn den Arbeitnehmern, die ihren bisherigen Arbeitsplatz verlieren, eine zumutbare andere Beschäftigung angeboten wird. Die Frage, wann ein Arbeitsverhältnis zumutbar ist, unterliegt der Regelung der Betriebspartner und kann deshalb auch von der Einigungsstelle im Rahmen ihres Ermessens entschieden werden. Unzumutbar wird zum Beispiel ein Angebot in einem anderen Konzernunternehmen sein, wenn nicht durch eine Verpflichtungserklärung des anderen Unternehmens der Kündigungsschutz des Arbeitnehmers übergeleitet wird (vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 8. Dezember 1976, Arbeitsrechtliche Praxis Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972).

Eine Vorgabe enthält Satz 2 zweiter Halbsatz. Hiernach begründet ein mit dem angebotenen Ersatzarbeitsplatz verbundener Ortswechsel für sich allein nicht die Unzumutbarkeit, es sei denn, es treten weitere persönliche Umstände hinzu, die das angebotene Arbeitsverhältnis unzumutbar machen (so sinngemäß die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts: vgl. Urteil vom 25. Oktober 1983, Der Betrieb 1984, S. 725).

- Nach § 112 Abs. 5 Nr. 3 ist die Einigungsstelle verpflichtet, bei der Bemessung des Gesamtvolumens des Sozialplanes darauf zu achten, daß durch den Abzug der für die Leistungen vorgesehenen finanziellen Mittel weder der Fortbestand des Unternehmens noch die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet werden. Die Einigungsstelle hat also die Sozialplanleistungen so zu bemessen, daß diese nicht zu einem weiteren Arbeitsplatzabbau führen, der im Rahmen der Betriebsänderung nicht vorgesehen war. Dies liegt auch im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Großer Senat, Beschluß vom 13. Dezember 1978, Arbeitsrechtliche Praxis Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972; Urteil vom 9. Dezember 1981, Der Betrieb 1982, S. 908).

Zu Nummer 2

Der neu eingefügte § 112a regelt die Frage der Erzwingbarkeit von Sozialplänen bei geplanten Betriebsänderungen in Form von Betriebseinschränkungen, die in einem bloßen Personalabbau ohne Änderung der sachlichen Betriebsmittel bestehen. Er nimmt ferner neugegründete Unternehmen für eine bestimmte Anfangsphase von § 112 Abs. 4 und 5 aus. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111 bis 113 bleiben im übrigen unberührt.

Absatz 1 Satz 1 sieht vor, daß bei einer geplanten Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1

bei bloßem Personalabbau ohne Änderung der sächlichen Betriebsmittel nur dann ein Sozialplan über die Einigungsstelle erzwungen werden kann, wenn ein bestimmter Vomhundertsatz oder eine bestimmte Mindestzahl von Arbeitnehmern, gestaffelt nach Betriebsgrößen, entlassen werden soll. Hinsichtlich des Zeitraums, innerhalb dessen der Personalabbau durchgeführt werden soll, verbleibt es bei der bisherigen Rechtsprechung (vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22. Mai 1979, Arbeitsrechtliche Praxis Nr. 3 zu § 111 BetrVG 1972: „Für das Vorliegen einer Betriebsänderung kann es nur darauf ankommen, wie viele Arbeitnehmer voraussichtlich von der geplanten unternehmerischen Maßnahme insgesamt nachteilig betroffen werden können, mag die Durchführung der Maßnahme auch stufenweise erfolgen und sich über einen längeren Zeitraum hinziehen“).

Ein Personalabbau infolge gewöhnlicher Schwankungen der Betriebstätigkeit, die mit der Eigenart des jeweiligen Betriebs zusammenhängt, bleibt unberücksichtigt. Ferner werden nur solche Arbeitnehmer bei der Ermittlung der Grenzzahl mitgezählt, die aus betriebsbedingten Gründen aus dem Betrieb ausscheiden sollen. Arbeitnehmer, die aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen entlassen werden oder wegen Auslaufens ihrer zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse ausscheiden, bleiben außer Betracht. Dies entspricht der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteil vom 2. August 1983, Der Betrieb 1983, S. 2776).

Absatz 1 Satz 2 bestimmt, daß Arbeitnehmer, denen der Arbeitgeber zwar nicht kündigt, die aber im Zusammenhang mit der geplanten Betriebsänderung auf Veranlassung des Arbeitgebers ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich lösen, bei der Ermittlung der Grenzzahl mitgezählt werden. Durch die Regelung soll verhindert werden, daß die Anwendung des § 112 Abs. 4 und 5 nur deshalb entfällt, weil mit einigen von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern Aufhebungsverträge geschlossen werden, um so unter der die Erzwingbarkeit des Sozialplans auslösenden Grenzzahl zu bleiben. Die Vorschrift will nicht besagen, daß ähnliche Umgehungsmöglichkeiten, zum Beispiel vom Arbeitgeber aus Gründen der Betriebsänderung veranlaßte Kündigungen durch Arbeitnehmer selbst, zulässig wären.

Absatz 2 sieht vor, daß im Betrieb eines neugegründeten Unternehmens in den ersten vier Jahren nach seiner Gründung generell Betriebsänderungen durchgeführt werden können, ohne daß ein Sozialplan über die Einigungsstelle erzwungen werden kann. Hierdurch soll Unternehmen die schwierige Anfangsphase des Aufbaus erleichtert werden.

Die Ausnahmeregelung knüpft an die Neugründung des Unternehmens, nicht des Betriebs an. Bereits länger als vier Jahre bestehende Unternehmen, die neue Betriebe errichten, können sich nicht auf die Regelung des Absatzes 2 berufen, wenn in diesen Betrieben eine Betriebsänderung durchgeführt wird. Gleiches gilt nach Satz 2 für Unternehmen und Konzerne, die rechtlich umstrukturiert werden

und bei denen in diesem Zusammenhang Unternehmen neugegründet werden. Da die Gestaltungsformen, in denen dies geschehen kann, vielfältig sind, es aber nicht auf die gewählte rechtliche Konstruktion ankommen soll, verwendet der Entwurf nur eine allgemeine Umschreibung. Im einzelnen kommen zum Beispiel in Betracht: Die Verschmelzung von Unternehmen auf ein neugegründetes Unternehmen, die Umwandlung auf ein neugegründetes Unternehmen, die Auflösung eines Unternehmens und Übertragung seines Vermögens auf ein neugegründetes Unternehmen, die Aufspaltung eines Unternehmens auf mehrere neugegründete Unternehmen oder die Abspaltung von Unternehmensteilen auf neugegründete Tochtergesellschaften.

Um Streitigkeiten über den Zeitpunkt der Gründung auszuschließen, bestimmt Satz 2 als Zeitpunkt der Gründung die Aufnahme einer nach § 138 der Abgabenordnung mitteilungspflichtigen Erwerbstätigkeit.

Artikel 3

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Zu Nummer 1

Die Vorschrift stellt klar, daß die Betriebe des Baugewerbes den allgemeinen Vorschriften über anzeigepflichtige Entlassungen unterliegen. Damit wird sichergestellt, daß die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit auch für den Bereich des Baugewerbes rechtzeitig von einer größeren Zahl von Entlassungen unterrichtet werden und damit die Möglichkeit erhalten, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu treffen, um die Beschäftigungschancen der betroffenen Arbeitnehmer zu verbessern.

Um den Begriff der Betriebe des Baugewerbes eindeutig festzulegen, verweist die Bestimmung auf die Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes über die Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft. § 76 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsförderungsgesetzes ermächtigt den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, durch Rechtsverordnung festzulegen, in welchen Zweigen des Baugewerbes die ganzjährige Beschäftigung zu fördern ist. Diese Regelung, die in § 1 der Baubetriebe-Verordnung (derzeit vom 28. Oktober 1980, BGBl. I S. 2033) getroffen ist, gilt auch für § 22 Abs. 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes.

Zu Nummer 2

Die Vorschrift sieht Änderungen des § 23 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes vor, der Arbeitnehmer von Kleinbetrieben und kleinen Verwaltungen vom Kündigungsschutz nach dem Ersten und Zweiten Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes ausnimmt.

Buchstabe a paßt § 23 Abs. 1 Satz 2 des Kündigungsschutzgesetzes zur Klarstellung an den Sprachgebrauch des heutigen Berufsbildungsrechts an. Schon der in der bisherigen Fassung der Vorschrift

enthaltene Begriff „Lehrling“ umfaßt, wie das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 7. September 1983 (Der Betrieb 1984, S. 355) entschieden hat, nicht nur Auszubildende; das Bundesarbeitsgericht hat daher in dem entschiedenen Fall auch einen zu seiner Umschulung Beschäftigten als „Lehrling“ im Sinne dieser Vorschrift angesehen. Im Interesse der Rechtsvereinfachung grenzt die neue Regelung Kleinbetriebe insoweit in gleicher Weise ab wie Artikel 1 § 1 Abs. 2 Nr. 2, der durch Artikel 4 Nr. 1 geänderte § 2 Abs. 1 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten und der durch Artikel 5 Abs. 1 Nr. 1 geänderte § 2 Abs. 3 des Arbeitsplatzschutzgesetzes.

Buchstabe b soll die Einstellung von Teilzeitbeschäftigten erleichtern. Nach allgemeiner Meinung in Rechtsprechung und Rechtswissenschaft, die das Bundesarbeitsgericht zuletzt mit seinem Urteil vom 9. Juni 1983 (Der Betrieb 1983, S. 2473) bestätigt hat, sind bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl selbst solche Teilzeitarbeitnehmer voll mitzuzählen, deren Arbeitszeit nur sehr gering ist. So hat das Bundesarbeitsgericht in dem angeführten Urteil für die Anwendung des § 23 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes Arbeitnehmer mit monatlichen Arbeitszeiten von sieben und elf Stunden voll mitgezählt. Vielfach wird es von Arbeitgebern mit Betrieben, deren Arbeitnehmerzahl geringfügig unter der in § 23 Abs. 1 Satz 2 des Kündigungsschutzgesetzes genannten Grenze liegt, als ein Hemmnis für die Einstellung weiterer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer empfunden, daß bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl Teilzeitarbeitnehmer selbst bei nur geringfügiger Arbeitszeit voll als Arbeitnehmer mitgezählt werden. Durch die Änderung des § 23 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes soll in solchen Betrieben die Bereitschaft zur Schaffung zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze erhöht werden. Die in § 23 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes enthaltene Ausnahme für Kleinbetriebe beruht auf den besonders engen persönlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, die in diesen Betrieben in der Regel bestehen. Dies läßt, nicht zuletzt auch wegen der Folgewirkungen auf den Kündigungsschutz der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, eine grundsätzliche Differenzierung zwischen vollzeitbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern bei der Bestimmung der Arbeitnehmerzahl nicht gerechtfertigt erscheinen. Dagegen ist es gerechtfertigt, jene teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl nicht mitzurechnen, die wegen ihrer geringfügigen Arbeitsleistung für die Betriebsgröße kaum eine Rolle spielen. Deshalb sollen künftig bei der Feststellung der Arbeitnehmerzahl nach § 23 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend der in § 1 Abs. 3 Nr. 2 des Lohnfortzahlungsgesetzes enthaltene Regelung die Arbeitnehmer nicht mitgerechnet werden, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich nicht mehr als 10 Stunden und monatlich nicht mehr als 45 Stunden beträgt.

Damit sollen Anreize für die Schaffung zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze gegeben werden, ohne daß jedoch in den Kündigungsschutz eingegriffen wird, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens insbesondere

auch für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer besteht. Dies ist schon aus Gründen der Besitzstandswahrung notwendig. Deshalb bestimmt die Vorschrift, daß die Rechtsstellung der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer unberührt bleibt.

Zu Nummer 3

Die Einfügung der Berlin-Klausel in das Kündigungsschutzgesetz erfolgt aus rechtsförmlichen Gründen.

Artikel 4

Änderung des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten

Die in der Vorschrift enthaltenen Änderungen von § 2 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten entsprechen den in Artikel 3 Nr. 2 vorgesehenen Änderungen von § 23 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes und verfolgen denselben Zweck.

Artikel 5

Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes

Zu Absatz 1

Die in der Vorschrift enthaltenen Änderungen von § 2 Abs. 3 des Arbeitsplatzschutzgesetzes entsprechen im wesentlichen den in Artikel 3 Nr. 2 vorgesehenen Änderungen von § 23 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes und verfolgen denselben Zweck.

Zu Absatz 2

Da das Arbeitsplatzschutzgesetz nicht im Land Berlin gilt, enthält die Vorschrift für die in Absatz 1 vorgesehenen Änderungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes die im Hinblick auf Artikel 14 erforderliche negative Berlin-Klausel.

Artikel 6

Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes

Zu Nummer 1

Die Änderung ist redaktionell bedingt durch die Einbeziehung der Auszubildenden in Nr. 2.

Zu Nummer 2

In Buchstabe a wird in das Ausgleichsverfahren auch die nach dem Berufsbildungsgesetz im Krankheitsfall an Auszubildende fortzuzahlende Vergütung einbezogen.

Buchstabe b regelt, in welchem Umfang Teilzeitbeschäftigte bei der Feststellung der Anzahl der Beschäftigten des Arbeitgebers berücksichtigt werden. Außerdem wird vorgeschrieben, daß Schwerbehinderte nicht mitgezählt werden.

Durch die Ergänzungen in Buchstaben c und d werden Auszubildende und die im Krankheitsfall an sie fortzuzahlende Vergütung in die Regelung einbezogen.

Zu Nummer 3

In Buchstabe a wird der Gestaltungsfreiraum der Selbstverwaltung für entsprechende Satzungsregelungen erweitert. Die das Ausgleichsverfahren durchführenden Krankenkassen können künftig durch Satzung

- den Kreis der am Ausgleichsverfahren teilnehmenden Arbeitgeber auf solche mit bis zu dreißig Beschäftigten erweitern (Nummer 4),
- die Ausgaben für den Arbeitgeberzuschuß nach § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes und die Leistungen nach § 11 des Mutterschutzgesetzes in das Ausgleichsverfahren aufnehmen (Nummer 5 Buchstabe a und b).

Ferner wird geregelt, nach welchem Entgelt die Umlage festzusetzen ist, wenn der Erstattungsanspruch durch die Satzung auf Arbeitgeberleistungen nach dem Mutterschutzgesetz erstreckt wird (Nummer 5 letzter Satz).

Zu Nummer 4

Die Einfügung der Berlin-Klausel erfolgt aus rechtsförmlichen Gründen.

Artikel 7

Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes

Zu Nummer 1

Die in Nummer 2 vorgesehene Ermächtigung der Bundesanstalt für Arbeit, künftig Aufträge zur unentgeltlichen Vermittlung in berufliche Ausbildungsstellen im Auftrag der Bundesanstalt erteilen zu können, erfordert eine Ergänzung der Vorschrift über die Aufgaben, für die die Bundesanstalt allein zuständig ist. Durch die Änderung wird darauf hingewiesen, daß über die geltenden Sonderregelungen hinaus auch eine Sonderregelung für die Vermittlung in berufliche Ausbildungsstellen besteht (vgl. Begründung zu Nummer 2).

Zu Nummer 2

Durch Satz 1 der Vorschrift werden die Regelungen des § 23 über eine Arbeitsvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit für die Vermittlung in berufliche Ausbildungsstellen für entsprechend anwendbar erklärt. Aufträge zur Vermittlung in beruf-

liche Ausbildungsstellen sollen jedoch nur für eine unentgeltliche Vermittlung erteilt werden. Der § 24, der die Erhebung von Gebühren regelt, gilt daher für die Ausbildungsstellenvermittlung im Auftrage der Bundesanstalt nicht. Eine Erhebung von Gebühren und Auslagen ist somit ausgeschlossen.

Der Auftrag umfaßt die Ausbildungsstellenvermittlung einschließlich der mit einer Vermittlung notwendigerweise verbundenen Beratung zur Feststellung der Eignung des Bewerbers für den gewünschten Ausbildungsberuf. Eine darüber hinausgehende Beratung ist Aufgabe der Berufsberatung der Bundesanstalt. Unabhängig von der Möglichkeit der Eignungsfeststellung durch den beauftragten Vermittler selbst kann es zweckmäßig sein, daß dieser mit der Berufsberatung des Arbeitsamtes hierbei zusammenarbeitet. Jedenfalls sollte der beauftragte Vermittler jedem Bewerber empfehlen, sich von der Berufsberatung beraten zu lassen.

Die entsprechende Anwendung des § 23 schließt ein, daß die Bundesanstalt für Arbeit durch Anordnung Vorschriften über Erteilung, Ausführung und Aufhebung von Aufträgen, über die Geschäftsführung der beauftragten Einrichtungen und Personen sowie über die Aufsicht durch die Bundesanstalt erlassen kann.

Satz 2 trifft besondere Regelungen für die Erteilung von Aufträgen zur Vermittlung in berufliche Ausbildungsstellen. Bei Ausbildungsstellenknappheit wird sich das Bemühen engagierter Personen und Einrichtungen vor allem auf Aktionen kürzerer Dauer richten, bei denen die Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsstellen für noch nicht untergebrachte Ausbildungsstellenbewerber im Vordergrund steht. Für diese Aktionen ist die in § 23 Abs. 2 Satz 2 vorgesehene Auftragserteilung für jeweils ein Jahr nicht erforderlich. Daher läßt die Vorschrift davon abweichend auch eine Auftragserteilung für einen kürzeren Zeitraum als ein Jahr zu. Außerdem wird klargestellt, daß ein Antrag zur Vermittlung in Ausbildungsstellen auch auf alle noch nicht untergebrachten Bewerber erstreckt werden kann. Damit soll die Bundesanstalt für Arbeit besonderen Notlagen auf regionalen oder überregionalen Ausbildungsstellenmärkten Rechnung tragen können. In dieser Lage sollten sozial engagierte Dritte im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Gewinnung von Ausbildungsstellen die unversorgten Bewerber, für die sie Ausbildungsmöglichkeiten erschließen wollen, im Auftrag der Bundesanstalt auch unmittelbar vermitteln können. Zu den möglichen Auftragnehmern gehören auch Berufsverbände und Organisationen der Wirtschaft, die im Hinblick auf die soziale Verantwortung ihrer Mitglieder für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen noch nicht untergebrachte Bewerber vermitteln wollen. Die geforderte Voraussetzung einer Vermittlung im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen bedeutet dabei, daß der Auftragnehmer bei seinen Vermittlungsbemühungen erkennbar auch dieses Ziel verfolgt. Unter Maßnahme ist jede planmäßige Bemühung und Aktion zur Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsstellen zu verstehen. Des Nach-

weises und der Prüfung, welche der gewonnenen und mit Bewerbern besetzten Ausbildungsstellen im Einzelfall als zusätzliche Ausbildungsstellen gewertet werden können, bedarf es zur Ausübung der Vermittlungstätigkeit nicht. Schließlich soll die Bundesanstalt kurzfristige Aufträge ohne Zeitverzug auch innerhalb weniger Wochen erteilen können. Daher soll sie bei einer Dauer des Auftrags bis zu sechs Monaten von einer Anhörung der beteiligten Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer absehen können. Das schließt nicht aus, daß die Bundesanstalt für diese Fälle ein so einfaches Verfahren der Auftragserteilung durch die regionalen Dienststellen festlegt, daß in der Regel zumindest eine kurzfristige Beteiligung der regional zuständigen Organe der Selbstverwaltung möglich bleibt.

Zu Nummer 3

Der Katalog der bevorzugt zu fördernden Arbeiten soll um diejenigen zur Erhaltung oder Verbesserung der Umwelt erweitert werden. Dazu gehören, neben anderem, vordringlich die Bekämpfung neuartiger Waldschäden und die Verbesserung des Wohnumfeldes. Die Regelung ermöglicht eine günstige Verbindung zwischen dem arbeitsmarktpolitischen Interesse an der Wiedereingliederung arbeitsloser, insbesondere schwer vermittelbarer Arbeitnehmer und der Teilbewältigung eines gesamtgesellschaftlich wichtigen Anliegens.

Zu Nummer 4

Mit der Änderung der Vorschrift über die bisher ausnahmslos geltende Mindesthöhe des Zuschusses in eine Soll-Vorschrift wird eine größere Flexibilität der ABM-Förderung sowie eine Vereinfachung des Verwaltungsverfahrens der Arbeitsämter angestrebt. Auf das gleiche Ziel richtet sich auch die vorgeschlagene Änderung über das Arbeitsentgelt als Bemessungsgrundlage für den Zuschuß, den die Bundesanstalt für Arbeit an den Maßnahmeträger zahlt. Diese Änderung eröffnet dem Verwaltungsrat der Bundesanstalt die Möglichkeit, im Wege der Anordnung das Arbeitsentgelt zu Beginn der Beschäftigung als Bemessungsgrundlage für den Zuschuß festzuschreiben.

Zu Nummer 5

Im Hinblick darauf, daß es für den Einsatz der ABM-Förderung auf die Lage und Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes (§ 91 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsförderungsgesetzes), und darauf ankommt, daß Länder und Gemeinden ein unmittelbares Eigeninteresse an der Entlastung des örtlichen Arbeitsmarktes haben, erscheint eine Landesbeteiligung in doppelter Höhe der Bundesbeteiligung in den Regelfällen der verstärkten ABM-Förderung angemessen.

Zu Nummer 6

Die derzeitige Situation älterer arbeitsloser Arbeitnehmer fordert, die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber als Träger von ABM für ältere Arbeitnehmer

(55 Jahre und älter) zuzulassen. Diese älteren Arbeitslosen haben Aussicht auf einen geförderten Arbeitsplatz allenfalls bei der öffentlichen Hand (Buchstabe a). Der degressive Förderungssatz (allgemein 70 bis 30 vom Hundert) wird für diese Fälle auf 60 bis 40 vom Hundert begrenzt (Buchstabe b).

Zu Nummer 7

Bei der Neufassung handelt es sich um eine Anpassung an die Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes durch Artikel 6 Nr. 2 Buchstabe b des Entwurfs. Die neue Regelung des § 10 Abs. 2 Satz 5 und 6 des Lohnfortzahlungsgesetzes über die volle oder teilweise Nichtberücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei der Feststellung der Anzahl der Beschäftigten des Arbeitgebers soll im Rahmen des § 128 des Arbeitsförderungsgesetzes aus Gründen der Vereinheitlichung entsprechend gelten.

Zu Nummer 8

In Absatz 1 des § 227 a des Arbeitsförderungsgesetzes werden aus redaktionellen Gründen ohne sachliche Änderung die bisherigen Absätze 1 und 2 zusammengefaßt.

Absatz 2 enthält die neuen Strafvorschriften. Während bisher nur die Ausbeutung nichtdeutscher Arbeitnehmer ohne Arbeitserlaubnis (illegale Arbeitnehmer) mit Strafe bedroht war, sollen die Ergänzungen es ermöglichen, bei Beschäftigung nichtdeutscher Arbeitnehmer ohne die erforderliche Arbeitserlaubnis in verstärktem Maße gegen die Arbeitgeber und Entleiher (vgl. Artikel 8 Nr. 3) vorzugehen. Denn die illegale Beschäftigung von nichtdeutschen Arbeitnehmern bedeutet in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, daß einem deutschen oder ihm gleichgestellten Arbeitnehmer ein Arbeitsplatz verwehrt wird. Die illegale Beschäftigung mindert die Wiedereingliederungschancen der Arbeitslosen und schwächt die finanziellen Grundlagen der sozialen Sicherung.

Die neuen Strafvorschriften erfassen umfangreiche und nachhaltige Störungen des deutschen Arbeitsmarktes. Das sozialschädliche Verhalten der Täter verletzt Rechtsgüter, die genauso schutzwürdig sind wie das Steueraufkommen oder das Aufkommen der Beiträge zur Sozialversicherung. Eine bloße Ahndung als Ordnungswidrigkeit wird dem Unrechtsgehalt und der sozialen Schädlichkeit dieser Taten nicht gerecht, so daß es der Einführung der neuen Vergehenstatbestände bedurfte. Der bisherige Straftatbestand „Beschäftigung nichtdeutscher Arbeitnehmer ohne Arbeitserlaubnis unter schlechten Arbeitsbedingungen“ wird daher um zwei Straftatbestände ergänzt.

Der neue Tatbestand des § 227 a Abs. 2 Nr. 1 bedroht illegale Ausländerbeschäftigung größeren Umfangs mit Strafe. Arbeitgeber, die illegale Arbeitnehmer in größerer Zahl über eine längere Zeit hinweg tätig werden lassen, wollen nicht einen kurzfristigen Engpaß an nicht zur Verfügung stehenden Arbeitnehmern decken. Sie akzeptieren vielmehr illegale Arbeitnehmer, weil diese für sie allgemein „günstiger“ sind. Zu ihrem eigenen Vorteil umgehen diese

Arbeitgeber die zugunsten deutscher und ihnen gleichgestellter Arbeitnehmer bestehenden Schutzvorschriften. Der neue Tatbestand des § 227 a Abs. 2 Nr. 2 bedroht eine in gleicher Weise rechtsfeindliche Einstellung gegenüber dem Verbot illegaler Ausländerbeschäftigung mit Strafe. Die Vorschrift erfaßt die Fälle, in denen sich ein Arbeitgeber wiederholt und beharrlich über das Verbot der Beschäftigung illegaler Arbeitnehmer hinwegsetzt, indem er trotz Abmahnung, Ahndung oder sonst hemmend wirkender Erfahrungen oder Erkenntnisse an der illegalen Beschäftigung festhält.

Als Höchstmaß der Freiheitsstrafe wird unter Anlehnung an andere nebenstrafrechtliche Vorschriften (z. B. § 148 Nr. 1 der Gewerbeordnung, § 58 Abs. 5 des Jugendarbeitsschutzgesetzes) ein Jahr Freiheitsstrafe vorgesehen. Handelt der Täter aus grobem Eigennutz, also unter Streben nach wirtschaftlichem Vorteil in besonders grober Weise (vgl. z. B. § 370 Abs. 3 Nr. 1 der Abgabenordnung), beträgt das Höchstmaß der Freiheitsstrafe drei Jahre.

Zu Nummer 9

Durch die Änderung wird — neben redaktionellen Klarstellungen — der Ordnungswidrigkeitstatbestand der Vorschrift an die Änderungen gemäß den Nummern 1 und 2 angepaßt.

Zu Nummer 10

Für vor dem 1. Januar 1986 begonnene Maßnahmen bleibt eine verstärkte ABM-Förderung auch möglich, wenn die Förderung aus Landesmitteln nicht die zweifache Höhe der Förderung aus Bundesmitteln erreicht.

Zu Nummer 11

Durch die Vorschrift wird die Geltungsdauer der neuen Regelungen über die unentgeltliche Ausbildungsstellenvermittlung im Auftrage der Bundesanstalt gemäß den Nummern 1, 2, 9 und 11 bis zum 31. Dezember 1991 befristet.

Artikel 8

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes Erster Absatz

Zu Nummer 1

Entsprechend der Änderung der Überlassungsdauer in § 3 Abs. 1 Nr. 6 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes muß die Vermutung für das Vorliegen von Arbeitsvermittlung anstelle von Arbeitnehmerüberlassung in § 1 Abs. 2 dahin abgeändert werden, daß die Vermutung erst bei Überschreiten einer Überlassungsdauer von sechs Monaten oder der angezeigten Fortdauer eingreift.

Außerdem wird klargestellt, daß die gesetzliche Vermutung schon dann eingreift, wenn der Arbeit-

geber die üblichen Arbeitgeberpflichten nicht erfüllt oder das Arbeitgeberberrisiko nicht trägt. Es müssen also nicht beide Voraussetzungen vorliegen, damit die Vermutung gilt. Um die Vermutung zu widerlegen, muß der Arbeitgeber nachweisen, daß er die Arbeitgeberpflichten nicht nur vertraglich übernommen hat, sondern sie auch tatsächlich erfüllt.

Zu Nummer 2

Die Vorschrift erweitert die jetzt auf drei Monate beschränkte Höchstdauer der Überlassung eines Leiharbeitnehmers an denselben Entleiher auf sechs Monate.

Zu Nummer 3

Buchstabe a enthält eine redaktionelle Änderung zur Anpassung an die übrigen Vorschriften.

Buchstabe b entspricht den Änderungen des § 227 a des Arbeitsförderungsgesetzes durch Artikel 7 Nr. 9. Auf die Begründung zu Artikel 7 Nr. 9 wird daher Bezug genommen.

Durch die neue Vorschrift wird es ermöglicht, auch Entleiher, die beim Entleih von legalen Verleiherinnen nicht die Arbeitgeber der Leiharbeitnehmer sind, aber nichtdeutsche Arbeitnehmer ohne Arbeitserlaubnis in größerer Zahl über einen längeren Zeitraum hinweg oder unter beharrlicher Wiederholung tätig werden lassen, zu bestrafen. Dies ist auch deswegen gerechtfertigt, weil der Verleih illegaler Arbeitnehmer durch Verleiher, die für illegale Arbeitnehmer Beiträge vorenthalten und Steuern nicht abführen, ohne die Mitwirkung der Entleiher, die die Kalkulation des Verleihers kennen, nicht denkbar ist.

Zu Nummer 4

Die Bußgeldvorschriften gegen den Verleiher bei Überschreiten der Frist werden verschärft. In Zukunft ist er sofort und nicht erst nach einer Beanstandung und einem erneuten Überschreiten der Überlassungsdauer bußgeldpflichtig.

Zu Nummer 5

Redaktionelle Änderung zur Anpassung an die übrigen Vorschriften.

Zu Nummer 6

Redaktionelle Änderung zur Anpassung an die übrigen Vorschriften.

Zu Nummer 7

Die Vorschrift des § 3a stellt sicher, daß ab 1. Januar 1992 wieder die zur Zeit geltende Dreimonatsfrist gilt. Dabei wird bestimmt, daß die erweiterte Regelung übergangsweise in den Fällen über den 1. Januar 1992 hinaus gilt, in denen die Überlassung vor diesem Zeitpunkt begonnen hat.

Die Befristung der gesetzlichen Neuregelung trägt der Erwägung Rechnung, daß die vorgesehenen besonderen Maßnahmen zum Abbau der hohen Arbeitslosigkeit dann nicht mehr notwendig sind. Die Länge der Frist ist angepaßt an die entsprechende Frist des Artikels 1 § 1 Abs. 1. Im übrigen hat die Bundesregierung zum 30. Juni 1988 dem Deutschen Bundestag den Sechsten Erfahrungsbericht zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorzulegen, in dem zur Zweckmäßigkeit der Regelung Stellung zu nehmen sein wird.

Zweiter Absatz

Die Vorschrift des Zweiten Absatzes dient insbesondere wegen des neuen § 3a der Rechtsklarheit. Bei der Neubekanntmachung von Artikel 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der vom 1. Januar 1985 an geltenden Fassung wird in Fußnoten auf die zum 1. Januar 1992 wirksam werdenden Änderungen hingewiesen.

Artikel 9

Änderung der Reichsversicherungsordnung

Zu Nummer 1

Die Regelung macht es der Krankenkasse möglich, von der starren Dreijahresfrist in den Fällen abzuweichen, in denen gesundheitliche Gründe (zum Beispiel eine vorhergegangene schwere Krankheit, die zu einer noch anhaltenden erheblichen Schwächung der Gesundheit führte) eine vorzeitige Kurmaßnahme besonders eindringlich nahelegen.

Zu Nummer 2

Die Regelung streicht § 187 a, der nur für die Jahre 1982 und 1983 galt und Ende 1983 ausgelaufen ist.

Zu Nummer 3

Nach geltendem Recht werden bei auf Antrag versicherungspflichtigen Selbständigen bestimmte Ausfallzeiten (wegen Krankheit, Schwangerschaft und Wochenbett) nur dann berücksichtigt, wenn sie in ihrem Betrieb mit Ausnahme eines Lehrlings, des Ehegatten oder eines Verwandten ersten Grades keine Personen beschäftigen, die wegen dieser Beschäftigung rentenversicherungspflichtig sind. Diese Regelung stimmt wörtlich mit der Regelung bei Alleinhandwerkern (§ 3 Abs. 2 in Verbindung mit § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 des Handwerkerversicherungsgesetzes) überein. Da die Ausfallzeitenregelung für Alleinhandwerker für Zeiten nach dem 31. Dezember 1984 erweitert wird (vgl. Begründung zu Artikel 12), ist die Ausweitung bei den genannten Selbständigen ebenfalls erforderlich.

Zu Nummer 4

Auf die Begründung zu Artikel 7 Nr. 8 (Änderung des § 128 Abs. 1 Nr. 2 des Arbeitsförderungsgesetzes) wird verwiesen.

Artikel 10

Änderung des Angestelltenversicherungsgesetzes

Zu Nummer 1

Die Vorschrift regelt die Ausweitung der Ausfallzeitenregelung bei Selbständigen mit kleineren Betrieben für Zeiten nach dem 31. Dezember 1984 (vgl. im einzelnen Begründung zu Artikel 9 Nr. 3).

Zu Nummer 2

Auf die Begründung zu Artikel 7 Nr. 8 (Änderung des § 128 Abs. 1 Nr. 2 des Arbeitsförderungsgesetzes) wird verwiesen.

Artikel 11

Änderung des Reichsknappschaftsgesetzes

Auf die Begründung zu Artikel 7 Nr. 8 (Änderung des § 128 Abs. 1 Nr. 2 des Arbeitsförderungsgesetzes) wird verwiesen.

Artikel 12

Änderung des Handwerkerversicherungsgesetzes

Zu Nummern 1 und 2

Pflichtversicherte Handwerker brauchen nach geltendem Recht nur für jeden zweiten Monat und — bis zu einer bestimmten Einkommenshöhe — nur einen ermäßigten Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten, wenn sie in ihrem Betrieb mit Ausnahme eines Lehrlings, des Ehegatten oder eines Verwandten ersten Grades keine Personen beschäftigen, die wegen dieser Beschäftigung rentenversicherungspflichtig sind. Stellt ein solcher Alleinhandwerker, der nur einen Lehrling ausbildet, einen weiteren Lehrling ein, so entfällt diese begünstigende Regelung. Deshalb soll die bestehende Regelung mit dem Ziel, ausbildungshemmende Vorschriften möglichst abzubauen, künftig auch dann gelten, wenn der Handwerker in seinem Betrieb außer

- Lehrlingen oder
- Lehrlingen und dem Ehegatten oder
- Lehrlingen und einem Verwandten ersten Grades

keine weiteren Personen rentenversicherungspflichtig beschäftigt (Grundsatzbeschluß der Bundesregierung zur weiteren Förderung betrieblicher Ausbildung vom 28. September 1983).

Diese Rechtsänderung bedingt für Zeiten nach dem 31. Dezember 1984 eine entsprechende Ausweitung der Anrechnung bestimmter Ausfallzeiten (wegen Krankheit, Schwangerschaft und Wochenbett) bei Alleinhandwerkern und damit Folgeänderungen

bei der entsprechenden Ausfallzeitenregelung für auf Antrag pflichtversicherte Selbständige (vgl. Artikel 9 Nr. 3 und Artikel 10 Nr. 1), weil der Grund für die bisherige Ausfallzeitenregelung bei Alleinhandwerkern und „kleinen“ Selbständigen — die fehlende Fachkraft zur Weiterführung des Betriebs zum Beispiel bei Krankheit — nach dem Inkrafttreten der Neuregelung auch dann vorliegt, wenn mehr als ein Lehrling oder zusätzlich zum Beispiel der Ehegatte in dem Betrieb beschäftigt wird.

Artikel 13

Änderung des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte

Die Regelung gibt den Krankenkassen die Möglichkeit, von der Dreijahresfrist bei Kuren abzuwei-

chen (vgl. im einzelnen die Begründung zu Art. 9 Nr. 1).

Artikel 14

Berlin-Klausel

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Artikel 15

Inkrafttreten

Die Vorschrift enthält die Regelung über das Inkrafttreten des Gesetzes.

05.10.84

Stellungnahme
des Bundesrates

zum

Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985
(BeschFG 1985)

Der Bundesrat hat in seiner 541. Sitzung am 5. Oktober 1984
gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen,
zu dem Gesetzentwurf wie aus der Anlage ersichtlich Stellung
zu nehmen.

Anlage

S t e l l u n g n a h m e

zum

Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985

(BeschFG 1985)

1. Zu den Eingangsworten

Die Eingangsworte des Gesetzentwurfs sind wie folgt zu fassen:

"Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:".

Begründung:

Durch Artikel 6 Nr. 2 Buchstaben a und c (§ 10 Abs. 1 und 3 LFZG) werden Vorschriften des Lohnfortzahlungsgesetzes geändert, die die Zuständigkeit bestimmter Landesbehörden regeln und deshalb die Zustimmungsbedürftigkeit des Lohnfortzahlungsgesetzes begründet haben. Ein Änderungsgesetz, das Regelungen ändert, die die Zustimmungsbedürftigkeit ausgelöst haben, bedarf ebenfalls der Zustimmung des Bundesrates (BVerfGE 37, 363, 383).

2. Zu Art. 1 § 5 Abs. 1 Satz 2

In Art. 1 § 5 Abs. 1 ist Satz 2 zu streichen.

Begründung:

Der Satz sieht vor, daß Vertretungsregelungen bei Arbeitsplatzteilung zulässig sind, soweit dies dem Arbeitnehmer im Einzelfall zumutbar ist. Eine solche Vorschrift, die auf den unbestimmten Rechtsbegriff der Zumutbarkeit abstellt, erscheint nicht praktikabel.

Außerdem will der an einer Arbeitsplatzteilung interessierte Arbeitnehmer im allgemeinen nur eine begrenzte Stundenzahl tätig sein und dürfte in der Regel nicht in der Lage sein, für das Geschehen am gemeinsamen Arbeitsplatz voll einzutreten.

Zu Art. 1 § 6 Abs. 1 nach Satz 1

In Art. 1 § 6 Abs. 1 nach Satz 1 ist folgender Satz 2 anzufügen:

"Abweichungen zuungunsten des Arbeitnehmers sind auch dann zulässig, wenn teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer vom Geltungsbereich eines Tarifvertrages ausgenommen sind."

Begründung:

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen nach dem Gesetzentwurf (Art. 1, §§ 2 und 6) nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes oder durch Tarifvertrag gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern benachteiligt werden. Im öffentlichen Dienst sind die Arbeitsbedingungen von Angestellten mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit tarifvertraglich nicht geregelt, weil der BAT diesen Personenkreis von seinem Geltungsbereich ausnimmt (§ 3 Buchst. g und q BAT). Hierbei handelt es sich in erster Linie um nebenberufliche Lehrkräfte. Die mit diesen Angestellten vereinbarten Arbeitsbedingungen liegen unter den für die übrigen Angestellten geltenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen, weil die nebenberuflichen Lehrkräfte zum großen Teil noch einem Hauptberuf nachgehen (z.B. Handwerksmeister), durch den sie sozial abgesichert sind. Ein hinreichender sachlicher Grund im Sinne des Gesetzentwurfs für eine unterschiedliche Behandlung liegt regelmäßig nicht vor, so daß ohne die vorgeschlagene Ergänzung auch diesen Angestellten die Tarifleistungen des BAT gewährt werden müßten.

Die sich aus der Erhöhung der Vergütungen für nebenberuflichen Unterricht für die Länderhaushalte ergebenden Mehrausgaben (von ca. 50 v. H.) wären erheblich und würden dem Bemühen um Konsolidierung der öffentlichen Haushalte entgegenlaufen. Hinzu kämen möglicherweise Kosten der Zusatzversorgung. Eine solche Erhöhung der Vergütungen würde aber anstelle der angestrebten zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten zu deren Verminderung führen. Aus finanzpolitischen Gründen wäre es nämlich nicht möglich, diese Mehrkosten in die Länderhaushalte einzustellen. Die Folge wäre somit, daß künftig wesentlich weniger nebenberufliche Lehrkräfte (mit höheren Vergütungen) beschäftigt werden könnten.

4. Zu Art. 1 § 6 Abs. 2 Satz 2

In Art. 1 § 6 Abs. 2 sind in Satz 2 am Ende die Worte "überwiegend öffentliche Mittel erhalten" durch die Worte "die Kosten des Betriebs überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken" zu ersetzen.

Begründung:

Die Fassung des § 6 Abs. 2 Satz 2 der Vorlage kann zu Auslegungsschwierigkeiten führen. Verwendet man, wie hier vorgeschlagen, den Zuwendungsbegriff im Sinne des Haushaltsrechts, so fallen hierunter insbesondere nicht vertragliche Entgelte, die für Leistungen erbracht werden, z.B. für Gutachten durch Institute, die überwiegend öffentliche Aufträge erhalten.

5. Zu Art. 3 Nr. 2 Buchst. b (§ 23 Abs. 1 Satz 4 KSchG)
Art. 4 Nr. 2 Satz 2 (§ 2 Abs. 1 AnKüG)
Art. 5 Nr. 2 Satz 2 (§ 2 Abs. 3 ArbplSchG)

In Art. 3 Nr. 2 Buchst. b sind in § 23 Abs. 1 Satz 4 die Worte "in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und" zu streichen.

Folgeänderungen:

In Art. 4 Nr. 2 sind im neuen Satz 3 und

in Art. 5 Nr. 2 sind im neuen Satz 4

jeweils die Worte "in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und"

zu streichen.

Begründung:

Nicht nur den ungekündigten Arbeitnehmern, sondern auch denjenigen, die vor dem 1. Januar 1985 Kündigungsschutz genießen, deren Arbeitsverhältnis jedoch vor dem 1. Januar 1985 gekündigt worden ist und die unter Umständen Kündigungsschutzklage erhoben haben, soll die bisherige Rechtsstellung nicht entzogen werden.

6. Zu Artikel 3 Nr. 2 Buchstabe b (§ 23 Abs. 1 Satz 4 KSchG),
Artikel 4 Nr. 2 (§ 2 Abs. 1 Satz 5 AnKüG),
Artikel 5 Abs. 1 (§ 2 Abs. 3 Satz 4 ArbplSchG)

Die Bundesregierung wird gebeten, im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens zu prüfen, ob die Bestandsschutzregelungen - über den Vorschlag unter Ziffer 6 hinaus - weiterer Klarstellung insofern bedürfen, als sich die Fassung der Vorschriften auf die am 1. Januar 1985 - also nach Inkrafttreten des Gesetzes - gegebene Rechtsstellung bezieht.

7. Zu Art. 6 Nr. 2 Buchst. a (§ 10 Abs. 1 LFZG)
Art. 6 Nr. 2 Buchst. c (§ 10 Abs. 3 LFZG)
Art. 6 Nr. 2 Buchst. d (§ 10 Abs. 4 LFZG)
Art. 6 nach Nr. 2 (§ 11 Abs. 2 Satz 1, § 14 Abs. 2 LFZG)
Art. 6 Nr. 3 Buchst. a (§ 16 Abs. 2 LFZG)

In Art. 6 Nr. 2 ist Buchstabe a wie folgt zu fassen:

"a) Absatz 1 wird wie folgt gefaßt:

'(1) Die Ortskrankenkassen, die Innungskrankenkassen, die Bundesknappschaft und die See-Krankenkasse erstatten den Arbeitgebern, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen, achtzig vom Hundert

1. des für den in § 1 Abs. 1 und 2 und den in § 7 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum an Arbeiter fortgezahlten Arbeitsentgelts und der nach § 12 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b des Berufsbildungsgesetzes an Auszubildende fortgezahlten Vergütung,
2. des vom Arbeitgeber nach § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlten Zuschusses zum Mutterschaftsgeld,
3. des vom Arbeitgeber nach § 11 des Mutterschutzgesetzes bei Beschäftigungsverboten gezahlten Arbeitsentgelts,
4. der auf die Arbeitsentgelte und Vergütungen nach Nrn. 1 und 3 entfallenden von den Arbeitgebern zu tragenden Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit und Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung.'"

Folgeänderungen:

In Art. 6 Nr. 2 ist Buchstabe c wie folgt zu fassen:

"c) Absatz 3 wird wie folgt gefaßt:

'(3) Die zu gewährenden Beträge werden dem Arbeitgeber von dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung ausgezahlt, bei dem die Arbeiter, die Auszubildenden oder die nach §§ 11 oder 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes anspruchsberechtigten Frauen versichert sind oder versichert wären, wenn sie versicherungspflichtig wären oder wenn sie sich nicht von der Mitgliedschaft nach § 517 der Reichsversicherungsordnung hätten befreien lassen.'"

In Art. 6 Nr. 2 ist Buchstabe d wie folgt zu fassen:

"d) Absatz 4 wird wie folgt gefaßt:

'(4) Die Erstattung ist zu gewähren, sobald der Arbeitgeber Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 1 und 2 oder § 7 Abs. 1 an den Arbeiter, Vergütung nach § 12 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b des Berufsbildungsgesetzes an den Auszubildenden, Arbeitsentgelt nach § 11 des Mutterschutzgesetzes oder Zuschuß zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes an die Frau gezahlt hat.'"

In Art. 6 nach Nummer 2 sind folgende Nummern 2a und 2b einzufügen:

"2a. In § 11 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 werden nach dem Zitat '§ 7' folgende Worte eingefügt:

'dieses Gesetzes, § 12 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b des Berufsbildungsgesetzes, §§ 11 oder 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes'.

2b. § 14 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden die Worte: 'Die Umlagebeträge sind' ersetzt durch die Worte: 'In den Fällen des § 10 Abs. 1 Nr. 1 sind die Umlagebeträge'.

b) Dem Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

'Für die Fälle des § 10 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 ist die Umlage auch nach dem Entgelt festzusetzen, nach dem die Beiträge zu den gesetzlichen Rentenversicherungen für die im Betrieb beschäftigten Angestellten bemessen werden oder bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu bemessen wären.'"

In Art. 6 Nr. 3 ist Buchstabe a wie folgt zu fassen:

"a) In Absatz 2 wird in Nummer 3 der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 4 angefügt:

'4. die in § 10 Abs. 1 genannte Zahl von zwanzig Arbeitnehmern bis auf dreißig heraufzusetzen.'"

Begründung:

Art. 6 Nr. 3 in der bisherigen Fassung überläßt es der Satzung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung, den Erstattungsanspruch der am Umlageverfahren teilnehmenden Arbeitgeber auf den nach § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlten Zuschuß zum Mutterschaftsgeld und auf das nach § 11 des Mutterschutzgesetzes gezahlte Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten zu erstrecken. Dies führt auf Landes- und Bundesebene zwangsläufig zu unterschiedlicher Behandlung, die dem sozialen und arbeitsmarktpolitischen Sinn und Zweck der Neuregelung nicht entspricht. Durch die Einbeziehung der Arbeitgeberleistungen nach dem Mutterschutzgesetz in das Ausgleichsverfahren sollen nicht nur Kleinbetriebe vor unkalkulierbaren hohen Lasten geschützt werden, sondern vor allem auch

Einstellungshemmnisse gegenüber jungen Frauen abgebaut werden. Eine einheitliche Regelung, die die finanziellen Risiken der Schwangerschaft für den Arbeitgeber befriedigend löst, wird eine positive Einstellung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Schwangerschaft und Kindern fördern. Der neu gefaßte Art. 6 Nr. 2 Buchst. a erstreckt deshalb das Ausgleichsverfahren kraft Gesetzes auf die Arbeitgeberleistungen nach §§ 11 und 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes.

Die im bisherigen Art. 6 Nr. 3 (§ 16 Abs. 2 Nr. 5 Satz 2 des Lohnfortzahlungsgesetzes) vorgesehene Regelung zur Festsetzung der Umlage für die Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen nach §§ 11 und 14 Abs. 1 MuSchG wird inhaltlich unverändert übernommen, ist jedoch aus gesetzessystematischen Gründen in § 14 Abs. 2 des Lohnfortzahlungsgesetzes einzuarbeiten. Dies erfolgt durch die neue Nummer 4 des Art. 6. Im übrigen wird durch Art. 6 Nr. 1 nunmehr sichergestellt, daß auch die Arbeitgeberanteile zu den Sozialversicherungsbeiträgen, die auf Arbeitsentgelte und Vergütungen entfallen, am Ausgleichsverfahren teilnehmen.

Die übrigen Änderungen des Art. 6 sind Folgeänderungen, die sich aus der Neufassung des Art. 6 Nr. 2 Buchst. a ergeben.

8. Zu Art. 7 (AFG)

Im weiteren Gesetzgebungsverfahren sollte auf Maßnahmen hingewirkt werden, mit denen im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes der Übergang von Jugendlichen, die eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, in ein Anschlußarbeitsverhältnis erleichtert werden kann. Insbesondere sollte eine Ergänzung des § 49 AFG in der Weise erfolgen, daß der Einarbeitungszuschuß verstärkt für die Erleichterung des Übergangs junger Menschen vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem eingesetzt werden kann. Damit soll vor allem der Erwerb fehlender oder zusätzlicher berufspraktischer Kenntnisse und Fertigkeiten ermöglicht werden.

Ferner sollte erwogen werden, durch eine Lockerung der seit dem 5. Änderungsgesetz zum Arbeitsförderungsgesetz eingetretenen Einschränkungen im Förderungsrecht die Chancen zur beruflichen Wiedereingliederung von Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, wieder zu verbessern.

9. Zu Art. 7 Nr. 4 (§ 94 Abs. 1 Satz 1 AFG)

In Art. 7 Nr. 4 ist in § 94 Abs. 1 Satz 1 der erste Halbsatz wie folgt zu fassen:

"Der Zuschuß beträgt mindestens sechzig vom Hundert des tariflichen oder, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, des für vergleichbare Beschäftigungen ortsüblichen Arbeitsentgelts;" .

Begründung:

Eine Änderung der Vorschrift über die bisher ausnahmslos geltende Mindesthöhe des Zuschusses in eine Sollvorschrift ist abzulehnen. Die Änderung läuft auf eine weitere Verschlechterung der Finanzierungsbedingungen für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen hinaus.

Durch die 3. ABM-Änderungsanordnung vom 22.9.1983 wurden die bis dahin geltenden Bestimmungen für die Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen weitgehend eingeengt (u. a. Verschlechterung der Darlehenskonditionen und der Höhe zu gewährenden Darlehen). Überdies werden die jetzt geltenden Bestimmungen von der Arbeitsverwaltung äußerst restriktiv gehandhabt. Eine Abkehr von der bisher zwingenden Vorschrift läßt befürchten, daß die Arbeitsverwaltung den Spielraum nach unten im Rahmen der restriktiven Anwendung der Förderungsbestimmungen weitgehend ausnutzt.

Eine weitere Absenkung des Mindestzuschusses auf weniger als 60 v. H. als Basisgröße für die Bemessung von Darlehen würde voraussichtlich dazu führen, daß Finanzierungslücken in noch stärkerem Maße als bisher durch zusätzliche Mittelbereitstellungen von Bund und Ländern ausgeglichen werden müßten.

Die Beibehaltung der bisherigen Mußvorschrift über die Mindesthöhe des Zuschusses ist auch mit Rücksicht auf die Finanzsituation der kommunalen Gebietskörperschaften, die als Maßnahmeträger vorwiegend in Betracht kommen, erforderlich.

Da Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen "im öffentlichen Interesse" liegen müssen (§ 91 Abs. 2 AFG) und ihre Träger ganz überwiegend öffentliche Gebietskörperschaften sind, würden bei verschlechterter Finanzierung die Lasten lediglich auf eine andere Finanzierungsebene der öffentlichen Hand verlagert.

10. Zu Art. 7 nach Nr. 4 (§ 94 nach Abs. 1 AFG)

In Art. 7 ist nach Nummer 4 folgende neue Nummer 4 a einzufügen:

"4 a. In § 94 wird nach Abs. 1 folgender neuer Abs. 1 a eingefügt:

'(1a) Ein Darlehen kann neben dem Zuschuß nach Absatz 1 gewährt werden wenn die Maßnahme mit dem Zuschuß allein nicht oder nicht in dem arbeitsmarktpolitisch erwünschten Umfang durchgeführt werden kann. Das Darlehen darf den Zuschuß nur bis zu achtzig vom Hundert der Gesamtkosten der Maßnahme ergänzen. Es soll die 1 1/2-fache und darf die doppelte Höhe des Zuschusses nicht übersteigen. Anstelle eines Darlehens können nach Maßgabe näherer Bestimmungen der Bundesanstalt für Arbeit Zinszuschüsse gewährt werden.'"

Begründung:

Bis zum Inkrafttreten der 3. Änderungsanordnung zur ABM-Anordnung vom 22. September 1983 konnte die Bundesanstalt für Arbeit zur Finanzierung investiver Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen Darlehen bis zur doppelten Höhe des Lohnkostenzuschusses gewähren. Die 3. Änderungsanordnung hat diese Regelförderung halbiert auf die einfache Höhe des Lohnkostenzuschusses, zugleich aber zugelassen, daß in Einzelfällen mit Zustimmung des Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit Darlehen bis zur doppelten Höhe des Lohnkostenzuschusses gewährt werden können.

Diese Regelung hat sich nicht bewährt. Sie ist infolge der erforderlichen Einzelentscheidungen des Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit unangemessen verwaltungsaufwendig. Wegen der fehlenden klaren Kriterien für Ausnahmemöglichkeiten besteht eine erhebliche Rechtsunsicherheit bei den örtlichen Arbeitsämtern, die durch eine restrikt-

tive Auslegungspraxis der Bundesanstalt für Arbeit noch verstärkt wird. In vielen Fällen haben die verschlechterten Finanzierungsbedingungen dazu geführt, daß sinnvolle investive Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, auch solche im Umweltbereich (Abwassermaßnahmen), vor allem in den besonders struktur- und finanzschwachen Regionen nicht mehr durchgeführt werden konnten.

Die vorgeschlagene Bemessung des Darlehens in 1 1/2-facher Höhe des Lohnkostenzuschusses ist ein vernünftiger Kompromiß zwischen der alten und neuen Regelung. Dabei ist zu berücksichtigen, daß investive Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gemessen am Verhältnis Einsatz öffentlicher Mittel zu beschäftigten Arbeitslosen nicht ungünstiger als Maßnahmen im konsumtiven Bereich sind, weil die Arbeitnehmer im Durchschnitt in niedrigeren Tarifgruppen beschäftigt werden und die anteiligen Lohnkostenzuschüsse geringer sind, abgesehen von den vorteilhafteren Sekundäreffekten.

Im übrigen bestehen im Blick auf die Gesamtfinanzierung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen enge Verzahnungen zwischen der Darlehenshöhe und der Höhe der Lohnkostenzuschüsse (Ziff. 5 des Gesetzentwurfs) und der Bund/Länder-Beteiligung an der verstärkten Förderung (Ziff. 7 des Gesetzentwurfs).

11. Zu Art. 7 Nr. 5 (§ 96 Abs. 2 AFG)
Art. 7 Nr. 10 (§ 242b AFG)

In Art. 7 ist die Nummer 5 zu streichen.

Folgeänderung:

In Art. 7 ist die Nummer 10 zu streichen.

Begründung:

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im Rahmen der verstärkten Förderung haben sich als wichtige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vor allem in strukturschwachen Gebieten erwiesen. Sie verbinden zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten mit einer Verbesserung der Infrastruktur und dem wirtschaftlichen Fortschritt. Träger dieser

Maßnahmen sind in der Regel finanzschwache Gemeinden. Sie sind auf eine ausreichende Unterstützung angewiesen. Wegen der angespannten Haushaltslage dürften die Länder nicht in der Lage sein, die erforderliche Aufstockung vorzunehmen. Mit einem Rückgang dieser für notwendig angesehenen investiven Arbeitsbeschaffungsmaßnahme wäre zu rechnen.

12. Zu Art. 7 Nr. 6 (§ 97 Abs. 1 Nr. 1 AFG)

Im weiteren Gesetzgebungsverfahren sollte geprüft werden, ob nicht die Altersgrenze für die Zuschüsse zu den Lohnkosten in § 97 Abs. 1 Nr. 1 AFG abgesenkt werden kann. Es entspräche der Intention, ältere Arbeitnehmer verstärkt mittels Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt einzugliedern, wenn - der zwischenzeitlichen Entwicklung folgend - die Altersgrenze für den Begriff des "älteren Arbeitnehmers" herabgesetzt wird.

13. Zu Art. 8 Abs. 1 Nrn. 1, 2, 4 Buchst. b, 7
(Art. 1 § 1 Abs. 2, § 3 Abs. 1 Nr. 6,
§ 16 Abs. 1 Nr. 9, Art. 6 nach § 3 AÜG)

In Art. 8 Abs. 1 Nr. 1 ist in Art. 1 § 1 Abs. 2 erster Satzteil das Wort "sechs" durch das Wort "drei" zu ersetzen.

Folgeänderungen:

Art. 8 Abs. 1 Nr. 2 und 7 sind zu streichen.

In Art. 8 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b ist in Art. 1 § 16 Abs. 1 Nummer 9 das Wort "sechs" durch das Wort "drei" zu ersetzen.

Begründung:

Eine Verdoppelung der Dauer der erlaubten Arbeitnehmerüberlassung von gegenwärtig drei auf künftig sechs Monate dient nicht dem Gesamtziel des Beschäftigungsförderungsgesetzes.

Die Arbeitnehmerüberlassung hat zwar ihren festen Platz in den Beschäftigungsformen des Arbeits- und Wirtschaftslebens, gehört jedoch zu den umstrittenen Instrumenten der Beschäftigungspolitik: Verstöße gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sind trotz Bedrohung mit Freiheitsstrafen und hohen Geldbußen verbreitet und machen seit Jahren eine immer intensivere Bekämpfung der illegalen Beschäftigung erforderlich. Arbeitnehmerüberlassung stellt häufig unerlaubte Arbeitsvermittlung dar und ermuntert viele Verleih- und Entleihunternehmen zur Umgehung der Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes durch den Abschluß sogenannter Scheinwerkverträge. Zeitweise wurde ein völliges Verbot der Arbeitnehmerüberlassung erwogen, für das Baugewerbe wurde sogar ein völliges Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Arbeitsförderungsgesetz ausgesprochen.

Eine Verdoppelung der zulässigen Drei-Monats-Frist für die Überlassung von Arbeitnehmern würde trotz gleichzeitig vorgesehener Verschärfung der Bußgeldvorschriften zu einem sozial- und beschäftigungspolitisch unerwünschten Ansteigen dieser Arbeitsform und auch ihres Mißbrauchs führen. Das Hauptziel des Beschäftigungsförderungsgesetzes, zusätzliche Arbeitsverhältnisse zu schaffen, wäre unnötig gefährdet. Es sollte daher bei der geltenden Drei-Monats-Frist bleiben.

14. Zu Art. 8 Nr. 4 (Art. 1 § 16 Abs. 1 und 4 AÜG)

In Artikel 8 ist Nummer 4 wie folgt zu fassen:

"4. Artikel 1 § 16 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 2 ... (vgl. Art. 8 Nr. 4 Buchst. a der Vorlage)'

bb) Nummer 9 wird wie folgt gefaßt:

'9. einen Leiharbeitnehmer ... (vgl. Art. 8 Nr. 4 Buchst. b der Vorlage)'

b) Absatz 4 wird wie folgt gefaßt:

'(4) § 66 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.'"

Begründung:

Der neue Absatz 4 überträgt die Zuständigkeit für die Beitreibung von Geldbußen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) von den von der Landesregierung bestimmten Behörden auf die Hauptzollämter. Nach geltendem Recht sind die Landesbehörden verpflichtet, die von den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit nach dem AÜG verhängten Geldbußen beizutreiben. Die Länder haben für die Zuständigkeiten teils besondere Bestimmungen treffen müssen; teilweise sind die allgemeinen Vollstreckungsbehörden der Länder zuständig.

Durch Art. II § 2 des Gesetzes vom 18. August 1980 (BGBl. I S. 1469) wurde die Zuständigkeit für die Beitreibung von Geldbußen und Geldforderungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz von den Landesbehörden auf die Hauptzollämter übertragen (vgl. § 233 Abs. 2 Satz 2 AFG, § 66 Abs. 1 Satz 1 SGB X, § 4 Buchst. b VwVG), während es im Bereich des AÜG bei der alten Regelung geblieben ist.

Die neue Regelung nach dem vorgeschlagenen Absatz 4 entlastet die Landesbehörden von sachfremden Aufgaben und stellt eine einheitliche Zuständigkeit für Beitreibungersuchen der Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit sicher. Die Hauptzollämter werden nicht wesentlich mehr belastet.

15. Zu Art. 12 Nr. 1 (§ 3 Abs. 2 Satz 1 HwVG)

Im weiteren Gesetzgebungsverfahren sollten die Folgewirkungen dieser an sich zu begrüßenden Änderung des § 3 Abs. 2 Satz 1 des Handwerkerversicherungsgesetzes im Hinblick auf den Bezug von Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente geprüft werden.

Begründung:

Die beabsichtigte Begünstigung für Kleinhandwerker könnte durch die ab 1. Januar 1984 eingetretene Rechtsänderung für den Bezug von Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente wieder weitgehend gegenstandslos werden. Danach kann künftig nur noch derjenige eine solche Rente erhalten, der

- in den letzten fünf Jahren vor Eintritt des Rentenfalles für mindestens 36 Kalendermonate Pflichtbeiträge entrichtet hat (§ 1246 Abs. 1 RVO) oder
- am 31. Dezember 1983 bereits die kleine Wartezeit von 60 Monaten erfüllt hat und ab 1. Januar 1984 fortlaufend bis zum Versicherungsfall Beiträge entrichtet.

16. Zu Artikel 13 (§ 11a KVLG)

Die in Artikel 13 vorgesehene Änderung des § 11 Abs. 2 wird Nummer 1.

Es ist folgende Nummer 2 einzufügen:

"2. § 11 a wird aufgehoben."

Begründung

§ 11a galt nur für die Jahre 1982 und 1983. Sie sollte daher ebenso wie § 187 a RVO (vgl. Art. 9 Nr. 2) als zeitlich überholte Vorschrift gestrichen werden.