

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Frau Dr. Däubler-Gmelin, Lutz, Frau Fuchs (Köln), Bachmaier, Frau Blunck, Buschfort, Catenhusen, Delorme, Dr. Diederich (Berlin), Dreßler, Egert, Flebig, Frau Fuchs (Verl), Gilges, Glombig, Frau Dr. Hartenstein, Hauck, Heyenn, Frau Huber, Immer (Altenkirchen), Jaunich, Jung (Düsseldorf), Kirschner, Dr. Kübler, Kuhlwein, Frau Dr. Lepsius, Frau Luuk, Frau Dr. Martiny-Glotz, Frau Matthäus-Maier, Müller (Düsseldorf), Frau Odendahl, Peter (Kassel), Reimann, Frau Renger, Frau Schmedt (Lengerich), Frau Schmidt (Nürnberg), Schreiner, Sielaff, Frau Simonis, Frau Dr. Skarpelis-Sperk, Dr. Soell, Frau Steinhauer, Stiegler, Frau Terborg, Frau Dr. Timm, Frau Traupe, Urbaniak, Weinhofer, Frau Weyel, von der Wiesche, Frau Zutt, Dr. Vogel und der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zum Schutz der Teilzeitbeschäftigten

A. Problem

Teilzeitarbeit und freiere Arbeitszeitwahl sind Wünsche, die immer mehr geäußert werden. Der Verwirklichung dieser Wünsche steht jedoch entgegen, daß in den meisten Fällen Teilzeitarbeitsplätze nur in gering qualifizierten Produktions- und Dienstleistungsbereichen angeboten werden. Zu den oft schlechten Arbeitsbedingungen treten fehlende Aufstiegschancen, mangelhafte betriebliche Leistungen, ein größeres Kündungsrisiko und eine schlechtere soziale Absicherung.

Heute sehen vor allen Dingen Frauen in Teilzeitarbeit die einzige Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Von 989 539 arbeitslosen Frauen im Oktober 1984 suchten 232 617 eine Teilzeitbeschäftigung. Angeboten wurden allerdings nur 7 517 offene Stellen.

Zu den 1,8 Millionen versicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten kommen weitere 1,5 bis 2 Millionen völlig ungeschützte Teilzeitbeschäftigte, fast ausschließlich Frauen, die ohne jeden Versicherungsschutz bei Alter, Krankheit oder Arbeitslosigkeit sind. Bei völlig fehlender oder unzureichender arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung werden solche Teilzeitarbeitsverhältnisse aus Kostengründen für Unternehmen zunehmend attraktiv. Es steht zu befürchten, daß die Zahl der völlig ungeschützten Arbeitsverhältnisse deshalb weiter zunimmt.

Unter den irreführenden Etiketten „Individualisierung“ und „Flexibilisierung“ werden immer neue Formen arbeits- und sozialrechtlich ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse propagiert. Job-sharing, kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KAPOVAZ) und reine Abrufverträge werden unter dem Vorwand angepriesen, sie förderten die Beschäftigung. In Wirklichkeit verschlechtern sie meist erheblich die Arbeitsbedingungen für den einzelnen Beschäftigten, verlagern typische Unternehmerrisiken auf den Arbeitnehmer und werden zum Abbau arbeits- und sozialrechtlicher Schutzbestimmungen mißbraucht. Frauen sind hiervon in besonderem Maße betroffen.

B. Lösung

Der Gesetzentwurf schützt teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer durch folgende arbeitsrechtliche Maßnahmen:

- Jede Benachteiligung des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, insbesondere bei der Kündigung, der Teilhabe an betrieblichen Sozialleistungen, an Bildungsmaßnahmen und am beruflichen Aufstieg wird untersagt. Im Streitfall trägt der Arbeitgeber die Beweislast.
- Überstunden von Teilzeitbeschäftigten sind durch Arbeitsbefreiung abzugelten, hilfsweise wie bei Vollzeitbeschäftigten zu vergüten.
- Über die Vereinbarung von Teilzeitarbeit erhält der Arbeitnehmer eine Niederschrift zur Erleichterung der Beweisführung im Streitfall.
- Der Arbeitgeber soll dem Wunsch des Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung der Arbeitszeit bei seiner Personalplanung entsprechen.
- Der Betriebsrat oder der Personalrat bestimmen bei Einführung und Ausgestaltung der Teilzeitarbeit mit.

Bislang völlig ungeschützte Teilzeitarbeitsverhältnisse werden durch folgende Maßnahmen des Gesetzentwurfs in den arbeits- und sozialrechtlichen Schutz einbezogen:

- Allen Teilzeitbeschäftigten ist im Krankheitsfall der Lohn nach dem Lohnfortzahlungsgesetz weiterzuzahlen.
- In der Kranken- und Rentenversicherung werden die Geringfügigkeitsgrenzen — bis auf wenige Ausnahmen — gestrichen und grundsätzlich alle Teilzeitbeschäftigten von der Versicherungspflicht erfaßt; die bestehende Regelung, wonach der Arbeitgeber bei geringfügigen Beschäftigungen bis zu einer bestimmten Entgeltgrenze (zur Zeit 520 DM im Monat) die Beiträge allein zu tragen hat, gilt fort. Versicherungsfrei sollen künftig nur geringfügige Beschäftigungen in privaten Haushalten oder bei gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Körperschaften und gelegentliche Saisonbeschäftigungen sein.

- In den Schutz der Arbeitslosenversicherung bezieht der Gesetzentwurf Teilzeitbeschäftigte bereits ab einer wöchentlichen Arbeitszeit von 17,5 Stunden ein.

Der Gesetzentwurf unterbindet mißbräuchliche Arbeitszeitformen:

- Für Verträge mit variablen Arbeitszeiten gilt mindestens die Hälfte der vollen Arbeitszeit als vereinbart. Die konkreten Arbeitszeiten müssen dem Arbeitnehmer mindestens 14 Tage im voraus mitgeteilt werden. KAPOVAZ-Verhältnisse und reine Abrufverträge werden verboten.
- Das Job-sharing mit gegenseitiger Vertretungspflicht und automatischem Kündigungsverbund wird untersagt.

C. Alternativen

Keine. Die Bundesregierung hat im Gesetzentwurf eines sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (Drucksache 10/2102) einzelne Regelungen zur Teilzeitarbeit vorgelegt, welche die Schutzlosigkeit und Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten gesetzlich eher noch verfestigen.

D. Kosten

In der gesetzlichen Krankenversicherung ist mit Mehreinnahmen von jährlich 300 Mio. DM zu rechnen. Die Mehreinnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung und der Bundesanstalt für Arbeit gleichen sich durch höhere Leistungsaufwendungen aus.

Entwurf eines Gesetzes zum Schutz der Teilzeitbeschäftigten

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400—2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1982 (BGBl. I S. 1912), wird wie folgt geändert:

1. Unter der Überschrift „Sechster Titel. Dienstvertrag“ werden die Worte „I. Allgemeine Vorschriften“ eingefügt.
2. Nach § 630 werden die folgenden Worte und Vorschriften eingefügt:

„II. Teilzeitbeschäftigung

§ 630 a

Teilzeitbeschäftigt sind Arbeitnehmer, deren vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die tarifliche regelmäßige Wochenarbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im Betrieb oder, wenn keine tarifliche Wochenarbeitszeit besteht, als die regelmäßige tarifliche oder übliche Wochenarbeitszeit für vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, ist die regelmäßige Arbeitszeit maßgebend, die im Jahresdurchschnitt auf eine Woche entfällt.

§ 630 b

(1) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Teilzeitbeschäftigung, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Abschluß des Arbeitsvertrages eine von ihm unterschriebene Niederschrift über den wesentlichen Inhalt des Vertrages auszuhändigen; die Niederschrift muß enthalten:

1. Name von Arbeitgeber und Arbeitnehmer,
2. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
3. Dauer und Lage der Arbeitszeit,
4. Art der Arbeitsleistung,
5. Höhe und Zahlungsweise des Arbeitsentgelts,
6. sonstige arbeitszeitabhängige Leistungen,
7. Dauer des Urlaubs.

(2) Die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages wird nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber seine Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt; solange er diese Verpflichtung nicht erfüllt, kann er sich auf die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages nicht berufen.

§ 630 c

(1) 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.

(2) Der Arbeitgeber soll dem Wunsch eines Arbeitnehmers nach Veränderung von Dauer und Lage seiner Arbeitszeit bei der Personalplanung entsprechen.

§ 630 d

(1) Der Arbeitgeber darf einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht benachteiligen. Eine Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit ist insbesondere unzulässig

1. bei der Kündigung,
2. bei der Beteiligung an sozialen Leistungen und beim Zugang zu sozialen Einrichtungen des Arbeitgebers,
3. bei der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen,
4. beim beruflichen Aufstieg.

Der Arbeitgeber trägt die Beweislast dafür, daß eine Benachteiligung wegen der Teilzeitbeschäftigung nicht erfolgt ist.

(2) Der Arbeitgeber hat die Arbeitsleistung eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach denselben Grundsätzen wie die eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers und mindestens anteilig im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers zu vergüten.

§ 630 e

(1) Der Arbeitgeber hat die Arbeitszeit, die über die vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinausgeht, innerhalb von drei Monaten durch bezahlte Arbeitsbefreiung anstelle von Arbeitsentgelt abzugelten. Die Arbeitsbefreiung soll entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten regelmäßigen Wochenarbeitszeit gewährt werden.

(2) Ist die rechtzeitige Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 nicht möglich, hat der Arbeitgeber die Mehrarbeit nach denselben Grundsätzen zu vergüten wie die Arbeitszeit, die ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer über seine vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus erbringt.

§ 630f

(1) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, daß die Dauer und die Lage oder nur die Lage der Arbeitszeit des Arbeitnehmers an den Arbeitsanfall angepaßt werden, so beträgt die Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers mindestens die Hälfte der tariflichen oder üblichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 630 a).

(2) Bei Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung ist der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn ihm der Arbeitgeber die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens 14 Tage im voraus mitteilt. Satz 1 gilt nicht, wenn durch Tarifvertrag etwas anderes vereinbart ist.

§ 630g

(1) Eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und zwei oder mehreren Arbeitnehmern, daß sich die Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz teilen und dabei gesamtschuldnerisch zur Erfüllung der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Arbeitsaufgabe während der gesamten tariflichen oder üblichen Arbeitszeit verpflichten, ist unwirksam.

(2) Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wonach der Arbeitnehmer vorab verpflichtet ist, bei Verhinderung eines anderen Arbeitnehmers diesen außerhalb seiner eigenen vereinbarten Arbeitszeit zu vertreten, ist unwirksam.

(3) Eine Vereinbarung, wonach das Arbeitsverhältnis wegen der Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses endet, ist unwirksam. Das gleiche gilt für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses; das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

Artikel 2

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. 241), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 3 Nr. 2 wird gestrichen.
- b) Die bisherige Nummer 3 wird Nummer 2.

2. § 14 Abs. 2 Satz 3 wird wie folgt gefaßt:

„Von Entgelten der unter § 1 Abs. 3 Nr. 1 fallenden Arbeiter sind Umlagebeträge nicht zu erheben.“

Artikel 3

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. § 87 Abs. 1 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

„2. Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie allgemeine Regelungen zur Einführung und Ausgestaltung der Teilzeitarbeit einschließlich des zahlenmäßigen Höchstanteils von Teilzeitarbeitsplätzen,“.

2. § 92 Abs. 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf für Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsausbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig, umfassend und laufend zu unterrichten.“

3. § 99 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Umgruppierung“ ein Komma und die Worte „Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit“ eingefügt.
- b) In Absatz 2 Nr. 1, 2 und 4 werden jeweils nach dem Wort „Maßnahmen“ die Worte „oder die Ausgestaltung des Teilzeitarbeitsverhältnisses“ eingefügt.

Artikel 4

Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 25. Juli 1984 (BGBl. I S. 998), wird wie folgt geändert:

1. § 75 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird folgende Nummer 8 angefügt:
„8. Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.“
- b) Absatz 3 Nr. 1 erhält folgende Fassung:
„1. Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen, die

Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie allgemeine Regelungen zur Einführung und Ausgestaltung der Teilzeitarbeit einschließlich des zahlenmäßigen Höchstanteils von Teilzeitarbeitsplätzen.“

2. In § 76 Abs. 1 wird folgende Nummer 10 angefügt:

„10. Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.“

3. In § 77 Abs. 2 Nr. 1 werden nach dem Wort „Maßnahme“ die Worte „oder die Ausgestaltung des Teilzeitarbeitsverhältnisses“ eingefügt.

Artikel 5

Änderung der Reichsversicherungsordnung

Die Reichsversicherungsordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 820-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Juni 1984 (BGBl. I S. 793), wird wie folgt geändert:

1. § 168 erhält folgende Fassung:

„§ 168

(1) Versicherungsfrei ist, wer eine geringfügige Beschäftigung

1. im privaten Haushalt,
 2. bei einer Körperschaft im Sinne des § 51 der Abgabenordnung zu ausschließlich und unmittelbar gemeinnützigem, mildtätigem oder kirchlichem Zweck
- ausübt, in dieser Beschäftigung; dies gilt nicht für eine Beschäftigung
- a) im Rahmen betrieblicher Berufsbildung,
 - b) im Sinne der §§ 1 und 2 des Gesetzes über die Sozialversicherung Behinderter in geschützten Einrichtungen,
 - c) im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres,
 - d) im Sinne des § 165 Abs. 1 Nr. 2 a und 6.

(2) Versicherungsfrei sind ferner Beschäftigungen und selbständige Tätigkeiten, wenn sie regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt werden und das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen daraus ein Sechstel des Gesamteinkommens des Beschäftigten nicht übersteigt.

(3) Versicherungsfrei sind ferner Personen, die eine Beschäftigung ausüben, die gelegentlich, nicht regelmäßig ausgeübt wird oder die innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens acht Wochen oder 40 Arbeitstage nach

ihrer Eigenart oder im voraus vertraglich begrenzt ist, wenn das Entgelt aus den vorgenannten Beschäftigungen insgesamt innerhalb eines Jahres die monatliche Bezugsgröße nicht übersteigt, es sei denn, daß die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird.

(4) Mehrere Beschäftigungen nach Absatz 2 und Absatz 3 sind zusammenzurechnen. Versicherungsfreiheit liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 oder Absatz 3 entfallen.“

2. § 172 Abs. 1 Nr. 5 erhält folgende Fassung:

„5. Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer sonstigen der wissenschaftlichen Ausbildung dienenden Schule oder während der Dauer des Besuchs einer allgemeinbildenden Schule gegen Entgelt beschäftigt sind.“

3. In § 180 Abs. 1 wird nach Satz 4 folgender Satz eingefügt:

„Der Grundlohn mit Ausnahme des Grundlohnes für Auszubildende beträgt mindestens den 180. Teil der monatlichen Bezugsgröße.“

4. § 1228 erhält folgende Fassung:

„§ 1228

(1) Versicherungsfrei ist,

1. wer als Entgelt für eine Beschäftigung, die nicht zur Berufsausbildung ausgeübt wird, nur freien Unterhalt erhält,
2. wer während der Dauer seines Studiums als ordentlicher Studierender einer Hochschule oder einer sonstigen der wissenschaftlichen Ausbildung dienenden Schule oder während der Dauer des Besuchs einer allgemeinbildenden Schule gegen Entgelt beschäftigt ist,
3. wer eine geringfügige Beschäftigung im privaten Haushalt oder eine geringfügige Beschäftigung zu ausschließlich und unmittelbar gemeinnützigem, mildtätigem oder kirchlichem Zweck bei einer Körperschaft im Sinne des § 51 der Abgabenordnung ausübt, in dieser Beschäftigung; dies gilt nicht für eine Beschäftigung
 - a) im Rahmen betrieblicher Berufsbildung,
 - b) im Sinne der §§ 1 und 2 des Gesetzes über die Sozialversicherung Behinderter in geschützten Einrichtungen,
 - c) im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres,
 - d) im Sinne des § 1227 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 a.

(2) Versicherungsfrei sind ferner Personen, die eine Beschäftigung ausüben, die gelegentlich,

lich, nicht regelmäßig ausgeübt wird oder die innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens acht Wochen oder 40 Arbeitstagen nach ihrer Eigenart oder im voraus vertraglich begrenzt ist, wenn das Entgelt aus den vorgenannten Beschäftigungen insgesamt innerhalb eines Jahres die monatliche Bezugsgröße nicht übersteigt, es sei denn, daß die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird.

(3) Mehrere Beschäftigungen nach Absatz 2 sind zusammenzurechnen. Versicherungsfreiheit liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 entfallen.“

Artikel 6

Änderung des Angestelltenversicherungsgesetzes

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

§ 4 erhält folgende Fassung:

„§ 4

(1) Versicherungsfrei ist,

1. wer als Entgelt für eine Beschäftigung, die nicht zur Berufsausbildung ausgeübt wird, nur freien Unterhalt erhält,
2. wer während der Dauer seines Studiums als ordentlicher Studierender einer Hochschule oder einer sonstigen der wissenschaftlichen Ausbildung dienenden Schule oder während der Dauer des Besuchs einer allgemeinbildenden Schule gegen Entgelt beschäftigt ist,
3. wer eine geringfügige Beschäftigung im privaten Haushalt oder eine geringfügige Beschäftigung zu ausschließlich und unmittelbar gemeinnützigem, mildtätigem oder kirchlichem Zweck bei einer Körperschaft im Sinne des § 51 der Abgabenordnung ausübt, in dieser Beschäftigung; dies gilt nicht für eine Beschäftigung
 - a) im Rahmen betrieblicher Berufsbildung,
 - b) im Sinne der §§ 1 und 2 des Gesetzes über die Sozialversicherung Behinderter in geschützten Einrichtungen,
 - c) im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres,
 - d) im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 a.

(2) Versicherungsfrei sind ferner Personen, die eine Beschäftigung ausüben, die gelegentlich, nicht regelmäßig ausgeübt wird oder die innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens acht Wochen oder 40 Arbeitstage nach ihrer Eigenart oder im voraus vertraglich begrenzt ist, wenn das Ent-

gelt aus den vorgenannten Beschäftigungen insgesamt innerhalb eines Jahres die monatliche Bezugsgröße nicht übersteigt, es sei denn, daß die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird.

(3) Mehrere Beschäftigungen nach Absatz 2 sind zusammenzurechnen. Versicherungsfreiheit liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 entfallen.“

Artikel 7

Änderung des Reichsknappschaftsgesetzes

Das Reichsknappschaftsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 822-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Juni 1984 (BGBl. I S. 793), wird wie folgt geändert:

§ 30 erhält folgende Fassung:

„§ 30

(1) Versicherungsfrei ist,

1. wer als Entgelt für eine Beschäftigung, die nicht zur Berufsausbildung ausgeübt wird, nur freien Unterhalt erhält,
2. wer während der Dauer seines Studiums als ordentlicher Studierender einer Hochschule oder einer sonstigen der wissenschaftlichen Ausbildung dienenden Schule, außer einer Bergschule, oder während der Dauer des Besuchs einer allgemeinbildenden Schule gegen Entgelt beschäftigt ist,
3. wer eine Beschäftigung im privaten Haushalt oder eine geringfügige Beschäftigung zu ausschließlich und unmittelbar gemeinnützigem, mildtätigem oder kirchlichem Zweck bei einer Körperschaft im Sinne des § 51 der Abgabenordnung ausübt, in dieser Beschäftigung; dies gilt nicht für eine Beschäftigung
 - a) im Rahmen betrieblicher Berufsbildung,
 - b) im Sinne der §§ 1 und 2 des Gesetzes über die Sozialversicherung Behinderter in geschützten Einrichtungen,
 - c) im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres.

(2) Versicherungsfrei sind ferner Personen, die eine Beschäftigung ausüben, die gelegentlich, nicht regelmäßig ausgeübt wird oder die innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens acht Wochen oder 40 Arbeitstage nach ihrer Eigenart oder im voraus vertraglich begrenzt ist, wenn das Entgelt aus den vorgenannten Beschäftigungen insgesamt innerhalb eines Jahres die monatliche Bezugsgröße nicht übersteigt, es sei denn, daß die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird.

(3) Mehrere Beschäftigungen nach Absatz 2 sind zusammenzurechnen. Versicherungsfreiheit liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 entfallen.“

Artikel 8

Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes

Das Arbeitsförderungsgesetz vom 25. Juni 1969 (BGBl. I S. 582), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 15. Oktober 1984 (BGBl. I S. 1277), wird wie folgt geändert:

1. In § 102 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 wird die Zahl „20“ durch die Zahl „17,5“ ersetzt.
2. In § 172 Abs. 1 werden nach dem Wort „beitragspflichtigen“ die Worte „oder einen nach § 169 Nr. 2, 3, 4, 6 und 7 beitragsfreien“ eingefügt.
3. In § 175 Abs. 1 Nr. 3 werden nach den Worten „beschäftigten beitragspflichtigen“ die Worte „oder nach § 169 Nr. 2, 3, 4, 6 und 7 beitragsfreien“ eingefügt.

Artikel 9

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch, verkündet als Artikel I des Sozialgesetzbuches — Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung — vom 23. Dezember 1976 (BGBl. I S. 3845), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 27. Juli 1984 (BGBl. I S. 1029), wird wie folgt geändert:

In § 8 Abs. 1 wird die Nummer 2 gestrichen; die bisherige Nummer 1 wird Satz 1.

Artikel 10

Berlin-Klausel

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

Artikel 11

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. April 1985 in Kraft.

Bonn, den 5. Dezember 1984

Frau Dr. Däubler-Gmelin

Lutz

Frau Fuchs (Köln)

Bachmaier

Frau Blunck

Buschfort

Catenhusen

Delorme

Dr. Diederich (Berlin)

Dreßler

Egert

Fiebig

Frau Fuchs (Verl)

Gilges

Glombig

Frau Dr. Hartenstein

Hauck

Heyenn

Frau Huber

Immer (Altenkirchen)

Jaunich

Jung (Düsseldorf)

Kirschner

Dr. Kübler

Kuhlwein

Frau Dr. Lepsius

Frau Luuk

Frau Dr. Martiny-Glotz

Frau Matthäus-Maier

Müller (Düsseldorf)

Frau Odendahl

Peter (Kassel)

Reimann

Frau Renger

Frau Schmedt (Lengerich)

Frau Schmidt (Nürnberg)

Schreiner

Sielaff

Frau Simonis

Frau Dr. Skarpelis-Sperk

Dr. Soell

Frau Steinhauer

Stiegler

Frau Terborg

Frau Dr. Timm

Frau Traupe

Urbaniak

Weinhofer

Frau Weyel

von der Wiesche

Frau Zutt

Dr. Vogel und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Notwendigkeit der Neuregelung

Von den über 20 Millionen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern in der Bundesrepublik Deutschland arbeiten derzeit rund 1,8 Millionen in sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeitsverhältnissen. Teilzeitarbeit wird nahezu ausschließlich Frauen angeboten und von Frauen ausgeübt. 20,6 Prozent aller erwerbstätigen Frauen, aber nur 1,0 Prozent der erwerbstätigen Männer, üben eine Teilzeitbeschäftigung aus. Oft sehen Frauen in dieser Arbeitszeitform eine Chance, Beruf und Familie zu vereinbaren. Auf Frauen beschränkt, verfestigt Teilzeitarbeit die traditionelle Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern.

Die überwiegende Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen arbeitet auf gering qualifizierten Arbeitsplätzen im Produktions- und Dienstleistungsbereich. Qualifizierte Teilzeitarbeit wird vereinzelt in Teilbereichen des öffentlichen Dienstes angeboten. Teilzeitbeschäftigte sind gegenüber Vollzeitbeschäftigten oft hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen, ihrem beruflichen Aufstieg und betrieblichen Leistungen benachteiligt.

Teilzeitarbeit hat wegen der oft fehlenden oder unzureichenden arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung das Entstehen völlig ungeschützter Arbeitsverhältnisse begünstigt. Derzeit sind etwa 1,5 bis 2 Millionen Teilzeitarbeitnehmer, ausschließlich Frauen, in Teilzeitarbeitsverhältnissen unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze, das heißt ohne jeden Versicherungsschutz bei Alter, Krankheit und Arbeitslosigkeit beschäftigt. Die Bestimmungen über die untere Sozialversicherungsfreigrenze werden vorrangig dazu benutzt, um Beiträge für die Sozialversicherung zu sparen und tarifrechtliche Konsequenzen zu umgehen. Geringfügige Beschäftigungen gewährleisten weder die Sicherung eines eigenständigen Lebensunterhalts noch die Sicherung einer eigenständigen Altersrente. Gerade diese Teilzeitbeschäftigten sind auf die Inanspruchnahme von Sozialhilfeleistungen angewiesen.

Häufig kommen zu den mit Teilzeitarbeit allgemein verbundenen Problemen weitere Probleme hinzu:

- Der wechselnde Einsatz von Arbeitskräften und die äußerst kurzfristige Bekanntgabe der Lage der Arbeitszeit greifen erheblich in den Privatbereich der Beschäftigten ein; in der am häufigsten anzutreffenden Kombination Hausfrau/Teilzeitbeschäftigte zwingt die Einsatzplanung des Arbeitgebers der ganzen Familie, vor allem den Kindern, die Lebensplanung auf.
- Die Arbeitsintensität wird durch eine „betriebswirtschaftlich optimale“ Personaleinsatzpla-

nung allein im Interesse der Unternehmen vergrößert.

- Typische Unternehmerrisiken werden zum Beispiel durch gegenseitige Vertretungspflicht oder partnerbedingte Kündigung auf Arbeitnehmer abgewälzt.

Unter dem irreführenden Etikett der „Individualisierung“ und „Flexibilisierung“ werden immer neue Formen arbeits- und sozialrechtlich ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse propagiert. Neben der üblichen Teilzeitarbeit werden neuerdings das Job-sharing und die kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KAPOVAZ) unter dem Vorwand angepriesen, sie bauten Massenarbeitslosigkeit, besonders aber die erschreckend hohe Frauenarbeitslosigkeit, ab. Abgebaut werden allein die arbeits- und sozialrechtlichen Schutzbestimmungen. Die Arbeitsbedingungen des einzelnen Teilzeitbeschäftigten verschlechtern sich erheblich.

Die immer häufiger durchgesetzten Beschäftigungsformen ohne ausreichenden arbeits- und sozialrechtlichen Schutz und ohne kollektivrechtliche Absicherung gefährden bewußt die Bemühungen um eine kollektivrechtlich abgesicherte Arbeitszeitverkürzung. Die Belastungen dieser Beschäftigungsformen treffen nahezu ausschließlich Frauen.

Zu den Nachteilen und Gefährdungen der heutigen Teilzeitarbeit treten neue Gefährdungen des Arbeitnehmerstatus und der Arbeitsbedingungen. Die sogenannte „Tele-Heimarbeit“ gehört dazu ebenso wie die Ausweitung der Leiharbeit. Um eine Gefährdung des Arbeitnehmerstatus, der Arbeitsplätze und der Qualifikation der Arbeitnehmer zu vermeiden, müssen in naher Zukunft auch dazu gesetzgeberische Initiativen ergriffen werden. Notwendig ist auch eine erleichterte Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung nach dem AFG; die berufliche Qualifizierung von Teilzeitbeschäftigten mit geringer Stundenzahl muß auch ohne vorherige Beitragsleistung möglich werden.

II. Ziel des Gesetzentwurfs

Der Gesetzentwurf hat das Ziel,

- die vorhandenen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse wirksam arbeits- und sozialrechtlich abzusichern,
- die bestehende Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer umfassend zu unterbinden,
- besonders belastende Arbeitszeitformen in Form der sogenannten kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit, reiner Abrufverträge und des Job-sharings zu unterbinden,

- die Einführung und Ausgestaltung aller Formen der Teilzeitarbeit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebs- und Personalrats zu unterwerfen,
- mit Teilzeitarbeit künftig in stärkerem Maße eine qualifizierte Berufstätigkeit zu ermöglichen und
- zu verhindern, daß Teilzeitarbeit als Ersatz für eine generelle Arbeitszeitverkürzung eingesetzt wird.

Hierzu sieht der Gesetzentwurf folgende Maßnahmen vor:

- Die Vereinbarungen zur Teilzeitarbeit müssen schriftlich niedergelegt und dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden.
- Dem Arbeitgeber wird untersagt, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit zu benachteiligen.
- Dem Arbeitgeber wird auferlegt, Überstunden von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern durch Arbeitsbefreiung abzugelten oder, falls dies nicht möglich ist, nach denselben Grundsätzen wie bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern zu vergüten.
- Dem Wunsch des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach arbeitsvertraglicher Aufstockung seiner Arbeitszeit soll im Rahmen der Personalplanung des Arbeitgebers entsprochen werden.
- Bei Verträgen mit variablen Arbeitszeiten gilt mindestens die Hälfte der üblichen vollen Wochenarbeitszeit als vereinbart. Die Lage der Arbeitszeit muß mindestens zwei Wochen vor dem Arbeitseinsatz festgelegt werden.
- Das Job-sharing mit gegenseitiger Vertretungspflicht und Kündigungsverbund wird verboten.
- Alle teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer werden für den Krankheitsfall in das Lohnfortzahlungsgesetz einbezogen.
- Einführung und Ausgestaltung der Teilzeitarbeit wird der Mitbestimmung des Betriebs- und Personalrates unterworfen.
- Teilzeitarbeitnehmer mit geringer Stundenzahl oder geringem Entgelt werden — von wenigen Ausnahmen abgesehen — ohne Versicherungsuntergrenze in die Kranken- und Rentenversicherung einbezogen; lediglich geringfügige Beschäftigungen in privaten Haushalten oder bei gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Körperschaften und gelegentliche Saisonbeschäftigungen sollen künftig versicherungsfrei bleiben. Der Beitrag zur Krankenversicherung wird nach einem Mindestgrundlohn erhoben.
- Teilzeitbeschäftigte werden schon mit einer wöchentlichen Arbeitszeit ab 17,5 Wochenstunden in den Schutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen. Bei Beschäftigung von Arbeitnehmern, die wegen ihrer geringen Arbeitszeit nicht beitragspflichtig zur Bundesanstalt für Arbeit sind,

wird der Arbeitgeber gleichwohl mit dem Beitragsanteil für diese Arbeitnehmer belastet.

III. Kosten

Die arbeitsrechtliche Regelung zur Teilzeitarbeit kann zu einer gewissen Kostenbelastung der Arbeitgeber führen, soweit durch das vorgesehene Pro-rata-temporis-Prinzip und die vorgesehene Überstundenregelung bisherige Benachteiligungen bei der Vergütung von Teilzeitarbeit unterbunden werden. Die weitgehende Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenzen in der Sozialversicherung und die stärkere Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten in die Beitragspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit wird die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer bisher ohne sozialversicherungsrechtlichen Schutz beschäftigt haben, mit Kosten belasten.

Die weitgehende Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze in der Kranken- und Rentenversicherung hat folgende Auswirkungen:

- In der gesetzlichen Rentenversicherung entstehen in den Anfangsjahren Mehreinnahmen von jährlich rund 550 Millionen DM. Diesen Mehreinnahmen stehen in späteren Jahren erhöhte Rentenausgaben gegenüber, so daß sich die Mehreinnahmen langfristig aufheben.
- In der gesetzlichen Krankenversicherung stehen den höheren Beitragsinnahmen keine wesentlich erhöhten Leistungsaufwendungen gegenüber, da versicherungsfrei Beschäftigte bisher schon weitgehend Leistungen der Familienhilfe in Anspruch nehmen konnten. Die Mehreinnahmen dürften sich auf rund 300 Millionen DM jährlich belaufen.

Die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 17,5 und 19 Stunden in die Beitragspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit führt zu Beitragsmehreinnahmen. Diesen stehen jedoch Mehraufwendungen, insbesondere für Leistungen bei Arbeitslosigkeit, in gleicher Höhe gegenüber.

B. Besonderer Teil

Artikel 1

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

Nummer 1

Die arbeitsrechtlichen Vorschriften zum Schutz der Teilzeitbeschäftigten sollen zusammenhängend in das BGB eingefügt werden (vgl. Nr. 2). Die Änderung sieht die Einfügung einer Überschrift in das Dienstvertragsrecht vor, um die allgemeinen Regelungen von den nachfolgenden Sonderregelungen zur Teilzeitarbeit zu unterscheiden.

Nummer 2**Zu § 630 a**

Die Vorschrift definiert den Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Als Vergleichsmaßstab für die Bestimmungen der Teilzeitbeschäftigung gelten zum einen die vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers und zum anderen die tarifliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Betrieb oder die sonst übliche Wochenarbeitszeit für gleiche oder ähnliche Vollzeitbeschäftigungen. Die Woche ist als Bezugszeitraum gewählt worden, weil die Wochenarbeitszeit die gebräuchlichste Form der Arbeitszeitbestimmung darstellt. Haben Arbeitszeitvereinbarungen einen anderen Bezugszeitraum, 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. Befristete Vollzeitarbeitsverhältnisse von weniger als einem Jahr, bei denen eine Umrechnung der Arbeitszeit auf den Jahresdurchschnitt ebenfalls eine unter der üblichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit im Betrieb liegende Arbeitszeit ergeben würde, werden von dieser Vorschrift dagegen nicht erfaßt.

Zu § 630 b

Die Vorschrift sieht — in Anlehnung an bestehende Regelungen für die Begründung von Leiharbeitsverhältnissen (§ 11 AÖG) und von Berufsausbildungsverträgen (§ 4 BBiG) — vor, daß die getroffenen Vereinbarungen über die aufgezählten Gegenstände schriftlich niedergelegt werden müssen. Zum Schutz des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers soll der Arbeitgeber verpflichtet werden, durch eine schriftliche Niederlegung der getroffenen Vereinbarungen Klarheit über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zu schaffen.

Mit der Dauer und der Lage der Arbeitszeit in Nummer 3 sind sowohl die tägliche als auch die wöchentliche Arbeitszeit gemeint.

Verstößt der Arbeitgeber gegen die Pflicht zur schriftlichen Niederlegung der getroffenen Vereinbarungen, so ist der Arbeitsvertrag damit nicht unwirksam. Eine derartige Rechtsfolge würde in vielen Fällen dem Interesse des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers widersprechen. Aus diesem Grund enthält Absatz 2 lediglich eine einseitige Sanktion zu Lasten des Arbeitgebers. Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer hat, solange der Arbeitgeber seine Pflicht zur schriftlichen Niederlegung der getroffenen Vereinbarungen nicht erfüllt, die Möglichkeit, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten zu verweigern.

Zu § 630 c

Die Regelung sieht in Absatz 1 eine Unterrichtspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer vor, der den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder Lage seiner Arbeitszeit gegenüber

dem Arbeitgeber geäußert hat. Der Arbeitgeber soll nach Absatz 2 diesem Wunsch im Rahmen seiner Personalplanung entsprechen. Über die Einhaltung dieser Pflicht haben der Betriebsrat oder der Personalrat im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG) zu wachen.

Durch die neue Vorschrift soll der Wechsel zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit oder umgekehrt oder von Nachmittags- zu Vormittagsarbeit erleichtert und ermöglicht werden. Der Arbeitnehmer soll frühzeitig Kenntnis von Bewerbungsmöglichkeiten erhalten, und der Arbeitgeber soll frühzeitig derartige Wünsche in seine Personalplanung einbeziehen. Die Regelung dient somit auch der Förderung der Teilzeitarbeit insbesondere der Arbeitnehmer, die lediglich vorübergehend eine Teilzeitarbeit ausüben und später wieder eine Vollzeitarbeit aufnehmen wollen. Eine Verpflichtung zur Ausschreibung des Arbeitsplatzes nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleibt davon unberührt.

Zu § 630 d

Die Vorschrift verbietet in Absatz 1 jede Benachteiligung eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gegenüber einem Vollzeitbeschäftigten. Auch wenn vermeintliche betriebliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung der Teilzeitarbeit erfordern, ist eine Benachteiligung allein wegen der Teilzeitbeschäftigung unzulässig. Die Vorschrift verbietet jede unmittelbare oder mittelbare Form der Benachteiligung. Satz 2 hebt beispielhaft einige Fälle hervor, bei denen eine Benachteiligung allein wegen der Teilzeitarbeit unzulässig ist. Nummer 1 bezieht sich generell auf jede Kündigung und schließt insbesondere Benachteiligungen bei der sozialen Auswahl aus. Nummer 2 verbietet eine Benachteiligung bei der Beteiligung an sozialen Leistungen und beim Zugang zu sozialen Einrichtungen des Arbeitgebers. Die sozialen Einrichtungen können im Betrieb oder Unternehmen des Arbeitgebers sein. Immer muß es sich aber um eigene soziale Einrichtungen des Arbeitgebers handeln. Nummer 2 erfaßt auch das Vorhalten von Werkwohnungen.

Aus diesem Grund ist es unzulässig, bei der Vergabe von Werksmietwohnungen allein nach dem Umfang der Beschäftigung in dem Unternehmen zu unterscheiden und Teilzeitbeschäftigte generell auszuschließen. Die Nummer 3 schließt sämtliche Bildungsmaßnahmen ein. Hierzu gehören Maßnahmen der beruflichen Einarbeitung, Fortbildung und Umschulung sowie der allgemeinen Weiterbildung im Betrieb. Die Nummer 4 stellt klar, daß die bisherige Teilzeitbeschäftigung kein Grund sein kann, einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer den Aufstieg in eine höhere Tätigkeit zu verwehren. Nach Satz 3 trägt der Arbeitgeber im Streitfall die Beweislast, daß eine Benachteiligung wegen der Teilzeitbeschäftigung nicht erfolgt ist.

Absatz 2 bestimmt als Sonderregelung zu Absatz 1 die ausnahmslose Gleichbehandlung von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern bei der Vergütung der Arbeitsleistung nach Maßgabe des

Pro-rata-temporis-Prinzips. Die Regelung erfaßt das gesamte Entgelt, mit dem der Arbeitgeber die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers vergütet. Hierzu gehören sämtliche Arbeitgeberleistungen unabhängig davon, ob es sich um Geld- oder Sachleistungen handelt und ob die Vergütungsformen unmittelbar oder nur mittelbar an die Arbeitsleistung anknüpfen.

Zu § 630 e

Die Regelung ergänzt die in § 630 d vorgesehene Bestimmung hinsichtlich der Entschädigung für geleistete Überstunden. Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, der durch die Ableistung von Überstunden in gleichem Maße, unter Umständen in höherem Maße als der vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer belastet werden kann (so zum Beispiel, wenn Teilzeitarbeit wegen der Notwendigkeit der Kinderbetreuung zu bestimmten Tageszeiten gewählt wurde), soll bei der Abgeltung von Überstunden oder ihrer Vergütung nicht benachteiligt werden. Die Vorschrift stellt deshalb klar, daß teilzeitbeschäftigte wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit jeder über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunde Überstunden leisten. Als Grundsatz ist in Absatz 1 vorgesehen, daß Überstunden durch bezahlte Arbeitsbefreiung abzugelten sind. Lediglich in den Fällen, in denen die Arbeitsbefreiung innerhalb des Ausgleichszeitraumes von drei Monaten nicht möglich ist, sollen die Überstunden nach Absatz 2 vergütet werden. Dabei hat der Arbeitgeber dieselben Grundsätze zugrunde zu legen wie bei der Vergütung von Überstunden der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer.

Zu § 630 f

Die Vorschrift regelt die Besonderheiten der variablen Arbeitszeit, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zur Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall vereinbart wird. Die Regelung grenzt die Bandbreite für die variable Gestaltung der Arbeitszeit ein. Da die Vereinbarung variabler Arbeitszeit vornehmlich im Arbeitgeberinteresse liegt, ist dem Arbeitnehmer nur eine Vereinbarung zumutbar, die ihm ein Mindestmaß an bezahlter Arbeitsleistung sicherstellt.

Nach Absatz 1 gilt bei Verträgen mit variablen Arbeitszeiten eine wöchentliche Mindestarbeitszeit als vereinbart.

Damit schließt die Regelung Verträge mit geringerer Mindeststundenzahl und auch reine Abrufverträge aus. Ohne gesetzliche Festlegung einer Mindestarbeitszeit stünde der Arbeitnehmer mit vereinbarter variabler Arbeitszeit zur freien Disposition des Arbeitsgebers. Ihm würde weder eine bestimmte Mindestarbeitsleistung noch eine bestimmte Vergütung garantiert. Eine solche Regelung würde dem Interesse des Arbeitnehmers in eklatanter Weise zuwiderlaufen.

Absatz 2 legt fest, daß dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer mit variablen Arbeitszeiten die Einsatz-

zeit, die über die in Absatz 1 festgelegte Mindestarbeitszeit hinausgehen kann, jeweils mindestens 14 Kalendertage im voraus mitgeteilt werden muß. Diese Vorlaufzeit soll dem Arbeitnehmer eine persönliche Zeitplanung ermöglichen.

Hierzu gehört auch, daß der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber nicht in Anspruch genommene Zeit möglicherweise anderweitig zur Erwerbstätigkeit einsetzen kann. Der Zeitraum von 14 Tagen zwischen der Einsatzzeit und ihrer Mitteilung an den Arbeitnehmer trägt sowohl den betrieblichen Erfordernissen als auch den Belangen des Arbeitnehmers in angemessener Weise Rechnung. Wird dieser Zeitraum vom Arbeitgeber nicht eingehalten, so ist der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Dies schließt nicht aus, daß der Arbeitnehmer im Einzelfall freiwillig auch ohne Einhaltung der Vorlaufzeit Arbeit leistet. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer fallen nicht unter die Regelung des Absatzes 2. Damit sollen praktische Schwierigkeiten in den Fällen verhindert werden, in denen eine Rufbereitschaft üblicherweise zur Vollzeitarbeit hinzukommt, um in besonderen Ausnahmesituationen Arbeit zu leisten. Dies gilt z. B. für Arbeitnehmer bei Betriebsfeuerwehren und bei Stör- und Notdiensten. Soweit eine solche Rufbereitschaft auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern notwendig ist, kann durch Tarifvertrag von Satz 1 abgewichen werden.

Zu § 630 g

Die Vorschrift soll sicherstellen, daß es bei der Vereinbarung von Arbeitsverhältnissen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern nicht zu Dreiecksvereinbarungen mit gegenseitiger Vertretungspflicht und Kündigungsverbund kommt. Durch das Verbot des sogenannten Job-sharing in Absatz 1 wird verhindert, daß Arbeitnehmer hinsichtlich der Arbeitszeit oder der Erfüllung der Gesamtaufgabe gemeinsam dem Arbeitgeber gegenüber einzustehen haben. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, daß die Arbeitnehmer den zugewiesenen Arbeitsplatz in Abstimmung mit dem anderen Partner während der betriebsüblichen Arbeitszeit (ausgenommen Fehlzeiten eines Arbeitnehmers, zum Beispiel infolge von Krankheit) besetzen, wobei eine gleichzeitige Beschäftigung am Arbeitsplatz ausgeschlossen ist, so ist diese Vereinbarung nur unter den dargestellten Voraussetzungen zulässig.

Absatz 2 hebt besonders hervor, daß eine gegenseitige Vertretungspflicht der Arbeitnehmer bei Verhinderung eines Arbeitnehmers, zum Beispiel durch Krankheit oder Urlaub, mit dem Arbeitgeber vorab nicht vereinbart werden kann. Eine solche Vertretungsregelung bei Verhinderung eines Arbeitnehmers hätte erhebliche Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer. Durch eine generelle Vertretungspflicht bei Krankheit, Urlaub oder anderen Hinderungsgründen würden die beteiligten Arbeitnehmer in ständiger Abhängigkeit voneinander gehalten. Eine Verlängerung der vereinbarten Teilzeitarbeit wäre jederzeit möglich; aus dem größeren Freiheitsraum, den die Arbeitnehmer durch die Möglichkeit der gegenseitigen Abstimmung ihrer

Arbeitszeiten erhalten, würde schnell ein Verhältnis ständiger Abhängigkeit und ständiger Abrufbereitschaft werden. Absatz 3 schließt jede Befristung und Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses aus. Schon nach geltendem Recht rechtfertigt allein das Ausscheiden eines Arbeitnehmers nicht die Kündigung eines anderen Arbeitsverhältnisses. Das gleiche soll in Zukunft auch für die Befristung von Arbeitsverhältnissen gelten.

Artikel 2

Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes

Nummer 1

Durch die Streichung der bisherigen Nummer 2 in § 1 Abs. 3 des Lohnfortzahlungsgesetzes sollen Arbeiter in einem Arbeitsverhältnis, in dem die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt, wie alle anderen Arbeiter in das Lohnfortzahlungsgesetz einbezogen werden. Für einen Ausschluß dieser Arbeiter aus der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht kein sachlicher Grund. Auch für Angestellte, deren Arbeitszeit wöchentlich nicht über zehn Stunden oder monatlich nicht über 45 Stunden hinausgeht, besteht keine entsprechende Ausnahme von der Pflicht zur Gehaltsfortzahlung.

Nummer 2

Die Neufassung trägt der Streichung der Nummer 2 in § 1 Abs. 3 des Lohnfortzahlungsgesetzes Rechnung.

Artikel 3

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Nummer 1

Nach herrschender Meinung in der Rechtsprechung und der Rechtsliteratur besteht bisher kein Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei der Festlegung der Dauer der täglichen Arbeitszeit.

Aus beschäftigungspolitischen Gründen, aber auch im Interesse des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer, ist es jedoch erforderlich, daß den Betriebsräten ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Entscheidung über die Dauer der täglichen Arbeitszeit zusteht, soweit hierfür ein Entscheidungsspielraum aufgrund der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen besteht.

Weiterhin wird gesetzlich klargestellt, daß die Betriebsräte bei der Aufstellung von Rahmenbedingungen für die betriebliche Teilzeitarbeit einschließlich des zahlenmäßigen Verhältnisses zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätzen ein Mitbestimmungsrecht haben. Aufgabe der Betriebsräte ist es, darauf zu achten, daß nicht Stammarbeitsplätze durch Umwandlung in Teilzeitarbeitsplätze vernichtet, vielmehr Teilzeitarbeitsplätze nur über

den bisherigen Bestand an betrieblichen Arbeitsplätzen hinaus zusätzlich und unter Beachtung sozialer Kriterien bei der Ausgestaltung geschaffen werden.

Nummer 2

Die Vorschrift erweitert die dem Arbeitgeber obliegende Unterrichtungspflicht. Durch die Festlegung einer „laufenden“ Unterrichtungspflicht wird klar gestellt, daß die Personalplanung fortlaufend überprüft und gegebenenfalls korrigiert werden muß. Die Vorschrift ergänzt damit im Interesse einer stärkeren Beteiligung des Betriebsrates bei Einführung und Ausgestaltung der Teilzeitarbeit das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2.

Nummer 3

Die in den Buchstaben a und b vorgesehenen Änderungen des § 99 Abs. 1 und 2 des Betriebsverfassungsgesetzes sollen die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Begründung einzelner Teilzeitarbeitsverhältnisse sowie bei der Umwandlung von Vollzeitarbeitsverhältnissen zu Teilzeitarbeitsverhältnissen verstärken. Die erweiterte Mitbestimmung des Betriebsrates dient dem Ziel, eine ausreichende arbeits- und sozialrechtliche Absicherung der Teilzeitbeschäftigten zu gewährleisten.

Artikel 4

Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Die Änderungen entsprechen den in Artikel 3 Nr. 1 und 3 vorgesehenen Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Auf die Begründungen dieser Änderungen wird Bezug genommen.

Artikel 5

Änderung der Reichsversicherungsordnung

Nummer 1

Die Vorschrift regelt die Versicherungsfreiheit von geringfügigen Beschäftigten in der gesetzlichen Krankenversicherung neu. Sie geht davon aus, daß geringfügige Beschäftigten oder Tätigkeiten künftig grundsätzlich versicherungspflichtig bleiben. Damit soll auch bei diesen Tätigkeiten ein eigener Krankenversicherungsschutz sichergestellt werden. Außerdem sollen der Mißbrauch der Versicherungsfreiheit und die Umgehung der Geringfügigkeitsgrenze in der Praxis unterbunden werden. Die Regelung, die an die Definition der Geringfügigkeit in § 8 SGB IV anknüpft, sieht lediglich zwei Ausnahmen von der generellen Versicherungspflicht geringfügiger Beschäftigung vor:

— Bei einer geringfügigen Beschäftigung im privaten Haushalt handelt es sich um einen Grenzbereich, bei dem es wegen der Art der Tätigkeit äußerst fraglich sein kann, inwieweit eine entgeltliche Beschäftigung vorliegt. Eine lückenlose

Erfassung jeder noch so kleinen Beschäftigung im Privathaushalt wäre auch mit erheblichem, wenn nicht gar unüberwindlichem Verwaltungsaufwand verbunden.

- Eine völlige Streichung der Geringfügigkeitsgrenze würde die Arbeit der gemeinnützigen, mildtätigen und kirchlichen Verbände erheblich belasten. Sie führte zu Kostensteigerungen, die gerade im sozialen Bereich von den Sozialleistungsträgern wieder aufgebracht werden müßten. Auch die ehrenamtlichen Beschäftigungen bei Sportvereinen, sofern diese in geringfügigem Umfang erfolgen, sollen versicherungsfrei bleiben, da ohnehin die Entgeltlichkeit der Tätigkeiten in vielen Fällen nicht bejaht werden kann.

Entsprechend dem geltenden Recht soll die Versicherungsfreiheit allerdings nicht für die in den Buchstaben a bis d genannten geringfügigen Beschäftigungen gelten. Außerdem stellt die Neuregelung Beschäftigungen und selbständige Tätigkeiten weiterhin in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht generell versicherungsfrei, wenn sie regelmäßig weniger als 15 Stunden wöchentlich ausgeübt werden und das daraus erwachsende Entgelt nicht mehr als ein Sechstel des Gesamteinkommens beträgt. Damit soll weiter verhindert werden, daß Personen, die in ihrer eigentlichen Erwerbstätigkeit von der Krankenversicherung nicht erfaßt werden, aufgrund einer für sie zeitlich und wirtschaftlich unbedeutenden Nebenbeschäftigung gegen geringen Beitrag vollen Krankenversicherungsschutz erhalten können.

Außerdem sollen nach Absatz 3 Beschäftigungen, die nur gelegentlich, nicht regelmäßig ausgeübt werden, um z. B. einen erkrankten Arbeitnehmer zu vertreten, versicherungsfrei bleiben. Dies erscheint im Hinblick auf den mit dem Eintritt der Versicherungspflicht verbundenen verwaltungsmäßigen Aufwand für Arbeitgeber und Versicherungsträger und die verhältnismäßig geringen Nachteile des Beschäftigten hinsichtlich der sozialen Sicherung vertretbar. Auch erspart dies viele Wechsel der Kasenzuständigkeit und Schriftverkehr. Die Höhe des maßgebenden Arbeitsentgelts orientiert sich an der Bezugsgröße, die sich entsprechend der Lohn- und Gehaltsentwicklung der Versicherten verändert. Mit der Freistellung einer Tätigkeit von längstens acht Wochen oder 40 Arbeitstagen innerhalb eines Jahres soll den saisonalen Bedürfnissen nach vermehrtem Einsatz von Arbeitskräften Rechnung getragen werden.

Nummer 2

Die Neufassung soll Schüler künftig wie ordentliche Studierende allgemein von der Krankenversicherung freistellen.

Nummer 3

Bei den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung handelt es sich im wesentlichen um Sachleistungen, die ohne Rücksicht auf die Höhe des

Arbeitsverdienstes und des zu zahlenden Beitrags für alle Versicherten in gleichem Umfange zu erbringen sind. Im Hinblick auf die Einbeziehung der bisher versicherungsfreien geringfügig Beschäftigten — mit Ausnahme der Beschäftigten in privaten Haushalten sowie bei Körperschaften i. S. des § 51 der Abgabenordnung zu ausschließlich und unmittelbar gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken — in die Versicherungspflicht soll zur Vermeidung eines Ungleichgewichts zwischen Beitragszahlung und Leistungsanspruch der Beitrag zur Krankenversicherung nach einem Mindestgrundlohn, entsprechend der für freiwillig Versicherte geltenden Regelung, erhoben werden. Unterstellt man einen Beitragssatz von 11,5 v. H., würde sich hieraus im Jahre 1985 ein monatlicher Beitrag von ca. 54 DM ergeben.

Nummer 4

Die Neufassung des § 1228 regelt die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung neu. Während Absatz 1 Nr. 1 dem geltenden Recht entspricht, erweitert Nummer 2 die bestehende Versicherungsfreiheit von Studenten auf Schüler einer allgemeinbildenden Schule. Die Nummer 3 enthält die Neuregelung der Versicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigungen. Hinsichtlich der Begründung im einzelnen vgl. Begründung zu Artikel 5 Nr. 1. Im Unterschied zur Regelung in der Krankenversicherung sind Beschäftigungen und selbständige Tätigkeiten, wenn sie regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt werden und das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen daraus ein Sechstel des Gesamteinkommens nicht übersteigt, in der Rentenversicherung nicht versicherungsfrei.

Zur Begründung zu Absatz 2 und 3 vgl. Begründung zu Artikel 5 Nr. 1.

Artikel 6

Änderung des Angestelltenversicherungsgesetzes

Die Änderung ergänzt die Neuregelung der Versicherungsfreiheit von geringfügigen Beschäftigten. Zur Begründung vgl. Begründung zu Artikel 5 Nr. 1, 2 und 4.

Artikel 7

Änderung des Reichsknappschaftsgesetzes

Die Änderung ergänzt die Neuregelung der Versicherungsfreiheit von geringfügigen Beschäftigten. Zur Begründung vgl. Begründung zu Artikel 5 Nr. 1, 2 und 4.

Artikel 8

Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes

Nummer 1

Die Änderung bezieht Arbeitnehmer mit einer Beschäftigung, die auf weniger als 20, aber auf 17,5

Stunden wöchentlich oder mehr beschränkt ist, in den Schutz der Arbeitslosenversicherung ein. Durch die Änderung werden Arbeitnehmer mit entsprechender Arbeitszeit beitragspflichtig zur Bundesanstalt für Arbeit. Damit können sie bei Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe erhalten. Die Einbeziehung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern mit geringer wöchentlicher Arbeitszeit ist zum sozialen Schutz dieses Personenkreises notwendig. Die Herabsetzung der maßgebenden Wochenstundenzahl von bisher 20 auf 17,5 entspricht auch der Entwicklung der Arbeitszeit. Sie unterstreicht die Notwendigkeit einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit, indem sie der Einführung der 35-Stunden-Woche mit der Festlegung der 17,5-Stundengrenze vorgreift.

Nummern 2 und 3

Entsprechend der in der gesetzlichen Rentenversicherung geltenden Regelung (vgl. § 1386 RVO) sieht die Änderung vor, daß der Arbeitgeber auch für bestimmte bei ihm beschäftigte beitragsfreie Arbeitnehmer Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit zahlen muß. Die Vorschrift geht über die rentenrechtliche Regelung insofern hinaus, als sie neben den Arbeitnehmern, die wegen Erreichung der Altersgrenze eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, auch Arbeitnehmer in einer Beschäftigung von weniger als 18 Wochenarbeitsstunden und Arbeitnehmer in unständigen Beschäftigungen erfaßt. Mit der Übertragung und Ausdehnung der rentenrechtlichen Sonderregelung über die Beitragsentrichtung für versicherungsfreie Arbeitnehmer sollen Wettbewerbsvorteile durch die Beschäftigung von bestimmten beitragsfreien Arbeitnehmern, insbesondere von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern mit geringerer wöchentlicher Stundenzahl, unterbunden werden. Arbeitgeber, die ältere und vermindert erwerbsfähige Arbeitnehmer sowie kurzzeitig oder unständig beschäftigte Arbeitnehmer einstellen, sollen daraus gegenüber anderen Arbeitgebern keine ungerechtfertigten Kostenvorteile erlangen. Das Bundesverfassungsgericht hat diese Zielsetzung in seinem Beschluß vom 16. Oktober 1962 (BArbBl. 1963, 173) zu der erwähnten rentenrechtlichen Sonderregelung ausdrücklich

als sachlich gerechtfertigt und verfassungsgemäß bestätigt. Mit der vorgesehenen Änderung wird zugleich der Tendenz entgegengewirkt, reguläre beitragspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in beitragsfreie Beschäftigungen, insbesondere in Teilzeitbeschäftigungen mit geringer Stundenzahl, aufzuspalten.

Artikel 9

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Die Änderung steht im Zusammenhang mit der in den Artikeln 5 bis 7 vorgesehenen Aufhebung der Geringfügigkeitsgrenze. Künftig soll diese Grenze, die weiterhin in § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch definiert wird, nur noch bei Beschäftigungen in privaten Haushalten und bei gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Einrichtungen Anwendung finden. Diese Beschäftigungen sollen aber nur dann von der Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung freigestellt bleiben, wenn das daraus erzielte Entgelt die in § 8 Abs. 1 SGB IV genannte Grenze (z. Z. 390 DM monatlich) nicht überschreitet. Eine darüber hinausgehende Versicherungsfreiheit auch bei Beschäftigungen, die bis zu zwei Monaten oder fünfzig Arbeitstage innerhalb eines Jahres begrenzt sind, soll dagegen nicht mehr eintreten. Ein praktisches Bedürfnis, diese Beschäftigungen neben den wegen geringen Entgelts ausgenommenen Beschäftigungen versicherungsfrei zu stellen, besteht weder im Bereich des privaten Haushalts noch bei den gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Einrichtungen.

Artikel 10

Berlin-Klausel

Diese Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Artikel 11

Inkrafttreten

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.

