

**Beschlußempfehlung und Bericht**  
**des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)**

**zu dem von der Bundesregierung eingebrachten**

**Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985)**  
**— Drucksache 10/2102 —**

**zu dem Antrag der Fraktion der SPD**  
**— Drucksache 10/2132 —**

**Förderung der Beschäftigung**

**A. Problem**

*a) Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985*

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. Allen Einzelvorschlägen liegt die Erwartung zugrunde, auch auf diese Weise die seit längerem schwierige Beschäftigungslage zu verbessern. In der Annahme, daß sich die derzeitige Lage auf dem Arbeitsmarkt in absehbarer Zeit spürbar verbessern wird, sollen wesentliche Teile der Regelungen, nämlich der erleichterte Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen, die unentgeltliche Ausbildungsstellenvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit und die längere Arbeitnehmerüberlassung, nur für eine Übergangszeit bis Anfang 1990 Geltung erhalten.

*b) Antrag zur Förderung der Beschäftigung*

Dem Antrag liegt der Gedanke zugrunde, daß der Massenarbeitslosigkeit durch die Sicherung und Erweiterung von Stamm- und Vollzeit Arbeitsplätzen begegnet werden muß.

**B. Lösung***a) Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985*

Folgende Einzelregelungen sieht das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 vor:

- Erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge bei Neueinstellungen bis Anfang 1990,
- arbeitsrechtliche Regelungen zur Teilzeitarbeit,
- Änderung der Sozialplanregelung des Betriebsverfassungsgesetzes,
- Erweiterung des Ausgleichsverfahrens für kleinere Unternehmen bei der Lohnfortzahlung,
- Erleichterung der Wiedereingliederung von Frauen in das Berufsleben,
- unentgeltliche Ausbildungsstellenvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit bis Anfang 1990,
- Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen,
- längere Arbeitnehmerüberlassung bis Anfang 1990,
- schärfere Bestrafung bei illegaler Ausländerbeschäftigung,
- Erweiterung der beitragsrechtlichen Begünstigung des Alleinhandwerkers bei der Ausbildung von Lehrlingen,
- Klarstellung im Kündigungsschutzgesetz für Saisonbetriebe (Baugewerbe),
- Auflockerung der Dreijahresfrist bei Kassenkuren.

**Mehrheitsbeschluß**

Mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der SPD und der Mitglieder der Fraktion DIE GRÜNEN angenommen.

*b) Antrag zur Förderung der Beschäftigung*

Der Entwurf einer Entschließung des Deutschen Bundestages fordert, arbeitsrechtliche Maßnahmen auf die Sicherung und Erweiterung von Stamm- und Vollzeit Arbeitsplätzen auszurichten und Arbeitnehmerschutzrechte insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen des technologischen Wandels im Arbeitsleben auszubauen, das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium der Bundesanstalt für Arbeit offensiver einzusetzen, ein Sondervermögen „Arbeit und Umwelt“ einzurichten und die Arbeitszeitverkürzung weiter fortzusetzen.

**Mehrheitsbeschluß**

Mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion

der SPD und bei Stimmenthaltung der Mitglieder der Fraktion DIE GRÜNEN abgelehnt.

### **C. Alternativen**

Gesetzentwurf der Abgeordneten Frau Dr. Däubler-Gmelin, Lutz, Frau Fuchs (Köln), ... und der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zum Schutz der Teilzeitbeschäftigten  
— Drucksache 10/2559 —

Alternativ zu den Bestimmungen über Teilzeitarbeit des Regierungsentwurfs soll dieser Gesetzentwurf Teilzeitbeschäftigte durch eine Reihe arbeitsrechtlicher Maßnahmen schützen und sie grundsätzlich alle in die Sozialversicherungspflicht einbeziehen. Der Gesetzentwurf wurde im Ausschuß noch nicht abschließend beraten.

### **D. Kosten**

Der Gesetzentwurf verursacht keine nennenswerten Kosten. Die zusätzlich zum Regierungsentwurf gegebenen Empfehlungen des Ausschusses zur Erleichterung der Wiedereingliederung von Frauen in das Berufsleben (Artikel 7 Nr. 2 a, 2 b und 3 a) werden bei der Bundesanstalt für Arbeit voraussichtlich zu Mehrkosten von etwa 10 Mio. DM jährlich führen.

**Beschlußempfehlung**

Der Bundestag wolle beschließen,

1. den Antrag der Fraktion der SPD betreffend Förderung der Beschäftigung — Drucksache 10/2132 — abzulehnen,
2. den von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 — Drucksache 10/2102 — in der aus der anliegenden Zusammenstellung ersichtlichen Fassung anzunehmen.

Bonn, den 17. April 1985

**Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung**

<b>Glombig</b>	<b>Seehofer</b>	<b>Dreßler</b>	<b>Cronenberg (Arnsberg)</b>
Vorsitzender	Berichterstatter		

## Zusammenstellung

des Entwurfs eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985  
(BeschFG 1985)

— Drucksache 10/2102 —

mit den Beschlüssen des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung  
(11. Ausschuß)

### Gesetzentwurf

#### 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

### Beschlüsse des 11. Ausschusses

#### Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985)

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

#### Artikel 1

Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur  
Beschäftigungsförderung

#### ERSTER ABSCHNITT

#### Erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge

#### § 1

(1) Vom 1. Mai 1985 bis zum 1. Januar 1990 ist es zulässig, die einmalige Befristung des Arbeitsvertrages bis zur Dauer von achtzehn Monaten zu vereinbaren, wenn

1. der Arbeitnehmer neu eingestellt wird oder
2. unverändert

Eine Neueinstellung nach Satz 1 Nr. 1 liegt nicht vor, wenn zu einem vorhergehenden befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt.

(2) unverändert

## Gesetzentwurf

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

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 Betriebes. 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.

## ZWEITER ABSCHNITT

**Teilzeitarbeit**

## § 2

unverändert

## § 3

unverändert

## § 4

**Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall**

(1) Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, daß **der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, so muß zugleich eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit festgelegt werden; ist eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit nicht festgelegt worden, so gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart.**

(2) **Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im voraus mitteilt.**

## Gesetzentwurf

(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 Betriebes 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 Be-

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

(3) Ist in der Vereinbarung 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.

## § 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 **auch vorab für den Fall eines dringenden betrieblichen Erfordernisses** vereinbart werden; **der Arbeitnehmer ist zur Vertretung nur verpflichtet, soweit sie ihm** im Einzelfall zumutbar ist.

(2) unverändert

(3) unverändert

## § 6

## Vorrang des Tarifvertrages

(1) unverändert

(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 Be-

## Gesetzentwurf

stimmungen 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,

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

stimmungen 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 **die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken**.

(3) unverändert

## DRITTER ABSCHNITT

**Schlußvorschrift**

## § 7

## unverändert

## 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. unverändert



## Gesetzentwurf

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

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 Entlassung 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

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

1. unverändert
2. unverändert
3. unverändert
4. in Betrieben mit **in der Regel** 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) unverändert

## Gesetzentwurf

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 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 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

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

## 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. unverändert

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

a) unverändert

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

## 3. unverändert

## 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

## Gesetzentwurf

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. Dem 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.

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

Teil III, Gliederungsnummer 800-1, veröffentlichten bereinigten Fassung wird wie folgt geändert:

1. unverändert
2. Dem 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. Mai 1985 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. unverändert
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. Mai 1985 gegenüber ihrem Arbeitgeber Rechte aus Satz 2 herleiten könnten.“

(2) unverändert

## 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. unverändert

## Gesetzentwurf

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 fortgezahlten Vergütung“ eingefügt.

- b) Dem 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.

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

2. § 10 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Die Ortskrankenkassen, die Innungskassen, die Bundesknappschaft und die See-Krankenkasse erstatten den Arbeitgebern, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigten, 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 Buchstabe 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 den Nummern 1 und 3 entfallenden von den Arbeitgebern zu tragenden Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit und Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung.

Am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nehmen auch die Arbeitgeber teil, die nur Auszubildende beschäftigen.“

- b) unverändert

- 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.“

## Gesetzentwurf

- 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. In § 16 Abs. 2 wird 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 Arbeitgeber 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 An-*

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

- 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 Buchstabe 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.“
3. In § 11 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 werden nach dem Zitat „§ 7“ folgende Worte eingefügt:
- „dieses Gesetzes, § 12 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b des Berufsbildungsgesetzes, § 11 oder § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes“.
4. § 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“; nach dem Wort „Arbeiter“ werden die Worte „und Auszubildenden“ eingefügt.
- b) Folgender Satz 2 wird eingefügt:
- „In den Fällen des § 10 Abs. 1 Nr. 2 und 3 sind die Umlagebeträge auch nach dem Entgelt festzusetzen, nach dem die Beiträge zu den gesetzlichen Rentenversicherungen für die im Betrieb beschäftigten Angestellten und Auszubildenden bemessen werden oder bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu bemessen wären.“
- c) Die Sätze 2 und 3 werden Sätze 3 und 4.
5. In § 16 Abs. 2 wird in Nummer 3 der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer angefügt:
- „4. die in § 10 Abs. 1 genannte Zahl von zwanzig Arbeitnehmern bis auf dreißig heraufsetzen.“

## Gesetzentwurf

*gestellten 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 Arbeitsförderungsgesetzes

Das Arbeitsförderungsgesetz 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.“

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

6. 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 Arbeitsförderungsgesetzes

Das Arbeitsförderungsgesetz vom 25. Juni 1969 (BGBl. I S. 582), zuletzt geändert durch . . . , wird wie folgt geändert:

2. Dem § 29 wird angefügt:

„(4) **Die §§ 23 und 24 Abs. 1 Satz 2 gelten** 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.“

2a. § 46 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

„Die Frist von drei Jahren verlängert sich

1. um höchstens fünf Jahre für jedes Kind im Sinne von § 32 Abs. 4 des Einkommensteuergesetzes, soweit wegen der Betreuung und Erziehung keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wurde,
2. um die Dauer einer Beschäftigung als Arbeitnehmer (§ 168 Abs. 1 Satz 1) im Ausland, die für die weitere Ausübung des Berufes oder für den beruflichen Aufstieg nützlich und üblich ist, jedoch höchstens um zwei Jahre,

## Gesetzentwurf

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

wenn die Zeiten nach Nummer 1 oder 2 in die Frist nach Satz 1 oder in die jeweils verlängerte Frist hineinreichen.“

2b. § 59 Abs. 1 Satz 4 wird wie folgt gefaßt:

„Die Frist von fünf Jahren verlängert sich

1. um höchstens fünf Jahre für jedes Kind im Sinne von § 32 Abs. 4 des Einkommensteuergesetzes, soweit wegen der Betreuung und Erziehung keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wurde,
2. um die Dauer einer Beschäftigung als Arbeitnehmer (§ 168 Abs. 1 Satz 1) im Ausland, die für die weitere Ausübung des Berufes oder für den beruflichen Aufstieg nützlich und üblich ist, jedoch höchstens um zwei Jahre,

wenn die Zeiten nach Nummer 1 oder 2 in die Frist nach Satz 3 oder in die jeweils verlängerte Frist hineinreichen.“

3. In § 91 Abs. 3 Nr. 4 wird der Punkt gestrichen und folgender Satzteil angefügt:

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

3. unverändert

3a. § 93 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 erhält folgende Fassung:

- „1. für die Zeit unmittelbar vor der Zuweisung Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe bezogen haben oder Anspruch auf eine dieser Leistungen hatten oder die Voraussetzungen des § 46 Abs. 1 für einen Anspruch auf Unterhaltsgeld erfüllt haben und“.

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 Beschäftigungen 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.“

4. unverändert

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.“

Nummer 5 entfällt

## Gesetzentwurf

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

6. § 97 wird wie folgt geändert:

6. unverändert

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.

6a. In § 98 wird Satz 2 gestrichen.

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

7. unverändert

„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 wird wie folgt gefaßt:

8. unverändert

„(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.“



## Gesetzentwurf

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 Abs. 2 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),“.

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

9. unverändert

## Nummer 10 entfällt

11. Nach § 242 d wird eingefügt:

„§ 242 e

Mit Wirkung vom 1. Januar 1990 werden

1. unverändert
2. unverändert
3. unverändert

## 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. Artikel 1 § 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 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),“.

- b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf die Arbeitnehmerüberlassung

## Gesetzentwurf

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

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 das Wort „Erlaubnis“ ersetzt.
- b) Nummer 9 wird wie folgt gefaßt:
- „9. einen Leiharbeitnehmer länger als sechs aufeinanderfolgende Monate bei einem Dritten tätig werden läßt.“
2. unverändert
3. unverändert
1. **zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht, und**
2. **zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend nicht bei seinem Arbeitgeber leistet.“**
4. Artikel 1 § 16 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) In Nummer 2 wird das Wort „Arbeitserlaubnis“ durch das Wort „Erlaubnis“ ersetzt.
- bb) Nummer 9 wird wie folgt gefaßt:
- „9. einen Leiharbeitnehmer länger als sechs aufeinanderfolgende Monate bei einem Dritten tätig werden läßt.“

## Gesetzentwurf

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

## b) Absatz 4 wird wie folgt gefaßt:

„(4) § 66 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.“

5. In Artikel 1 wird § 17 a zu § 18 und erhält die Überschrift  
„Zusammenarbeit mit anderen Behörden“.
6. In Artikel 1 wird § 17 b 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.

5. unverändert
6. unverändert
7. In Artikel 6 wird nach § 3 eingefügt:

## „§ 3 a

Zeitliche Begrenzung  
der Verlängerungsregelung

(1) Mit Wirkung vom 1. Januar 1990 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 1990 begonnen hat.“

(2) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann den Wortlaut des Artikels 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der vom 1. Mai 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. In § 187 Abs. 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

## Artikel 9

## Änderung der Reichsversicherungsordnung

Die Reichsversicherungsordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 820-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch . . ., wird wie folgt geändert:

1. unverändert
2. unverändert
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. Mai 1985 nur vor, wenn die Versicherten während dieser Zeiten in ihrem Betrieb mit Ausnahme

## Gesetzentwurf

eines Lehrlings, des Ehegatten oder eines Verwandten ersten Grades keine Personen beschäftigt haben, die wegen dieser Beschäftigung rentenversicherungspflichtig waren.“

## 4. § 1395 b 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. § 117 b 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

§ 140 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 des Reichsknappschaftsgesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 822-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch ... geändert worden ist, wird wie folgt gefaßt:

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

eines Lehrlings, des Ehegatten oder eines Verwandten ersten Grades keine Personen beschäftigt haben, die wegen dieser Beschäftigung rentenversicherungspflichtig waren.“

## 4. unverändert

## Artikel 10

## Änderung

## des Angestelltenversicherungsgesetzes

Das Angestelltenversicherungsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 821-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch ... , 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. Mai 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. unverändert

## Artikel 11

## unverändert

## Gesetzentwurf

- „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 Handwerkerversicherungsgesetzes

Das Handwerkerversicherungsgesetz 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:

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

## Artikel 12

Änderung  
des Handwerkerversicherungsgesetzes

Das Handwerkerversicherungsgesetz 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. Mai 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. unverändert

## Artikel 13

Änderung des Gesetzes  
über die Krankenversicherung der Landwirte

Das Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte vom 10. August 1972 (BGBl. I S. 1433), **zuletzt geändert durch ...**, wird wie folgt geändert:

1. In § 11 wird am Ende des Absatzes 2 der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgender Satzteil angefügt:

## Gesetzentwurf

„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.

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

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

**2. § 11 a wird aufgehoben.**

## Artikel 13 a

## Übergangsvorschrift

**Artikel 2 gilt nur, wenn das Tätigwerden der Einigungsstelle nach dem Inkrafttreten des Gesetzes beantragt worden ist.**

## Artikel 14

## unverändert

## Artikel 15

## Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt am 1. **Mai** 1985 in Kraft.
- (2) Für bei Inkrafttreten des Gesetzes bestehende Arbeitsverträge treten Artikel 1 §§ 4 und 5 am 1. **Januar** 1986 in Kraft.
- (3) Artikel 6 tritt am 1. **Januar** 1986 in Kraft.

## Bericht der Abgeordneten Seehofer, Dreßler, Cronenberg (Arnsberg)

### A. Allgemeines

#### I.

Der Deutsche Bundestag hat in seiner 91. Sitzung am 18. Oktober 1984 den von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985) — Drucksache 10/2102 — und den Antrag der Fraktion der SPD betreffend Förderung der Beschäftigung — Drucksache 10/2132 — federführend dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung und zur Mitberatung dem Rechtsausschuß, dem Ausschuß für Wirtschaft und dem Ausschuß für Bildung und Wissenschaft überwiesen.

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung hat am 14. November 1984 die Beratungen des Gesetzentwurfs der Bundesregierung und des Antrags der Fraktion der SPD mit einer Einführung und Grundsatzausprache aufgenommen. Er hat am 5. Dezember 1984 beschlossen, am 16. und 17. Januar 1985 eine öffentliche Anhörung von Sachverständigen durchzuführen. Es wurden Vertreter der Gewerkschaften, der Arbeitgeberorganisationen, der Krankenkassen, der Rentenversicherungsträger sowie Einzelsachverständige gehört.

Die Beratungen wurden in der 52. Sitzung am 14. März 1985 fortgesetzt (zu Artikel 1 § 1 und Antrag der Koalitionsfraktionen zu § 1 sowie Beschlußfassung zu einer nichtöffentlichen Anhörung). In der 55. Sitzung am 28. März 1985 wurden in einer nichtöffentlichen Informationssitzung Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sowie fünf Hochschullehrer zur „Frage der verfassungsrechtlichen Vereinbarkeit der erleichterten Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund“ angehört. Die Einzelberatungen wurden in der 56. Sitzung des Ausschusses am 28. März 1985 weitergeführt und in der 57. Sitzung am 17. April 1985 abgeschlossen. Die mündlichen und schriftlichen Beiträge der Teilnehmer an den Informationssitzungen sind in die Ausschußberatungen einbezogen worden.

Auf die Stenographischen Protokolle Nr. 43 und Nr. 55 der Informationssitzungen und die als Ausschußdrucksachen verteilten schriftlichen Stellungnahmen wird Bezug genommen.

Der Ausschuß für Wirtschaft hat am 6. Februar 1985 dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung mit der Mehrheit der Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Fraktion der SPD bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE GRÜNEN vorgeschlagen, dem Deutschen Bundestag die Ablehnung des Antrags der Fraktion der

SPD — Förderung der Beschäftigung — zu empfehlen. Der Ausschuß für Bildung und Wissenschaft hat am 13. März 1985 dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung mit der Mehrheit der Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Fraktion der SPD ebenfalls vorgeschlagen, den Antrag abzulehnen. Der Rechtsausschuß hat am 17. April 1985 mit Mehrheit dem Ausschuß vorgeschlagen, den Antrag abzulehnen.

In ihren mitberatenden Stellungnahmen zum Regierungsentwurf haben der Ausschuß für Bildung und Wissenschaft am 13. März 1985 mit der Mehrheit der Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Fraktion der SPD und der Rechtsausschuß am 27. März 1985 mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜNEN empfohlen, dem Deutschen Bundestag die Annahme des Gesetzentwurfs der Bundesregierung — Drucksache 10/2102 — in der Fassung der Änderungsanträge der Fraktionen der CDU/CSU und FDP (Ausschußdrucksache 611 des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung) vorzuschlagen. Der Haushaltsausschuß wird dem Deutschen Bundestag gemäß § 96 GO gesondert berichten.

Der Ausschuß für Wirtschaft hat dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung am 6. Februar 1985 folgendes empfohlen:

Der Ausschuß für Wirtschaft stimmt mit Mehrheit (elf Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP, sieben Gegenstimmen der Mitglieder der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜNEN) dem Entwurf des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 aus wirtschaftspolitischer Sicht im Grundsatz zu und hält eine beschleunigte Beratung und Verabschiedung des Gesetzentwurfs zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes angesichts der hohen Arbeitslosenzahlen für dringend geboten. Er empfiehlt dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung, bei der Beschlußfassung insbesondere auf folgende Verbesserungen hinzuwirken:

- die Zulassung von befristeten Arbeitsverhältnissen auf zwei Jahre zu verlängern,
- den Sozialplan flexibler zu gestalten und zu plandern,
- die Teilzeitarbeit in Anrechnung auf arbeitsrechtliche Belegschafts-Stichzahlen zu quotieren und
- die Arbeitnehmerüberlassung weiter zu verlängern sowie Werften und Konzerne einzubeziehen.

Der Ausschuß für Wirtschaft bittet den Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung einstimmig, die Konsequenzen der befristeten Arbeitsverhältnisse für

Wehrpflichtige und hinsichtlich des Mutterschutzes eingehend zu prüfen.

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung hat die Fragen geprüft. Zu den Konsequenzen für Wehrpflichtige haben die Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Auffassung vertreten, nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz dürfe der Arbeitgeber die Übernahme eines bei ihm Ausgebildeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht aus Anlaß des bevorstehenden Wehrdienstes ablehnen. Daran ändere das Beschäftigungsförderungsgesetz nichts.

- Nach der vom Ausschuß beschlossenen Regelung sei die einmalige Befristung eines Arbeitsvertrages bis zur Dauer von 18 Monaten ohne weiteres zulässig, wenn ein Arbeitnehmer, also auch ein wehrpflichtiger Arbeitnehmer, neu eingestellt werde. Wolle man diesen erleichterten Abschluß befristeter Arbeitsverträge bei anderen Arbeitgebern mit Arbeitnehmern abschließen, deren Einberufung bevorstehe, um ihnen den Arbeitsplatz für die Zeit nach dem Wehrdienst zu sichern, würden diese überwiegend nicht eingestellt werden. Bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage erscheine es besser, den Wehrpflichtigen die Möglichkeit einzuräumen, bis zum Wehrdienst wenigstens befristet beschäftigt zu werden.
- Weiterhin sei der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages nach dem Entwurf dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluß an die Berufsausbildung vom Ausbildungsbetrieb nur vorübergehend weiterbeschäftigt werden könne, weil kein Arbeitsplatz für einen unbefristet einzustellenden Arbeitnehmer zur Verfügung stehe. Hier diene die Erleichterung gerade dem Ausgebildeten, der aus sozialen Gründen wenigstens für eine Übergangszeit noch beim bisherigen Arbeitgeber beschäftigt werden solle. Wahrscheinlich werde bei einem fehlenden Dauerarbeitsplatz von der Rechtsprechung sogar ein sachlicher Grund anerkannt, der bereits nach geltendem Recht eine Befristung zulasse.

Die Fraktion der SPD hat dagegen ihre Auffassung bekräftigt, daß die vorgesehene Erleichterung der Befristung von Arbeitsverträgen zu einem Unterlaufen des gesetzlichen Arbeitsplatzschutzes für Wehrpflichtige führe. Das Gesetz werde dazu führen, daß die befristete Beschäftigung vor Ableistung des Wehrdienstes zum Regelfall werde.

Zu den Konsequenzen hinsichtlich des Mutterschutzes haben die Fraktionen der CDU/CSU und FDP folgende Auffassung vertreten:

Zwei Fälle seien zu unterscheiden:

- Die Arbeitnehmerin sei bei Vertragsabschluß bereits schwanger. Wolle man in einem solchen Fall den erleichterten Abschluß befristeter Arbeitsverträge nicht zulassen und einen besonderen sachlichen Grund für die Befristung verlangen (bisherige Rechtslage), würde sich dies zum Nachteil der schwangeren Arbeitnehmerin auswirken. Die schwangere Arbeitnehmerin sei ohnehin gegenüber den übrigen Arbeitnehmern

am Arbeitsmarkt aufgrund ihrer Schwangerschaft benachteiligt (Arbeitgeber seien vielfach nicht bereit, die nicht unbeträchtlichen Kosten und Einschränkungen der Arbeitsabläufe, die sich aus dem Mutterschutz ergäben, in Kauf zu nehmen). Sie würde dann nicht einmal eine Chance haben, unter den erleichterten Voraussetzungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes wenigstens befristet eingestellt zu werden.

- Die Arbeitnehmerin werde erst im Laufe des befristeten Arbeitsvertrages schwanger. Hier ende das Arbeitsverhältnis schon nach geltendem Recht nach Ablauf der Frist unabhängig von dem bestehenden Mutterschutz.

Die Fraktion der SPD hat hiergegen die Auffassung vertreten, die schrankenlose Anwendung der Regelung für befristete Arbeitsverträge auf Schwangere unterlaufe den geltenden Mutterschutz, der bisher als gemeinsame soziale Errungenschaft gegolten habe. Befristete Arbeitsverträge würden dadurch bei Neueinstellungen für Frauen im gebärfähigen Alter zum Regelfall. Die Fraktion der SPD bekräftigte in diesem Zusammenhang ihre verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die schrankenlose Zulassung von befristeten Arbeitsverträgen.

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung ist den Empfehlungen des mitberatenden Ausschusses für Wirtschaft in der Frage der Verlängerung der Dauer, für die die einmalige Befristung des Arbeitsvertrages zulässig ist, zum Teil gefolgt (siehe Beschlussempfehlung zu Artikel 1 § 1 Abs. 1).

In der Schlußabstimmung des federführenden Ausschusses wurde die Annahme des Gesetzentwurfs der Bundesregierung — Drucksache 10/2102 — in der geänderten Fassung mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜNEN empfohlen. Auch die Abstimmung zu den einzelnen Vorschriften verlief überwiegend kontrovers.

## II.

Die Fraktionen der CDU/CSU und FDP haben den Regierungsentwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 ausdrücklich begrüßt. Sie halten den Entwurf dieses Gesetzes für ein wichtiges Vorhaben im Rahmen einer politischen Gesamtstrategie zur Verbesserung der Beschäftigungslage.

Die Fraktionen der CDU/CSU und FDP sehen in diesem Gesetzentwurf insbesondere folgende Vorteile:

- Zentraler Punkt dieses Gesetzes sei der erleichterte Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen bis zur Dauer von 18 Monaten. Dadurch erhielten Arbeitslose, die sonst dem Risiko der Dauerarbeitslosigkeit ausgesetzt seien, eine Chance auf eine wenigstens vorübergehende Beschäftigung. Wie die Erfahrung lehre, mündeten befristete Arbeitsverhältnisse häufig in dauerhafte Arbeitsverhältnisse ein.



Bestehende Arbeitsverhältnisse würden durch den erleichterten Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen in Zukunft nicht berührt. Da im übrigen der erleichterte Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen nur bis zum 1. Januar 1990 möglich sei, seien auch Befürchtungen nicht begründet, der erleichterte Abschluß befristeter Arbeitsverträge könne zu einer „Spaltung“ des Arbeitsmarktes führen, indem künftige Arbeitsverträge zu einem unangemessenen Anteil als befristete Arbeitsverträge abgeschlossen würden. Es sei nicht anzunehmen, daß Arbeitnehmer in großem Umfang einen gesicherten Arbeitsplatz bei einem Arbeitgeber gegen einen befristeten Arbeitsvertrag bei einem anderen Arbeitgeber austauschten, wenn sie sich nicht hinsichtlich des beruflichen Status wesentlich verbesserten. Es sei auch nicht anzunehmen, daß bei Vermittlung durch das Arbeitsamt in wesentlich stärkerem Umfang als heute befristete Arbeitsverträge statt Dauerarbeitsverträge — mit Probezeit — angeboten würden. Hierbei sei u. a. zu beachten, daß hinsichtlich der Kriterien der Zumutbarkeit vom Arbeitsamt vermittelter Stellen bestimmte Einschränkungen gelten. Man werde beispielsweise dem Ernährer einer Familie mit schulpflichtigen Kindern nicht den Umzug in eine andere Region zumuten können, wenn lediglich ein befristetes Arbeitsverhältnis angeboten werde.

- Der bessere Schutz von Teilzeitbeschäftigung sowie die neuen Formen von variabler Arbeitszeit und Arbeitsplatzteilung machten Teilzeitarbeit auch für Arbeitnehmer attraktiver, die derzeit auf einem Vollzeitarbeitsplatz tätig seien, aber eine Teilzeitbeschäftigung vorzögen. Wenn sie diesen Vollzeitarbeitsplatz freimachten und in Teilzeitarbeit wechselten, diene auch dies der Entlastung des Arbeitsmarktes.
- Die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer, die nachteiligen Folgen einer Betriebsänderung durch einen Sozialplan auszugleichen oder zu mildern, würden besser als bisher mit der Zielsetzung in Einklang gebracht, die verbleibenden Arbeitsplätze zu sichern. Zugleich nehme die Neuregelung vielen Arbeitgebern die Sorge vor unkalkulierbar hohen Kosten aus Sozialplänen und erleichtere dadurch Neueinstellungen.
- Durch Erweiterung des Ausgleichsverfahrens für kleinere Betriebe nach dem Lohnfortzahlungsgesetz und seine Ausdehnung u. a. auf Arbeitgeberleistungen nach dem Mutterschutzgesetz sowie durch die Vorschläge zur Erleichterung der Wiedereingliederung in das Berufsleben würden insbesondere die Beschäftigungschancen von Frauen verbessert.

Die Fraktionen der CDU/CSU und FDP haben sich bei ihren Beratungen davon leiten lassen, mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 einen möglichst großen arbeitsmarktpolitischen Effekt zu erzielen. Deshalb sind sie der Anregung des Wirtschaftsausschusses zum Teil gefolgt und empfehlen, die Dauer des erleichterten Abschlusses befristeter Arbeitsverträge von zwölf auf 18 Monate zu erweitern.

Die Fraktionen der CDU/CSU und FDP sehen als Ergebnis der nichtöffentlichen Informationssitzung vom 18. März 1985 zur verfassungsrechtlichen Zulässigkeit der erleichterten Zulassung befristeter Arbeitsverträge einen aus dem Sozialstaatsprinzip des Grundgesetzes folgenden Gestaltungsauftrag an den Gesetzgeber, alle geeigneten Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit zu ergreifen. Für einen arbeitssuchenden Arbeitnehmer sei es besser, wenigstens befristet beschäftigt als arbeitslos zu sein. Zudem würden viele zunächst nur befristet beschäftigte Arbeitnehmer in eine unbefristete Beschäftigung übernommen werden. Die detaillierte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge und die gegenwärtige Ausgestaltung des Kündigungsschutzrechts seien nicht durch das Grundgesetz (Artikel 3 — Gleichheitssatz, Artikel 12 — Berufsfreiheit und Artikel 20 — Sozialstaatsprinzip) unveränderlich festgeschrieben. Deshalb könne von einem verfassungsrechtlich unzulässigen Eingriff in Grundrechte durch die erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge nach Auffassung der Fraktionen der CDU/CSU und FDP nicht allein deshalb die Rede sein, weil diese Vorschriften geändert würden. Die Fraktionen der CDU/CSU und FDP haben sich die Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts im Beschluß vom 13. Januar 1982 [Arbeitsrechtliche Praxis (AP) Nr. 1 zu Artikel 5 Abs. 1 GG Rundfunkfreiheit] zu eigen gemacht, wonach das Sozialstaatsprinzip gerade auch zur Sorge für diejenigen verpflichte, die keinen Arbeitsplatz hätten und einen solchen suchten und von ihrem Grundrecht auf freie Berufswahl Gebrauch machen wollten. Das Bundesverfassungsgericht habe in dieser Entscheidung dargelegt, daß der arbeitsrechtliche Bestandsschutz nur festangestellten Mitarbeitern zugute komme und den Arbeitgebern in dem Maße, in dem sie Mitarbeiter in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu beschäftigen hätten, die Möglichkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge weitgehend nehme und daß dadurch der arbeitsrechtliche Bestandsschutz eine Sperrwirkung entfalte und die Einstellungschancen solcher Arbeitnehmer verschlechtere, die sonst in einer befristeten Anstellung Arbeit und Verdienst finden würden.

Die Fraktionen der CDU/CSU und FDP sind davon überzeugt, daß insbesondere die erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge bis zur Dauer von 18 Monaten zu mehr Beschäftigung führen werde. Da die beschäftigungspolitische Wirkung dieser Maßnahme im einzelnen aber von den autonomen Einstellungsentscheidungen der Unternehmen abhängt, lasse sich die genaue Zahl zusätzlicher Arbeitsplätze nicht zuverlässig schätzen. Der Rahmen werde durch die zur Zeit geleisteten zahlreichen Überstunden abgesteckt. Die Koalitionsfraktionen trugen zur Begründung ihrer positiven Beschäftigungsprognose u. a. folgendes vor:

- Durch die vorgesehene erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge würden Arbeitgeber veranlaßt, bei einer Verbesserung der Auftragslage statt über längere Zeiträume Überstunden oder Sonderschichten zu vereinbaren, Neuein-

stellungen zumindest aufgrund befristeter Arbeitsverträge vorzunehmen. Nach allen Erfahrungen sähen heute vielfach Arbeitgeber zu Beginn eines konjunkturellen Aufschwunges von Neueinstellungen ab, weil sie das geltende Arbeitsrecht für nicht ausreichend flexibel hielten, um bei einer eventuellen Verschlechterung der Konjunktur personalwirtschaftlich rasch reagieren zu können. Mit der erleichterten Zulassung befristeter Arbeitsverträge bis zur Dauer von 18 Monaten werde den Arbeitgebern diese Befürchtung genommen und ihnen nunmehr ein flexibleres rechtliches Instrument an die Hand gegeben. Sie erhielten die Möglichkeit, die Arbeitsverträge entsprechend der von ihnen überschaubaren Auftragsentwicklung zu befristen und dadurch ihr wirtschaftliches Risiko zu vermindern. Insoweit entfallende der von der Rechtsprechung bisher geforderte Rechtfertigungszwang für die Befristung und ihre Dauer, so daß auch nachfolgende — oft langwierige — gerichtliche Auseinandersetzungen mit zusätzlicher Kostenbelastung nicht mehr zu befürchten seien.

Wie schwierig nach geltendem Recht häufig die Frage zu beurteilen sei, ob ein „sachlicher Grund“ für eine Befristung und ihre Dauer vorliege, ergebe sich schon daraus, daß allein im „Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts — Arbeitsrechtliche Praxis“, in dem ohnehin nur wichtige Entscheidungen abgedruckt würden, über 70 Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu dieser Frage veröffentlicht seien. Bezeichnend sei auch, daß selbst der Bundesminister der Justiz vor dem Bundesarbeitsgericht in einem Prozeß mit einem Angestellten wegen der falschen Beurteilung des „sachlichen Grundes“ bei der Befristung eines 1980 abgeschlossenen Arbeitsvertrages unterlegen sei (Urteil vom 19. Mai 1983 — 2 AZR 569/81). Im Bundestagsausschuß für Arbeit und Sozialordnung ist gefragt worden, wie z. B. ein Handwerksmeister die Rechtslage stets zutreffend beurteilen soll, wenn dazu nicht einmal der Bundesminister der Justiz imstande war.

- Der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit habe in der öffentlichen Informationssitzung vom 16./17. Januar 1985 (Protokoll Nr. 45, S. 7) diese Einschätzung geteilt und u. a. ausgeführt, die erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge dürfe die Bereitschaft der Arbeitgeber günstig beeinflussen, Überstunden abzubauen und Neueinstellungen vorzunehmen. Andere Sachverständige hätten sich ähnlich geäußert.
- Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung habe sich in seinem Jahresgutachten 1984/1985 ähnlich geäußert und u. a. ausgeführt: „Die geplanten Änderungen des Arbeitsrechts sind im Prinzip geeignet, die Flexibilität am Arbeitsmarkt im ganzen zu erhöhen und Hindernisse für die Beschäftigung bestimmter Personengruppen zu beseitigen oder zu verringern. Alles in allem lassen sie einen Beitrag zu mehr Beschäftigung und zur Sicherung von Arbeitsplätzen erwarten...“ (vgl. BR-Drucksache 590/84).

Die Fraktion der SPD lehnt den Gesetzentwurf in seinen wesentlichen Teilen ab. Nach ihrer Auffassung sind die geplanten Neuregelungen nicht geeignet, zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und zur Verbesserung der allgemeinen Beschäftigungssituation beizutragen. Sie befürchtet, daß der vorgesehene Abbau sozialer Schutzrechte, die sich in der Praxis des Arbeitslebens teilweise über Jahrzehnte nicht nur bewährt, sondern auch als notwendig erwiesen hätten, zu einem Abbau von Stammbeschäftigungen führen wird. Das Ergebnis sei, daß der Arbeitsmarkt aufgespalten werde und instabile Beschäftigungen auf Kosten dauerhafter Arbeitsverhältnisse zunehmen und damit mehr Arbeitslosigkeit entstehe. Dies gelte vor allem für die vorgeschlagene Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten ohne sachlichen Grund, die Verlängerung der zulässigen Dauer der Arbeitnehmerüberlassung und die Einschränkungen der Sozialplanregelungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Die Fraktion der SPD sieht sich in ihrer Kritik durch die Ergebnisse der beiden Informationssitzungen bestätigt. Sie hält vor allem auch an ihren verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die vorgesehene schrankenlose Zulassung der Befristung von Arbeitsverträgen entsprechend dem mehrheitlichen Votum der Sachverständigen fest.

Ihre Kritik richtet sich vor allem gegen folgende Regelungspunkte:

- Die erleichterte Zulassung von befristeten Arbeitsverträgen bis zur Dauer von 18 Monaten für sämtliche Einstellungsvorgänge greife in grundgesetzlich geschützte Positionen ein, vor allem in den Grundsatz der Gleichbehandlung und das Grundrecht der Berufsfreiheit.

In Verbindung damit werde das Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes verletzt, zu dessen wesentlichen Eckpfeilern die Lösung der Arbeitnehmer aus der völligen Abhängigkeit vom Arbeitgeber zähle und das insbesondere seine Verwirklichung im Kündigungsschutz finde.

Der vom Bundesverfassungsgericht dem Gesetzgeber eingeräumte Prognosespielraum sei nach den Entscheidungen des Gerichts im Mitbestimmungs- und im Volkszählungsurteil nicht schrankenlos, sondern vielmehr um so enger, je stärker Grundrechte betroffen seien. Das Bundesverfassungsgericht habe in diesen Urteilen zum Prognosespielraum festgelegt, daß der Gesetzgeber sich an einer sachgerechten und vertretbaren Beurteilung des erreichbaren Materials orientieren müsse; er müsse die ihm zugänglichen Erkenntnisquellen ausschöpfen, um die voraussichtlichen Auswirkungen so zuverlässig wie möglich abschätzen zu können und einen Verstoß gegen Verfassungsrecht zu vermeiden. Daraus ergebe sich eindeutig: Die ohne konkrete Angabe aufgestellte Behauptung, es werde infolge des Gesetzes zu Neueinstellungen kommen, reiche nicht aus, um die notwendige Prognose zu stützen. Weder Bundesregierung noch Koalitionsfraktionen seien in der Lage gewesen, die zu erwartende Beschäftigungswirkung einigmaßen zu quantifizieren. Das Sozialstaatsge-

bot erlaube auch nicht unter dem Hinweis, der Gesetzgeber müsse in schwieriger Arbeitsmarktlage alle möglichen Maßnahmen ergreifen, das schrankenlose gesetzgeberische Probieren und Auflösen von Schutzrechten. Die Mehrheit der Sachverständigen habe die Auffassung vertreten, mit der vorgesehenen Regelung des Artikels 1 § 1 Beschäftigungsförderungsgesetz würden die Grundrechte der Artikel 3, 6, 12 sowie Artikel 20 Grundgesetz verletzt. Diejenigen Sachverständigen, die sich für eine verfassungsrechtliche Vereinbarkeit der Regelung ausgesprochen hätten, hätten dies unter Berufung auf den dem Gesetzgeber eingeräumten Prognosespielraum getan, ohne sich mit der entscheidenden Frage, wie weit dieser Prognosespielraum sei, auseinanderzusetzen. Nach ihrer Auffassung diene das Gesetz lediglich dazu, unter Ausnutzung der schwierigen Beschäftigungslage die Schutzrechte der Arbeitnehmer zu lockern und die Stellung der Arbeitgeber zu stärken. Es gehe den Initiatoren dieses Gesetzentwurfs darum, die Arbeitnehmer verfügbarer zu machen. Dies bedeute einen Abbau des Sozialstaates. Es sei vorauszusehen, daß trotz der erklärten Absicht, das Gesetz lediglich für eine begrenzte Zeitdauer in Kraft zu setzen, eine Dauerregelung kommen werde.

Die Regelung werde dazu führen, daß künftig der überwiegende Teil der neu abgeschlossenen Arbeitsverträge nur noch befristet sein werde. Auf diese Weise werde eine Zweiklassengesellschaft auf dem Arbeitsmarkt geschaffen. Es sei der Anfang einer Deregulierungspolitik, die für Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen zu einem sozialen Abstieg führe. Wer einmal befristet sei, werde es immer schwerer haben, wieder in einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu kommen. Die Befristung auf 18 Monate bedeute in Wirklichkeit eine verlängerte Probezeit und führe dazu, daß der befristet eingestellte Arbeitnehmer infolge seiner so geschaffenen Abhängigkeit auf seine Rechte weitgehend verzichten werde, um seine denkbare Übernahme in einen unbefristeten Arbeitsvertrag nicht zu gefährden. Die uneingeschränkte Anwendung der erleichterten Zulassung von befristeten Arbeitsverträgen auch bei Frauen, insbesondere Schwangeren, und bei Schwerbehinderten hebe Mutterschutzregelungen und den besonderen Schutz der Schwerbehinderten aus den Angeln. Auch betriebsverfassungsrechtliche und personalvertretungsrechtliche Regelungen sowie Rechte der einzelnen Arbeitnehmer (Wählbarkeit/Mitgliedschaft im Betriebsrat bzw. Personalrat) würden eingeschränkt.

- Die vorgeschlagenen arbeitsrechtlichen Regelungen zur Arbeitsplatzteilung und zur kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit (Kapovaz) legalisierten rechtlich umstrittene Arbeitszeitmodelle und machten sie in der Praxis salonfähig. Die vom Arbeitgeber zu tragenden Beschäftigungs- und Ausfallrisiken würden damit einseitig zu Lasten der Arbeitnehmer verteilt, so daß nicht mehr Schutz, sondern weniger Schutz für Teilzeitbeschäftigte erreicht werde. Der Ent-

wurf vernachlässige im übrigen völlig, daß immer mehr Teilzeitbeschäftigte in sozialrechtlich völlig ungeschützten Arbeitsverhältnissen beschäftigt würden. Die Fraktion der SPD fordere deshalb die Streichung der sogenannten Geringfügigkeitsgrenze in der Renten- und Krankenversicherung.

- Nach Auffassung der Fraktion der SPD wird die Verlängerung der zulässigen Überlassungsdauer dazu führen, daß künftig noch stärker Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern besetzt und dafür weitere Stammarbeitsplätze abgebaut werden. Außerdem würde einer Tendenz Vorschub geleistet, durch Leiharbeit zahlreiche Schutzgesetze, vor allem das Kündigungsschutzgesetz, weiter auszuhöhlen. Statt die Leiharbeit durch die Verlängerung der Überlassungsdauer auszudehnen, solle diese eher verboten werden.
- Auch die Einschränkungen beim Sozialplan seien abzulehnen. Mit dieser Regelung würden entgegen der Ankündigung von Bundeskanzler Kohl in seiner Regierungserklärung Mitbestimmungsrechte im Betrieb eingeschränkt. Dadurch werde nicht nur in unvertretbarer Weise die Lage der entlassenen Arbeitnehmer verschlechtert, sondern dadurch würde Arbeitnehmern bei Betriebsstillegungen und -einschränkungen zukünftig auch verstärkt gekündigt werden können. Es sei unvertretbar, die sozialen Folgen unternehmerischen Handelns verstärkt den betroffenen Arbeitnehmern aufzubürden. Im übrigen sei nicht plausibel, warum Einschränkungen beim Sozialplan zu mehr Beschäftigung führen können.
- Schließlich hat die Fraktion der SPD auch gegen die vorgesehene Auflockerung des Monopols für die Ausbildungsstellenvermittlung Bedenken erhoben. Die unzureichende Versorgung Jugendlicher mit Ausbildungsstellen sei nicht die Folge fehlender Mitwirkungsmöglichkeiten Dritter, sondern die Folge fehlender Ausbildungsplätze in Betrieben und Verwaltung. Durch die vorgesehene Auflockerung werde ein erster Schritt zur Auflockerung des gesamten Vermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit getan, der nicht zu verantworten sei.

Auch die Fraktion DIE GRÜNEN lehnt den Gesetzentwurf ab. Sie ist ebenfalls der Auffassung, daß der Gesetzentwurf verfassungsrechtlich bedenklich und vom Regelungsansatz her verfehlt ist. Sie teilt insbesondere die Kritik an der erleichterten Zulassung von befristeten Arbeitsverträgen, den Einschränkungen beim Sozialplan, den Regelungen über die Arbeitsplatzteilung und der Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall.

Aus der Einzelberatung ist folgendes hervorzuheben:

1. Im Ausschuß sind Zweifel entstanden, wie in Artikel 1 § 2 die Beweislast verteilt ist, wenn Streit über die Benachteiligung von Teilzeitarbeitnehmern entsteht. Die Ausschußmehrheit ist der Auffassung, daß wegen der gesetzestechnisch für Beweislastregelungen üblichen Worte „es sei denn“ klargestellt ist, daß im Streitfall der Arbeitgeber darlegen und beweisen muß, welche

sachlichen Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Die Fraktion der SPD verwies hierzu auf die präzise Regelung in § 630d ihres Entwurfs zum Schutz der Teilzeitbeschäftigten, die jeden Zweifel über die Beweislast ausschließe.

2. Es ist die Frage aufgeworfen worden, ob das Verbot der unterschiedlichen Behandlung von Teilzeitarbeitnehmern nach Artikel 1 § 2 Probleme im öffentlichen Dienst hervorrufen könnte. Die Mehrheit im Ausschuß verneint dies: Auch im öffentlichen Dienst könnten Teilzeitarbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit unterschiedlich behandelt werden, wenn sachliche Gründe dies rechtfertigten. Hier komme es ganz auf die Umstände des Einzelfalles an, u. a. wenn es sich um Nebentätigkeiten handelt.
3. Im Rechtsausschuß ist die Frage aufgeworfen worden, ob nicht Artikel 1 § 3 Satz 2 aus Gründen des Datenschutzes bedenklich sei, weil die Regelung so verstanden werden könne, daß die Unterrichtung des nach Satz 1 fragenden Arbeitnehmers über entsprechende Arbeitsplätze durch Aushang erfolgen solle. Nach Auffassung des Ausschusses liegt dieser Auslegung ein Mißverständnis zugrunde. Satz 2 meint die allgemeine Unterrichtung der Belegschaft über entsprechende Arbeitsplätze durch Aushang. Wird eine solche allgemeine Unterrichtung durch Aushang vorgenommen, bedarf es zur Vermeidung wiederholter und bürokratischer Einzelinformationen darüber hinaus nicht auch noch der Unterrichtung des einzelnen Arbeitnehmers, der nach Satz 1 eine entsprechende Anfrage an den Arbeitgeber gerichtet hat.
4. Im Ausschuß ist die Frage aufgeworfen worden, ob Artikel 1 § 3 nicht § 93 des Betriebsverfassungsgesetzes über das Recht des Betriebsrats, eine Ausschreibung von Arbeitsplätzen zu verlangen, aushöhle. Der Ausschuß ist einhellig der Auffassung, daß dies nicht der Fall ist. Artikel 1 § 3 begründet eine Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber einem oder mehreren Arbeitnehmern, die den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder Lage ihrer Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitgeber geäußert haben; Satz 2 dieser Vorschrift vereinfacht das Verfahren der Unterrichtung. Unabhängig von diesem individualrechtlichen Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers besteht der kollektivrechtliche Anspruch des Betriebsrats oder des Personalrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsrecht auf innerbetriebliche Ausschreibung entsprechender Arbeitsplätze durch den Arbeitgeber vor ihrer Besetzung. Dies ist auch bereits in der Begründung des Regierungsentwurfs (Besonderer Teil) klar gestellt.

Artikel 1 § 3 stellt eine im Interesse der Arbeitnehmer liegende Ergänzung des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts insbesondere für die Fälle dar, in denen ein Betriebsrat oder Personalrat nicht besteht.

5. Im Ausschuß ist ferner die Frage aufgeworfen worden, ob nicht Artikel 1 § 4 mit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der Einführung neuer Teilzeitarbeitsformen nach § 87 Nr. 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes kollidiere. Der Ausschuß ist einhellig der Auffassung, daß beide Normen verschiedene Adressaten haben.

Artikel 1 § 4 sieht zugunsten der Arbeitnehmer gesetzliche Mindestbedingungen bei der Vereinbarung über die Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall vor. Hiervon bleiben die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz bei der Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall als kollektive Arbeitszeitregelung im Betrieb grundsätzlich unberührt. Die Festlegung der Rahmenbedingungen für den kapazitätsorientierten Einsatz der Teilzeitkräfte sind mitbestimmungspflichtig. Soweit Artikel 1 § 4 Mindestbedingungen aufstellt, können diese auch nicht mit Zustimmung des Betriebsrats unterschritten werden.

6. Zum Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen zu Artikel 1 § 5 hat die Fraktion der SPD die Auffassung vertreten, die Aufgabe der Enumeration bei der Vertretungspflicht bedeute eine Verschlechterung gegenüber dem Regierungsentwurf. Die Fraktionen der CDU/CSU und FDP widersprachen dem. Sie sind vielmehr der Auffassung, daß die neu vorgeschlagene Regelung im Interesse der Arbeitnehmer liege. Es gebe viele Fälle, für die der Regierungsentwurf eine Vertretungspflicht aufgestellt habe, in denen aber die betriebliche Erforderlichkeit einer Vertretung nicht begründet sei. Diese Forderung werde nunmehr aufgestellt.
7. Zu Artikel 2 wurden zum neu aufgenommenen § 112 Abs. 5 Nr. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes von Mitgliedern der Fraktion der SPD Bedenken geäußert, daß durch die Beschäftigungsmöglichkeit an einem anderen Ort unzumutbare Belastungen auf einen Arbeitnehmer zukämen. Insbesondere werde die bisher hierzu ergangene Rechtsprechung aufgehoben. Die Fraktionen der CDU/CSU und FDP widersprachen dieser Auffassung zur Rechtsprechung. Sie wiesen darauf hin, daß solche Ausschlußklauseln zulässig seien. Die Regelung sei so zu verstehen, daß künftig allein der Ort keine Unzumutbarkeit begründe, sondern der Arbeitnehmer andere zusätzliche Gründe anführen müsse. Diese Regelung sei zumutbar, sie führe zu Entlastungen des betroffenen Betriebes und schütze auf diese Weise die verbleibenden Arbeitsplätze.
8. Zu Artikel 6 wies die Fraktion der SPD auf folgendes hin: Sie lehne die Ausdehnung des Ausgleichsverfahrens nach dem Lohnfortzahlungsgesetz nur deshalb ab, weil dort Teilzeitbeschäftigte pro rata auf die Arbeitnehmerzahl des Betriebes angerechnet werden. Im übrigen sei sie mit der vorgesehenen Änderung einverstanden.

## Zu den Kosten

Die Empfehlung des Ausschusses zur Erleichterung der Wiedereingliederung von Frauen in das Berufsleben (Artikel 7 Nr. 2a und 2b) verursacht bei der Bundesanstalt für Arbeit voraussichtlich Mehrkosten von etwa 8 Mio. DM jährlich. Für die im Zusammenhang damit vorgesehene Erweiterung des Zugangs zu Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) als Alternative zur Teilnahme an Bildungsmaßnahmen (Artikel 7 Nr. 3a) gilt die Feststellung zum Regierungsentwurf (Drucksache 10/2102, Seite 21 unter 6.), daß die Änderung der ABM-Vorschriften keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen (2 Mio.) auf den Gesamtmittelansatz für die ABM-Förderung habe.

## III.

Der Antrag der Fraktion der SPD — Förderung der Beschäftigung — (Drucksache 10/2132) geht davon aus, daß der Massenarbeitslosigkeit durch die Sicherung und Erweiterung von Stamm- und Vollzeit-arbeitsplätzen begegnet werden müsse. Die weit überwiegende Zahl der Arbeitnehmer sei auf solche Arbeitsplätze existentiell angewiesen. Diesem Grundbedürfnis der arbeitenden und arbeitssuchenden Menschen müsse Rechnung getragen werden.

Ein falscher Weg sei deshalb

- die inhaltlich schrankenlose Zulassung befristeter Arbeitsverhältnisse mit Arbeitslosen,
- die Ausdehnung und Aufwertung der Leiharbeit,
- die Förderung umstrittener Formen der Teilzeitarbeit wie Kapovaz und Job-sharing und
- die Erleichterung von Massenentlassungen durch Abbau der Sozialplanpflichtigkeit.

Gerade um die Auswirkungen des technologischen Wandels im Arbeitsleben sozialverträglich zu gestalten, seien nach Auffassung der Fraktion der SPD nicht der Abbau, sondern der Ausbau von Arbeitnehmerschutzrechten und nicht individuelle, sondern allgemeine Arbeitszeitverkürzungen geboten.

Nach dem Antrag der Fraktion der SPD soll der Deutsche Bundestag feststellen:

- Um die Beschäftigung zu fördern, muß das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium offensiv eingesetzt werden. Die Bundesanstalt für Arbeit ist keine Sparkasse der Bundesregierung. Es ist die Pflicht auch dieser Bundesregierung, die Massenarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Deshalb müssen die verfügbaren Mittel der Bundesanstalt für Arbeit sinnvoll eingesetzt werden, und zwar sofort.
- Daß zur Absicherung gegen die Folgen von Arbeitslosigkeit sowie zur Sicherung und Förde-

rung der Beschäftigung folgende Maßnahmen vordringlich sind:

- Rücknahme der unsozialen Kürzungen der Leistungssätze des Arbeitslosengeldes, der Arbeitslosenhilfe, des Kurzarbeitergeldes, des Schlechtwettergeldes und des Unterhaltsgeldes,
  - Anpassung der Einkommensanrechnung bei der Arbeitslosenhilfe an die wirtschaftliche Entwicklung,
  - Verlängerung der Anspruchsdauer für das Arbeitslosengeld,
  - Verlängerung der Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld,
  - Ausbau der Eingliederungshilfen für Jugendliche nach der Ausbildung, für ältere Arbeitnehmer, für längerfristig Arbeitslose und für Schwerbehinderte,
  - Ausbau der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen,
  - Ausbau der Maßnahmen zur beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung,
  - Verbesserung der Möglichkeiten zur beruflichen Wiedereingliederung von Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben,
  - Aufhebung der Stellenbesetzungssperre und angemessene Ausweitung des Personalbestandes der einzelnen Arbeitsämter,
  - Umsetzung des Sofortprogramms der SPD zur Verbesserung der Berufsausbildung und zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit.
- Um den weiteren Anstieg der Massenarbeitslosigkeit zu stoppen und um die Massenarbeitslosigkeit mittelfristig abzubauen, sind nach Ansicht der Fraktion der SPD darüber hinaus beschäftigungsfördernde wirtschafts- und finanzpolitische Maßnahmen erforderlich. Der Bundeshaushalt 1985, wie er von der Bundesregierung als Entwurf eingebracht wurde, leiste jedoch keinen Beitrag zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit und zur Bewältigung der Umweltkrise.
- Das von der Fraktion der SPD vorgeschlagene Sondervermögen „Arbeit und Umwelt“ sei geeignet, einen qualitativen Wachstumsprozeß auszulösen, der sowohl Arbeit schaffe als auch zur dringlichen Verbesserung der Umweltsituation beitrage. Das Programm „Arbeit und Umwelt“ sei geeignet, 400 000 Arbeitsplätze auf Dauer zu schaffen. Die SPD wolle mit diesem Sondervermögen an die positiven Erfahrungen anknüpfen, die mit dem Zukunftsinvestitionsprogramm in den Jahren 1977 bis 1980 durch die Schaffung von einer Million zusätzlicher Arbeitsplätze gemacht wurden.
- Ohne Arbeitszeitverkürzung könne die Massenarbeitslosigkeit nicht wirksam bekämpft werden; die Tarifvertragsparteien haben mit dem Einstieg in die 35-Stunden-Woche begonnen. Die Arbeitszeitverkürzung müsse weiter fortgesetzt werden.

Zum Antrag der Fraktion der SPD — Förderung der Beschäftigung — (Drucksache 10/2132) wiesen die Fraktionen der CDU/CSU und FDP darauf hin, die Kritik am Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 sei unangebracht. Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente würden durchaus offensiv eingesetzt und erreichten 1985 sowohl ausgabenmäßig als auch von der geförderten Personenzahl her das beste Ergebnis seit Bestehen des Arbeitsförderungsgesetzes. Beschäftigungsprogramme seien bisher den Nachweis spürbarer positiver Beschäftigungseffekte schuldig geblieben und außerdem derzeit finanzpolitisch und konjunkturpolitisch nicht vertretbar.

### B. Besonderer Teil

Soweit die Vorschriften des Regierungsentwurfs unverändert angenommen wurden, wird auf die Begründung zum Regierungsentwurf verwiesen (Drucksache 10/2102). Zu den vom Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung vorgeschlagenen Änderungen und Ergänzungen des Regierungsentwurfs wird — soweit es sich nicht lediglich um redaktionelle Anpassungen handelt — auf folgendes hingewiesen:

#### Zu den Eingangsworten:

Es wird einem Vorschlag des Bundesrates (vgl. Nummer 1 der Stellungnahme des Bundesrates) entsprochen. Der Gesetzentwurf ist jedenfalls wegen der Einbeziehung der Ausbildungsvergütungen in das Ausgleichsverfahren nach dem Lohnfortzahlungsgesetz (dadurch wird die Zuständigkeit landesunmittelbarer Sozialversicherungsträger berührt) zustimmungsbedürftig.

#### Zu Artikel 1 — Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung

#### Zum Ersten Abschnitt — Erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge

##### Zu § 1

Der neue Absatz 1 enthält gegenüber dem Regierungsentwurf folgende vier Änderungen, die nach Auffassung der Mehrheit von CDU/CSU und FDP wie folgt zu begründen sind:

1. Die zulässige Dauer für die einmalige Befristung wird auf 18 Monate heraufgesetzt. Damit soll es dem Arbeitgeber ermöglicht werden, befristete Arbeitsverträge auch in solchen Fällen abzuschließen, in denen der im Regierungsentwurf vorgesehene Zeitraum von zwölf Monaten nicht ausreicht, z. B. wenn die Auftragslage über diesen Zeitraum hinausgeht. Es soll vermieden werden, daß in solchen und ähnlichen Fällen Überstunden und Sonderschichten angeordnet

werden, statt Neueinstellungen — wenn auch zunächst nur befristet — vorzunehmen. Auch kann wegen der notwendigen Einarbeitungskosten oft ein Zeitraum von zwölf Monaten zu kurz sein.

2. Die Geltungsdauer der Regelung wird bis zum 1. Januar 1990 zurückgenommen (im Regierungsentwurf: 31. Dezember 1991).
3. Abgestellt wird nicht mehr auf den Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages mit einem „arbeitslos gemeldeten“ Arbeitnehmer, sondern allgemein darauf, daß der befristete Arbeitsvertrag mit einem „neu eingestellten“ Arbeitnehmer abgeschlossen wird. Dies bedeutet insbesondere, daß der befristete Arbeitsvertrag mit dem neuen Arbeitgeber bereits dann abgeschlossen werden kann, wenn der Arbeitsvertrag mit dem alten Arbeitgeber beispielsweise bereits gekündigt, aber die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen ist; in diesem Fall kann sich der Arbeitnehmer nämlich noch nicht „arbeitslos“ melden.
4. Es wird klargestellt, daß die Regelung nicht für Kettenarbeitsverträge mit Unterbrechungen gilt: Insoweit soll es beim bisherigen Recht mit seinen strengen Anforderungen bleiben. Die aus dem Regierungsentwurf übernommene Formulierung, daß nur eine „einmalige Befristung“ zulässig ist, besagt dies bereits; ebenso der neue Begriff „Neueinstellung“. Es erscheint aber im Interesse der Rechtsklarheit empfehlenswert, ausdrücklich in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 15. Dezember 1983 — 2 AZR 166/82 —, mit weiteren Nachweisen) zu regeln, wann trotz zeitlicher Unterbrechung ein Kettenarbeitsvertrag, für den die Neuregelung nicht gilt, anzunehmen ist.

#### Zu § 4 — Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall

Absatz 1 sieht vor, daß in der Vereinbarung über die Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall zugleich eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit festzulegen ist. Wenn dies nicht geschieht, gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart.

Auf diese Weise wird vermieden, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während des bestehenden Arbeitsverhältnisses überhaupt nicht zur Arbeitsleistung heranzieht. Dies wäre sozialpolitisch unbefriedigend, weil über die Dauer der Arbeitszeit auch die Höhe des Arbeitslohns von der alleinigen Weisung des Arbeitgebers abhängen würde. Die Änderung berücksichtigt zugleich eine neue Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 12. Dezember 1984 — 7 AZR 509/83). Das Bundesarbeitsgericht hat entsprechende Vertragsvereinbarungen wegen objektiver Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes für rechtsunwirksam erklärt, weil durch ein einseitiges Bestimmungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit und damit der Vergütung in den kündigungsschutzrechtlich geschützten Kernbereich des Arbeitsver-

hältnisses eingegriffen werde. Dies sei aber wegen des zwingenden Charakters des Kündigungsschutzgesetzes nur nach dessen Vorschriften — etwa durch Änderungskündigung — zulässig.

Absätze 2 und 3 entsprechen dem Regierungsentwurf.

#### Zu § 5 — Arbeitsplatzteilung

Mit der Änderung des Absatzes 1 Satz 2 wird zwar dem Vorschlag des Bundesrates auf Streichung einer Vorabregelung der Vertretung nicht voll entsprochen. Die Vertretungsregelung wird aber zugunsten des Arbeitnehmers geändert. Die Pflicht zur Vertretung soll für den einzelnen Vertretungsfall vorab nur noch dann vereinbart werden können, wenn sie aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich und dem Arbeitnehmer zumutbar ist.

#### Zu § 6 — Vorrang des Tarifvertrages

Mit der Änderung des Absatzes 2 Satz 2 wird einem Vorschlag des Bundesrates (vgl. Nummer 4 der Stellungnahme des Bundesrates) entsprochen, dem die Bundesregierung zugestimmt hat.

#### Zu Artikel 2 — Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

##### Zu Nummer 2 (§ 112 a)

Mit der Änderung in § 112 a Abs. 1 Nr. 4 wird eine offensichtliche Unrichtigkeit beseitigt.

#### Zu Artikel 3 — Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

##### Zu Nummer 2 (§ 23 Abs. 1)

Mit der Änderung des Satzes 4 und den Folgeänderungen in Artikel 4 Nr. 2 und Artikel 5 Nr. 2 wird einem Vorschlag des Bundesrates (vgl. Nummer 5 der Stellungnahme des Bundesrates) entsprochen, dem die Bundesregierung zugestimmt hat.

Es wird außerdem der neue Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes eingesetzt.

#### Zu Artikel 4 — Änderung des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten

##### Zu Nummer 2 (§ 2)

Es wird der neue Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes eingesetzt. Zugleich wird einem Vorschlag des Bundesrates (vgl. Nummer 5 der Stellungnahme des Bundesrates) entsprochen, dem die Bundesregierung zugestimmt hat.

#### Zu Artikel 5 — Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes

##### Zu Absatz 1 Nr. 2

Es wird der neue Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes eingesetzt. Zugleich wird einem Vorschlag des Bundesrates entsprochen (vgl. Nummer 5 der Stellungnahme des Bundesrates), dem die Bundesregierung zugestimmt hat.

#### Zu Artikel 6 — Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes

Entsprechend den Vorschlägen des Bundesrates wird der Regierungsentwurf dahin geändert, daß die Aufwendungen der Arbeitgeber für nach dem Mutterschutzgesetz bei Beschäftigungsverboten gezahltes Arbeitsentgelt und für den Zuschuß zum Mutterschaftsgeld obligatorisch in das Ausgleichsverfahren einbezogen werden. Dadurch wird eine einheitliche Absicherung der Arbeitgeberaufwendungen erreicht, die bei einer Regelung durch Satzungsrecht nicht gewährleistet gewesen wäre.

Dieser Änderung wird das Umlageverfahren in der Weise angepaßt, daß die Aufwendungen der Arbeitgeber bei Krankheit und bei Mutterschaft jeweils getrennt ausgeglichen werden sollen; entsprechend sind auch die Umlagebeträge für diese Aufwendungen jeweils getrennt zu erheben. Dabei ist Berechnungsgrundlage

für die Aufwendungen bei Krankheit:

- das Arbeitsentgelt der Arbeiter und
- die Vergütung für Auszubildende;

für die Aufwendungen bei Mutterschaft:

- das Arbeitsentgelt der Arbeiter,
- das Arbeitsentgelt der Angestellten,
- die Vergütung für Auszubildende.

Ferner wird klargestellt, daß auch die Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren teilnehmen, die ausschließlich Auszubildende beschäftigen (vgl. § 10 Abs. 1 letzter Satz).

#### Zu Artikel 7 — Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes

##### Zu Nummer 2 (§ 29)

Durch die Änderung wird klargestellt, daß die unentgeltliche Ausbildungsstellenvermittlung auch eine Kostenerstattung aufgrund von §§ 91, 97 Abs. 2 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch ausschließt.

##### Zu Nummer 2 a (§ 46)

Durch die neue Nummer 2 a wird § 46 Abs. 1 Satz 2 neu gefaßt.

Die Dreijahresfrist des § 46 Abs. 1 Satz 1 Arbeitsförderungsgesetz soll künftig für jedes betreute Kind

unabhängig vom Lebensalter um fünf Jahre verlängert werden. Die bisherige Formulierung des § 46 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Arbeitsförderungsgesetz hatte dazu geführt, daß nur Betreuungszeiten bis zum vierten Lebensjahr des Kindes oder bei mehreren Kindern bis zum vierten Lebensjahr des jüngsten Kindes berücksichtigt wurden. Diese Auslegung hat Arbeitnehmer von der Förderung durch Zahlung von Unterhaltsgeld ausgenommen, die zu ihrer Wiedereingliederung in das Berufsleben besonderer Hilfen bedürfen. Denn gerade nach der Betreuung und Erziehung mehrerer Kinder ist wegen des größeren Zeitablaufes seit der letzten Erwerbstätigkeit oftmals eine berufliche Bildungsmaßnahme zur Anpassung der Kenntnisse an veränderte technische und ökonomische Verhältnisse notwendig. Daher soll nunmehr unabhängig davon, ob gleichzeitig mehrere Kinder betreut werden, für jedes Kind eine Betreuungszeit von fünf Jahren berücksichtigt werden. Gleichzeitig wird davon abgesehen, nur Betreuungszeiten unmittelbar im Anschluß an die Geburt zu berücksichtigen. Diese Änderung soll vermeiden, daß Antragsteller, denen es in den ersten Lebensjahren des Kindes oder der Kinder möglich gewesen ist, einer Berufstätigkeit nachzugehen, diese jedoch später, z. B. wegen der stärkeren Belastung durch mehrere Kinder, nicht mehr fortsetzen konnten, von einer Förderung ausgeschlossen werden.

Zu Nummer 2 b (§ 59)

Vgl. Begründung zu Nummer 2 a.

Zu Nummer 3 a (§ 93)

Die Ergänzung des § 93 Arbeitsförderungsgesetz zielt darauf ab, Arbeitslosen, die bei Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Fortbildung oder Umschulung Anspruch auf Unterhaltsgeld hätten, alternativ auch den unmittelbaren Zugang zu den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zu eröffnen. Die neue Regelung begünstigt insbesondere arbeitslose Arbeitnehmerinnen, die wegen der Betreuung und Erziehung eines oder mehrerer Kinder ihre Erwerbstätigkeit längere Zeit unterbrochen haben. Ihnen soll unter den Voraussetzungen des § 46 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nr. 1 Arbeitsförderungsgesetz die Rückkehr in das Erwerbsleben nicht nur durch die Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Bildung (vgl. Nummer 2 a), sondern auch durch eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme erleichtert werden können.

Zu Nummer 5 (§ 96)

Mit der Streichung der Nummer 5 wird einem Vorschlag des Bundesrates (vgl. Nummer 11 der Stellungnahme des Bundesrates) entsprochen.

Zu Nummer 6 a (§ 98)

Die Streichung des Satzes 2 in § 98 Arbeitsförderungsgesetz ist eine Folge der Streichung des § 97 Abs. 1 Satz 2 (Artikel 7 Nr. 6 Buchstabe a).

Zu Nummer 10 (§ 242 b)

Die Streichung ist eine Folge der Streichung der Nummer 5.

Zu Nummer 11 (§§ 242 c, 242 d)

Eine Änderung der Bezeichnung der Vorschriften ist erforderlich, weil mit Artikel 1 Nr. 6 des Arbeitsförderungs- und Rentenversicherungs-Änderungsgesetzes vom 20. Dezember 1984 (BGBl. I S. 1713) zwischenzeitlich bereits ein § 242 d in das Arbeitsförderungsgesetz eingefügt wurde.

In der Annahme, daß aus demographischen Gründen gegen Ende der 80er Jahre die Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsstellenmarkt nachlassen, wird von der Ausschlußmehrheit eine Begrenzung der Geltungsdauer der Vorschrift über die unentgeltliche Ausbildungsstellenvermittlung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit nur bis Ende 1989 für zweckmäßig gehalten.

**Zu Artikel 8 — Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes**

Zu Absatz 1 Nr. 1 (§ 1)

Zu Buchstabe a

Buchstabe a entspricht Nummer 1 des Regierungsentwurfs.

Zu Buchstabe b

Die Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes — AÜG —, die den Verleiher einer Erlaubnispflicht unterwerfen und zahlreiche Beschränkungen des Verleihs enthalten, haben die soziale Sicherheit der Leiharbeiter bei Verleihern mit einer Erlaubnis wesentlich verbessert (vgl. die Erfahrungsberichte der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag, Drucksachen 7/2385, 7/5631, 8/2025, 8/4479 und 10/1934).

In einigen Bereichen, in denen eine Gefährdung der sozialen Sicherheit für Leiharbeiter und eine Störung des Arbeitsmarktes ausgeschlossen werden kann, ohne daß es der Beschränkungen und Kontrollen nach dem AÜG bedarf, hat das AÜG aber zur vermeidbaren Gefährdung von Arbeitsplätzen, zu unnötigen Erschwerungen eines sinnvollen Personalaustausches und zu unerwünschten rechtlichen Folgen geführt.

Das AÜG beschränkt im Interesse einer Vermeidung der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen durch Leiharbeiter und zum Schutz des Alleinvermittlungswerts der Bundesanstalt für Arbeit die Überlassung eines Arbeitnehmers an denselben Entleiher auf drei, in Zukunft auf sechs aufeinanderfolgende Monate.



In den vergangenen Jahren hat sich in einigen Wirtschaftszweigen, so z. B. der Werftindustrie, gezeigt, daß durch die zeitweise Überlassung von Arbeitnehmern eines mit Absatz- oder Produktionschwierigkeiten kämpfenden Unternehmens an ein Unternehmen mit besserer Beschäftigungslage die Entlassung oder die Kurzarbeit von Arbeitnehmern vermieden werden kann. In diesen Fällen führt die Anwendung des AÜG zu unpassenden Ergebnissen, weil sie die Dauer der Überlassung des Leiharbeitnehmers an denselben Entleiher beschränkt und die Formalität einer Verleiherlaubnis erfordert.

Allerdings muß sichergestellt sein, daß nicht unter dem Vorwand, Arbeitnehmerüberlassung werde in guter Absicht und zur Vermeidung der Entlassung oder Kurzarbeit von Arbeitnehmern betrieben, in Wahrheit die Schutzvorschriften des AÜG umgangen werden. Aus diesem Grund soll die Ausnahmevorschrift nur dann eingreifen, wenn die mit den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen der betroffenen Betriebe und betroffenen Arbeitnehmer besonders vertrauten Tarifvertragsparteien vereinbart haben, daß eine Anwendung des AÜG ausgeschlossen ist; unter dieser Voraussetzung kann davon ausgegangen werden, daß der soziale Schutz der Arbeitnehmer und die Ordnung des Arbeitsmarktes nicht gefährdet sind.

Bei der Entsendung und dem Austausch von Arbeitnehmern verschiedener Unternehmen desselben Konzerns innerhalb des Konzerns ist nur der interne Arbeitsmarkt des Konzerns betroffen, eine soziale Gefährdung der Leiharbeitnehmer ist nicht gegeben. Die Anwendung der Vorschriften des AÜG auf diesen Personalaustausch stellt im wesentlichen eine bürokratische Förmlichkeit dar. Die Beschränkung der Überlassungsdauer führt dazu, daß eine sinnvolle Einweisung oder Ausbildung innerhalb des Konzerns unnötig erschwert wird.

Die vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung zwischen Konzernunternehmen wird daher in Zukunft von der Anwendung des AÜG ausgenommen. Für die Bestimmung des Begriffs des Konzernunternehmens gilt § 18 des Aktiengesetzes, wie dies auch in § 128 Abs. 4 Satz 1 Arbeitsförderungsgesetz vorgesehen ist. Danach bilden Unternehmen dann einen Konzern, wenn ein herrschendes und ein oder mehrere abhängige Unternehmen unter der einheitlichen Leitung des herrschenden Unternehmens zusammengefaßt sind. Auch wenn Unternehmen nicht voneinander abhängig sind, bilden sie bei Zusammenfassung unter einheitlicher Leitung einen Konzern.

Damit verhindert wird, daß durch die Einbeziehung eines reinen Verleihunternehmens in einen Konzern der Verleih von Arbeitnehmern innerhalb eines Konzerns unbeschränkt zulässig wird, werden dauernde Entsendungen von Arbeitnehmern von einem Konzernunternehmen zu einem anderen nicht von der Anwendung des AÜG ausgenommen. Reine Personalführungsgesellschaften, deren einziger Zweck die Einstellung und Beschäftigung von Arbeitnehmern ist, die dann zu anderen Konzernunternehmen entsandt werden, unterliegen weiter den Bestimmungen des AÜG.

#### Zu Absatz 1 Nr. 4 (§ 16)

Mit der Änderung wird einem Vorschlag des Bundesrates (vgl. Nummer 14 der Stellungnahme des Bundesrates) entsprochen, dem die Bundesregierung zugestimmt hat.

#### Zu Absatz 1 Nr. 7 (§ 3 a)

Die Änderung der Jahreszahl „1992“ in „1990“ entspricht der im Änderungsantrag zu Artikel 1 § 1 für die erweiterte Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge vorgesehenen Beschränkung der Geltungsdauer.

#### Zu Absatz 2

Es wird der neue Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes eingesetzt.

#### Zu Artikel 9 — Änderung der Reichsversicherungsordnung

##### Zu Nummer 3 (§ 1259)

Es wird der neue Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes eingesetzt.

#### Zu Artikel 10 — Änderung des Angestelltenversicherungsgesetzes

##### Zu Nummer 1 (§ 36)

Es wird der neue Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes eingesetzt.

#### Zu Artikel 12 — Änderung des Handwerkerversicherungsgesetzes

##### Zu Nummer 1 (§ 3)

Es wird der neue Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes eingesetzt.

#### Zu Artikel 13 — Änderung des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte

##### Zu Nummer 2 (§ 11 a)

Es wird einem Vorschlag des Bundesrates (vgl. Nummer 16 der Stellungnahme des Bundesrates) entsprochen, dem die Bundesregierung zugestimmt hat.

#### Zu Artikel 13 a — Übergangsvorschrift

Im Interesse der Rechtsklarheit wird ein bestimmter Zeitpunkt festgelegt, ab wann bei Einigungsstellenverfahren über einen Sozialplan die neuen Regelungen zu beachten sind.

**Zu Artikel 15 — Inkrafttreten**

In Absatz 1 wird der neue Termin für das Inkrafttreten der Regelung eingefügt.

Absatz 2 legt fest, ab wann bei bereits laufenden Arbeitsverträgen die neuen Bestimmungen über die Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall und die Arbeitsplatzteilung in Kraft treten sollen. Die meisten Arbeitsverträge werden andere Regelungen enthalten, als sie künftig durch den Gesetzgeber im Interesse des Arbeitnehmerschutzes vor-

geschrieben werden. Hier soll den Arbeitsvertragsparteien angemessene Zeit zur Verfügung gestellt werden, um die Regelungen in den bereits bestehenden Arbeitsverträgen an das neue Recht anzupassen.

Absatz 3 trägt der Tatsache Rechnung, daß die Feststellungen darüber, welche Arbeitgeber an dem Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnehmen, in der Regel zu Beginn des Kalenderjahres für das Kalenderjahr getroffen werden. Es ist daher geboten, die Neuregelung ab 1. Januar 1986 wirksam werden zu lassen.

Bonn, den 17. April 1985

**Seehofer      Dreßler      Cronenberg (Arnsberg)**

Berichterstatter



