

Gesetzentwurf

der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P.

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

A. Problem

Die Arbeitslosigkeit in Deutschland hat mit über vier Millionen Arbeitslosen ein Ausmaß erreicht, das inakzeptabel ist. Ziel des Gesetzentwurfs ist es, mehr Wachstumsdynamik zu ermöglichen und zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Die Betriebe sollen von beschäftigungsfeindlich hohen Lohnzusatzkosten entlastet, das Arbeitsrecht soll beschäftigungsfreundlich flexibilisiert werden. Der Gesetzentwurf faßt als Teil des von den Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. beschlossenen „Programms für mehr Wachstum und Beschäftigung“ die arbeitsrechtlichen Maßnahmen zusammen.

B. Lösung

1. Änderung des Kündigungsschutzes

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

- Der Schwellenwert, bis zu dem das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt, wird von fünf Arbeitnehmern auf zehn Arbeitnehmer angehoben.
- Zur Förderung der Teilzeitarbeit werden Teilzeitbeschäftigte beim Schwellenwert entsprechend der Dauer ihrer Arbeitszeit anteilig berücksichtigt.
- Die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen wird auf die sozialen Grunddaten Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers begrenzt.
- Es wird deutlicher als bisher geregelt, daß die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten ausscheidet, wenn die Weiterbeschäftigung bestimmter Arbeitnehmer wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer

ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

- Die gerichtliche Überprüfbarkeit der Sozialauswahl wird auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung Kriterien für die Sozialauswahl vereinbart oder die zu kündigenden Arbeitnehmer in einem Interessenausgleich namentlich genannt sind.

2. Begrenzung der Entgeltfortzahlung

Um die Arbeit von Kosten zu entlasten sind – ohne Eingriff in die Tarifautonomie – folgende Maßnahmen vorgesehen:

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

3. Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge

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

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

4. Folgeänderungen ergeben sich für die Insolvenzordnung, das Bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsplatzschutzgesetz, das Berufsbildungsgesetz und das Bundeserziehungsgeldgesetz.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten der öffentlichen Haushalte

Keine

E. Sonstige Kosten

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

Die Änderungen des Kündigungsrechts und die Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge werden zu zusätzlicher Beschäftigung führen. Durch mehr Beschäftigung sind eine Entlastung der Arbeitslosenversicherung, höhere Steuereinnahmen und höhere Beitragseinnahmen in der Sozialversicherung zu erwarten, die allerdings nicht quantifiziert werden können.

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

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

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

Vom . . .

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

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

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

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

bb) Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

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

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

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

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

essenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 Satz 2.“

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

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

b) Satz 3 wird wie folgt gefaßt:

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

c) Satz 4 wird aufgehoben.

Artikel 2

Änderung des Bundesurlaubsgesetzes

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

1. § 10 wird wie folgt gefaßt:

„§ 10

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge
oder Rehabilitation

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

1. bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nach § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes,

2. für Maßnahmen, deren unmittelbarer Anschluß an eine Krankenhausbehandlung medizinisch notwendig ist (Anschlußrehabilitation); als unmittelbar gilt auch, wenn die Maßnahme innerhalb von 14 Tagen beginnt,

3. für Vorsorgekuren für Mütter nach § 24 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch sowie für Müttergenesungskuren nach § 41 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch,

4. für Kuren von Beschädigten nach § 11 Abs. 2 des Bundesversorgungsgesetzes.

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

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

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

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

„mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.“

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

„§ 15 a

Überleitungsvorschrift

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

Artikel 3

Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes

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

1. § 3 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

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

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

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

2. § 4 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

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

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

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

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

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

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

„§ 4 a

Kürzung von Sondervergütungen

Eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen), ist auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zulässig. Die Kürzung darf für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten.“

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

5. Nach § 12 wird folgender § 13 angefügt:

„§ 13

Überleitungsvorschrift

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

Artikel 4

Änderung des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung

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

„Erster Abschnitt

Befristete Arbeitsverträge

§ 1

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

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

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

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

(5) Will der Arbeitnehmer geltend machen, daß die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muß er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. § 5 des Kündigungsschutzgesetzes gilt entsprechend.

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

Artikel 5

Änderung der Insolvenzordnung

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

Artikel 6

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

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

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

Artikel 7

Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes

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

1. Satz 3 erhält folgende Fassung:

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

2. Satz 4 wird aufgehoben.

Artikel 8

Änderung des Berufsbildungsgesetzes

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

1. § 5 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

„Dies gilt nicht, wenn sich der Auszubildende innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses dazu verpflichtet, nach dessen Beendigung mit dem Auszubildenden ein Arbeitsverhältnis einzugehen.“

2. In § 10 Abs. 3 werden nach dem Wort „vergüten“ die Wörter „oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen“ eingefügt.

3. § 77 wird aufgehoben.

Artikel 9

Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes

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

in den Absätzen 1 und 2 genannten Zwecken zu entnehmen“ eingefügt.

Artikel 10

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am . . . in Kraft.

Bonn, den 10. Mai 1996

Dr. Wolfgang Schäuble, Michael Glos und Fraktion

Dr. Hermann Otto Solms und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

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

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

- Änderungen des Kündigungsrechts,
- Begrenzung der Entgeltfortzahlung und
- Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge.

I. Änderungen des Kündigungsrechts (Artikel 1, 5, 6 und 7)

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

Der Kündigungsschutz ist aber nicht nur ein wichtiger Bestandteil des Arbeitnehmerschutzes, sondern dadurch, daß er die Freiheit des Arbeitgebers zu kündigen, auf sachlich gerechtfertigte Gründe beschränkt, ein wichtiger arbeitsrechtlicher Beitrag zur Lösung arbeitsmarktpolitischer Probleme. Der Kündigungsschutz orientiert die Unternehmen darauf, wirtschaftlich notwendige Anpassungen der Beschäftigung in erster Linie durch interne Flexibilität, z. B. flexible Arbeitszeitregelungen, berufliche Weiterbildung, innerbetriebliche Versetzung, und nicht durch einen ständigen Wechsel zwischen Entlassungen und Neueinstellungen vorzunehmen. Dies hat,

wie die Praxis erfolgreich expandierender Unternehmen insbesondere auch im Dienstleistungsbereich zeigt, ökonomische Effizienzvorteile, weil Fluktuationkosten, die bei Neueinstellungen, Einarbeitungen und Entlassungen entstehen, vermieden werden. Die kurzfristige Verfügbarkeit eines möglichst breit qualifizierten, flexibel einsetzbaren Arbeitskräfte-reservoirs hat bei den sich zur Zeit schnell ändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, sich wandelnden Absatzmärkten und einem hohen technischen Innovationsdenken große Bedeutung. Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung erkennt an: „Dem Kündigungsschutz lassen sich auch effizienzsteigernde Wirkungen zurechnen. Sie beruhen vor allem darauf, daß es leistungsfördernd wirkt, wenn sich die Arbeitnehmer vor willkürlichen Kündigungen geschützt sehen.“ (Jahresgutachten 1989/1990, Textziffer 371).

Andererseits ist nicht zu verkennen, daß sich insbesondere für kleinere Unternehmen Schwierigkeiten bei der Anwendung des komplizierten, teilweise unübersichtlichen und ohne juristischen Rat von Fachleuten schwer handhabbaren Kündigungsrechts ergeben. In diesem Bereich wirken sich die Erhöhung der Beschäftigungskosten durch Kündigungsfristen, Abfindungszahlungen, Weiterbeschäftigungs- und Gerichtskosten negativ auf die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen aus. Hierzu trägt auch die lange Dauer der Verfahren vor den Arbeitsgerichten bei, in denen über die Wirksamkeit von Kündigungen entschieden wird. Für den einzelnen Arbeitgeber stellt es ein erhebliches Kostenrisiko dar, wenn er unter Umständen erst nach einem langen gerichtlichen Verfahren zur Nachzahlung des Arbeitsentgelts an den gekündigten und inzwischen aus dem Betrieb ausgeschiedenen Arbeitnehmer verpflichtet ist. Diese Faktoren wirken für die Inhaber kleinerer Betriebe als psychologische Barriere für Neueinstellungen. Bei zusätzlichem Arbeitskräftebedarf werden sie sich deshalb teilweise eher für die Anordnung von Überstunden entscheiden.

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

Im einzelnen ist folgendes vorgesehen:

1. Im Interesse der besseren Berechenbarkeit der Kündigung für den Arbeitgeber wird die bei betriebsbedingten Kündigungen vorzunehmende Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 des Kündigungss-

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

2. Sind in einer Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Regelung für Betriebe und Verwaltungen des öffentlichen Rechts die Auswahlkriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers im Verhältnis zueinander gewichtet, so soll eine Überprüfung durch die Gerichte soll nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zulässig sein. Die darin liegende bessere Berechenbarkeit der Zulässigkeit einer Kündigung soll künftig Vorrang vor der Einzelfallbeurteilung haben. Die Rechtsprechung billigt gegenwärtig schematischen Gewichtungen zur Ermittlung der sozial schutzwürdigsten Arbeitnehmer, z. B. in Form von Punktetabellen, nur die Funktion einer Vorauswahl zu und nimmt eine abschließende Überprüfung der Auswahl in jedem Einzelfall vor.
3. Liegt eine Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes vor und sind die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, wird künftig gesetzlich vermutet, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen. Die soziale Auswahl des Arbeitnehmers soll in diesem Fall nur darauf überprüft werden können, ob die Auswahl der im Interessenausgleich genannten zu entlassenden Arbeitnehmer grob fehlerhaft ist, wenn also die Gewichtung der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters und der Unterhaltspflichten der Arbeitnehmer jede Ausgewogenheit vermissen läßt. Die vorgesehene Regelung entspricht inhaltlich der Regelung des § 125 der 1999 in Kraft tretenden neuen Insolvenzordnung; diese Vorschrift der Insolvenzordnung soll deshalb aufgehoben werden.
4. Der Schwellenwert, bis zu dem Betriebe nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, wird von fünf auf zehn Arbeitnehmer heraufgesetzt. Bei der Neuregelung wird berücksichtigt, daß sich der jetzige Schwellenwert insbesondere in Handwerksbetrieben, die einen wesentlichen Teil der Kleinbetriebe ausmachen, einstellungshemmend auswirkt. Zwar hat sich die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten (einschließlich der Betriebsinhaber) in Handwerksbetrieben von 3,5 Personen im Jahr des Inkrafttretens des Kündigungsschutzgesetzes (1951) auf 11 Personen im Jahr 1995 erhöht.

Diese Entwicklung wird jedoch durch relativ wenige große Unternehmen vor allem im Bereich der Gebäudereinigung und der Nahrungsmittelherstellung (Fleischereien, Bäckereien) verursacht. Mindestens die Hälfte der Handwerksbetriebe hat auch gegenwärtig weniger als fünf Beschäftigte.

Auch bei der vorgesehenen Heraufsetzung des Schwellenwertes auf zehn Arbeitnehmer bleibt der Charakter des Kleinbetriebes gewahrt, in dem der Betriebsinhaber noch so eng mit seinen Mitarbeitern zusammenarbeitet, daß im Interesse des Betriebsfriedens und der Funktionsfähigkeit des Betriebes notwendige Entlassungen erleichtert möglich sein sollen. Gerade die Inhaber kleiner Betriebe haben Schwierigkeiten bei der Anwendung des komplizierten Kündigungsrechts, so daß sie teilweise schon aus diesem Grund von Einstellungen Abstand nehmen. Diese Betriebe werden zudem durch langwierige Kündigungsschutzverfahren oder zur Abwendung dieser Verfahren geleistete Abfindungen wirtschaftlich erheblich mehr belastet als größere Betriebe. Sie können vielfach aus finanziellen Gründen – anders als größere Betriebe z. B. über Sozialpläne – keine Abfindungen zur Vermeidung von Kündigungsschutzprozessen anbieten. Schließlich ist zu berücksichtigen, daß kleine Betriebe häufig kaum Reserven bilden können und deshalb Schwankungen der Auftragslage durch personalwirtschaftliche Flexibilität ausgleichen müssen.

Ein wesentlicher Grund für die Heraufsetzung des Schwellenwertes ist aber auch, daß – wie die Entwicklung der letzten Jahre zeigt – neue Arbeitsplätze vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen, insbesondere im Handwerks- und Dienstleistungsbereich, zu erwarten sind. Daher erscheint es hier besonders dringend, einstellungshemmende Vorschriften zu überprüfen und sozial ausgewogene Änderungen vorzunehmen, die sowohl die Interessen der Arbeitsplatzbesitzer als auch die der Arbeitssuchenden berücksichtigen. Damit wird dem Sozialstaatsprinzip entsprochen, das die Verwirklichung einer sozial gerechten Ordnung für alle gebietet, also auch zur Sorge für diejenigen verpflichtet, die keinen Arbeitsplatz haben.

Bei den kleineren Unternehmen handelt es sich zudem vielfach um Unternehmen in der Existenzgründungsphase, die zu zusätzlichen Einstellungen ermutigt werden und von tatsächlich und psychologisch einstellungshemmenden Vorschriften nicht zu sehr eingeschränkt sein sollen. Da die durchschnittliche Arbeitnehmerzahl in neu gegründeten Betrieben bei 5,3 Arbeitnehmern liegt und in den ersten sieben Jahren nach der Gründung auf 11,8 Arbeitnehmern ansteigt, erscheint auch aus diesem Grund eine Heraufsetzung des Schwellenwertes auf zehn Arbeitnehmer gerechtfertigt.

Es kann davon ausgegangen werden, daß ein Teil der Betriebe, die jetzt unterhalb des vorgesehenen höheren Schwellenwertes von zehn Arbeitnehmern liegen – dies betrifft insbesondere Handwerksbetriebe –, bei Anhebung des Schwellenwertes neue Einstellungen vornehmen wird. Wenn jeder der Betriebe, die gegenwärtig zwischen fünf

und neun Arbeitnehmer beschäftigen, zusätzlich nur einen Arbeitnehmer einstellt, ergibt dies eine halbe Million von möglichen Neueinstellungen.

5. Bei der Feststellung der für den Schwellenwert maßgebenden Arbeitnehmerzahl werden nach bisher geltendem Recht die Teilzeitbeschäftigten nicht berücksichtigt, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt. Dies hat einerseits dazu geführt, daß das Entstehen von Arbeitsverhältnissen außerhalb des Sozialversicherungsschutzes gefördert wurde. Andererseits eröffnet die bisherige Regelung die Möglichkeit des Mißbrauchs, indem zusätzlich zu wenigen Vollzeit- oder sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeitskräften eine unbegrenzte Anzahl geringfügig Beschäftigter eingestellt werden kann, ohne daß ein solcher Betrieb, der den Charakter eines Kleinbetriebes verloren hat, unter das Kündigungsschutzgesetz fällt. So hat das Bundesverfassungsgericht auf Vorlage des Arbeitsgerichts Bremen zu überprüfen, ob der für den Ausschluß der Kleinbetriebe gegebene sachliche Grund auch dann vorliegt, wenn ein Reinigungsunternehmen mit fünf Voll- oder sozialversicherungspflichtigen Teilzeitkräften 45 geringfügig Tätige beschäftigt.

Nach der vorgesehenen Regelung sollen Teilzeitbeschäftigte entsprechend der Dauer ihrer Arbeitszeit anteilig berücksichtigt werden. Damit wird, unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit – als Vollarbeitszeit oder Teilarbeitszeit –, auf das Gesamtarbeitsvolumen des Betriebes abgestellt und die jetzige wettbewerbsverzerrende Ungleichbehandlung der Betriebe beseitigt. Das wird die zusätzliche Einstellung von Teilzeitbeschäftigten fördern und künftig ausschließen, daß Arbeitgeber geringfügig Beschäftigte in unbegrenztem Umfang einstellen können, ohne vom Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes erfaßt zu werden.

Die Neuregelung stellt nicht auf die für den einzelnen Betrieb jeweils geltende Vollarbeitszeit ab, sondern schreibt im Interesse einer praktikablen Handhabung die Prozentsätze für die Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung pauschal vor.

6. Im Zusammenhang mit der Neuregelung der Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten beim Schwellenwert im Kündigungsschutzgesetz sollen auch die entsprechenden Regelungen in § 2 Abs. 3 des Arbeitsplatzschutzgesetzes und in § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs geändert werden.
7. Es wird zu prüfen sein, welche Konsequenzen aus der im vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehenen anteiligen Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten beim Schwellenwert im Kündigungsrecht sich für die Schwellenwerte im Bereich des Arbeitsschutzrechts, insbesondere bei der Dokumentationspflicht der Betriebe, ergeben.

II. Begrenzung der Entgeltfortzahlung (Artikel 2 und 3)

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist eine der wichtigsten sozialen Leistungen, die der Arbeitgeber

aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zu erbringen hat. Jeder Arbeitnehmer, der infolge Krankheit arbeitsunfähig wird, hat bisher Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 % vom ersten Krankheitstage an bis zur Höchstdauer von sechs Wochen. Die gesetzliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist damit ein Eckpfeiler unserer sozialen Sicherheit.

Auf der anderen Seite ist aber der Krankenstand in Deutschland mit 5,1 % (1995) im internationalen Vergleich zu hoch. Nach einer Untersuchung der Betriebskrankenkassen betragen die durchschnittlichen Fehlzeiten wegen Krankheit im Kalenderjahr bereits drei Wochen. Im Jahr 1995 hat die Entgeltfortzahlung die Arbeitgeber mit ca. 55 Mrd. DM belastet. Die Entgeltfortzahlung ist damit ein wesentlicher Bestandteil der stark gestiegenen Lohnzusatzkosten. Die Sicherung des Industriestandorts Deutschland und die Verantwortung für die Sicherung der Arbeitsplätze erfordern eine Begrenzung der Kostenbelastung der deutschen Wirtschaft. Darüber besteht heute allgemeiner Konsens. Angesichts dieser Situation ist eine Begrenzung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vertretbar, insbesondere, wenn sie kombiniert ist mit der Möglichkeit der alternativen Urlaubsanrechnung. In der Sozialversicherung werden Zeiten der Nichtarbeit generell finanziell niedriger bewertet als Zeiten der Arbeit. Dieser Gedanke kann auch auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall übertragen werden.

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

Im einzelnen ist folgendes vorgesehen:

1. Durch eine Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes wird festgelegt, daß die Berechnung des im Krankheitsfall fortzuzahlenden Arbeitsentgelts künftig auf der Grundlage von 80 % vorgenommen wird. Dem Arbeitnehmer wird die Möglichkeit gegeben, die durch die Absenkung entstehenden finanziellen Einbußen zu vermeiden, indem er sich von je fünf Tagen, an denen er arbeitsunfähig erkrankt ist, einen Tag auf den Erholungsurlaub anrechnen läßt. Den Tarifvertragsparteien wird durch die gesetzliche Neuregelung ein Freiraum eröffnet, das angestrebte Ziel der Kostenentlastung der Unternehmen eigenverantwortlich zu erreichen.

2. Durch eine Ergänzung des Entgeltfortzahlungsgesetzes wird eine Wartezeit von vier Wochen bei neu begründeten Arbeitsverhältnissen eingeführt. Auch hierdurch wird eine Kostenentlastung der Arbeitgeber erreicht. Zudem wird das Prinzip von Leistung und Gegenleistung stärker betont; denn es erscheint unbillig, dem Arbeitgeber die Kosten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aufzubürden, wenn ein gerade erst eingestellter Arbeitnehmer krankheitsbedingt ausfällt. Während der Wartezeit erhält der erkrankte Arbeitnehmer Krankengeld.
3. Durch eine weitere Ergänzung des Entgeltfortzahlungsgesetzes wird eine eindeutige Grundlage für Vereinbarungen – auch, soweit sie ihre Rechtsgrundlage in einer betrieblichen Übung oder Gesamtzusage haben – geschaffen, nach denen eine zu zahlende Sondervergütung auch aufgrund krankheitsbedingter Fehlzeiten gekürzt werden kann. Eine gesetzliche Regelung über die Kürzung von Sondervergütungen für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gibt es bisher nicht. Die Rechtsprechung hat diese Frage im Laufe der Jahre unterschiedlich beurteilt.
4. Für jede Woche, in der ein Arbeitnehmer mit einer 5-Tage-Woche an einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation teilnimmt, können zwei Tage auf den Anspruch auf Erholungsurlaub angerechnet werden. Von der Anrechnung ausgenommen werden Fälle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, der Anschlußrehabilitation, der Müttergenesungskuren, der Vorsorgekuren für Mütter und der Kuren von Beschädigten nach dem Bundesversorgungsgesetz. Durch die Anrechnung auf den Erholungsurlaub werden der gesetzliche Mindesturlaub und der Zusatzurlaub der Schwerbehinderten nicht eingeschränkt.
Die Neuregelung dient als Flankierung der Bestrebungen in der Sozialversicherung, den Umfang der Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation auf ein vertretbares Maß zu reduzieren. Durch das Anrechnen von Urlaubstagen wird eine stärkere Selbstbeteiligung des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme dieser Maßnahmen erreicht. Eine solche Anrechnung ist in Anbetracht der durchschnittlichen Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs vertretbar. Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers ist in den vergangenen Jahren erheblich angestiegen. Er betrug im Jahr 1973 durchschnittlich 21 Tage; zur Zeit beträgt er in den alten Bundesländern durchschnittlich 29,5 und in den neuen Bundesländern durchschnittlich 27,5 Arbeitstage. Durch den Einsatz von Urlaubstagen wird zudem das Bewußtsein des Arbeitnehmers für die Kostenträchtigkeit von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gestärkt.
5. Durch eine Änderung des Bundesurlaubsgesetzes wird festgelegt, daß bei der Berechnung des während des Urlaubs zu zahlenden Arbeitsentgelts Überstundenvergütungen nicht mehr berücksichtigt werden. Durch diese Maßnahme wird eine deutliche Reduzierung der Kostenbelastung der

Arbeitgeber erreicht; bisher ist die Berechnung des Urlaubsentgelts auf der Grundlage des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes des Arbeitnehmers in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs einschließlich der Überstundenvergütung erfolgt.

III. Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge (Artikel 4, 8 und 9)

Das Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung ist als Artikel 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 erlassen worden. Die in § 1 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung geregelten Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge, die ursprünglich bis zum 1. Januar 1990 befristet waren, sind durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1990 bis zum 31. Dezember 1995 und durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1994 bis zum 31. Dezember 2000 verlängert worden. Den Verlängerungen lagen die Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen aus den Jahren 1987/1988 (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und Infratest Sozialforschung München) und 1992/1993 (Infratest Sozialforschung München) zugrunde, daß sich befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz als wirksame Instrumente zur Förderung von Neueinstellungen erwiesen haben. Die Untersuchungsergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz haben sich als Brücke zu Dauerarbeitsverhältnissen bewährt: Die Übernahmequote der nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz zunächst befristet Eingestellten beträgt 50 %. Hierin spiegelt sich u. a. wider, daß die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer, die auf der Grundlage des Beschäftigungsförderungsgesetzes befristet eingestellt wurden, in ihrer Struktur deutlich weniger von den Arbeitsverhältnissen unbefristet eingestellter Arbeitnehmer abweichen, als dies bei den herkömmlichen Befristungen mit ihrer deutlich geringeren Übernahmequote der Fall ist.
2. Die Arbeitgeber haben von den durch das Beschäftigungsförderungsgesetz geschaffenen Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge verantwortungsbewußt Gebrauch gemacht. Die Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge haben nicht zu einem Ersatz unbefristeter Neueinstellungen durch befristete Arbeitsverträge geführt, wie dies ursprünglich befürchtet worden war. Die Befristungsquote ist seit 1985 nahezu konstant geblieben.
3. Durch die Befristungsmöglichkeiten nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz sind Beschäftigungszuwächse geschaffen worden. Direkte Zusatzbeschäftigungseffekte haben sich daraus ergeben, daß die Betriebe befristete Neueinstellungen vorgenommen haben, die sonst wegen des Fehlens eines sachlichen Grundes für die Befristung des Arbeitsvertrages nicht zulässig gewesen wä-

ren. Nach der genannten Untersuchung von Infracrest Sozialforschung betrug die Anzahl der zusätzlich geschaffenen Dauerarbeitsplätze in der Privatwirtschaft – trotz der beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz zu beachtenden (einschränkenden) Voraussetzungen – im Jahr 1992 zwischen 20 000 und 45 000. Darüber hinaus entstanden indirekte Beschäftigungseffekte dadurch, daß die Betriebe aufgrund der durch das Beschäftigungsförderungsgesetz gesicherten Rechtsgrundlage (ein besonderer sachlicher Grund für die Befristung muß nicht vorliegen) Einstellungen vorgenommen haben, die sie sonst wegen dieser Rechtsunsicherheit unterlassen hätten. Dies betraf im Jahr 1992 zwischen 130 000 und 260 000 Neueinstellungen in der Privatwirtschaft (15 % bis 30 % aller befristeten Neueinstellungen in privatwirtschaftlichen Betrieben ab fünf Beschäftigte).

4. Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz haben sich nicht nachteilig auf die Arbeitsbedingungen und das berufliche Fortkommen der Arbeitnehmer ausgewirkt. Die befristeten beschäftigten Arbeitnehmer haben in ihrer großen Mehrheit nicht den Eindruck, daß sie infolge ihres befristeten Arbeitsverhältnisses gegenüber ihren unbefristeten beschäftigten Kollegen im Erwerbsleben benachteiligt sind.

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

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

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

1. Die gegenwärtig unterschiedliche Dauer zulässiger Befristungen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 18 Monaten und von zwei Jahren in neu gegründeten Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern wird auf zwei Jahre vereinheitlicht. Darin liegt das Angebot an die Arbeitgeber, die Befristungsmöglichkeit zu Neueinstellungen zu nutzen und auf Überstunden zu verzichten. Bei längerer Befristungsdauer verbessert sich das Verhältnis zwischen Einarbeitungszeit und produktivem Einsatz. Dies hat insbesondere Bedeutung, wenn der Arbeitgeber vor der Alternative steht, die bei ihm eingearbeiteten Mitarbeiter zu Überstunden heranzuziehen oder befristete Einstellungen vorzunehmen und dabei für eine gewisse Zeit Einarbeitungsschwierigkeiten der neuen Arbeitnehmer in Kauf zu nehmen.
2. Nach geltendem Recht ist für die befristete Übernahme von Auszubildenden Voraussetzung, daß kein Dauerarbeitsplatz im Betrieb vorhanden ist. Hierauf soll künftig verzichtet werden. Die geltende Regelung hat einerseits dazu geführt, daß wegen der Abgrenzungsschwierigkeiten von ihr kaum Gebrauch gemacht wurde. Zum anderen ist gerade Auszubildenden die Möglichkeit zu geben, praktische Erfahrungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses im Betrieb zu sammeln. Selbst wenn dies nur befristet erfolgt, wird damit die Chance der Berufsanfänger verbessert, entweder im Betrieb im Anschluß an die Befristung bei verbesserter Auftragslage in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen zu werden oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine neue Stelle zu finden. Dementsprechend werden auch die Regelungen im Berufsbildungsgesetz geändert, die die befristete Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis einschränken. Mit den Änderungen wird gesetzlich nachvollzogen, was z. B. die Tarifvertragsparteien in der Metallindustrie und Chemieindustrie in den Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung bereits vereinbart haben (Verpflichtung des Arbeitgebers zur Übernahme des Auszubildenden für mindestens sechs Monate).
3. Bis zur Höchstdauer von zwei Jahren soll auch eine höchstens dreimalige Verlängerung zugelassen werden. Die Betriebe haben damit die Möglichkeit, in Fällen ungesicherter Auftragslage, anstatt Überstunden anzuordnen, zunächst nur eine kürzere Befristung vorzusehen und diese dann zu verlängern. Allen Beteiligten, insbesondere auch den betroffenen Arbeitnehmern, ist es bei der gegenwärtigen schwierigen Beschäftigungslage zunehmend schwerer verständlich zu machen, daß nach einer ausgelaufenen Befristung eine Anschlußbefristung auch dann ausgeschlossen ist, wenn sie der Arbeitnehmer wegen sonst drohender Arbeitslosigkeit selbst wünscht. Die Gefahr, daß Kettenarbeitsverträge an die Stelle unbefristeter Arbeitsverträge treten, wird dadurch ausgeschlossen, daß die Höchstdauer der Befristung auf zwei Jahre begrenzt wird und in diesem Rahmen höchstens drei Verlängerungen zugelassen werden.
4. Hat der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr vollendet,

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

5. Die Betriebe sind bei ihren Planungen auf möglichst schnelle Klarheit darüber angewiesen, ob die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wirksam ist. Dementsprechend schreibt § 4 des Kündigungsschutzgesetzes vor, daß der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Kündigung innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht geltend machen muß. Eine solche Frist gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Befristungsabrede geltend machen will, obwohl es hier ebenfalls um die Rechtssicherheit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht. Künftig soll auch für die Klagen auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages, unabhängig davon, auf welcher rechtlichen Grundlage die Befristung beruht, eine dreiwöchige Frist gelten.
6. Die Vorschrift des § 23 Abs. 3 des Bundeserziehungsgeldgesetzes, die – so die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – den Abschluß zweckbefristeter Arbeitsverträge zur Vertretung von Arbeitnehmern während der Mutterschutzfristen und des Erziehungsurlaubs ausschließt, kann sich als Hemmnis bei der Einstellung von Ersatzkräften erweisen. Daher soll – wie nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – neben der kalendermäßigen Befristung auch eine Zweckbefristung, die auf die Dauer der Freistellung des zu vertretenden Arbeitnehmers abstellt, wieder zulässig sein.

Durch die Neuregelung entstehen für die öffentlichen Haushalte und für die Wirtschaft keine Kosten. Nennenswerte Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

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

Durch die Neuregelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die Änderung des Urlaubsrechts treten bei den Arbeitgebern bereits ohne Änderung

der geltenden Tarifverträge folgende Entlastungen ein:

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

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

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gekündigt worden, so ist nach der bisherigen Fassung des § 1 Abs. 3 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Zu diesen sozialen Gesichtspunkten gehören nach der Rechtsprechung in jedem Fall die Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers. Daneben können aber auch andere soziale Gesichtspunkte in Betracht kommen, z. B. Berufsaussichten auf dem Arbeitsmarkt, Krankheiten und wirtschaftliche Lage insbesondere im Zusammenhang mit Einkünften des Ehegatten. Im Interesse einer besseren Berechenbarkeit der Zulässigkeit der Kündigung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer begrenzt die Neuregelung die Sozialauswahl auf die sozialen Grunddaten Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers. Eine entsprechende Regelung sieht bereits die neue Insolvenzordnung vor.

Nach der bisherigen Fassung des § 1 Abs. 3 Satz 2 des Kündigungsschutzgesetzes braucht der Arbeitgeber solche Arbeitnehmer nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung aus betriebstechnischen, wirtschaftlichen oder sonstigen berechtigten betrieblichen Bedürfnissen geboten ist. Die Neuregelung gibt den einer Sozialauswahl entgegenstehenden betrieblichen Notwendigkeiten größeres Gewicht; sie präzisiert das Interesse des Betriebes an der Weiterbeschäftigung eines bestimmten Arbeitnehmers oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer dahin, daß hierzu insbesondere auch die Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen der Arbeitnehmer und die Sicherung einer ausgewogenen Per-

sonalstruktur gehören. Bereits bisher sind Leistungsunterschiede – jedenfalls, wenn sie erheblich sind – oder besondere, für den geordneten Betriebsablauf wichtige Qualifikationen als betriebliches Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers anerkannt (z. B. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. März 1983 – 2 AZR 21/82). Auch in der Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur wird insbesondere bei Massenentlassungen ein berechtigtes betriebliches Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung bestimmter Arbeitnehmer gesehen (vgl. Etzel, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzrecht (KR), 4. Aufl., § 1 KSchG Rz 598 a).

Zu Buchstabe b

Ebenfalls im Interesse der Vereinfachung einer Kündigung für den Arbeitgeber und ihrer besseren Berechenbarkeit sind folgende weitere Regelungen vorgesehen:

1. Wenn in einer Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Regelung für Betriebe und Verwaltungen des öffentlichen Rechts die zu beachtenden Auswahlkriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers im Verhältnis zueinander gewichtet sind, so ist eine Überprüfung dieser Auswahlkriterien durch die Gerichte nur auf grobe Fehlerhaftigkeit hin zulässig.
2. Sind in einem Interessenausgleich nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die zu entlassenden Arbeitnehmer namentlich bezeichnet, so wird einerseits gesetzlich vermutet, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist (der Arbeitnehmer muß also diese Vermutung schlüssig und begründet widerlegen), andererseits kann die vorgenommene Sozialauswahl durch die Gerichte nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Regelung entspricht inhaltlich der Vorschrift des § 125 der Insolvenzordnung, die durch Artikel 5 aufgehoben wird.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Während nach der bisherigen Fassung des § 23 Abs. 1 Satz 2 des Kündigungsschutzgesetzes Betriebe mit bis zu fünf Arbeitnehmern nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen, sollen es künftig Betriebe mit bis zu zehn Arbeitnehmern sein. Zur Begründung wird auf den Allgemeinen Teil verwiesen.

Zu Buchstabe b

Die Regelung in § 23 Abs. 1 Satz 3 des Kündigungsschutzgesetzes über die Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten beim Schwellenwert wird geändert. Während gegenwärtig Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von bis zu wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht berücksichtigt werden, ist künftig eine anteilige Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten (zum Begriff vgl. § 2 Abs. 2 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung) entsprechend der

Dauer ihrer Arbeitszeit vorgesehen. Zur Begründung wird auf den Allgemeinen Teil verwiesen.

Zu Buchstabe c

Die Bestandsschutzregelung in § 23 Abs. 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes, die im Zusammenhang mit der Änderung des Kündigungsschutzgesetzes durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 getroffen wurde, ist gegenstandslos und wird deshalb aufgehoben.

Zu Artikel 2 (Änderung des Bundesurlaubsgesetzes)

Zu Nummer 1

Diese Vorschrift regelt das Recht des Arbeitgebers, Tage, an denen sich der Arbeitnehmer in einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation im Sinne des § 9 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes befindet, auf den Erholungsurlaub anzurechnen.

Die bisherige Vorschrift des § 10 des Bundesurlaubsgesetzes, wonach Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nicht auf den Urlaub angerechnet werden dürfen, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht, wird aufgehoben. Nunmehr ist der Arbeitgeber nach Absatz 1 Satz 1 berechtigt, von je fünf Tagen, an denen der Arbeitnehmer ohne die Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation im Sinne des § 9 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wäre, die ersten zwei Tage auf den Erholungsurlaub anzurechnen. Mit der Festlegung auf die jeweils ersten Tage wird eine sichere Grundlage für die Berechnung des vom Arbeitgeber zu zahlenden Entgelts geschaffen. Dies bedeutet z. B. für einen Arbeitnehmer mit einer 5-Tage-Woche, der eine dreiwöchige Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation in Anspruch nimmt, daß der Arbeitgeber insgesamt sechs Tage auf den Erholungsurlaub anrechnen kann. Arbeitet der Arbeitnehmer an weniger als fünf Tagen in der Woche, sind die Anrechnungsmöglichkeiten des Arbeitgebers entsprechend geringer. Ist ein Arbeitnehmer z. B. lediglich an zwei Tagen in der Woche zur Arbeitsleistung verpflichtet, so fallen bei der Teilnahme an einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation für die Dauer von drei Wochen insgesamt sechs Arbeitstage aus. Da der Arbeitgeber für jeden vollen Zeitraum von fünf Arbeitstagen, der während der Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation anfällt, zwei Tage auf den Erholungsurlaub anrechnen darf, besteht hier eine Anrechnungsmöglichkeit des Arbeitgebers von zwei Tagen.

Satz 2 bestimmt, daß die angerechneten Tage als Urlaubstage gelten. Dies hat zur Folge, daß der Arbeitgeber für diese Tage Urlaubsentgelt und – sofern vereinbart – Urlaubsgeld zu leisten hat. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht für diese Tage nicht.

Nach Satz 3 ist die Anrechnung – in Einklang mit § 9 des Bundesurlaubsgesetzes – in den Fällen ausge-

geschlossen, in denen der Arbeitnehmer während der Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation arbeitsunfähig erkrankt ist, sowie in Fällen der Anschlußrehabilitation, z. B. im unmittelbaren Anschluß an die Krankenhausbehandlung nach einem Herzinfarkt. Weiterhin entfällt eine Anrechnungsmöglichkeit des Arbeitgebers bei Vorsorgekuren für Mütter nach § 24 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch und bei Müttergenesungskuren nach § 41 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch sowie bei Kuren von Beschädigten nach § 11 Abs. 2 des Bundesversorgungsgesetzes.

Absatz 2 bestimmt, daß die Anrechnungsmöglichkeit des Arbeitgebers nur für den über den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen hinausgehenden Teil des tarifvertraglich oder individualvertraglich vereinbarten Urlaubs besteht. Damit bleibt der europarechtlich geschützte Mindesturlaub unangetastet. Unberührt bleiben darüber hinaus der Jahresurlaub nach § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes und nach den §§ 53, 54 des Seemannsgesetzes sowie der Zusatzurlaub nach § 47 des Schwerbehindertengesetzes.

Die Regelung in Absatz 3 verhindert, daß durch eine gezielte oder auch nur zufällige Urlaubsnahme vor Beginn der Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation die Anrechnungsmöglichkeit des Arbeitgebers vereitelt wird. Absatz 1 ermöglicht nur eine Anrechnung auf den im laufenden Urlaubsjahr noch zur Verfügung stehenden Urlaub. Reicht dieser für die vom Arbeitgeber vorgesehene Anrechnung nicht aus, weil der Arbeitnehmer seinen Erholungsurlaub für das Kalenderjahr ganz oder größtenteils bereits erhalten hat, entfällt die Anrechnungsmöglichkeit nach Absatz 1. Um dennoch eine gleichmäßige Selbstbeteiligung aller an einer solchen Maßnahme teilnehmenden Arbeitnehmer sicherzustellen, wird dem Arbeitgeber in diesen Fällen nach Absatz 3 eine Anrechnungsmöglichkeit auf den Urlaub des nächsten Kalenderjahres eröffnet.

Zu Nummer 2

Durch die Ergänzung des § 11 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes wird festgelegt, daß bei der Bemessung des Urlaubsentgelts Überstundenvergütungen nicht mehr berücksichtigt werden. Die Höhe des dem Arbeitnehmer während seines Erholungsurlaubs zu zahlenden Arbeitsentgelts berechnet sich grundsätzlich nach dem sogenannten Referenzprinzip. Danach ist der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen vor dem Urlaubsantritt maßgeblich. Nach bisherigem Recht war bei der Berechnung dieses Durchschnittsentgelts auch die Vergütung für im Bezugszeitraum angefallene Überstunden einzu beziehen. Dies konnte dazu führen, daß sich das Urlaubsentgelt eines Arbeitnehmers während des Erholungsurlaubs erhöhte, weil in den letzten 13 Wochen vor seinem Urlaub erhebliche Überstunden angefallen waren, während ein Kollege, der in der gleichen Zeit im Betrieb seine vertragsgemäße regelmäßige Arbeitsleistung erbrachte, ein entsprechend geringeres Gehalt bezog, weil in diesem Zeitraum keine Überstunden mehr anfielen. Wenn nunmehr die Neuregelung bei der Urlaubsentgeltberechnung die im Bezugszeitraum anfallenden Überstunden aus-

nimmt, werden zugleich die Arbeitgeber kostenmäßig entlastet. Die in der Praxis möglichen ungerechtfertigten unterschiedlichen Ergebnisse bei der Berechnung des Urlaubsentgelts, die sich je nach der zufälligen zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs und der geleisteten Überstunden ergeben, werden durch die Neuregelung vermieden.

Zu Nummer 3

Diese Vorschrift stellt klar, daß die bisherigen gesetzlichen Regelungen weiterhin Anwendung finden, wenn sich der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes in einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation befindet.

Artikel 3 (Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Durch die Änderung des § 3 Abs. 1 Satz 1 wird klargestellt, daß die Vorschrift den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall lediglich dem Grunde nach regelt.

Zu Buchstabe b

Durch die neue Vorschrift des § 3 Abs. 3 wird geregelt, daß der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach Absatz 1 erst nach Ablauf einer Wartezeit von vier Wochen entsteht. Nach bisherigem Recht entstand dieser Anspruch – bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen – mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

In § 4 Abs. 1 wird die Höhe des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geregelt. Der Arbeitnehmer hat für den in § 3 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum einen Anspruch in Höhe von 80 % des ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts. Das Gesetz enthält keine Regelung, in welcher Weise die Reduzierung um 20 % abgerechnet wird; dies bleibt der Vereinbarung durch die Beteiligten überlassen.

Zu Buchstabe b

Nach Absatz 1a Satz 1 kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, daß ihm von je fünf Arbeitstagen, an denen er arbeitsunfähig erkrankt ist, der erste Tag auf den Erholungsurlaub angerechnet wird. Die Erklärung, daß der Arbeitnehmer von dieser Anrechnungsmöglichkeit Gebrauch machen möchte, muß er gegenüber dem Arbeitgeber spätestens bis zum dritten Arbeitstag nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit abgeben. Mit der Festlegung auf den jeweils ersten Tag wird eine sichere Grundlage für die Berechnung des vom Arbeitgeber zu zahlenden Entgelts geschaffen. Dies ist einerseits erforderlich, weil sich die Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Urlaubsentgelts nach

unterschiedlichen Prinzipien richtet und andererseits, weil dem Arbeitnehmer die Anrechnungsmöglichkeit bereits vom ersten Krankheitstag an eingeräumt werden soll.

Satz 2 bestimmt, daß mehrere Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist, zusammengerechnet werden. Diese Regelung bewirkt, daß ein z. B. an zwei Tagen erkrankter Arbeitnehmer, der von der Anrechnungsmöglichkeit Gebrauch macht, bei der nächsten Krankheitsperiode noch weitere drei Krankheitstage Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 % nach Satz 4 erhält.

Die Sätze 3 und 4 regeln die Vergütung des arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers. Die angerechneten Tage gelten als Urlaubstage. Dies hat zur Folge, daß der Arbeitgeber für diese Tage Urlaubsentgelt und – sofern vereinbart – Urlaubsgeld zu leisten hat. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht für diese Tage nicht. Für die übrigen Tage bemißt sich die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer für die für ihn maßgebende regelmäßige Arbeitszeit zusteht. Die durch die Absenkung der Höhe der Entgeltfortzahlung auf 80 % nach Absatz 1 eintretende Einkommenseinbuße kann somit durch die Anrechnung vermieden werden.

Satz 5 nimmt auf die Regelung in Absatz 1 Satz 1 und 2 Bezug, wonach bestimmte Leistungen von dem im Krankheitsfall fortzuzahlenden Arbeitsentgelt ausgenommen werden. Macht der Arbeitnehmer von der Anrechnungsmöglichkeit Gebrauch, findet § 9 des Bundesurlaubsgesetzes keine Anwendung.

Der Absatz 1b stellt klar, daß der in den genannten gesetzlichen Bestimmungen festgelegte Mindesturlaub sowie der Zusatzurlaub nach § 47 des Schwerbehindertengesetzes durch die Anrechnung nicht unterschritten werden dürfen. Diese Regelung entspricht der Neuregelung in § 10 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes.

Nach Absatz 1c ist die Anrechnungsmöglichkeit insoweit ausgeschlossen, als der Urlaub aus betrieblichen Gründen für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen einheitlich im Betrieb festgelegt ist (z. B. Betriebsferien). Gleiches gilt, wenn der Urlaub üblicherweise durch arbeitsfreie Zeiträume als abgegolten gilt (z. B. Ferien für angestellte Lehrer und Hochschuldozenten). Durch diese Regelung wird gewährleistet, daß der einzelne Arbeitnehmer durch die Anrechnung von Krankheitstagen auf den Erholungsurlaub nicht die an gesamtbetrieblichen Erfordernissen ausgerichtete Regelungen unterlaufen kann.

Zu Nummer 3

Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Kürzung von Sonderzahlungen wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten hat sich im Laufe der Jahre mehrfach geändert; die Zulässigkeit einer solchen Kürzung ist zuletzt stets bejaht worden. Durch die neue Vorschrift des § 4a wird nunmehr eine rechtssichere Grundlage für Bestimmungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und einzelver-

traglichen Vereinbarungen geschaffen, nach der eine zu zahlende Sondervergütung aufgrund krankheitsbedingter Fehlzeiten gekürzt werden kann. Die bisherige Rechtslage zur Kürzung von Sondervergütungen aus anderen als aus krankheitsbedingten Gründen bleibt durch die Neuregelung unberührt. Die Kürzung einer Sondervergütung ist nach Satz 2 jedoch nicht in uneingeschränkter Höhe zulässig. Vielmehr darf der Arbeitgeber für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit die Sondervergütung um höchstens ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, kürzen. Damit soll verhindert werden, daß bereits geringe krankheitsbedingte Fehlzeiten zu einer unangemessenen hohen Kürzung oder sogar zum Wegfall der gesamten Sondervergütung führen.

Zu Nummer 4

Durch die Änderung des § 9 Abs. 1 erhält der Arbeitgeber die Möglichkeit, Sondervergütungen auch dann zu kürzen, wenn sich der – nicht arbeitsunfähig erkrankte – Arbeitnehmer in einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation befindet.

Zu Nummer 5

Diese Vorschrift stellt klar, daß die bisherigen gesetzlichen Regelungen weiterhin Anwendung finden, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist.

Artikel 4 (Änderung des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung)

Zu § 1

Zu Absatz 1

Durch Satz 1 wird die Höchstdauer der zulässigen Befristung einheitlich auf zwei Jahre festgelegt; auf die bisherige unterschiedliche Regelung für neugegründete kleinere Unternehmen und für sonstige Unternehmen wird verzichtet. Durch die Zulassung längerer Befristungen wird der Anreiz für die Arbeitgeber verstärkt, statt Überstunden anzuordnen, auch für qualifiziertere Tätigkeiten, die längere Einarbeitungszeiten benötigen, befristete Einstellungen vorzunehmen. Darüber hinaus soll es bis zur Höchstdauer von zwei Jahren zulässig sein, einen zunächst kürzer befristeten Arbeitsvertrag dreimal zu verlängern. Hier ist insbesondere an die Fälle zu denken, in denen der zusätzliche Arbeitskräftebedarf entgegen der Einschätzung bei Beginn der Befristung für einen längeren Zeitraum besteht. Auch wird es möglich sein, an eine zunächst kürzere befristete Erprobungsphase eine weitere längere Befristung anzuschließen, die die Chancen des Arbeitnehmers auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verbessern kann. Der Gefahr, daß an die Stelle des unbefristeten Arbeitsvertrages Kettenarbeitsverträge treten, wird dadurch vorgebeugt, daß die Gesamtdauer der Befristung auf zwei Jahre begrenzt wird und in diesem Rahmen höchstens drei Verlängerungen zugelassen werden.

Zu Absatz 2

Hat der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr vollendet, sollen auch über zwei Jahre hinausgehende (einmalige oder aneinander anschließende mehrmalige) Befristungen zulässig sein. Dadurch sollen die für ältere Arbeitsuchende besonders hohen Einstellungshindernisse verringert werden (vgl. Allgemeiner Teil). Die Zulassung einer längeren Befristungsdauer ist hier gerechtfertigt, weil für einen älteren Arbeitsuchenden, zumal für einen Langzeitarbeitslosen, eine befristete Beschäftigung oft die einzige Möglichkeit ist, einen Arbeitsplatz zu finden. Selbst wenn er zunächst nur für kürzere Zeit eingestellt wird, hat er die Chance zu beweisen, daß er insbesondere auf Grund seiner Berufserfahrungen für den Betrieb wertvoll ist.

Zu Absatz 3

Diese Regelung verhindert, daß unbefristete Arbeitsverträge in befristete Arbeitsverträge umgewandelt werden. Sie schließt weiterhin aus, daß unter den erleichterten Voraussetzungen des Absatzes 1 abgeschlossene auf höchstens zwei Jahre befristete Arbeitsverträge aneinander angeschlossen werden und es zu sozialpolitisch unerwünschten Kettenarbeitsverträgen kommt. Anders als nach bisherigem Recht verbietet die Neuregelung allerdings nicht, daß an einen mit sachlichem Grund abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag, z. B. zur Vertretung eines Arbeitnehmers oder zur Erledigung eines vorübergehenden zusätzlichen Arbeitsanfalls, ein befristeter Arbeitsvertrag angeschlossen wird, der die Voraussetzungen der Neuregelung erfüllt. Die Anschlußbefristung ermöglicht es dem Arbeitgeber, den Arbeitnehmer, den er während der Befristung schätzen gelernt hat, weiter zu beschäftigen, auch wenn er noch nicht beurteilen kann, ob aufgrund der Auftragsituation eine Dauerbeschäftigung möglich ist. Darüber hinaus wird der Widerspruch in der gegenwärtigen Rechtslage beseitigt, der sich daraus ergibt, daß ein befristeter Arbeitsvertrag nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz im Anschluß an eine Befristung aus sachlichem Grund unzulässig ist, während im umgekehrten Fall auf eine Befristung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz ein Arbeitsverhältnis, das aus sachlichem Grund befristet ist, folgen kann. Satz 2 entspricht § 1 Abs. 1 Satz 3 der geltenden Fassung.

Zu Absatz 4

Hier wird klargestellt, daß die bisherigen Möglichkeiten zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge, insbesondere wenn ein sachlicher Grund vorliegt, zulässig bleiben.

Zu Absatz 5

Künftig soll auch bei den Klagen gegen die Unwirksamkeit einer Befristungsabrede – unabhängig davon, auf welcher rechtlichen Grundlage die Befristung beruht – die Dreiwochenfrist einzuhalten sein, wie sie für Kündigungsschutzklagen nach § 4 des Kündigungsschutzgesetzes vorgesehen ist. Die bis-

herige Praxis, daß nur die Verwirkung, die immer an eine Einzelfallbetrachtung gebunden ist, der Klage zeitliche Grenzen setzt, hat zu erheblicher Rechtsunsicherheit geführt.

Zu Absatz 6

Die Regelungen der Absätze 1 bis 4, die auf Grund der gegenwärtigen schwierigen Arbeitsmarktsituation getroffen werden, sollen entsprechend der durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1994 festgelegten Geltungsdauer nur befristet bis zum 31. Dezember 2000 in Kraft bleiben.

Zu Artikel 5 (Änderung der Insolvenzordnung)

§ 125 der Insolvenzordnung wird aufgehoben. Der Inhalt der Vorschrift wird als allgemeine Regelung durch § 1 Abs. 5 des Kündigungsschutzgesetzes übernommen (vgl. Begründung zu Artikel 1 Buchstabe b Nummer 2).

Zu Artikel 6 (Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs)

Nach § 622 Abs. 5 Nr. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs kann einzelvertraglich eine vierwöchige Grundkündigungsfrist ohne bestimmten Kündigungstermin vereinbart werden, wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ohne die zur Berufsbildung Beschäftigten und ohne die Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt, beschäftigt. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sollen künftig – wie beim allgemeinen Kündigungsschutz – Teilzeitbeschäftigte entsprechend der Dauer ihrer Arbeitszeit berücksichtigt werden.

Artikel 7 (Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes)

Die Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes übernimmt die Neuregelung zur anteiligen Berücksichtigung Teilzeitbeschäftigter beim Schwellenwert im Kündigungsschutzgesetz. Nach § 2 Abs. 3 des Arbeitsplatzschutzgesetzes ist die Einberufung des Arbeitnehmers zum Wehrdienst kein wichtiger Grund zur Kündigung im Sinne des § 626 BGB. Eine Ausnahme gilt im Falle des Grundwehrdienstes von mehr als sechs Monaten für unverheiratete Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmern (ohne zur Berufsbildung Beschäftigte), wenn dem Arbeitgeber infolge Einstellung einer Ersatzkraft die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach Entlassung aus dem Wehrdienst nicht zugemutet werden kann.

Die Bestandsschutzregelung, die im Zusammenhang mit der Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 getroffen wurde, ist gegenstandslos und wird deshalb aufgehoben.

Zu Artikel 8 (Änderung des Berufsbildungsgesetzes)**Zu Nummer 1** (§ 5 Abs.1 Satz 2)

§ 5 Abs. 1 schützt die Entschlußfreiheit des Auszubildenden, seine in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten nach der Ausbildung frei zu verwerten. Deshalb wird eine Vereinbarung, die den Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt, für nichtig erklärt. Nach der geltenden Fassung der Vorschrift ist es jedoch zulässig, daß der Auszubildende innerhalb der letzten drei Monate des Berufsausbildungsverhältnisses mit dem Ausbildenden ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit eingeht oder einen auf höchstens fünf Jahre befristeten Arbeitsvertrag für den Fall abschließt, daß der Auszubildende Kosten für die weitere Berufsausbildung, z. B. ein Studium, übernimmt und diese Kosten in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Verpflichtung stehen.

Diese aus dem Jahr 1969 stammenden Regelungen beruhen auf der damals wesentlich anderen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage. Wegen des zu dieser Zeit bestehenden Arbeitskräftemangels mußten die Auszubildenden davor geschützt werden, zu frühzeitig mit ihrem Ausbildungsbetrieb einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen und sich damit gegebenenfalls die Chance einer unbefristeten Beschäftigung in einem anderen Betrieb zu verbauen. Die Situation ist heute völlig verändert. Die Auszubildenden sind heute daran interessiert, möglichst rechtzeitig vor Abschluß der Ausbildung Sicherheit zu haben, ob sie von ihrem Ausbildungsbetrieb unbefristet oder zumindest befristet weiter beschäftigt werden, und dies arbeitsvertraglich zu vereinbaren. Deshalb läßt die Neuregelung in den letzten sechs Monaten des Ausbildungsverhältnisses neben unbefristeten Arbeitsverträgen auch den uneingeschränkten Abschluß befristeter Arbeitsverträge zu, also befristeter Arbeitsverträge nach dem Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung, befristeter Arbeitsverträge mit sachlichem Befristungsgrund, z. B. zur Aushilfe, sowie befristeter Arbeitsverträge, die nach besonderen Rechtsvorschriften, z. B. nach § 23 des Bundeserziehungsgeldgesetzes, zulässig sind. Das uneingeschränkte Offenhalten auch eines befristeten Arbeitsvertrages wird sich für die Jugendlichen positiv auswirken. Durch eine befristete Beschäftigung können sie praktische Berufserfahrungen sammeln und ihre Chance verbessern, entweder im Betrieb in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Anstellung zu finden. Die Vorverlegung des Zeitpunktes, ab dem ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden kann, von drei Monaten auf sechs Monate vor dem Ende der Ausbildung berücksichtigt, daß heute drei von vier Auszubildenden 18 Jahre und älter sind. 1970 war dies nur etwa jeder fünfte. Die meisten Auszubildenden sind daher im letzten Ausbildungsjahr bereits 18 Jahre und älter und damit volljährig. Zu diesem Zeitpunkt dürften die Auszubildenden aufgrund ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung in der Lage sein, die Entscheidung über ihre berufliche Zukunft eigenverantwortlich zu treffen.

Zu Nummer 2 (§ 10 Abs. 3)

Die gegenwärtige Fassung der Vorschrift läßt eine Vereinbarung zwischen Ausbildenden und Auszubildenden oder eine tarifliche Regelung über den Ausgleich von im Rahmen des Ausbildungsverhältnisses geleisteten Überstunden oder Mehrarbeitsstunden durch Gewährung von Freizeit nicht zu. Diese Einschränkung liegt weder im Interesse des Auszubildenden noch des Ausbildenden und wird deshalb beseitigt.

Zu Nummer 3 (§ 77)

Eine besondere Ausbildungsmeisterprüfung für die Berufsausbildung im grafischen Gewerbe fällt aus dem Rahmen der Eignungsanforderungen im übrigen Bereich der gewerblichen Wirtschaft und ist 1969 als Relikt aus dem zwischenzeitlich gestrichenen § 128 a der Gewerbeordnung übernommen worden. Die Gründe, die im Bereich der Druckindustrie zu strengeren Anforderungen geführt haben, sind heute nicht mehr nachvollziehbar. Die Streichung der Vorschrift beseitigt eine Überreglementierung und ist geeignet, zusätzliche Ausbildungsplätze in der Druckindustrie zu schaffen.

Zu Artikel 9 (Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes)

Nach § 21 Absatz 1 und 2 des Bundeserziehungsgeldgesetzes liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses vor, wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers für Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, eines Erziehungsurlaubs, einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes oder für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon sowie für notwendige Zeiten einer Einarbeitung eingestellt wird. Nach § 21 Absatz 3 des Bundeserziehungsgeldgesetzes muß die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein. Dieser Vorschrift entnimmt das Bundesarbeitsgericht im Gegensatz zu seiner früheren Rechtsprechung (Urteil vom 10. Mai 1989 – 7 AZR 455/88) jetzt ein Verbot der Zweckbefristung eines Arbeitsvertrages, der für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz oder für die Dauer eines Erziehungsurlaubs mit der Ersatzkraft abgeschlossen wird (Urteil vom 9. November 1994 – 7 AZR 243/94).

Die Regelung kann den Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen zur Vertretung der freigestellten Arbeitnehmer erschweren. So ist bei Beginn der Mutterschutzfristen eine kalendermäßige Bestimmung der Vertretungsdauer weder für die Zeit der Vertretung bis zum Ende der Mutterschutzfristen noch für einen bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes geplanten Erziehungsurlaub möglich, weil zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses der Tag der Entbindung und damit das Enddatum der Vertretung noch nicht feststeht und Erziehungsurlaub möglicherweise noch nicht angemeldet worden ist. Wird der Befristung der voraussichtliche Entbindungstag

zugrundegelegt und verzögert sich die Entbindung und damit das Ende des Erziehungsurlaubs, muß der befristete Arbeitsvertrag mit dem Vertreter verlängert werden. Bei einem früheren Entbindungstermin muß der Arbeitgeber gegebenenfalls die Ersatzkraft, wenn diese nicht mit einer Änderung des Endtermins einverstanden ist und auch eine Kündigung ausscheidet, über den Vertretungsbedarf hinaus beschäftigen. Zudem wird die Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung des Erziehungsurlaubs mit Zustimmung des Arbeitgebers erschwert.

Durch die an der Formulierung des § 620 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ausgerichtete Ergänzung des § 21 Absatz 3 soll der Abschluß sowohl kalendermäßig befristeter als auch zweckbefristeter Vertretungsverträge zulässig sein. Auch im Fall eines zweckbefristeten Vertrages tritt für den Vertreter keine

Rechtsunsicherheit über das Ende der Befristung ein, weil – wie bei jeder anderen Zweckbefristung – der Arbeitgeber nach der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer das Ende der Befristung rechtzeitig unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist, die der Mindestkündigungsfrist entspricht – anzukündigen. Im Falle einer zulässigen vorzeitigen Beendigung des Erziehungsurlaubs, etwa beim Tod des Kindes, kann der Arbeitgeber auch das zweckbefristete Arbeitsverhältnis nur unter Einhaltung der in § 21 Absatz 4 des Bundeserziehungsgeldgesetzes festgelegten dreiwöchigen Frist, frühestens zum Ende des Erziehungsurlaubs, kündigen.

Zu Artikel 10 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

