

Entschließungsantrag

der Fraktion der SPD

zu dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P.
– Drucksachen 13/4612, 13/5107 –

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

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag lehnt den Gesetzentwurf ab, da er keine neuen Arbeitsplätze schafft und trotzdem zentrale Arbeitnehmerschutzrechte einschränkt. Entgegen dem irreführenden Titel handelt es sich vor allem um eine Deregulierung im Arbeitsrecht, die einseitig die Arbeitgeber begünstigt und den Druck auf die Beschäftigten weiter erhöht. Mit Beschäftigungsförderung oder Stärkung des Wirtschaftsstandortes haben die Vorschläge zur Änderung des Kündigungsschutzes und der Entgeltfortzahlung nichts zu tun. Sie werden vielmehr die Angst der Beschäftigten vor dem Verlust des Arbeitsplatzes erhöhen. Kurzfristig mag sich dadurch sogar der Anteil der Fehlzeiten etwas vermindern, die Verschleppung von Krankheiten macht sich jedoch später in einem höheren Krankenstand bemerkbar und ist auch unter gesamtwirtschaftlicher Betrachtung negativ zu beurteilen.

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

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

1. Die Heraufsetzung der Schwelle für den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes von fünf auf zehn Beschäftigte und

die nur noch anteilige Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten schafft keine neuen Arbeitsplätze, sie beraubt aber ca. drei Millionen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eines elementaren arbeitsrechtlichen Schutzes. Arbeitgeber können dann verstärkt auch ohne betriebliche oder persönliche Gründe Entlassungen vornehmen. Der Druck auf die Beschäftigten wird enorm erhöht, ein zentraler Baustein der sozialen Marktwirtschaft gerät ins Wanken. Dies wird noch dadurch erheblich gefördert, daß das Kündigungsschutzgesetz auf den Betrieb und nicht auf das Unternehmen abstellt. Die Aufspaltung von großen Unternehmen in viele kleine Betriebe, mit dem Ziel, den Kündigungsschutz zu unterlaufen, wie es heute schon z. B. bei Catering-Unternehmen oder im Einzelhandel verbreitet ist, wird dadurch noch gefördert.

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

Notwendig ist statt dessen eine den veränderten Verhältnissen angepaßte Kündigungsschutzregelung, die auf das Unternehmen anstelle des Betriebes abstellt und auch Scheinselbständige, freie Mitarbeiter und Aushilfen mit einbezieht.

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

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

Notwendig sind statt dessen Regelungen zur Sozialauswahl, die Massenentlassungen auf die betriebswirtschaftlich notwendigen Fälle beschränken und auch dort eine abgewogene Entscheidung zwischen den betriebswirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers und den sozialen Gesichtspunkten der Betroffenen ermöglichen. Die Sozialauswahl muß weiterhin gerichtlich über-

prüfbar bleiben, sie muß vor allem auch die zukünftigen Chancen der Gekündigten auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen.

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

Notwendig ist vielmehr eine Beibehaltung des erst Mitte 1994 in Kraft getretenen Entgeltfortzahlungsgesetzes. Die dort enthaltenen Regelungen zur Mißbrauchsbekämpfung beginnen zu greifen. Es gilt, sowohl in den Betrieben als auch bei den Krankenkassen Initiativen zu entwickeln, die an den Ursachen der Erkrankungen ansetzen. Die erheblichen Unterschiede im Krankenstand auch bei Betrieben der gleichen Branche belegt, daß die Möglichkeiten zur Senkung des Krankenstandes längst noch nicht ausgeschöpft sind.

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

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

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

Bonn, den 26. Juni 1996

Rudolf Scharping und Fraktion

