

Entschließungsantrag

der Abgeordneten Dr. Heidi Knake-Werner, Manfred Müller (Berlin)
und der Gruppe der PDS

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:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Der „Entwurf eines arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz)“ läßt in keinem Punkt den Schluß zu, daß durch die beabsichtigten arbeitsrechtlichen Veränderungen neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Statt dessen werden auf den Arbeitsmarkt neue Belastungen zukommen:
 - die Zahl der Langzeitarbeitslosen und schwer Vermittelbaren wird steigen;
 - die Kräfteverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt werden weiter zugunsten der Arbeitgeber verschoben;
 - die Zahl der von Verarmung und sozialer Ausgrenzung bedrohten „working poor“ wird zunehmen.
2. Der „Entwurf eines arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz)“ greift in das Tarifvertragsrecht ein, ermöglicht die faktische Aushebelung des Interessenausgleichs nach dem Betriebsverfassungsgesetz und schränkt dadurch sowohl die Koalitionsfreiheit der Tarifparteien als auch die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten erheblich ein.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf:

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag den Entwurf eines Arbeitsrechtlichen Reformgesetzes vor, das wirksame Beiträge zur aktuellen Beschäftigungsförderung leistet und

gleichzeitig die Voraussetzungen für eine zukunftsfähige Entwicklung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens schafft. Dazu gehören insbesondere solche Veränderungen im Arbeitsrecht, die

- den Abbau von Überstunden erleichtern und ihre Umwandlung in neue Arbeitsplätze unterstützen,
- die Verringerung der Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit beschleunigen,
- die Schaffung von mehr qualifizierten Ausbildungsplätzen fördern,
- Lohndumping bekämpfen,
- die Einrichtung von sozial abgesicherten Teilzeitarbeitsplätzen erleichtern,
- betriebliche und außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen,
- die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten stärken.

Bonn, den 26. Juni 1996

Dr. Heidi Knake-Werner
Manfred Müller (Berlin)
Dr. Gregor Gysi und Gruppe

Begründung

1. Änderung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)

1.1 Bereits nach der heutigen Rechtslage hat der Arbeitgeber bei der sozialen Auswahl gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG einen großen Bewegungsspielraum, um seine betrieblichen Belange zur Geltung zu bringen. Durch den dem Arbeitgeber eingeräumten Beurteilungsspielraum kann sich nur der deutlich sozial Schwächere mit Hinweis auf eine fehlerhafte Sozialauswahl gegen Kündigung schützen. Der Unternehmer ist durch das geltende Recht keineswegs an Entlassungen gehindert, sondern lediglich an solchen, die bei gleicher Qualifikation den sozial Schwächeren benachteiligen. Auch ermöglicht die geltende Fassung des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG bereits jetzt ein Abgehen von der Sozialauswahl, sofern betriebliche Interessen benannt werden können.

Die Einschränkung der sozialen Auswahlkriterien in Verbindung mit der in § 1 Abs. 3 Satz 2 vorgeschlagenen Änderung dient also keineswegs der Verbesserung der betrieblichen Qualifikationsstruktur, sondern wird sich insbesondere nachteilig für Frauen und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirken. Indem bestimmte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeblich wegen betrieblicher Interessen von der Sozialauswahl ausgenommen werden, erhalten die Betriebe die Möglichkeit, sich auch von langjährig beschäftigten und zumeist auch besser bezahlten Arbeitskräften zu befreien. Es geht nicht darum, wie es im Gesetzentwurf der Bundesregierung heißt, den Betrieben bestimmte Kenntnisse, Fertigkeiten und Leistungen oder eine ausgewogene Personalstruktur zu erhalten, sondern darum, Lohnkosten zu senken. Die Folge wird sein, daß diese Beschäftigten vermehrt in die Gruppe der Langzeitarbeitslosen abgeschoben werden. Da eine der Ursachen für die Zunahme von Langzeitarbeitslosigkeit insbesondere in der Bildung eines Arbeitslosensegments mit demographischen Nachteilen liegt, wird die teilweise Aussetzung der sozialen Auswahl dieses Segment vergrößern. So weit sich überhaupt Kostenvorteile für die betroffenen Unternehmen ergeben, werden sie durch zusätzliche Kosten bei der Bundesanstalt für Arbeit und damit wiederum durch höhere Lohnnebenkosten gesamtgesellschaftlich kompensiert.

Die Erleichterung der Kündigungsmöglichkeit wird darüber hinaus die fatale Folge zeitigen, daß der Druck auf die Betriebe nachläßt, für eine dauerhafte Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu sorgen. Dies kann nicht im volkswirtschaftlichen Interesse sein und schadet der deutschen Wettbewerbsfähigkeit.

1.2 Die neu eingefügten Absätze 4 und 5 schränken die Individualrechte von Beschäftigten ein. Auf Betriebsräten lastet im Falle von Massenentlassungen ein erheblicher Druck, der dazu führen kann, daß sie bestimmte unternehmerische Auswahlentscheidun-

gen akzeptieren, um die Beschäftigungsmöglichkeit für die verbleibenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst zu sichern. Auch tarifvertragliche Vereinbarungen können unmöglich so formuliert werden, daß sie zu zweifelsfreien Entscheidungen führen. Indem die Arbeitsgerichte Kündigungen künftig ausschließlich auf grobe Fehlerhaftigkeit hin überprüfen dürfen, gehen sozial nicht gerechtfertigte Auswahlkriterien oder zweifelhafte Formulierungen ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

1.3 Die Heraufsetzung des Schwellenwertes im § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG von fünf auf zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer macht acht Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in 80 % aller Unternehmen gegenüber Kündigungen völlig rechtlos. Die dafür herangezogene Begründung, daß diese Unternehmen ohne Kündigungsschutz leichter neue Arbeitsplätze schaffen würden, ist in keiner Weise beweisbar. Einerseits verhindert der bestehende Kündigungsschutz keine betriebsbedingten Entlassungen, sondern ausschließlich eine sozial nicht gerechtfertigte Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Andererseits weist die Statistik eine lineare Zunahme der Entlassungsquote von Kleinst- zu Mittelbetrieben aus, so daß ausdrücklich ausgeschlossen werden kann, daß Kleinstbetriebe einen höheren Entlassungsbedarf haben. Bereits die Erfahrungen mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz belegen, daß die Aussicht auf eine leichtere Beendigung des Arbeitsverhältnisses, gleichgültig ob durch Befristung oder Erleichterung der Entlassung, die Nachfrage nicht meßbar erhöht. Selbst wenn es anders wäre, könnte dies die Willkür bei Entlassungen niemals rechtfertigen.

Die Veränderung im § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG nach der Teilzeitkräfte nur noch nach ihrer Stundenzahl als Beschäftigte berechnet werden, wird dazu führen, daß auch Beschäftigte in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ihren Kündigungsschutz verlieren, wenn sich unter ihnen eine entsprechende Zahl Teilzeitbeschäftigte findet. Da es sich hier überwiegend um Frauen handeln dürfte, ist die vorgeschlagene Änderung eine unmittelbare Diskriminierung von Millionen Arbeitnehmerinnen.

2. Änderung des Bundesurlaubsgesetzes

2.1 Die zu § 10 des Bundesurlaubsgesetzes vorgeschlagene Anrechnung von Kurtagen auf den Jahresurlaub sind aus gesundheitspolitischen und tarifvertragsrechtlichen Gründen inakzeptabel. Wenn es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach dem Bundesurlaubsgesetz verboten ist, während des Urlaubs einer dem beabsichtigten Erholungszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nachzugehen, dann kommt darin zum Ausdruck, daß dieser Erho-

lungszeitraum notwendig und nicht einschränkbar ist. Wird dieser Erholungszeitraum durch die Teilnahme an Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation eingeschränkt, so widerspricht das dem Zweck des Urlaubs. Gleichzeitig greift die Änderung des Bundesurlaubsgesetzes insoweit in geltende Tarifverträge ein, wenn damit Urlaubstage wegfallen, die über den gesetzlichen Urlaub hinausgehen und in Tarifverträgen abgesichert sind.

2.2 Die in § 11 Abs. 1 Satz 1 vorgeschlagene Reduzierung des Urlaubsentgelts um Zuschläge für Mehrarbeit dient scheinbar dem Abbau von Überstunden, die ausschließlich zu diesem Zweck geleistet werden. Dieser Eindruck wird insbesondere auch in der Begründung der Bundesregierung erweckt. Dies steht aber im Widerspruch zur geltenden Rechtslage, nach der Überstunden einer Anordnung des Arbeitgebers bedürfen, womit eindeutig klar ist, daß niemand Überstunden leisten kann, um sein Urlaubsentgelt zu erhöhen.

3. Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes

3.1 Bei der vorgesehenen Beschränkung der Lohnfortzahlung auf 80 % des regelmäßig zustehenden Arbeitsentgelts ist noch weniger als bei den anderen arbeitsrechtlichen Veränderungen nachvollziehbar, wie durch die Verringerung von Einkommen Arbeitsplätze geschaffen werden sollen. Das Gegenteil wird der Fall sein, weil die Binnennachfrage geschwächt wird und die möglichen Vorteile der Unternehmen bei den Exportpreisen zu gering sind, um über mögliche Außenwirtschaftsvorteile die auf dem Binnenmarkt fehlende Nachfrage auszugleichen. Der neu einzufügende § 4 a, der im Falle von Krankheit auch weitere Zahlungen wie etwa das Weihnachtsgeld kürzen hilft, weitet den Einkommens- und Kaufkraftverlust zusätzlich aus.

Im übrigen wird die Begrenzung der Entgeltfortzahlung auf 80 % viele Empfängerinnen und Empfänger von Niedrigeinkommen im Krankheitsfall unter die Sozialhilfesätze drücken. Dies um so mehr, als Niedrigeinkommen besonders häufig in Beschäftigungsverhältnissen gezahlt werden, in denen die Lohnfortzahlung nicht durch Tarifvertrag geschützt ist. Damit geht diese scheinbare Einsparung zusätzlich zu Lasten der Kommunen.

3.2 Darüber hinaus verletzt die Bundesregierung trotz ihrer Beteuerung, nicht in geltende Tarifverträge eingreifen zu wollen, sogar das Tarifvertragsgesetz. Der von den Regierungsparteien eingebrachte Änderungsantrag, mit dem § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG außer Kraft gesetzt wird, ist verfassungsrechtlich bedenklich, weil die Koalitionsfreiheit der Tarifvertragsparteien eingeschränkt wird.

4. Änderung des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung

Die 1985 eingeführte Befristung von Arbeitsverträgen hat nach fast allen vorliegenden Untersuchungen nicht zu den damals behaupteten positiven Effekten für den Arbeitsmarkt geführt. Eine Ausweitung der Befristung kann deshalb nicht als wirksamer Beitrag für mehr Beschäftigung gewertet werden. Arbeitsrechtlich gesehen ist die geplante Ausweitung der Befristungsmöglichkeit überdies ein weiterer Angriff auf das Kündigungsschutzgesetz.

Abgesehen von dem hohen Grad sozialer Ungerechtigkeit durch die geplanten Gesetzesänderungen steht also fest, daß die arbeitsrechtlichen Veränderungen insgesamt keine positiven Beschäftigungseffekte erwarten lassen, sondern in einigen Fällen sogar nachteilige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sicher sind. Der Entwurf eines arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung wird deshalb abgelehnt.