

## **Beschlussempfehlung und Bericht**

**des Ausschusses für Wirtschaft und Arbeit (9. Ausschuss)**

- a) zu dem Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
– Drucksache 15/1204 –

**Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt**

- b) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung  
– Drucksache 15/1509 –

**Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt**

- c) zu dem Gesetzentwurf der Fraktion der CDU/CSU  
– Drucksache 15/1182 –

**Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts (ArbRModG)**

- d) zu dem Gesetzentwurf der Abgeordneten Rainer Brüderle, Dirk Niebel,  
Dr. Heinrich L. Kolb, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP  
– Drucksache 15/1225 –

**Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung betrieblicher Bündnisse für Arbeit**

- e) zu dem Antrag der Abgeordneten Dirk Niebel, Dr. Heinrich L. Kolb, Rainer  
Brüderle, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP  
– Drucksache 15/430 –

**Reform des Kündigungsschutzgesetzes zur Schaffung von mehr  
Arbeitsplätzen – Vorschlag des Sachverständigenrates jetzt aufgreifen**

- f) zu dem Antrag der Abgeordneten Dirk Niebel, Rainer Brüderle, Dr. Heinrich L. Kolb, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP  
– Drucksache 15/590 –**

**Rahmenbedingungen für einen funktionsfähigen Arbeitsmarkt schaffen**

- g) zu dem Antrag der Abgeordneten Karl-Josef Laumann, Dagmar Wöhrl, Hartmut Schauerte, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU  
– Drucksache 15/739 –**

**Ausbildungsbereitschaft der Betriebe stärken – Verteuerung der Ausbildung verhindern**

**A. Problem**

Zu Buchstabe a

Der starke Anstieg der Arbeitslosigkeit auf derzeit über 4,3 Millionen erfordert konsequentes Handeln für die Stärkung der Wachstumskräfte und für eine raschere Umsetzung der Wachstumsimpulse in neue Beschäftigung. Hierzu bedarf es u. a. der Senkung der Lohnnebenkosten und des Abbaus von Beschäftigungshemmnissen im Arbeits- und Sozialrecht. Im Bereich des Arbeitsrechts bedarf es insbesondere das Recht des Kündigungsschutzes sorgfältiger Überprüfung und Korrektur, um mehr Transparenz und Rechtssicherheit zu schaffen und so Hindernisse für Neueinstellungen abzubauen. Zur unbefriedigenden Beschäftigungsbilanz in Deutschland hat die im internationalen Vergleich relativ niedrige Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer wesentlich beigetragen. Dies ist nicht zuletzt Ergebnis der seit den 80er Jahren zur Entlastung des Arbeitsmarktes von den Tarifvertragsparteien und den früheren Bundesregierungen praktizierten Politik der Frühverrentung. Der Gesetzentwurf sieht daher Änderungen des Kündigungsschutzes und Erleichterungen beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge sowie Korrekturen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch vor.

Zu Buchstabe b

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung ist mit dem Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen auf Drucksache 15/1204 gleichlautend. Die Drucksache 14/1509 enthält zusätzlich die Stellungnahme des Bundesrates und die Gegenäußerung der Bundesregierung.

Zu Buchstabe c

Die wirtschaftliche Situation in Deutschland verschlechtert sich zusehends. In Anbetracht dieser Situation müssen alle Maßnahmen ausgeschöpft werden, die die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen verbessern. Mit dem Gesetzentwurf sollen Überreglementierungen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsrechts beseitigt und Einsparungen in der Arbeitslosenversicherung ermöglicht werden. So sind u. a. beschäftigungsorientierte Abweichungen von Tarifverträgen unter Beachtung der Tarifautonomie, die gesetzliche Absicherung von be-

trieblichen Bündnissen für Arbeit und die Schaffung der Möglichkeit für Unternehmen, Arbeitslose während der Probezeit unter Tarif zu beschäftigen, vorgesehen. Ferner sollen die gerade für mittelständische Betriebe kostentreibenden Teile des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 (BetrVerf-Reformgesetz) zurückgenommen und das Kündigungsschutzgesetz geändert werden. Zu weit gehende Regelungen im Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000 sollen auf das notwendige und sinnvolle Maß beschränkt werden.

#### Zu Buchstabe d

Um den Arbeitnehmern in den Betrieben vor Ort die Möglichkeit zu eröffnen, selbst über die Annahme oder Ablehnung einer Beschäftigungsgarantie entscheiden zu können, sollen die betrieblichen Bündnisse für Arbeit gesetzlich abgesichert werden, indem die kollektivrechtliche Sperrwirkung im Tarifvertragsgesetz beseitigt wird. Durch eine Ergänzung des Günstigkeitsprinzips in § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz um die Arbeitsplatzgarantie als Komponente des Günstigkeitsvergleichs soll den Arbeitnehmern eine Option eröffnet werden, eine Änderung ihrer Arbeitsbedingungen gegen eine Beschäftigungsgarantie zu vereinbaren.

#### Zu Buchstabe e

Die hohe Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland zeigt, dass das deutsche Arbeitsrecht reformiert werden muss. Das bestehende Arbeitsrecht hemmt die Entstehung von neuen Arbeitsplätzen. Der Deutsche Bundestag soll daher die Bundesregierung auffordern, einen Gesetzentwurf vorzulegen, in dem das Kündigungsschutzgesetz neu ausgestaltet wird.

#### Zu Buchstabe f

In Anbetracht der dramatischen Verschlechterung der Lage am Arbeitsmarkt soll der Deutsche Bundestag die Bundesregierung auffordern, einen Gesetzentwurf zur Reform des Arbeitsmarktes und Arbeitsrechts unter Maßgabe von 12 Eckpunkten vorzulegen. So sollen u. a. die Leistungen bei Arbeitslosigkeit so ausgerichtet werden, dass deutlichere ökonomische Anreize für die Rückkehr in das Erwerbsleben und für die Eigenverantwortung gesetzt werden. Die Vermittlung und Beratung müssten effektiver gestaltet werden. Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sollen dringend auf Umfang, Wirksamkeit und Effizienz überprüft werden.

#### Zu Buchstabe g

Im Februar 2003 standen laut Angaben der Bundesanstalt für Arbeit 486 779 Ausbildungssuchenden nur 368 148 Berufsausbildungsstellen gegenüber. In Anbetracht der äußerst schwierigen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt kommt es gerade jetzt darauf an, die Betriebe von unnötigen Kosten zu entlasten, um so deren Ausbildungsbereitschaft zu stärken. Der Deutsche Bundestag soll daher die Bundesregierung auffordern, die Anhebung der Geringverdienergrenze wieder rückgängig zu machen und dazu einen entsprechenden Gesetzentwurf vorzulegen.

### **B. Lösung**

Im Zuge der Ausschussberatungen sind folgende wesentliche Änderungen am Gesetzentwurf auf den Bundestagsdrucksachen 15/1204 und 15/1509 vorgenommen worden:

- Ergänzung der Kriterien für die Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung durch das Kriterium „Schwerbehinderung des Arbeitnehmers“ (§ 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz),
- Begrenzung der Zahl der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag, die auf die Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes nicht angerechnet werden, auf fünf Arbeitnehmer (§ 23 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz),
- Anpassungen der Regelung über die Erstattung des Arbeitslosengeldes durch den Arbeitgeber bei Entlassung langjährig beschäftigter Arbeitnehmer (§ 147a SGB III) an die Neuregelung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes: Verschärfung der Erstattungspflicht ab 1. Januar 2004; Wegfall der Erstattungspflicht nach Wirksamwerden der verkürzten Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld,
- Änderung des Seemannsgesetzes, um flexiblere Vereinbarungen zur Arbeitszeit durch die Tarifvertragsparteien zu ermöglichen, die durch die gesetzlichen Mindestruhezeiten begrenzt sind,
- Anpassung des Arbeitszeitgesetzes an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Bereitschaftsdienst und Neuordnung des Arbeitszeitrahmens für die besonderen Dienstformen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst.

Gesetzentwurf auf den Drucksachen 15/1204 und 15/1509

**Annahme der vom Ausschuss geänderten Fassung mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP**

Gesetzentwurf auf Drucksache 15/1182

**Ablehnung mit den Stimmen der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP gegen die Stimmen der Fraktion der CDU/CSU**

Gesetzentwurf auf Drucksache 15/1225

**Ablehnung mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP**

Antrag auf Drucksache 15/430

**Ablehnung mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der FDP bei Stimmenthaltung der Fraktion der CDU/CSU**

Antrag auf Drucksache 15/590

**Ablehnung mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und dem überwiegenden Teil der Fraktion der CDU/CSU gegen die Stimmen der Fraktion der FDP bei Stimmenthaltung zweier Mitglieder aus der Fraktion der CDU/CSU**

Antrag auf Drucksache 15/739

**Ablehnung mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der CDU/CSU bei Stimmenthaltung der Fraktion der FDP**

Entschließung der Koalitionsfraktionen im Ausschuss

**Annahme mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP**

**C. Alternativen**

Ablehnung des Gesetzentwurfs auf den Drucksachen 15/1204 und 15/1509, Annahme anderer Vorlagen bzw. Verfolgung anderer Konzepte.

**D. Kosten**

Zu den Buchstaben a und b

## 1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Durch die Neuregelungen im Arbeitsrecht entstehen für die öffentlichen Haushalte keine Kosten. Die Neuregelungen im Kündigungsschutzgesetz werden zu einer Verringerung der arbeitsgerichtlichen Verfahren führen, so dass eine Entlastung der Arbeitsgerichtsbarkeit zu erwarten ist.

Die Neuregelung der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führt zu einer finanziellen Entlastung der Bundesanstalt für Arbeit. Dieser Entlastung stehen jedoch höhere Ausgaben für Arbeitslosenhilfe, Belastungen für die Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie – nicht bezifferbare – Mehrausgaben in der Sozialhilfe gegenüber. Aufgrund der verfassungsrechtlich notwendigen Übergangsregelung sind erste finanzielle Auswirkungen erst ab der zweiten Jahreshälfte 2006 zu verzeichnen. Die Bundesregierung beabsichtigt, ab 2004 Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige zu einem einheitlichen Leistungssystem zusammenzuführen. Die konkrete Ausgestaltung des neuen Leistungssystems steht noch nicht fest. Die nachfolgend dargestellten Belastungen dürften aber je nach Ausgestaltung des neuen Systems anders ausfallen. Im Einzelnen:

Finanzielle Auswirkungen (in Mrd. Euro)

	Arbeitslosengeld			Arbeitslosenhilfe			Nettoeinsparungen		
	Einsparungen			Mehrausgaben					
Jahr	2006	2007	ab 2008	2006	2007	ab 2008	2006	2007	ab 2008
Insgesamt	0,2	2,5	3,9	0,1	1,1	1,7	0,1	1,4	2,2
Nettoleistung	0,1	1,5	2,3	0,1	0,8	1,3	0,1	0,7	1,1
GKV-Beiträge	0,0	0,4	0,6	0,0	0,1	0,2	0,0	0,3	0,5
GRV-Beiträge	0,0	0,5	0,8	0,0	0,2	0,2	0,0	0,4	0,6
PfIV-Beiträge	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1

## 2. Vollzugaufwand

Keine Änderungen.

**E. Sonstige Kosten**

Zu den Buchstaben a und b

Durch die Neuregelungen im Arbeitsrecht entstehen für die Wirtschaft keine Kosten. Die Änderungen im Kündigungsschutz werden dazu führen, dass sich die Zahl der arbeitsgerichtlichen Verfahren und das Prozessrisiko der Arbeitgeber verringern. Es ist zu erwarten, dass die Transaktionskosten für die Unternehmen, insbesondere für Rechtsberatung und Durchführung gerichtlicher Verfahren, sinken werden.

Die Änderungen des Kündigungsrechts und die Erleichterung beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge in neu gegründeten Unternehmen werden zu mehr

Beschäftigung führen. Durch zusätzliche Beschäftigung sind eine Entlastung der Arbeitslosenversicherung, höhere Beitragseinnahmen der Sozialversicherungen und höhere Steuereinnahmen in nicht zu quantifizierender Höhe zu erwarten.

Zu den Buchstaben c bis g

Keine

## Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

- a) den Gesetzentwurf auf den Drucksachen 15/1204 und 15/1509 in der aus der nachstehenden Zusammenstellung ersichtlichen Fassung anzunehmen,
- b) den Gesetzentwurf auf Drucksache 15/1182 abzulehnen,
- c) den Gesetzentwurf auf Drucksache 15/1225 abzulehnen,
- d) den Antrag auf Drucksache 15/430 abzulehnen,
- e) den Antrag auf Drucksache 15/590 abzulehnen,
- f) den Antrag auf Drucksache 15/739 abzulehnen,
- g) nachstehend abgedruckte EntschlieÙung anzunehmen:

„Die Bundesregierung wird aufgefordert, die Beschäftigungswirkung der durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt getroffenen Regelungen zur Flexibilisierung der Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes und zur Erleichterung sachgrundloser Befristungen in neu gegründeten Unternehmen untersuchen zu lassen und dem Deutschen Bundestag bis zum 31. Dezember 2007 hierüber zu berichten.

Die Bundesregierung wird außerdem aufgefordert, die Auswirkungen des Wegfalls der Verpflichtung zur Erstattung des Arbeitslosengeldes ab dem Jahr 2006 untersuchen zu lassen und dem Deutschen Bundestag hierüber zu berichten.“

Berlin, den 24. September 2003

### Der Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit

**Dr. Rainer Wend**  
Vorsitzender

**Dr. Reinhard Göhner**  
Berichterstatter

## Zusammenstellung

des Entwurfs eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt

– Drucksachen 15/1204 und 15/1509 –

mit den Beschlüssen des Ausschusses für Wirtschaft und Arbeit (9. Ausschuss)

### Entwurf

### Beschlüsse des 9. Ausschusses

#### Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

##### Inhaltsübersicht

- Artikel 1 Änderung des Kündigungsschutzgesetzes
- Artikel 2 Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes
- Artikel 3 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 4 Änderung der Insolvenzordnung

Artikel 5 Inkrafttreten

#### Artikel 1

##### Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch ... (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 Unterhaltspflichten 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) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:
 

„(4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen

#### Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

##### Inhaltsübersicht

- Artikel 1 Änderung des Kündigungsschutzgesetzes
- Artikel 2 Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes
- Artikel 3 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 4 Änderung der Insolvenzordnung

**Artikel 4a Änderung des Seemannsgesetzes**

**Artikel 4b Änderung des Arbeitszeitgesetzes**

Artikel 5 Inkrafttreten

#### Artikel 1

##### Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch ... (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, die Unterhaltspflichten **und die Schwerbehinderung** des Arbeitnehmers“ ersetzt.
    - bb) **u n v e r ä n d e r t**
  - b) **u n v e r ä n d e r t**



## Entwurf

## Beschlüsse des 9. Ausschusses

Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.“

c) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(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 Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2.“

2. Nach § 1 wird folgender § 1a eingefügt:

„§ 1a

Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung

(1) Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

(2) Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. § 10 Abs. 3 gilt entsprechend. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.“

3. § 4 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden nach den Wörtern „sozial ungerechtfertigt“ die Wörter „oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam“ eingefügt.

b) In Satz 2 werden nach den Wörtern „sozial ungerechtfertigt“ die Wörter „oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam“ eingefügt.

c) un verändert

2. un verändert

3. § 4 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

**„Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.“**

b) un verändert

3a) In § 5 Abs. 1 wird nach den Wörtern „Zugang der“ das Wort „schriftlichen“ eingefügt und nach Satz 1 folgender Satz 2 angefügt:

## Entwurf

## Beschlüsse des 9. Ausschusses

4. § 6 wird wie folgt gefasst:

„§ 6

## Verlängerte Anrufungsfrist

Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung im Klagewege geltend gemacht, dass eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er sich in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auch auf innerhalb der Klagefrist nicht geltend gemachte Gründe berufen. Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen.“

5. § 7 wird wie folgt gefasst:

„§ 7

## Wirksamwerden der Kündigung

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt.“

6. § 13 wird wie folgt gefasst:

„§ 13

## Außerordentliche und sittenwidrige Kündigungen

(1) Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses werden durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann jedoch nur nach Maßgabe des § 4 Satz 1 und der §§ 5 bis 7 geltend gemacht werden. Stellt das Gericht fest, dass die außerordentliche Kündigung unbegründet ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat auf seinen Antrag das Gericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzulegen, zu dem die außerordentliche Kündigung ausgesprochen wurde. Die Vorschriften der §§ 10 bis 12 gelten entsprechend.

(2) Verstößt eine Kündigung gegen die guten Sitten, so finden die Vorschriften des § 9 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 und der §§ 10 bis 12 entsprechende Anwendung.“

4. § 6 wird wie folgt gefasst:

„§ 6

## Verlängerte Anrufungsfrist

Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der **schriftlichen** Kündigung im Klagewege geltend gemacht, dass eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er sich in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auch auf innerhalb der Klagefrist nicht geltend gemachte Gründe berufen. Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen.“

- 5.
- u n v e r ä n d e r t**

6. § 13 wird wie folgt gefasst:

„§ 13

Außerordentliche, sittenwidrige und **sonstige** Kündigungen

- (1)
- u n v e r ä n d e r t**

- (2)
- u n v e r ä n d e r t**

**(3) Im Übrigen finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen rechtsunwirksam ist, keine Anwendung.**

## Entwurf

7. § 23 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 2 werden nach dem Wort „gelten“ die Wörter „mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Sätze 1 und 2“ eingefügt.
- b) Nach Satz 3 *wird* folgender Satz angefügt:

„Bis zum 31. Dezember 2008 sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag nicht zu berücksichtigen, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem ... [einsetzen: Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes] begonnen hat.“

## Artikel 2

## Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Nach § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4607) geändert worden ist, wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Sätze 2 bis 4 entsprechende Anwendung.“

## Artikel 3

## Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), zuletzt geändert durch [...], wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 434i folgende Angabe eingefügt:  
„§ 434j Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt“.
2. § 127 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 werden die Wörter „vier Jahre“ durch die Wörter „ein Jahr“ ersetzt.
  - b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

## Beschlüsse des 9. Ausschusses

7. § 23 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

- a) **u n v e r ä n d e r t**
- b) Nach Satz 3 **werden** folgende **Sätze** angefügt:

„Bis zum 31. Dezember 2008 sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 **bis zu fünf** Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag nicht zu berücksichtigen, wenn das **befristete** Arbeitsverhältnis nach dem ... [einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes] begonnen hat; **Satz 3 findet Anwendung. Ein Arbeitsvertrag, der bei Erreichen einer Altersgrenze endet, gilt nicht als befristeter Arbeitsvertrag im Sinne dieser Vorschrift.**“

## Artikel 2

**u n v e r ä n d e r t**

## Artikel 3

## Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), zuletzt geändert durch [...], wird wie folgt geändert:

1. **u n v e r ä n d e r t**
2. **u n v e r ä n d e r t**

## Entwurf

## Beschlüsse des 9. Ausschusses

„(2) Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld beträgt

Nach Versicherungsverpflichtungsverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindestens ... Monaten	Und nach Vollendung des ... Lebensjahres	... Monate
12		6
16		8
20		10
24		12
30	55.	15
36	55.	18

c) In Absatz 4 wird das Wort „sieben“ durch das Wort „vier“ ersetzt.

3. In § 147a Abs. 1 Satz 1 werden die Wörter „längstens für 24 Monate“ durch die Wörter „längstens für 18 Monate“ ersetzt.

4. Nach § 434i wird folgender § 434j eingefügt:

„§ 434j

Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

(1) Die §§ 127 und 147a Abs. 1 Satz 1 in der bis zum ... [einsetzen: Tag vor Inkrafttreten des Gesetzes] geltenden Fassung sind weiterhin anzuwenden für Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum ... [einsetzen: letzter Tag des Kalendermonats nach Ablauf von 24 Monaten nach dem Inkrafttreten des Gesetzes] entstanden ist. Insoweit sind die §§ 127 und 147a Abs. 1 Satz 1 in der vom ... [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes] an geltenden Fassung nicht anzuwenden.

(2) § 127 Abs. 4 in der vom ... [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes] an geltenden Fassung ist bis zum ... [einsetzen: letzter Tag des Kalendermonats nach Ablauf von 72 Monaten nach dem Inkrafttreten

3. § 147a Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird die Angabe „58.“ durch die Angabe „57.“ und die Angabe „24“ nach den Wörtern „längstens für“ durch die Angabe „32“ ersetzt.

b) Satz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Im einleitenden Satzteil wird die Angabe „56.“ durch die Angabe „55.“ ersetzt.

bb) Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

„1. der Arbeitslose innerhalb der letzten zwölf Jahre vor dem Tag der Arbeitslosigkeit, durch den nach § 124 Abs. 1 die Rahmenfrist bestimmt wird, weniger als zehn Jahre zu ihm in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat.“

cc) In Nummer 6 wird die Angabe „56.“ durch die Angabe „55.“ ersetzt.

4. Nach § 434i wird folgender § 434j eingefügt:

„§ 434j

Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

(1) § 127 in der bis zum ... [einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten des Gesetzes] geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden für Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum ... [einsetzen: letzter Tag des Kalendermonats nach Ablauf von 24 Monaten nach dem Inkrafttreten des Gesetzes] entstanden ist. Insoweit ist § 127 in der vom ... [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes] an geltenden Fassung nicht anzuwenden.

(2) § 127 Abs. 4 in der vom ... [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes] an geltenden Fassung ist bis zum ... [einsetzen: letzter Tag des Kalendermonats nach Ablauf von 72 Monaten nach dem Inkrafttreten

## Entwurf

des Gesetzes] mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Höchstdauer des Anspruches mindestens die Restdauer des erloschenen Anspruches zugrunde zu legen ist.“

**Artikel 4****Änderung der Insolvenzordnung**

§ 113 der Insolvenzordnung vom 5. Oktober 1994 (BGBl. I S. 2866), die zuletzt durch ... geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
2. Absatz 2 wird aufgehoben.

## Beschlüsse des 9. Ausschusses

des Gesetzes] mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Höchstdauer des Anspruches mindestens die Restdauer des erloschenen Anspruches zugrunde zu legen ist.

**(3) § 147a in der am ... [einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten des Gesetzes] geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden, wenn der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zu diesem Tag entstanden ist oder wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bis zum ... [einsetzen: Tag der 2./3. Lesung des Gesetzes im Deutschen Bundestag] beendet hat.**

**(4) § 147a ist nicht anzuwenden für Ansprüche auf Arbeitslosengeld, deren Dauer sich nach § 127 Abs. 2 in der vom ... [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes] an geltenden Fassung richtet.“**

**Artikel 4**

unverändert

**Artikel 4a****Änderung des Seemannsgesetzes**

Das Seemannsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 9513-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

**1. § 89a wird wie folgt geändert:**

- a) Nach Absatz 1 wird folgender neuer Absatz 1a eingefügt:

„(1a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Bordvereinbarung können abweichende Regelungen von § 84a Abs. 1 und den §§ 85 bis 87 vereinbart werden. Die Abweichungen müssen in Übereinstimmung mit den allgemeinen Grundsätzen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer stehen und aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen erforderlich sein. Sie haben so weit wie möglich den gesetzlichen Bestimmungen zu folgen, können aber häufigeren oder längeren Urlaubszeiten oder der Gewährung von Ausgleichsurlaub für die Besatzungsmitglieder Rechnung tragen. Absatz 1 Satz 2 findet Anwendung.“

- b) In Absatz 2 wird nach der Angabe „Absatz 1“ die Angabe „oder 1a“ eingefügt.

**2. § 139 wird wie folgt geändert:**

- a) In Absatz 2 werden die Wörter „des Decks- und Maschinenpersonals der Bergungsfahrzeuge, See- und Bergungsschlepper“ durch die Wörter „für

Entwurf

Beschlüsse des 9. Ausschusses

**Besatzungsmitglieder von Bergungsfahrzeugen, See- und Bergungsschleppern“ ersetzt.**

b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Über § 89a Abs. 1a hinaus können in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Bordvereinbarung für Besatzungsmitglieder von Bergungsfahrzeugen, See- und Bergungsschleppern abweichende Regelungen von § 84a Abs. 2 vereinbart werden. § 89a Abs. 1a Satz 2 bis 4 und Abs. 2 findet Anwendung.“

3. § 140 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 2 werden die Angabe „§§ 85, 87, 90, 91 und 96 bis 100“ durch die Angabe „§§ 90, 91 und 96 bis 100“ ersetzt und die Wörter „sowie von der Vorschrift des § 86, soweit es sich um die Anlandung von Fängen handelt, für die Löschpersonal gestellt wird“ gestrichen.

b) Nummer 3 wird wie folgt gefasst:

„3. von den Vorschriften des Absatzes 1 sowie über § 89a Abs. 1a hinaus auch von § 84a Abs. 2 hinsichtlich der Arbeitszeit während des Fangs und seiner Verarbeitung an Bord. Die Abweichungen müssen in Übereinstimmung mit den allgemeinen Grundsätzen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer stehen und aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen erforderlich sein. Sie haben so weit wie möglich den gesetzlichen Bestimmungen zu folgen, können aber häufigeren oder längeren Urlaubszeiten oder der Gewährung von Ausgleichsurlaub für die Besatzungsmitglieder Rechnung tragen.“

#### Artikel 4b

##### Änderung des Arbeitszeitgesetzes<sup>1)</sup>

Das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch ... wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 3 werden die Wörter „des Bereitschaftsdienstes oder“ gestrichen.

2. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Im Satzteil vor Nummer 1 wird das Wort „Betriebsvereinbarung“ durch die Wörter „Betriebs- oder Dienstvereinbarung“ ersetzt.

<sup>1)</sup> Artikel 4b dient der Restumsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EG Nr. L 307 S. 18) unter Gebrauchmachung von Artikel 18 Abs. 1 Buchstabe b der Richtlinie 93/104/EG.

## Entwurf

## Beschlüsse des 9. Ausschusses

**bb) Nummer 1 wird wie folgt geändert:**

**aaa) In Buchstabe a werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.**

**bbb) Buchstabe c wird gestrichen.**

**cc) In Nummer 4 werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.**

**b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:**

**aa) Im Satzteil vor Nummer 1 wird das Wort „Betriebsvereinbarung“ durch die Wörter „Betriebs- oder Dienstvereinbarung“ ersetzt.**

**bb) In Nummer 1 werden die Wörter „Bereitschaftsdienst“ und „gestrichen und jeweils die Wörter „dieser Dienste“ durch die Wörter „dieses Dienstes“ ersetzt.**

**c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:**

**„(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“**

**d) Absatz 3 wird wie folgt geändert:**

**aa) In Satz 1 werden die Angabe „nach Absatz 1 oder 2“ durch die Angabe „nach Absatz 1, 2 oder 2a“, das Wort „Betriebsvereinbarung“ durch die Wörter „Betriebs- oder Dienstvereinbarung“ und das Wort „Betriebsrat“ durch die Wörter „Betriebs- oder Personalrat“ ersetzt.**

**bb) In Satz 2 wird das Wort „Betriebsvereinbarung“ durch die Wörter „Betriebs- oder Dienstvereinbarung“ ersetzt.**

**e) In den Absätzen 4 und 5 wird jeweils die Angabe „nach Absatz 1 oder 2“ durch die Angabe „nach Absatz 1, 2 oder 2a“ ersetzt.**

**f) Nach Absatz 6 werden folgende Absätze 7, 8 und 9 angefügt:**

**„(7) Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von einem Monat schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Ein-**

## Entwurf

## Beschlüsse des 9. Ausschusses

willigung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.“

3. In § 12 wird im Satzteil vor Nummer 1 das Wort „Betriebsvereinbarung“ durch die Wörter „Betriebs- oder Dienstvereinbarung“ ersetzt.
4. Dem § 14 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Wird von den Befugnissen nach den Absätzen 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“
5. Dem § 15 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Werden Ausnahmen nach den Absätzen 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“
6. § 16 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 wird das Wort „Betriebsvereinbarungen“ durch die Wörter „Betriebs- oder Dienstvereinbarungen“ ersetzt.
  - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Satz 1 wird nach dem Wort „aufzuzeichnen“ der Halbsatz „und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben“ eingefügt.
    - bb) In Satz 2 wird das Wort „Aufzeichnungen“ durch das Wort „Nachweise“ ersetzt.
7. In § 17 Abs. 4 wird das Wort „Betriebsvereinbarungen“ durch die Wörter „Betriebs- oder Dienstvereinbarungen“ ersetzt.
8. Die §§ 25 und 26 werden gestrichen.

## Artikel 5

## Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft.

## Artikel 5

## Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.



## Bericht des Abgeordneten Dr. Reinhard Göhner

### A. Allgemeiner Teil

#### I. Überweisungen, Voten der mitberatenden Ausschüsse, abgelehnter Änderungsantrag und Abstimmungsergebnisse im federführenden Ausschuss

##### Allgemeines

Die Gesetzentwürfe auf **Drucksachen 15/1204, 15/1182 und 15/1225** und der Antrag auf **Drucksache 15/590** sind in der 53. Sitzung des Deutschen Bundestages am 26. Juni 2003 jeweils an den Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit zur federführenden Beratung und an den Innenausschuss, den Rechtsausschuss, den Haushaltsausschuss, den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Ausschuss für Gesundheit und Soziale Sicherung zur Mitberatung überwiesen worden. Der Gesetzentwurf auf **Drucksache 15/1204** ist in der 60. Sitzung des Deutschen Bundestags am 11. September 2003 nachträglich dem Haushaltsausschuss gemäß § 96 GO-BT überwiesen worden.

Der Antrag auf **Drucksache 15/430** ist in der 37. Sitzung des Deutschen Bundestages am 3. April 2003 an den Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit zur federführenden Beratung und an den Rechtsausschuss, den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, den Ausschuss für Gesundheit und Soziale Sicherung und den Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zur Mitberatung überwiesen worden.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zu Reformen am Arbeitsmarkt auf **Drucksache 15/1509** ist in der 58. Sitzung des Deutschen Bundestages am 9. September 2003 an den Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit zur federführenden Beratung und an die bei dem Gesetzentwurf auf Drucksache 15/1204 erwähnten Ausschüsse zur Mitberatung überwiesen worden. Dem Haushaltsausschuss wurde der Gesetzentwurf ferner gemäß § 96 GO-BT überwiesen.

Der Antrag der Fraktion der CDU/CSU auf Drucksache 15/739 ist in der 37. Sitzung des Deutschen Bundestags am 3. April 2003 an den Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit zur federführenden Beratung und an den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, den Ausschuss für Gesundheit und Soziale Sicherung, den Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung und den Haushaltsausschuss zur Mitberatung überwiesen worden.

##### Voten der mitberatenden Ausschüsse

Drucksachen 15/1204 und 15/1509

Der **Innenausschuss** hat die Gesetzentwürfe in seiner 19. Sitzung am 24. September 2003 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP empfohlen, die Gesetzentwürfe anzunehmen. Mit gleichem Stimmenverhältnis hat der Ausschuss die Annahme des im federführenden Ausschuss eingebrachten Entschließungsantrages auf Ausschussdrucksache 15(9)638 empfohlen.

Der **Rechtsausschuss** hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 15/1204 in seiner 25. Sitzung am 24. September 2003 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen SPD und

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP empfohlen, den Gesetzentwurf in der geänderten Fassung anzunehmen. Mit gleichem Stimmenverhältnis hat der Ausschuss die Annahme des im federführenden Ausschusses eingebrachten Entschließungsantrages auf Ausschussdrucksache 15(9)638 empfohlen. Den Gesetzentwurf auf Drucksache 15/1509 hat der Ausschuss für erledigt erklärt.

Der **Haushaltsausschuss** hat die Gesetzentwürfe in seiner 26. Sitzung am 24. September 2003 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP empfohlen, die Gesetzentwürfe anzunehmen.

Der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** hat die Gesetzentwürfe in seiner 17. Sitzung am 24. September 2003 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP empfohlen, die Gesetzentwürfe in der geänderten Fassung anzunehmen. Der Ausschuss hat außerdem mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Hälfte der Stimmen der Fraktion der CDU/CSU gegen die Stimmen der Fraktion der FDP bei Nichtbeteiligung der Hälfte der Fraktion der CDU/CSU empfohlen, den Entschließungsantrag der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf Ausschussdrucksache 15(12)89 anzunehmen.

Der **Ausschuss für Gesundheit und Soziale Sicherung** hat die Gesetzentwürfe in seiner 37. Sitzung am 24. September 2003 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP empfohlen, die Gesetzentwürfe in der geänderten Fassung anzunehmen. Mit gleichem Stimmenverhältnis hat der Ausschuss die Annahme des Entschließungsantrages der Koalitionsfraktionen auf Ausschussdrucksache 15(13)306 empfohlen.

Drucksache 15/1182

Der **Innenausschuss** in seiner 19. Sitzung am 24. September 2003, der **Rechtsausschuss** in seiner 25. Sitzung am 24. September 2003 und der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** in seiner 17. Sitzung am 24. September 2003 haben mit den Stimmen der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP gegen die Stimmen der Fraktion der CDU/CSU empfohlen, den Gesetzentwurf abzulehnen.

Der **Haushaltsausschuss** hat den Gesetzentwurf in seiner 26. Sitzung am 24. September 2003 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der CDU/CSU bei Stimmenthaltung der Fraktion der FDP empfohlen, den Gesetzentwurf abzulehnen.

Der **Ausschuss für Gesundheit und Soziale Sicherung** hat den Gesetzentwurf in seiner 37. Sitzung am 24. September 2003 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Frak-

tionen der CDU/CSU und FDP empfohlen, den Gesetzentwurf abzulehnen.

Drucksache 15/1225

Der **Innenausschuss** in seiner 19. Sitzung am 24. September 2003 und der **Rechtsausschuss** in seiner 25. Sitzung am 24. September 2003 haben mit den Stimmen der Fraktionen SPD, CDU/CSU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der FDP empfohlen, den Gesetzentwurf abzulehnen.

Der **Haushaltsausschuss** in seiner 26. Sitzung am 24. September 2003, der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** in seiner 17. Sitzung am 24. September 2003 und der **Ausschuss für Gesundheit und Soziale Sicherung** in seiner 37. Sitzung am 24. September 2003 haben mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der FDP bei Stimmenthaltung der Fraktion der CDU/CSU empfohlen, den Gesetzentwurf abzulehnen.

Drucksache 15/430

Der **Rechtsausschuss** in seiner 25. Sitzung am 24. September 2003, der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** in seiner 17. Sitzung am 24. September 2003, der **Ausschuss für Gesundheit und Soziale Sicherung** in seiner 37. Sitzung am 24. September 2003 und der **Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung** in seiner 12. Sitzung am 21. Mai 2003 haben mit den Stimmen der Fraktionen SPD, CDU/CSU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der FDP empfohlen, den Antrag abzulehnen.

Drucksache 15/590

Der **Innenausschuss** in seiner 19. Sitzung am 24. September 2003, der **Rechtsausschuss** in seiner 25. Sitzung am 24. September 2003, der **Haushaltsausschuss** in seiner 26. Sitzung am 24. September 2003, der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** in seiner 17. Sitzung am 24. September 2003 und der **Ausschuss für Gesundheit und Soziale Sicherung** in seiner 37. Sitzung am 24. September 2003 haben mit den Stimmen der Fraktionen SPD, CDU/CSU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der FDP empfohlen, den Antrag abzulehnen.

Drucksache 15/739

Der **Haushaltsausschuss** in seiner 19. Sitzung am 7. Mai 2003 und der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** in seiner 17. Sitzung am 24. September 2003 haben mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP empfohlen, den Antrag abzulehnen.

Der **Ausschuss für Gesundheit und Soziale Sicherung** hat auf die Abgabe eines Votums verzichtet.

Der **Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung** hat den Antrag in seiner 14. Sitzung am 26. Juni 2003 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der CDU/CSU bei Stimmenthaltung der Fraktion der FDP empfohlen, den Antrag abzulehnen.

### Abgelehnter Änderungsantrag

Folgender, von der Fraktion der CDU/CSU auf Ausschussdrucksache 15(9)642 eingebrachter Änderungsantrag zu dem Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen auf Drucksachen 15/1204 und 15/1209 und dem Gesetzentwurf der CDU/CSU auf Drucksache 15/1182 fand im Ausschuss keine Mehrheit:

Nach Art. 9 wird folgender Artikel 9a eingefügt:

#### „Art. 9a

#### Änderung des Arbeitszeitgesetzes

##### 1. § 3 wird wie folgt gefasst:

*Die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 48 Stunden im Durchschnitt von vier Kalendermonaten oder 16 Wochen nicht überschreiten.*

##### 2. § 5 wird wie folgt geändert:

###### a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

*Die Arbeitnehmer müssen in jedem Zeitraum von 24 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.“*

###### b) In Absatz 3 werden die Wörter „Bereitschaftsdienst oder“ gestrichen.

##### 3. § 6 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt geändert:

*Sie kann auf bis zu zehn Stunden und, sofern in die Arbeitszeit in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, auf 12 1/4 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“*

##### 4. § 7 wird wie folgt geändert:

###### a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

###### aa) Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

*„1. abweichend von § 3 einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,“*

###### bb) Nummer 4 wird wie folgt gefasst:

*„4. abweichend von § 6 Abs. 2 einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen“*

###### b) In Absatz 2 Nr. 1 werden die Wörter „Bereitschaftsdienst und“ gestrichen und jeweils die Wörter „dieser Dienste“ durch die Wörter „dieses Dienstes“ ersetzt.

###### c) Nach Absatz 6 werden folgende Absätze 7 und 8 angefügt

*„(7) Willigt der Arbeitnehmer ein, kann die wöchentliche Arbeitszeit auch ohne Zeitausgleich auf über 48 Stunden pro Woche ausgedehnt werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt ist, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Voraussetzung für die Verlängerung der Arbeitszeit ist, dass der Betriebs- bzw. Personalrat durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung dem zugestimmt hat. In betriebsrats- bzw. personal-*

ratslosen Betrieben ist die Zustimmung von 2/3 der betroffenen Beschäftigten notwendig. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt hat.

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

5. In § 15 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden die Nummern 1 und 2 aufgehoben. Die Nummer 3 wird Nummer 1, Nummer 4 wird Nummer 2.

b) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Werden Ausnahmen nach den Absätzen 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

6. § 16 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.

b) In Absatz 2 Satz 2 wird das Wort „Aufzeichnungen“ durch das Wort „Nachweise“ ersetzt.

Artikel 11 wird wie folgt geändert

„Das Gesetz tritt zum ... In Kraft. Abweichend hiervon tritt Artikel 2 Nr. 1 und 3 zum 1. März 2006 und Artikel 9 Nr. 8 und 9 zum 1. Januar 2006 sowie Artikel 9a zum 1. Januar 2004 in Kraft.“

### **Begründung**

Mit den Änderungen wird der Rspr. des EuGH Rechnung getragen. Nach Auffassung des EuGH (Rechtssache C-151-02, Jaeger) muss Bereitschaftsdienst in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie verstanden werden. Es ist erforderlich, in den Regelungen des Gesetzes die unter wirtschaftlichen Aspekten notwendigen und unter gesundheitlichen Aspekten vertretbaren Gestaltungsspielräume der Richtlinie 93/104/EG auszuschöpfen. Der Entwurf der Bundesregierung setzt alleine auf eine Flexibilisierung der gesetzlichen Regelungen durch tarifvertragliche Vereinbarungen. Dieses Instrument hat sich in der Vergangenheit als ungeeignet erwiesen, weil die Tarifvertragsparteien sich nicht über geeignete Kompensationen für die Ausschöpfung der rechtlichen Spielräume einigen konnten. Darüber hinaus belastet der wirtschaftliche Zwang zur Einigung über die Ausnutzung der rechtlichen Gestaltungsspielräume die Tarifvertragspartner über Gebühr.

Die in § 3 Arbeitszeitgesetz geregelte werktägliche Arbeitszeit beruht auf jahrzehntelanger Tradition. Sie geht von physischen Belastungen des Arbeitnehmers aus, die in der modernen Wirtschaft nicht mehr vorliegen. Darüber hinaus hat sie sich als zu unflexibel für die Bedürfnisse der Wirtschaft erwiesen. Die starre Regelung einer täglichen Arbeitszeit führt zu erheblichen Wettbewerbsnachteilen deutscher Betriebe. Der internationale Wettbewerb erfordert es, den notwendigen Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer vor überlangen Arbeitszeiten zu gewährleisten und dabei den Erfordernissen des modernen Wirtschaftslebens gerecht zu werden. Die Richtlinie 93/104/EG zeigt dazu den geeigneten Weg auf. Sie verlangt die Einhaltung einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden im Bezugszeitraum von 4 Monaten und eine zusammenhängende Ruhezeit von 11 Stunden im Zeitraum von 24 Stunden. Der Entwurf des Bundes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes schöpft die Handlungsspielräume der Richtlinie 93/104/EG nicht aus. Mit der vorgeschlagenen Regelung wird – entsprechend der EG-Richtlinie – eine flexible Gestaltung der täglichen Arbeitszeit von bis zu 12 Stunden (13 Stunden abzüglich einer Pause von 45 Minuten nach deutschem Recht) ermöglicht.

Die Änderung in § 6 soll eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit mit geringerer Tätigkeitsdichte während der Nachtzeit, z. B. im Rettungsdienst, im Bewachungsgewerbe oder in Krankenhäusern ermöglichen. Von der Regelung einer täglichen Arbeitszeit soll dort im Hinblick auf die besonderen Belastungen durch Nachtarbeit nicht abgewichen werden.

Die übrigen Änderungen ergeben sich im Wesentlichen als Folgeänderungen soweit die derzeitige Regelung auf die Regelung einer täglichen Arbeitszeit in § 3 verweist. Die Einführung einer Aufzeichnungspflicht für die gesamte Arbeitszeit in § 16 Absatz 2 Satz 1 ist sachnotwendig, da die wöchentliche Arbeitszeit und ihr Ausgleich sonst nicht überwacht werden können.

### **Beratungen im federführenden Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit**

Der Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit hat – bis auf den erst am 9. September 2003 überwiesenen Gesetzentwurf der Bundesregierung auf Drucksache 15/1509 – alle Vorlagen in seiner 26. Sitzung am 2. Juli 2003 beraten. In seiner 29. Sitzung am 8. September 2003 führte er eine Öffentliche Anhörung zu den Vorlagen durch. In seiner 30. Sitzung am 11. September 2003 beschloss er, am 22. September 2003 als 31. Sitzung eine weitere Öffentliche Anhörung zu einem Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen auf Ausschussdrucksache 15(9)610 durchzuführen, der Änderungen des Arbeitszeitgesetzes aufgrund eines Urteils des Europäischen Gerichtshofes enthält. Der Ausschuss schloss seine Beratungen in seiner 32. Sitzung am 24. September 2003 ab.

Drucksachen 15/1204 und 15/1509

Im Ergebnis der Beratungen wurde der Gesetzentwurf in der Fassung der von den Koalitionsfraktionen auf Ausschussdrucksache 15(9)637 eingebrachten Änderungsanträge mit der Mehrheit der Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP angenommen. Der Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen auf Ausschuss-

Drucksache 15(9)637, der verschiedene Änderungen des ursprünglichen Gesetzentwurfs und Änderungen des Seemannsgesetzes sowie des Arbeitszeitgesetzes enthielt sowie ein von den Koalitionsfraktionen auf Ausschussdrucksache 15(9)638 eingebrachter Entschließungsantrag wurden dabei mit demselben Abstimmungsergebnis angenommen. Der Änderungsantrag der Fraktion der CDU/CSU auf Ausschussdrucksache 15(9)642 wurde mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP abgelehnt.

#### Drucksache 15/1182

Der Gesetzentwurf wurde mit der Mehrheit der Stimmen der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP gegen die Stimmen der Fraktion der CDU/CSU abgelehnt.

#### Drucksache 15/1225

Der Gesetzentwurf wurde mit der Mehrheit der Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP abgelehnt.

#### Drucksache 15/430

Der Antrag wurde mit der Mehrheit der Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der FDP bei Stimmenthaltung der Fraktion der CDU/CSU abgelehnt.

#### Drucksache 15/590

Der Antrag wurde mit der Mehrheit der Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und dem überwiegenden Teil der Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU gegen die Stimmen der Fraktion der FDP bei Stimmenthaltung zweier Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU abgelehnt.

#### Drucksache 15/739

Der Antrag wurde mit der Mehrheit der Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der CDU/CSU bei Stimmenthaltung der Fraktion der FDP abgelehnt.

#### Entschließung

Der von den Koalitionsfraktionen eingebrachte Entschließungsantrag auf Ausschussdrucksache 15(9)638 wurde mit der Mehrheit der Stimmen der Koalitionsfraktionen gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP angenommen.

## II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen

#### Drucksache 15/1204

Der Gesetzentwurf sieht Änderungen des Kündigungsschutzes und Erleichterungen beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge vor. So soll in kleinen Unternehmen die Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes flexibel gestaltet werden. Neu eingestellte Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag sollen auf den Schwellenwert von fünf Arbeitnehmern nicht angerechnet werden. Im Interesse hö-

herer Rechtssicherheit soll bei betriebsbedingten Kündigungen die Sozialauswahl auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers beschränkt werden. Die Regelung über Ausnahmen von der Sozialauswahl zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit des Betriebes soll präzisiert werden. Aus Gründen der Flexibilität und Praxisnähe werden die kündigungrechtlichen Regelungen bei betriebsbedingter Kündigung durch einen gesetzlichen Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers ergänzt. Ferner wird eine einheitliche Frist von drei Wochen für die gerichtliche Geltendmachung der Rechtswirksamkeit einer Kündigung eingeführt. Für Existenzgründer wird die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern erleichtert. Außerdem soll durch die Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld grundsätzlich auf zwölf Monate begrenzt werden. Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, können Arbeitslosengeld bis zu einer Dauer von höchstens 18 Monaten beanspruchen.

#### Drucksache 15/1509

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung ist mit dem Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen auf Drucksache 15/1204 gleichlautend. Die Drucksache 15/1509 enthält zusätzlich die Stellungnahme des Bundesrates und die Gegenäußerung der Bundesregierung.

#### Drucksache 15/1182

Mit dem Gesetzentwurf werden Überreglementierungen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsrechts beseitigt und Einsparungen in der Arbeitslosenversicherung ermöglicht: So werden beschäftigungsorientierte Abweichungen von Tarifverträgen unter Beachtung der Tarifautonomie zugelassen und betriebliche Bündnisse für Arbeit und beschäftigungssichernde Betriebsvereinbarungen gesetzlich abgesichert. Im Tarifvertragsgesetz wird klargestellt, dass es den Unternehmen möglich ist, Arbeitslose während der Probezeit unter Tarif zu beschäftigen. Die gerade für mittelständische Betriebe kostentreibenden Teile des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 werden zurückgenommen. Das Kündigungsschutzgesetz soll nicht mehr für Neueinstellungen bei Unternehmen, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, gelten. Außerdem soll Arbeitnehmern durch eine Öffnungsklausel die Option eingeräumt werden, gegen die vorherige Vereinbarung einer Abfindung auf Kündigungsschutzklage zu verzichten. Für Existenzgründer soll während der ersten vier Jahre ihrer Existenz der Kündigungsschutz für ihre Arbeitnehmer entfallen. Zu weit gehende Regelungen im Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000 werden auf das notwendige und sinnvolle Maß beschränkt.

#### Drucksache 15/1225

Die betrieblichen Bündnisse für Arbeit sollen durch die Beseitigung der kollektivrechtlichen Sperrwirkung im Tarifvertragsgesetz gesetzlich abgesichert werden. Durch eine Ergänzung des Günstigkeitsprinzips in § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes um die Arbeitsplatzgarantie als Komponente des Günstigkeitsvergleichs soll den Arbeitnehmern eine Option eröffnet werden, eine Änderung ihrer Arbeits-

bedingungen gegen eine Beschäftigungsgarantie zu vereinbaren.

#### Drucksache 15/430

Der Deutsche Bundestag soll die Bundesregierung auffordern, einen Gesetzentwurf vorzulegen, in dem das Kündigungsschutzgesetz neu ausgestaltet wird. So soll u. a. der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) erst nach Ablauf von zwei Jahren seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses einsetzen und sich der Geltungsbereich des KSchG nur auf Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern erstrecken. Die Sozialauswahl in § 1 Abs. 3 KSchG soll durch die abschließende Aufzählung der sozialen Kriterien „Dauer der Betriebszugehörigkeit“, „Lebensalter“ und „Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers“ konkretisiert werden.

#### Drucksache 15/590

Der Deutsche Bundestag soll die Bundesregierung auffordern, einen Gesetzentwurf zur Reform des Arbeitsmarkts und Arbeitsrechts unter Maßgabe von zwölf Eckpunkten vorzulegen. So sollen u. a. die Leistungen bei Arbeitslosigkeit so ausgerichtet werden, dass deutlichere ökonomische Anreize für die Rückkehr in das Erwerbsleben und für die Eigenverantwortung gesetzt werden. Die Vermittlung und Beratung müssten effektiver gestaltet werden. Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sollen dringend auf Umfang, Wirksamkeit und Effizienz überprüft werden.

#### Drucksache 15/739

In Anbetracht der äußerst schwierigen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt kommt es gerade jetzt darauf an, die Betriebe von unnötigen Kosten zu entlasten, um so deren Ausbildungsbereitschaft zu stärken. Der Deutsche Bundestag soll daher die Bundesregierung auffordern, die Anhebung der Geringverdienergrenze wieder rückgängig zu machen und dazu einen entsprechenden Gesetzentwurf vorzulegen.

Wegen der Einzelheiten wird auf die entsprechenden Drucksachen verwiesen.

### III. Öffentliche Anhörungen von Sachverständigen

1. Zu den Drucksachen 15/1204, 15/1182, 15/1225, 15/430 und 15/590

Zu der Öffentlichen Anhörung, die am 8. September 2003 als 29. Sitzung stattfand, haben die Anhörungsteilnehmer schriftliche Stellungnahmen abgegeben, die in der Ausschussdrucksache 15(9)560 zusammengefasst wurden.

Themenkatalog der Öffentlichen Anhörung:

- Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld und andere Änderungen im SGB III;
- Zeitarbeit;
- Individuelles Arbeitsrecht, Kündigungsschutz, Teilzeitananspruch und Befristungen;
- Kollektives Arbeitsrecht, Tarifautonomie, Betriebsverfassung.

Folgende Verbände und Institute sowie Einzelsachverständige haben an der Anhörung teilgenommen:

#### Tarifvertragsparteien und Institute

- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Bundesanstalt für Arbeit
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

#### Einzelsachverständige

- Prof. Dr. Thomas Dieterich, ehem. Präsident des BAG
- Erich Klemm, KBR-Vorsitzender DaimlerChrysler, Sindelfingen
- Werner Ziemann, Vorsitzender Richter am LAG Hamm
- Prof. Dr. Helberger, TU Berlin
- Prof. Dr. Martin Henssler, Universität Köln
- Prof. Dr. Dres. h. c. Peter Hanau, Universität Köln
- Prof. Dr. Volker Rieble, Universität Mannheim
- Dr. jur. Heinrich Klosterkemper, Rechtsanwalt
- Hartmut Bäumer, Geschäftsführer/Richter am Arbeitsgericht a. D.
- Jürgen Gneiting, Richter am Arbeitsgericht Stuttgart
- Prof. Dr. Herbert Buchner, Universität Augsburg
- Michael Eckert, Rechtsanwalt

Nachstehend werden die wesentlichen Aussagen der Verbände, Institute und Sachverständigen komprimiert dargestellt.

#### Tarifvertragsparteien und Institute

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund** erklärte, der vorliegende Gesetzentwurf beschränke sich darauf, Arbeitnehmer- und Versichertenrechte abzubauen, und zwar in einer Weise, die tiefe Einschnitte in die sozialen Rechte mit sich brächten, ohne dass dadurch positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu erwarten seien. Nach der OECD-Studie von 1991 bestehe kein Zusammenhang zwischen einem starken Kündigungsschutz und der Höhe der Arbeitslosigkeit. Auch das Beschäftigungsniveau werde kaum berührt. Dies lasse sich auch nicht mit den Methoden der empirischen Wirtschaftsforschung eindeutig widerlegen. Die vorgeschlagenen Regelungen würden daher abgelehnt. Es sei im Bereich des Arbeitsrechts vielmehr notwendig, konsequent eine umfassende Politik der Beschäftigungssicherung und der Arbeitszeitumverteilung zu betreiben. Für den Kündigungsschutz bedeute dies, dass die Notwendigkeit des Nachweises von beschäftigungssichernden Maßnahmen im Vorfeld einer Kündigung (wie beispielsweise Arbeitsumverteilung und Qualifizierung) im KSchG verankert werden sollte. Die geplante Kürzung der Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld für Ältere werde für die Betroffenen wie für die Konjunktur zusätzliche Belastungen mit sich bringen. Der Aussteuerungsprozess aus der Arbeitslosenversicherung werde sich stark beschleunigen, insbesondere in den neuen Ländern.

Nach Auffassung der **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** wird mit dem Gesetzentwurf der Regierungsfractionen das Signal gesetzt, dass die negativen Folgeentscheidungen einer überregulierten Arbeitsmarktverfassung und falscher sozialrechtlicher Anreize erkannt und zumindest im Ansatz angegangen werden sollen. Er biete in der vorliegenden Form einen möglichen Ausgangspunkt für dringend notwendige weiterreichende Reformen im Arbeitsrecht und im Recht der Arbeitslosenversicherung. Die Begrenzung des Arbeitslosengeldanspruchs auf 12 bzw. höchstens 18 Monate für Ältere sei ein erster Schritt dahin, die Arbeitslosenversicherung wieder stärker auf ihre eigentliche Aufgabe zu konzentrieren – die kurzfristige Überbrückung zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen. Zielführender und konsequenter wäre es jedoch, die Dauer auf maximal 12 Monate zu begrenzen. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Flexibilisierung des Kündigungsschutzes gehe in die richtige Richtung, reiche aber nicht aus. Um das Einstellungs Hindernis Kündigungsschutz zu beseitigen oder doch zumindest deutlich zu verringern, seien durchgreifendere Reformen erforderlich. Die Vorschläge des Gesetzentwurfs der Fraktion der CDU/CSU zum Individualarbeitsrecht seien zu begrüßen, gingen jedoch teilweise nicht weit genug. Insbesondere die von der Fraktion der CDU/CSU vorgeschlagenen Änderungen im Kündigungsschutzgesetz böten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein erheblich höheres Maß an Rechtssicherheit als der Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Die **Bundesanstalt für Arbeit und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung** betonten, grundsätzlich könnten großzügige Transferleistungen, zu denen auch eine lange Bezugsdauer beitrage, sowohl negative als auch positive Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung, die Höhe und die Struktur der Arbeitslosigkeit haben. Einerseits sei auf der Makroebene zu erwarten, dass die „Großzügigkeit“ die Anpassungsgeschwindigkeit der Arbeitslosenrate an ein neues Gleichgewicht nach externen Schocks negativ beeinflusse. Auf der Mikroebene wurde argumentiert, dass hohe Lohnersatzleistungen und eine lange Bezugsdauer zu fehlenden Anreizen bei der Arbeitssuche und Arbeitsaufnahme führten. Die Folge sei ein höheres Niveau und eine längere Dauer der Arbeitslosigkeit. Andererseits stünden den negativen Wirkungen großzügiger sozialer Absicherung auch positive gegenüber. Empirische Untersuchungen zeigten, dass der Einfluss von Höhe und Dauer von Transferleistungen auf die Arbeitslosigkeit nicht überschätzt werden sollte. Im Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen (Drucksache 15/1204) werde vorgeschlagen, durch eine Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristete Arbeitsverträge bis zu vier Jahren für neu gegründete Unternehmen in den ersten vier Jahren zuzulassen. Sofern eine Entlastung von Existenzgründungen von Auflagen des KSchG für notwendig erachtet werde, erscheine eine entsprechende Ausnahme für Neugründungen im KSchG sinnvoller zu sein.

Für das **Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung** wird die vorgesehene Reduktion der Anspruchsdauer beim Arbeitslosengeld auf allgemein 12 Monate und auf 18 Monate für über 55jährige Arbeitslose mittelfristig zu einer merklichen Reduktion der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland führen, falls die übrigen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes richtig gesetzt würden. Die Verkürzung der Anspruchsdauer werde auch den Zugang in die Arbeitslosig-

keit, insbesondere bei älteren Arbeitslosen, reduzieren und damit der Zweckentfremdung des Arbeitslosengeldes zur Finanzierung des vorgezogenen Vorruhestands entgegen wirken. Die geplante bzw. geforderte Änderung beim Kündigungsschutz, die vorsehe, dass Neueinstellungen in Kleinstunternehmen nicht auf den Schwellenwert von fünf Beschäftigten angerechnet werden sollen, ab dem der Kündigungsschutzgesetz gelte, sei unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten positiv zu bewerten. Da die Änderung bezüglich des Schwellenwerts nur Kleinstunternehmen betreffe, würden die Beschäftigungseffekte dieser Reform relativ gering ausfallen.

#### Einzelverständige

Für **Prof. Dr. Thomas Dieterich** war es nicht dringend erforderlich, die Besonderheiten der „Bündnisse für Arbeit“ gesetzlich zu regeln, es erscheine aber sinnvoll. Der Vorschlag der Fraktion der CDU/CSU zu § 88a BetrVG sei bei entsprechender Auslegung verfassungskonform und trotz erheblicher Ungereimtheiten ein diskussionswürdiger Ansatz. Hingegen träfen alle Vorschläge zu § 4 TVG die grundlegenden Funktionsbedingungen der Tarifautonomie. Sie verletzen Artikel 9 Abs. 3 GG und seien verfassungswidrig. § 4 Abs. 3 TVG begrenze die zwingende Wirkung von Tarifverträgen entsprechend dem begrenzten Schutzbefürnis der Arbeitnehmer. Wo diese mit eigener Vertragsstärke bessere Bedingungen aushandeln könnten als ihre kollektive Interessenvertretung, habe ihr Vertrag Vorrang. Das entspreche dem Schutzkonzept der Tarifautonomie. Diese Grenze wollten die Änderungsvorschläge der Fraktionen der CDU/CSU und FDP verschieben, und zwar zu Lasten der zwingenden Wirkung tariflicher Regelungen.

**Erich Klemm, KBR-Vorsitzender DaimlerChrysler, Sindelfingen**, lehnte eine Verschlechterung des Betriebsverfassungsgesetzes ab, weil die Anforderungen in qualitativer und quantitativer Hinsicht an Betriebsräte in den letzten Jahren so stark gestiegen seien, dass schon die momentanen Rechte nach dem Betriebsverfassungsrecht nicht ausreichten. Das von der Fraktion der FDP geforderte Quorum von 50 % der wahlberechtigten Arbeitnehmer für die Wahl des Betriebsrats verstoße gegen jegliches Demokratieverständnis. Es sei nicht einzusehen, weshalb gerade bei der Betriebsratswahl ein solches Quorum erforderlich sein soll, wenn nicht einmal bei der Bundestagswahl eine solche Schranke bestehe. Die Veränderungen bezüglich der „betrieblichen Bündnisse für Arbeit“ durch eine Änderung des TVG bzw. BetrVG seien ebenfalls abzulehnen, weil sie nicht erforderlich seien. Die Sachverhaltsdarstellungen der Fraktionen in diesen Gesetzentwürfen deckten sich nicht mit dem betrieblichen Alltag. Zum einen sei es aufgrund der jetzt bestehenden Systematik schon möglich, beschäftigungssichernde Regelungen auf betrieblicher Ebene zu gestalten. Zum anderen gingen die Begründungen der genannten Gesetzentwürfe fehl in der Annahme, die Beschäftigten würden einen Mechanismus, „lieber weniger Geld, Hauptsache einen Job“, begrüßen. Der „erpresserischen Überzeugung“ würde damit Tür und Tor geöffnet.

Für **Werner Ziemann, Vorsitzender Richter am LAG Hamm**, stand außer Zweifel, dass die Arbeitsmarktsituation unverzügliches und innovatives politisches Handeln verlange. Klare Regelungen seien für das Funktionieren einer

arbeitsteiligen Wirtschaft und einer komplexen öffentlichen Verwaltung unentbehrlich. Der Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt werde die benannten Ziele einer gesteigerten Transparenz und Rechtssicherheit und der Beschäftigungsförderung nach diesseitiger Einschätzung nicht erreichen. Das Arbeitsrecht bedürfe der Runderneuerung. Hierzu sei der Gesetzgeber verpflichtet. Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit habe immerhin Verfassungsrang. Das Schwanken des Gesetzgebers lasse keine Konzeption aus einem Guss erkennen, führe nicht zu klaren und rechtssicheren Regelungen und bewirke erhebliche Transaktionskosten schon allein deswegen, weil die Akteure des Arbeitsmarktes immer neue arbeitsrechtliche Regeln erfassen müssen. Für eine Agenda 2010, die ihrem Anspruch gerecht werde und nicht nur weitgehend Regelungen des Jahres 1996 einführe, böten sich im Arbeitsrecht mutige Änderungen an, für die ausgearbeitete Vorschläge vorlägen.

**Prof. Dr. Helberger, TU Berlin**, hielt generell in Deutschland die Anreize, von eigener Erwerbstätigkeit zu leben, für zu gering und die Anreize, von Sozialtransfers zu leben, für zu groß. Ferner seien die Möglichkeiten von Arbeitslosen – so sie es wollen –, eine Stelle zu finden (d. h., sich in den Arbeitsmarkt „hineinzudrängeln“) zu ungünstig. Die Verkürzung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld auf grundsätzlich ein Jahr, wie es die Entwürfe aller Fraktionen vorsähen, sei sinnvoll. Die Anreize, Erwerbstätigkeit zu finden und insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden, würden dadurch gestärkt. Die Erfahrung habe gezeigt, dass eine Veränderung der Zumutbarkeitskriterien allein unwirksam wäre, da sie im praktischen Vollzug nicht ausreichend durchsetzbar wäre.

**Prof. Dr. Martin Hensler, Universität Köln**, erklärte, in der Arbeitsrechtswissenschaft bestehe ein breiter Konsens darüber, dass die derzeitige Rechtslage auf dem Gebiet des Kündigungsrechts unbefriedigend sei. Die Reformentwürfe gingen den richtigen Weg, als sie eine unverzichtbare Präzisierung der sozialen Auswahl vorschlugen (s. die übereinstimmenden Entwürfe zur Neufassung des § 1 Abs. 3 und 4 KSchG). Eine weitergehende Einschränkung des Kündigungsschutzes sei jedoch unverzichtbar. Die übereinstimmend vorgeschlagene Änderung der §§ 4, 7 KSchG verdiene uneingeschränkte Unterstützung. Sie beseitige eine Schwäche des geltenden Rechts, die Verwirrung, Rechtsunsicherheit und Ungleichbehandlungen nach sich gezogen habe. Sowohl der Entwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN als auch derjenige der Fraktion der CDU/CSU enthielten Vorschriften zur Förderung von Existenzgründungen. Dieses Regelungsanliegen sei uneingeschränkt zu unterstützen.

**Prof. Dr. Dres. h. c. Peter Hanau, Universität Köln**, stellte zwischen den verschiedenen Gesetzesentwürfen eine weitgehende Einigkeit in der Diagnose fest, dass der Kündigungsschutz und der Befristungsschutz gelockert werden müssten, um die Arbeitslosigkeit, diese große Volksseuche, wirksam zu bekämpfen. Die verschriebenen Therapien gingen in dieselbe Richtung, aber verschieden weit und nicht konsequent genug auf den Heilungsprozess ausgerichtet. Soweit die vorgesehenen Regelungen den Kündigungsschutz bereits bestehender Arbeitsverhältnisse lockerten, z. B. durch Präzisierung der Sozialauswahl, sei das zwar eine wirksame, aber auch eine toxische Medizin. Denn da-

durch würden nicht nur Neueinstellungen, sondern auch die Beendigung bestehender Arbeitsverhältnisse erleichtert. Direkt auf Neueinstellungen zielten die Regelungen über befristete Arbeitsverhältnisse in § 23 Abs. 1 KSchG und § 14 Abs. 2a TzBfG des Gesetzentwurfs der Koalitionsfraktionen. Es fehle aber jede Regelung, die unmittelbar auf unbefristete Neueinstellungen gerichtet sei.

**Prof. Dr. Volker Rieble, Universität Mannheim**, führte aus, wer die Leiharbeit als Beschäftigungsmotor wolle, müsse die Restriktionen lockern und nicht die Regulierungsschraube anziehen. Gerade das Scheitern der PSA zeige, dass der Staat keinen Markt simulieren könne. Die Abfindungslösung des Regierungsentwurfs sei halbherzig. Das gewollte Ergebnis Arbeitgeber und Arbeitnehmer könnten sich auf einen Verzicht auf das Kündigungsschutzverfahren einigen, also einen Vertrag schließen, komme im geplanten § 1a KSchG nicht zum Ausdruck. Die Vorschrift lasse vielmehr auf einen gesetzlichen Abfindungsanspruch schließen, der von einem „Hinweis“ des Arbeitgebers abhängige. Zur Rechtssicherheit gehöre, dass die Sozialauswahl vorhersehbar werde. Der Regierungsentwurf und der Oppositionsentwurf wollten parallel die Kontrolle der Sozialauswahl mildern – indem einer tariflichen oder betrieblichen Sozialauswahlrichtlinie („Punkteschema“) insofern Richtigkeitsgewähr zukomme, als eine auf ihr beruhende Sozialauswahl nunmehr auf grobe Fehlerhaftigkeit geprüft werde. Das sei richtig – aber zu wenig.

**Rechtsanwalt Dr. jur. Heinrich Klosterkemper** vertrat die Auffassung, in Deutschland würden nicht nur „atmende Fabriken“, sondern ein „atmender Arbeitsmarkt“ gebraucht. Bedingungslos anzulegender Maßstab für alle vorgelegten Initiativen sollte sein: Nur die gesetzliche Neuregelung verdiene Unterstützung, die den handelnden Akteuren auf dem Arbeitsmarkt transparente und rechtssichere Bedingungen schaffe. Die geplante Verkürzung des Arbeitslosengeldbezugs für Ältere im Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen sei im Grundsatz richtig. Dies geschehe jedoch nicht so konsequent, wie es wünschenswert wäre. Die jetzige Fassung des Kündigungsschutzgesetzes und erst recht die seit Jahren die Rechtssicherheit reduzierende Rechtsprechung erwiesen sich als wesentliches Einstellungshindernis. Die Vorschläge des Gesetzentwurfs der Koalitionsfraktionen gingen dabei zwar in die richtige Richtung, aber definitiv nicht weit genug.

**Hartmut Bäumer, Geschäftsführer/Richter am Arbeitsgericht a. D.**, wies darauf hin, dass der Gesetzentwurf der Regierungsfaktionen und der der Fraktion der CDU/CSU sich hinsichtlich der Kürzung der Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld nicht wesentlich unterschieden. Beide Entwürfe gingen davon aus, dass die bisherige Höchstdauer von 32 Monaten auf höchstens 18 Monate begrenzt werden müsse. Der Entwurf der Regierungsfaktionen sehe eine Regelleistungsdauer von 12 Monaten nach zwei Jahren Versicherungspflichtverhältnissen und eine Erhöhung auf 15 bzw. 18 Monate nach 30 bzw. 36 Monaten Versicherungspflichtverhältnis und gleichzeitiger Vollendung des 55. Lebensjahres vor. Die vorgesehene Kürzung der Dauer des Leistungsbezugs entspreche den Vorstellungen fast aller wissenschaftlichen Institute und denen des Sachverständigenrates. Die Vorschläge seien zu begrüßen, weil sie direkt zur Senkung von Sozialausgaben führten und negative Leis-

tungsanreize durch zu lange Gewährung von Arbeitslosengeld aufheben. Das von allen Fraktionen benannte Ziel der Senkung der Lohnnebenkosten könne nur durch Einschränkungen auf der Ausgabenseite erreicht werden. Die Kürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes sei ein Schritt in diese Richtung.

**Jürgen Gneiting, Richter am Arbeitsgericht Stuttgart**, schlug vor, bei der Begrenzung der Kriterien der Sozialauswahl in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG als viertes Kriterium die Schwerbehinderung aufzunehmen. Die von der Regierungskoalition vorgeschlagene Regelung des § 1a KSchG erleichtere Abfindungsregelungen bei betriebsbedingten Kündigungen und führe zur Vermeidung von Kündigungsschutzprozessen, gehe aber nicht weit genug. Erforderlich wäre ein echtes Wahlrecht, nach dem sich der Arbeitnehmer nach Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung zwischen der Klage auf Weiterbeschäftigung und einer gesetzlich definierten Abfindung entscheiden könnten. Die von der Fraktion der CDU/CSU vorgeschlagene Option der Vereinbarung eines Verzichts des Arbeitnehmers auf die Geltendmachung des Kündigungsschutzes ermögliche dem Arbeitgeber bei Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Vertragsgestaltung durchzusetzen, die seinem alleinigen Vorteil diene. Die beabsichtigte Einführung einer allgemeinen Klagefrist sei zu begrüßen. Die Berufung auf die Form-Unwirksamkeit einer Kündigung sollte jedoch hiervon ausgenommen werden, da sonst die positive, befriedende Wirkung des Schriftformerfordernisses für Kündigungen verloren ginge und eine Vielzahl überflüssiger Prozesse provoziert würde.

Für **Prof. Dr. Herbert Buchner, Universität Augsburg**, verfolgten alle fünf Vorlagen das Bestreben, durch Korrektur der geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen Hindernisse für Neueinstellungen aufzuheben. Hintergrund dafür sei die nunmehr in allen Bundestagsfraktionen gewonnene Erkenntnis, dass die in den zurückliegenden Jahrzehnten zunehmend verdichteten arbeitsrechtlichen Regelungen – nicht zuletzt durch ihre richterrechtliche Fortentwicklung – beschäftigungshemmend wirkten. Es sei zu begrüßen, dass sich nunmehr alle Fraktionen in dieser Frage im Grundsatz einig seien. Die Kürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes sei bei gleichzeitiger Stärkung des Versicherungsprinzips in der Arbeitslosenversicherung und entsprechender Beitragssenkung (unter Umständen auch: zur Vermeidung anderweitig notwendiger Beitragserhöhungen) zu befürworten. Die Zeitarbeit sei von den noch bestehenden rechtlichen Restriktionen freizustellen, vor allem von dem Gebot der Lohngleichheit. Im Kündigungsschutzrecht sei die von allen Fraktionen vorgesehene Erleichterung bei der sozialen Auswahl umzusetzen.

**Michael Eckert, Rechtsanwalt**, begrüßte das Anliegen, im Arbeitsrecht mehr Rechtssicherheit zu schaffen, klarere Regelungen einzuführen und das Kündigungsrecht sowie das Befristungsrecht zu entschlacken. Der im Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN enthaltene Ansatz sei richtig, greife aber teilweise zu kurz und sei nicht ausreichend auf die Praxis zugeschnitten, so dass erhebliche Unsicherheiten verblieben. Diese Unsicherheiten würden dazu führen, dass mit der jetzt vorgesehenen Regelung gerade im Kündigungsbereich kaum ein beschäftigungspolitischer Effekt zu erreichen sein werde. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit erhalten,

ohne Begründung im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens einen Auflösungsantrag zu stellen. Das Gericht beende dann, wenn der Arbeitgeber keine wirksamen Kündigungsgründe habe, das Arbeitsverhältnis durch Gerichtsentscheid und setze eine dem Sachverhalt angemessene Abfindung fest. Die im Entwurf der Regierungskoalition vorgesehene Abfindungsregelung entspreche der bisherigen Handhabung und bringe keine Vorteile, weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer noch für die Beschäftigungssituation.

2. Zu dem Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen auf Ausschussdrucksache 15(9)610

Zu der Öffentlichen Anhörung, die am 22. September 2003 als 31. Sitzung stattfand, haben die Anhörungsteilnehmer schriftliche Stellungnahmen abgegeben, die in der Ausschussdrucksache 15(9)622 zusammengefasst wurden.

Thema der Anhörung:

Die Neuregelung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst infolge des EuGH-Urteils zum Bereitschaftsdienst.

Folgende Verbände haben an der Anhörung teilgenommen:

- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
- Marburger Bund
- Deutsche Krankenhausgesellschaft
- Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen
- Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege
- Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände e. V.
- Bundesärztekammer (vertreten durch Marburger Bund).

Nachstehend werden die wesentlichen Aussagen der Verbände komprimiert dargestellt.

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund** erklärte, nach der Rechtsprechung des EuGH vom 9. September 2003 sei Bereitschaftsdienst Arbeitszeit im Sinne der europäischen Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG vom 23. November 1993, die durch das deutsche Arbeitszeitgesetz umzusetzen sei. Arbeitszeiten einschließlich Bereitschaftszeiten dürften deshalb die Höchstgrenzen der Richtlinie und des Gesetzes nicht überschreiten. Darüber hinaus seien Zeiten des Bereitschaftsdienstes keine Ruhezeiten. Maßgeblich für diese richterliche Auslegung seien neben dem Wortlaut auch Sinn und Zweck der Richtlinie, nämlich einen wirksamen Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten. Die von den Koalitionsfraktionen eingebrachten Änderungen des Arbeitszeitgesetzes genügten diesen zwingenden europäischen Vorgaben nur teilweise. Die Europarechtswidrigkeit des Arbeitszeitgesetzes würde nicht insgesamt beseitigt, da außer dem Bereitschaftsdienst keine weiteren Bereiche geregelt werden sollen. Damit seien weitere Gerichtsprozesse zu erwarten, die die Bundesrepublik Deutschland vor dem Europäischen Gerichtshof mit Sicherheit verlieren würde.



Für die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** ist es von elementarer Bedeutung, die im Zuge der aktuellen und noch zu erwartenden EuGH-Entscheidungen notwendig gewordenen Änderungen des ArbZG für die Wirtschaft so schonend wie möglich zu gestalten. Um die Unternehmen durch kurzfristig anfallende Mehrkosten nicht in ihrer Existenz zu bedrohen und ausreichend Zeit zum Abschluss neuer Tarifverträge auf der Basis des neuen Rechts zu gewährleisten, müssten in jedem Fall angemessene Übergangsvorschriften von mindestens zwei Jahren vorgesehen werden. Zudem dürfe die bestehende Übergangsvorschrift des § 25 ArbZG keinesfalls sofort aufgehoben werden. Eine Mindestauslauffrist von zwei Jahren sei unverzichtbar. Neben einer Definition der verschiedenen Arbeitsformen im Gesetz oder der Gesetzesbegründung müsse klargestellt werden, dass die Rufbereitschaft, anders als Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft, auch zukünftig nicht als Arbeitszeit bewertet werde.

Die **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di** kritisierte, der Entwurf habe letztlich das Ziel, möglichst alles beim Alten zu belassen und allein die Tarifvertragsparteien für die Einhaltung der absoluten Grenzen des Arbeitsschutzes verantwortlich zu machen. Wie schon im SIMAP-Urteil habe der EuGH am 9. September 2003 erneut festgestellt, dass Bereitschaftsdienst (und damit erst recht Arbeitsbereitschaft) Arbeitszeit sei. Der Gesetzentwurf gehe aber grundsätzlich bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst von besonderen ‚Dienstformen‘ aus, die gegenüber der Vollarbeit eine geringere gesundheitliche Belastung mit sich bringen würden. Das widerspreche dem Grundgedanken der Rechtsprechung seit 3. Oktober 2000 zur Anerkennung als Arbeitszeit. Verpackt in das ‚abgestufte‘ Modell einer Arbeitszeitflexibilisierung sehe der Gesetzentwurf zum ersten Mal die Möglichkeit vor, für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst die 48-Stunden-Grenze abzuschaffen und über die werktäglich zulässige Grenze hinaus eine unbegrenzte Arbeitszeit zuzulassen (§ 7 Abs. 2a).

Der **Marburger Bund** und die **Bundesärztekammer** betonten, durch die Definition des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit solle der Arbeitsschutz der Beschäftigten verbessert werden. Arbeitsschutz bedeute eine präventive Maßnahme, um die Gesundheit des Beschäftigten nicht zu beeinträchtigen und um eventuelle Fehler mit Nachteilen für dritte Personen (Patienten) zu vermeiden. Der vorliegende Änderungsantrag erfülle diese Zielsetzung nicht. Aufgabe des Gesetzgebers müsse es sein, Rahmenbedingungen festzulegen, die garantierten, dass bei der Festsetzung der täglichen Arbeitszeit die von Europa vorgegebenen strengen Arbeitsschutzregelungen berücksichtigt werden. Um eine generelle Verbesserung des Arbeitsschutzes für die Beschäftigten zu erreichen, werde der Gesetzgeber aufgefordert, in der ersten Stufe des Modells eine eindeutige tatsächliche tägliche Höchstarbeitszeit festzulegen, die von den Tarifvertragsparteien nicht überschritten werden kann.

Die **Deutsche Krankenhausgesellschaft** lehnte den vorliegenden Änderungsantrag als bei weitem nicht ausreichend ab. Mit der jetzt vorgelegten Fassung einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes werde ohne jede Not die Chance vertan, flexible Arbeitszeitregelungen aus der EG-Richtlinie 93/104 in das deutsche Recht zu übernehmen. Darüber hinaus enthalte der Änderungsantrag sogar Verschärfungen gegenüber

dem Status quo, deren Begründung nicht nachvollziehbar sei. Die EG-Richtlinie 93/104 eröffne weitere Abweichungsmöglichkeiten, von der der deutsche Gesetzgeber dringend Gebrauch machen müsse. Es bestünden Abweichungsmöglichkeiten bei der Ruhezeit, der Ruhepause, der wöchentlichen Ruhezeit, der Nachtarbeit und den Bezugszeiträumen. Insbesondere sei eine Verkürzung der Ruhezeit und eine Regelung, die bei einer Aufteilung der Ruhepausen kürzere Zeitabschnitte für bestimmte Bereiche vorsieht, herbeizuführen.

Die **Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen** begrüßte die für das ArbZG vorgesehenen Änderungen, da damit die rechtliche Grundlage in Deutschland, auch zu Gunsten der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Krankenhäusern, den europäischen Anforderungen angepasst werde. Die Flexibilisierung der Möglichkeiten für die Tarifvertragsparteien schaffe Freiraum für die Krankenhäuser, EuGH-konforme Arbeitszeitmodelle umzusetzen. Hinsichtlich der Forderung nach mehr Flexibilität sei es angezeigt, im Arbeitszeitgesetz nicht von einer täglichen, sondern einer wöchentlichen Arbeitszeit auszugehen.

Für die **Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege** sind zurzeit aufgrund des Klageverfahrens mehr die Berufsgruppen im Fokus der Betrachtungen, die Bereitschaftsdienste als Ärzte in Krankenhäusern – öffentlich-rechtlichen oder frei-gemeinnützigen – leisteten. Das dürfe jedoch nicht den Blick darauf verstellen, dass im Feld der Wohlfahrtspflege solche Dienste in erheblicher Zahl geleistet werden müssten. Mit der Umsetzung des Urteils des EuGH in deutsches Recht würden sich diese Arbeitssektoren deutlich verändern müssen. Das könne aufgrund der in der Pflege und der Eingliederungshilfe vorherrschenden bekannten Personalengpässe nicht kostenneutral geschehen, sondern führe zu deutlichen, zurzeit noch nicht zu quantifizierenden Personalmehrbedarfen.

Die **Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände e. V.** begrüßte, dass nunmehr unverzüglich Rechtssicherheit geschaffen werden soll und unterbreitete verschiedene Änderungsvorschläge. So sollte § 3 ArbZG dahin gehend geändert werden, dass die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten darf. Leider würden die Gestaltungsmöglichkeiten in Artikel 17 Abs. 2 der Richtlinie nicht berücksichtigt. Dort sei die Möglichkeit gegeben, Ausnahmen von den Regelungen in der Richtlinie zur täglichen Ruhezeit, zu den Ruhepausen, zur wöchentlichen Arbeitszeit, zur Dauer der Nachtarbeit und zu den Bezugszeiträumen (z. B. für Beschäftigte in den Krankenhäusern und für Hausmeister) zuzulassen. Es sollten alle nach der EU-Richtlinie gebotenen Möglichkeiten genutzt werden, um die Belastungen, die aus der EuGH-Entscheidung vom 9. September 2003 resultierten, weitgehend abzumildern.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die von den Verbänden abgegebenen Stellungnahmen auf Ausschussdrucksache 15(9)622 und das Wortprotokoll der Öffentlichen Anhörung verwiesen.

#### IV. Ausschussberatungen

Einig war sich der Ausschuss über die Notwendigkeit, zur Senkung der hohen Arbeitslosigkeit Reformen am Arbeitsmarkt vorzunehmen. Die Auseinandersetzungen im Aus-

schluss drehten sich dabei um die Frage, wie weit diese Reformen reichen sollten.

Die Mitglieder der **Fraktion der SPD** erläuterten, die vorgesehenen Gesetzesänderungen sollen zum Abbau von Beschäftigungshemmnissen besonders in kleineren Unternehmen dienen und deutliche Wachstumsimpulse für mehr Beschäftigung geben, ohne jedoch den Schutz der beschäftigten Arbeitnehmer in der Substanz einzuschränken. Die Transparenz und die Rechtssicherheit im Kündigungsschutzrecht solle verbessert werden, ohne den Kündigungsschutz auszuhöhlen. Gerade in Kleinbetrieben bestehe ein hohes Beschäftigungspotenzial, das durch die Entschärfung der „Schwellenproblematik“ im Kündigungsschutzgesetz wirksam erschlossen werden könne. Deshalb sollten bis zu fünf neu eingestellte Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag auf den Schwellenwert nicht angerechnet werden. Die kündigungrechtlichen Regelungen bei betriebsbedingten Kündigungen sollten durch einen gesetzlichen Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers ergänzt werden. Die Praxis der Förderung der Frühverrentung könne nicht länger fortgesetzt werden. Es sei daher erforderlich, die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für ältere Arbeitnehmer von derzeit bis zu 32 Monaten auf 12 bzw. 18 Monate zurückzuführen. Im Sinne des auch verfassungsrechtlich gebotenen Vertrauensschutzes trete diese Regelung erst nach einer Übergangsfrist von 25 Monaten in Kraft. Der Gesetzentwurf verbinde die notwendige Flexibilität mit Rechtssicherheit. Die Vorschläge der Opposition zu den betrieblichen Bündnissen für Arbeit gingen in die falsche Richtung, weil die geltenden rechtlichen Regelungen für solche Bündnisse bereits vorhanden seien. Dem Flächentarifvertrag dürfe nicht der Boden entzogen werden und die Gewichte nicht weiter zu Lasten der Gewerkschaften verschoben werden. Die Änderungen des Seemannsgesetzes seien richtig und notwendig und würden von den Beteiligten getragen. Ebenso sei es unumgänglich, die neueste Rechtsprechung des EuGH umzusetzen und dazu den Rahmen des deutschen Arbeitszeitrechts für die besonderen Dienstformen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst neu zu ordnen.

Die Mitglieder der **Fraktion der CDU/CSU** betonten die Notwendigkeit, die Einstellung von Arbeitnehmern in Deutschland zu erleichtern. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf ihrer Fraktion sollen daher Überreglementierungen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsrechts beseitigt und Einsparungen in der Arbeitslosenversicherung ermöglicht werden. So sollten beschäftigungsorientierte Abweichungen von Tarifverträgen unter Beachtung der Tarifautonomie zugelassen und betriebliche Bündnisse für Arbeit und beschäftigungssichernde Betriebsvereinbarungen gesetzlich abgesichert werden. Ein Tarifmonopol dürfe es in dieser Frage auch unter Berücksichtigung der negativen Koalitionsfreiheit nicht geben. Im Tarifvertragsgesetz solle die Möglichkeit für die Unternehmen geschaffen werden, Arbeitslose während der Probezeit unter Tarif zu beschäftigen. Die gerade für mittelständische Betriebe kostentreibenden Teile des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes sollen zurückgenommen werden. Die Größe der Betriebsräte, wie sie vor 1998 rechtlich vorgeschrieben worden sei, habe sich bewährt und sollte wieder eingeführt werden. Das Kündigungsschutzgesetz sollte nicht für Neueinstellungen bei Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmern gelten. Zu weitgehende Regelungen im Gesetz über Teilzeit und

befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000 sollten auf das notwendige und sinnvolle Maß beschränkt werden. Im Hinblick auf die Umsetzung des Urteils des EuGH verfolge die Union mit ihrem Änderungsantrag auf Ausschussdrucksache 15(9)642 eine andere Konzeption als die Koalitionsfraktionen. So werde entsprechend den Notwendigkeiten der Praxis nicht mehr an die tägliche, sondern die wöchentliche Arbeitszeit angeknüpft.

Die Mitglieder der **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** widersprachen der Auffassung der Opposition, das Tempo der Veränderungen sei zu langsam: Bei allen Gesetzesänderungen müsse die soziale Balance gewahrt werden und den Menschen sowie den Firmen Zeit zur Einstellung auf die neuen Vorschriften gewährt werden. Die seit Einführung durch die alte Koalition laufende Frühverrentungspraxis müsse durch eine Kultur der Altersarbeit ersetzt werden. Dazu müsse die Einstellungspraxis der Betriebe so verändert werden, dass diese auch ältere Arbeitnehmer einstellten. Dazu würden die entsprechenden Anreize geschaffen. Im Hinblick auf Frauen sei eine höhere Erwerbsquote nötig. Bündnisse für Arbeit seien absolut nötig, dürften sich aber nicht von den Tarifvertragsparteien lösen.

Die Mitglieder der **Fraktion der FDP** hielten es für notwendig, die betrieblichen Bündnisse für Arbeit gesetzlich abzusichern. Dazu sollte die kollektivrechtliche Sperrwirkung im Tarifvertragsgesetz beseitigt werden. Mit der Entmündigung der Arbeitnehmer in den Betrieben, die sich betriebliche Vereinbarungen erst von den Tarifparteien „absegnen“ lassen müssten, müsse Schluss sein. Die von den Koalitionsfraktionen vorgeschlagenen Änderungen im Kündigungsschutz reichten nicht aus. Mit ihrem Antrag auf Bundestagsdrucksache 15/430 wolle die Fraktion der FDP daher eine Reform des Kündigungsschutzgesetzes zur Schaffung von mehr Arbeitsplätzen anstoßen. Der Antrag auf Bundestagsdrucksache 15/590 enthalte ein umfassendes Konzept für einen funktionsfähigen Arbeitsmarkt. Die von den Koalitionsfraktionen eingebrachten Änderungsanträge verbesserten den Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen kaum. Neue Arbeitsplätze schaffe der Gesetzentwurf nicht.

Während der Beratungen wurden von Abgeordneten Fragen gestellt, die die Bundesregierung wie folgt beantwortete:

*Kann der in einem Interessenausgleich namentlich bezeichnete Arbeitnehmer die Sozialauswahl mit Aussicht auf Erfolg anfechten, obwohl sie gerichtlich nur am Maßstab der groben Fehlerhaftigkeit überprüfbar ist?*

Der Arbeitnehmer kann die Namensliste mit Aussicht auf Erfolg vor Gericht anfechten. Er muss darlegen und ggf. beweisen, dass bei der Gewichtung der sozialen Gesichtspunkte einzelne der vier Sozialdaten nicht oder nur unzureichend berücksichtigt wurden. Um dies prüfen zu können, hat der Arbeitgeber auch bei der Aufstellung einer Namensliste dem Arbeitnehmer auf Verlangen die Gründe für die getroffene Sozialauswahl anzugeben. Dieser Auskunftsanspruch ergibt sich aus § 1 Abs. 3 Satz 1 letzter Halbsatz des Kündigungsschutzgesetzes, der hier entsprechend gilt.

*Kann der Arbeitgeber die Sozialauswahl durch die Herausnahme von Leistungsträgern manipulieren?*

Nein. Das Kriterium „berechtigter betrieblicher Interessen“ gewährleistet, dass der Arbeitgeber die Sozialauswahl nicht willkürlich, etwa mit dem Ziel „olympiareifer Belegschaft-

ten“, umgehen kann. Notwendig sind vielmehr nachvollziehbare Gründe, die aus der Sicht eines verständigen Arbeitgebers einen nicht unerheblichen Vorteil für die Leistungsfähigkeit des Betriebes bringen. Außerdem muss nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Arbeitgeber das Interesse des sozial schwächeren Arbeitnehmers am Erhalt seines Arbeitsplatzes gegen das betriebliche Interesse an der Herausnahme des Leistungsträgers aus der Sozialauswahl abwägen. Die Abwägung stellt sicher, dass das gesetzlich vorgesehene Verhältnis von Regel und Ausnahme nicht praktisch in sein Gegenteil verkehrt werden kann.

*Ist es erforderlich, durch eine ergänzende gesetzliche Regelung klarzustellen, dass die Inanspruchnahme einer Abfindung nach § 1 a KSchG keine Sperrzeit auslöst?*

Eine gesetzliche Klarstellung ist nicht erforderlich. Eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe tritt nur ein, wenn der Arbeitslose die Arbeitslosigkeit aktiv verursacht hat. Die bloße Hinnahme einer betriebsbedingten Kündigung, wie z. B. nach § 1a KSchG, reicht nicht aus. Eine Sperrzeit tritt nach der neueren Rechtsprechung des Bundessozialgerichts selbst dann nicht ein, wenn der Arbeitnehmer sich gegen eine offensichtlich rechtswidrige Kündigung nicht wehrt.

## B. Besonderer Teil

Zur Begründung der einzelnen Vorschriften wird – soweit sie im Verlauf der Ausschussberatungen nicht geändert oder ergänzt wurden – auf den Gesetzentwurf verwiesen. Hinsichtlich der vom Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit geänderten oder neu eingefügten Vorschriften ist Folgendes zu bemerken:

### Zu Artikel 1 Nr. 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa

Der bisherige soziale Schutz bei Schwerbehinderung soll erhalten bleiben. Deshalb ist bei der sozialen Auswahl im Falle einer betriebsbedingten Kündigung die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers als weiteres Kriterium zu berücksichtigen.

### Zu Artikel 1 Nr. 3 Buchstabe a

Die Änderung bezweckt, dass die dreiwöchige Klagefrist erst dann beginnt, wenn dem Arbeitnehmer die Kündigung in schriftlicher Form zugegangen ist. Damit wird dem Schriftformerfordernis der Kündigung nach § 623 BGB Rechnung getragen. Zugleich wird vermieden, dass ein Arbeitnehmer, dem vom Arbeitgeber nur mündlich oder in Textform gekündigt worden ist, Kündigungsschutzklage erheben muss, um zu verhindern, dass eine solche mangels Schriftform unwirksame Kündigung aufgrund der Fiktionswirkung des § 7 Kündigungsschutzgesetz dennoch Rechtswirksamkeit erlangt.

### Zu Artikel 1 Nr. 3a – neu –

Bei der Ergänzung des Satzes 1 handelt es sich um eine Folgeänderung der Änderung des Artikels 1 Nr. 3 Buchstabe a (Beginn der Klagefrist mit Zugang der schriftlichen Kündigung).

Die Regelung des neuen Satzes 2 knüpft an den Sonderkündigungsschutz des § 9 Abs. 1 Mutterschutzgesetz an. Danach ist die Kündigung des Arbeitgebers gegenüber einer

Frau auch dann unzulässig, wenn die Frau die zweiwöchige Frist für die Mitteilung der Schwangerschaft gegenüber dem Arbeitgeber nicht einhält, die Fristversäumnis aber darauf beruht, dass ihr ihre Schwangerschaft unverschuldet nicht bekannt war und sie die Mitteilung unverzüglich nachholt. Die Einbeziehung dieses Sachverhalts in die Vorschriften über die nachträgliche Klagezulassung ist erforderlich, weil die dreiwöchige Klagefrist künftig auch für die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Kündigung wegen Verstoßes gegen das Kündigungsverbot nach § 9 Abs. 1 Mutterschutzgesetz Anwendung findet und die geltende Fassung des § 5 Abs. 1 den Fall der fehlenden Kenntnis eines Unwirksamkeitsgrundes der Kündigung nicht erfasst. Deshalb bestimmt der neue Satz 2, dass die nachträgliche Zulassung einer verspäteten Klage auch dann zu erfolgen hat, wenn eine Frau ohne ihr Verschulden von ihrer Schwangerschaft erst nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist Kenntnis erlangt.

### Zu Artikel 1 Nr. 4

Folgeänderung der Änderung des Artikels 1 Nr. 3 Buchstabe a (Beginn der Klagefrist mit Zugang der schriftlichen Kündigung).

### Zu Artikel 1 Nr. 6

Die Änderung der Überschrift in Nummer 1 ergibt sich aus dem geänderten Inhalt der Vorschrift.

Die Regelung in Nummer 2 ist eine Folgeänderung der Regelung in Artikel 1 Nr. 3 über die Vereinheitlichung der Klagefristen. An der Vorschrift des geltenden § 13 Abs. 3, der bei aus sonstigen Gründen unwirksamen Kündigungen, z. B. wegen Verstoßes gegen das Kündigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz, die Anwendung der Vorschriften des Ersten Abschnitts des Gesetzes ausschließt, wird im Grundsatz festgehalten. Eine Ausnahme wird nur hinsichtlich der Vereinheitlichung der Klagefrist zugelassen. Ansonsten soll es dabei bleiben, dass für die aus sonstigen Gründen unwirksamen Kündigungen die Vorschriften der §§ 1 bis 14 nicht gelten. Das betrifft insbesondere die Bestimmungen über die sechsmonatige Wartezeit nach § 1 Abs. 1 und über die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach den §§ 9 und 10.

### Zu Artikel 1 Nr. 7

Im Interesse der Rechtssicherheit wird die Zahl der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag, die ohne Anrechnung auf den Schwellenwert von fünf Arbeitnehmern zusätzlich eingestellt werden, auf fünf begrenzt. Dabei werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer anteilig berücksichtigt.

Es wird sprachlich eindeutig zum Ausdruck gebracht, dass neu eingestellte Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsverhältnis nicht angerechnet werden.

Es wird klargestellt, dass Arbeitsverträge, die aufgrund einer einzelvertraglichen oder kollektivvertraglichen Vereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters des Arbeitnehmers ohne Kündigung enden, nicht als befristete Arbeitsverträge im Sinne dieser Vorschrift gelten. Diese Arbeitsverträge sind zwar der Form nach befristet, sie sind jedoch ihrem Wesen

nach und entsprechend der Zielrichtung der Regelung wie unbefristete Arbeitsverträge zu behandeln.

#### Zu Artikel 3 Nr. 3

Die Änderung des § 147a SGB III beinhaltet eine Verschärfung der Erstattungspflicht der Arbeitgeber bei Entlassung langjährig beschäftigter älterer Arbeitnehmer durch

1. die Absenkung des für die Erstattungspflicht maßgeblichen Alters um ein Jahr,
2. die Verlängerung des Erstattungszeitraums von 24 auf 32 Monate und
3. die Verkürzung der erforderlichen Vorbeschäftigungszeit.

Die Verschärfung der Erstattungspflicht trägt dem Anliegen Rechnung, Frühverrentungen effektiver als bisher zu vermeiden. Die Erstattungspflicht tritt bereits dann ein, wenn die Entlassung nach Vollendung des 55. Lebensjahres erfolgt; die Grenze lag bisher beim 56. Lebensjahr. In diesen Fällen ist das Arbeitslosengeld bereits nach der Vollendung des 57. Lebensjahres statt bisher nach der Vollendung des 58. Lebensjahres zu erstatten. Ferner kann die Erstattung für die gesamte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes von bis zu 32 Monaten und nicht mehr nur für höchstens 24 Monate erfolgen. Die Vereinheitlichung der Vorbeschäftigungszeit dient ebenfalls der Verschärfung der Regelung. Insgesamt können durch die Neuregelung der Erstattungspflicht Vorzugseffekte infolge der Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes vermieden werden. Die Verschärfung vermeidet den Anreiz, ältere Arbeitnehmer vor dem Wirksamwerden der Verkürzung zu entlassen, um noch den Vorteil einer längeren Bezugsdauer in Anspruch nehmen zu können.

#### Zu Artikel 3 Nr. 4

Gemäß der ebenfalls zu ändernden Übergangsregelung in § 434j

1. findet die geänderte Erstattungspflicht keine Anwendung, wenn Arbeitslosengeld bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes bezogen wurde oder der Arbeitgeber bis zum Stichtag das Erforderliche zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses getan hat; in diesem Fall ist § 147a SGB III in der vor dem Inkrafttreten des Gesetzes geltenden Fassung weiterhin anzuwenden,
2. gilt die geänderte Erstattungspflicht, solange sich nach dem Inkrafttreten des Gesetzes die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes nach § 127 Abs. 1 in der vor dem Inkrafttreten des Gesetzes geltenden Fassung richtet (höchstens 32 Monate), und
3. tritt die Erstattungspflicht nicht ein, wenn sich die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes nach § 127 Abs. 1 in der nach dem Inkrafttreten des Gesetzes geltenden Fassung richtet (höchstens 18 Monate).

Die geänderte Erstattungspflicht findet keine Anwendung, wenn der Anspruch auf Arbeitslosengeld bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes entstanden ist oder der Arbeitgeber bis zum Stichtag das Erforderliche zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses getan hat. Dies entspricht dem grundsätzlich verankerten Rückwirkungsverbot. In diesen Fäl-

len darf der Arbeitgeber darauf vertrauen, nicht oder höchstens für 24 Monate erstattungspflichtig zu sein, weil der die Erstattungspflicht auslösende Grund bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes vorgelegen hat.

Zu erstatten ist das Arbeitslosengeld grundsätzlich in allen Fällen, in denen sich die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes nicht nach § 127 Abs. 2 in der Neufassung richtet. Die verschärfte Erstattungsregelung ist daher in allen Fällen anzuwenden, in denen der Anspruch auf Arbeitslosengeld innerhalb von 25 Monaten nach dem Inkrafttreten des Gesetzes entsteht.

Auch über diesen Zeitraum hinaus tritt die Erstattungspflicht dann ein, wenn sich die Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs gemäß § 434j Abs. 2 verlängert. Durch die Regelung wird vermieden, dass Arbeitgeber einer Erstattungspflicht dadurch entgehen, dass sie Arbeitnehmer kurzfristig entlassen, um eine lange Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes zu sichern und gleichzeitig der Erstattungspflicht zu entgehen.

Wenn die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf höchstens 18 Monate verkürzt ist, kann auf die Erstattungspflicht verzichtet werden. Durch die Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes entfallen die arbeitsförderungsrechtlichen Anreize zur Frühverrentung zu Lasten der Arbeitslosenversicherung. Damit entfällt auch die ursprünglich der Erstattungspflicht zu Grunde liegende Begründung.

#### Zu Artikel 4a (Änderung des Seemannsgesetzes)

Mit dem Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze vom 23. März 2002 wurden für die deutsche Seeschifffahrt und die Seefischerei Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten festgeschrieben. Damit hat der deutsche Gesetzgeber die entsprechende Vorschrift der Richtlinie 1999/63/EG des Rates vom 21. Juni 1999 zu der vom Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (European Community Shipowners' Association ECSA) und dem Verband der Verkehrsgewerkschaften in der Europäischen Union (Federation of Transport Workers' Unions in the European Union FST) getroffenen Vereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten (ABl. EG Nr. L 167 S. 33) sowie der Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 zur Änderung der Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich der Sektoren und Tätigkeitsbereiche, die von jener Richtlinie ausgeschlossen sind (ABl. EG Nr. L 195 S. 41), in nationales Recht umgesetzt.

Nach den Richtlinien sind die EU-Mitgliedstaaten verpflichtet, für Seeleute und Seefischer Höchstarbeitszeiten oder Mindestruhezeiten vorzuschreiben. Bei Festlegung auf die in den Richtlinien vorgesehenen Mindestruhezeiten sind längere Höchstarbeitszeiten möglich als bei einer Festlegung auf die in den Richtlinien vorgesehenen Höchstarbeitszeiten. Zahlreiche Mitgliedstaaten haben sich bei der Umsetzung der Richtlinien für die Festlegung von Mindestruhezeiten entschieden und ermöglichen damit längere Wochenarbeitszeiten als nach deutschem Recht. Diese Entwicklung in den EU-Mitgliedstaaten nach Verabschiedung der Änderungen des Seemannsgesetzes im Jahr 2002 hat zu einer Benachteiligung der deutschen Seeschifffahrt geführt.

Die Tarifvertragsparteien erhalten nun die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen flexiblere Vereinbarungen zur Arbeitszeit zu treffen, die wie in den anderen EU-Mitgliedstaaten durch die gesetzlichen Mindestruhezeiten begrenzt werden. Die Regelung entspricht den Interessen der Sozialpartner und erfolgt auf ihren gemeinsamen Wunsch.

Mit der Neuregelung wird auch dem Anliegen der Entschließung des Bundesrates vom 1. März 2002 (Bundestratsdrucksache 71/02 (Beschluss)) entsprochen, tarifvertraglich Ausnahmeregelungen für Besatzungsmitglieder von Lotsenversetzfahrzeugen zu ermöglichen.

#### **Zu Artikel 4a Nr. 1 (§ 89a)**

Die Regelung ermöglicht den Tarifvertragsparteien, durch Tarifvertrag von den in § 84a Abs. 1 und §§ 85 bis 87 festgelegten Bestimmungen abweichende Regelungen für die See- und Hafendarbeitszeit von Seeleuten (einschließlich Seefischern) zu vereinbaren. Die Mindestruhezeiten nach § 84a Abs. 2 sind einzuhalten. Dabei sind die Voraussetzungen zu beachten, die in der Richtlinie 1999/63/EG des Rates vom 21. Juni 1999 sowie in der Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 vorgeschrieben sind. Insbesondere müssen die Abweichungen in Übereinstimmung mit den allgemeinen Grundsätzen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer stehen und aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen erforderlich sein. Ein Tarifvertrag nach § 89a kann im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Reeders übernommen werden.

#### **Zu Artikel 4a Nr. 2 (§ 139)**

##### **Zu Buchstabe a**

Die Änderung dient der Klarstellung.

##### **Zu Buchstabe b**

Folgeänderungen zu Nummer 1. Die Tarifvertragsparteien behalten die Möglichkeit, über die Tariföffnungsklauseln in § 89a hinaus für Bergungsfahrzeuge sowie See- und Bergungsschlepper auch Abweichungen von den Mindestruhezeiten nach § 84a Abs. 2 zu vereinbaren.

#### **Zu Artikel 4a Nr. 3 (§ 140)**

##### **Zu Buchstabe a**

Folgeänderungen zu Nummer 1. Da der geänderte § 89a eine Tariföffnungsklausel für die §§ 85 bis 87 enthält, kann die Verweisung auf diese Paragraphen entfallen.

##### **Zu Buchstabe b**

Folgeänderungen zu Nummer 1. Die Tarifvertragsparteien behalten die Möglichkeit, über die Tariföffnungsklauseln in § 89a hinaus für Fischereifahrzeuge auch Abweichungen von den Mindestruhezeiten nach § 84a Abs. 2 zu vereinbaren.

#### **Zu Artikel 4b (Änderung des Arbeitszeitgesetzes)**

Für die Ausgestaltung des deutschen Arbeitszeitrechts ist auf europäischer Ebene die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EG

Nr. L 307/23 vom 13. Dezember 1993, im Folgenden: EG-Arbeitszeitrichtlinie) das maßgebende Regelwerk. Diese Richtlinie hat der nationale Gesetzgeber durch das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170) in deutsches Recht umgesetzt. Europäische Entwicklungen zwingen nun, den Rahmen des deutschen Arbeitszeitrechts für die besonderen Dienstformen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst neu zu ordnen.

Im deutschen Arbeitszeitrecht versteht man unter Bereitschaftsdienst eine Dienstform, bei der sich der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebs an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten muss, um bei Abruf erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können. Im geltenden Arbeitszeitrecht wird der Bereitschaftsdienst als solcher nicht als Arbeitszeit bewertet. Arbeitszeit ist nur die tatsächliche Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes. Nach der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) muss Bereitschaftsdienst hingegen in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie verstanden werden. In seinem Urteil vom 9. September 2003 (Rechtssache C-151/02, Jaeger) hat der EuGH entschieden, dass ärztlicher Bereitschaftsdienst vom Recht der Mitgliedstaaten nicht als Ruhezeit bewertet werden darf, sondern als Arbeitszeit anzusehen ist. Diese Rechtsprechung gilt nicht nur für den Bereitschaftsdienst von Ärzten, sondern erfasst auch vergleichbare Arbeitszeitorganisationen in anderen Wirtschaftsbereichen, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat (Beschluss vom 3. Juli 2001, Rechtssache C-241/99).

Die Rechtsprechung des EuGH ist auch auf die Dienstform der Arbeitsbereitschaft nach deutschem Recht zu übertragen. Arbeitsbereitschaft ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, am Arbeitsplatz anwesend zu sein und er zwar keine Vollarbeit leisten muss, in der Regel jedoch gewisse Kontroll- und Beobachtungspflichten hat, die ihn in die Lage versetzen, die Arbeit jederzeit und ohne Aufforderung von dritter Seite aus eigener Entscheidung aufzunehmen. Auch bei dieser Dienstform liegen die Tatbestandsmerkmale des Artikels 2 Ziffer 1 der Richtlinie vor. Aufgrund der Schlussanträge des Generalanwalts beim EuGH vom 6. Mai 2003 in den Rechtssachen C-397 bis 403/01, Pfeiffer u. a. ist auch ein entsprechendes Urteil des EuGH zur Arbeitsbereitschaft zu erwarten.

Sowohl Bereitschaftsdienst als auch Arbeitsbereitschaft müssen demzufolge mit ihrer vollen Zeitdauer in die Ermittlung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit einbezogen werden. Diese vom deutschen Recht bislang nicht vorgenommene Bewertung kann jedoch den Spielraum der Praxis für die Arbeitszeitgestaltung in den Bereichen einengen, in denen es auf die ständige Anwesenheit von Personal ankommt (z. B. Krankenhäuser, Feuerwehren oder Wachgewerbe). Zwar bleiben einzelne Dienste entsprechend der bisherigen Rechtslage grundsätzlich weiter zulässig. Sie müssen aber in vollem Umfang auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit angerechnet werden.

Bei der Neugestaltung des Rechtsrahmens für die besonderen Dienstformen ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer besonders zu beachten. Dabei ist von Bedeutung, dass es sich sowohl bei der Arbeitsbereitschaft als auch beim Bereitschaftsdienst um besondere Dienstformen handelt, die gegenüber der Vollarbeit eine geringere gesundheitliche Be-

lastung der einzelnen Arbeitnehmer mit sich bringen. In den Zeiträumen, während denen in diesen Diensten keine Heranziehung zur Vollarbeit erfolgt, wird die Arbeitskraft des Arbeitnehmers weniger stark beansprucht. Deshalb ist es angemessen, wenn für die Arbeitnehmer, die diese Dienste leisten, unter bestimmten Voraussetzungen längere Arbeitszeiten zugelassen werden, als für diejenigen, die ausschließlich Vollarbeit zu verrichten haben.

Um den neuen Entwicklungen des Europäischen Rechts gerecht zu werden, ohne gleichzeitig die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien, der Betriebs- und Dienststellenpartner sowie der Arbeitsvertragsparteien unangemessen einzuschränken, wird als rechtlicher Rahmen für die Arbeitszeitorganisation bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ein abgestuftes Modell eingeführt:

- Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch über zehn Stunden je Werktag hinaus zu verlängern, wenn sie regelmäßig und zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst umfasst. Der Zeitraum, innerhalb dessen die Arbeitszeitverlängerung auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden muss, kann von den Tarifvertragsparteien auf bis zu zwölf Monate ausgedehnt werden.

Mit diesem Rahmen erhält die Praxis zahlreiche Möglichkeiten, um weiterhin Arbeitszeitorganisationen unter Nutzung besonderer Dienstformen zu vereinbaren. Für die Fälle, in denen wegen besonderer Erfordernisse und Ausgangsbedingungen auch aus dieser Bandbreite keine Lösung in Betracht kommt, die den Bedürfnissen der Beteiligten entspricht, wird die Vereinbarung darüber hinausreichender längerer Arbeitszeiten wie folgt zugelassen:

- Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in einem erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitszeit auch ohne Zeitausgleich über acht Stunden je Werktag hinaus verlängert werden darf. Ob und inwieweit eine Arbeitszeitgestaltung dieser Prägung erforderlich ist, kann je nach Branche unterschiedlich zu entscheiden sein. Deshalb wird die für besondere Dienstformen zulässige Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich unter Tarifvorbehalt gestellt. Bei Zulassung einer solchen Arbeitszeitverlängerung muss durch besondere Regelungen sichergestellt werden, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Eine derartige Verlängerung der Arbeitszeit ohne Zeitausgleich darf nur dann erfolgen, wenn der einzelne Beschäftigte schriftlich einwilligt. Willigt er nicht ein oder widerruft er seine einmal erteilte Einwilligung, darf er deshalb nicht benachteiligt werden.

Der Änderungsantrag stellt außerdem klar, dass bei auf anderer Rechtsgrundlage beruhenden Verlängerungen der Arbeitszeit, sei es durch die Tarifvertragsparteien, die Betriebs- oder Dienststellenpartner oder die Arbeitsvertragsparteien ein Durchschnitt von 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden darf. Der Bezugszeitraum für diesen Zeitausgleich beträgt zwölf Kalendermonate. Wird die Arbeitszeitverlängerung von der Aufsichtsbehörde zugelassen, ist ein Ausgleich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen notwendig.

#### **Zu Artikel 4b Nr. 1 (§ 5)**

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist Bereitschaftsdienst nicht als Ruhezeit, sondern als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie zu verstehen. Da demnach der gesamte Bereitschaftsdienst bereits Arbeitszeit ist, kann eine Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes nicht mehr als Kürzung einer Ruhezeit verstanden werden. Bei der Rufbereitschaft ist hingegen wie bisher nicht der gesamte Dienst als Arbeitszeit zu bewerten, sondern nur die tatsächliche Inanspruchnahme.

#### **Zu Artikel 4b Nr. 2 (§ 7)**

##### **Zu Buchstabe a Doppelbuchstabe aa**

Klarstellung, dass abweichende Regelungen aufgrund eines Tarifvertrages nicht nur in einer Betriebsvereinbarung, sondern auch in einer Dienstvereinbarung getroffen werden dürfen.

##### **Zu Doppelbuchstabe bb Dreifachbuchstabe aaa**

Den Tarifvertragsparteien wird erlaubt zu vereinbaren, dass Arbeitnehmer länger als zehn Stunden je Werktag beschäftigt werden dürfen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen. Für die Arbeitszeitverlängerung muss ein Zeitausgleich erfolgen. Der Ausgleichszeitraum darf zwölf Kalendermonate betragen (siehe Buchstabe f, Absatz 8 – neu –).

##### **Zu Dreifachbuchstabe bbb**

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist jede Arbeitszeitverlängerung über das Maß von 48 Stunden wöchentlich hinaus in den Arbeitszeitausgleich einzubeziehen. Verlängerungen ohne Ausgleich sind demgemäß nicht zulässig. Die Streichung stellt diesen Rechtszustand klar.

##### **Zu Doppelbuchstabe cc**

Die Abweichungsmöglichkeit für die Tarifvertragsparteien bezieht sich auch auf die Nachtarbeit.

##### **Zu Buchstabe b Doppelbuchstabe aa**

Siehe Begründung zu Buchstabe a Doppelbuchstabe aa.

##### **Zu Doppelbuchstabe bb**

Siehe Begründung zu Nummer 1.

##### **Zu Buchstabe c**

Die neu eingefügte Regelung gibt den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, Arbeitszeiten zuzulassen, die über den weiten Rahmen der §§ 3 und 7 Abs. 1 und 2 hinausgehen. Damit erhalten sie ein Gestaltungsinstrument, mit dem sie besonderen Erfordernissen Rechnung tragen können. Die Tarifvertragsparteien dürfen zulassen, dass die Arbeitszeit, sofern sie zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet, über acht Stunden täglich hinaus auch ohne Ausgleich verlängert wird. Auf tarifvertraglicher Grundlage können entsprechende Vereinbarungen auch von den Betriebs- und Dienststellenpartnern getroffen werden.

Wegen der besonderen Gesundheitsrisiken, die von überlangen Arbeitszeiten ausgehen, verpflichtet das Gesetz die Tarifvertragsparteien ausdrücklich, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Da die Erfordernisse für die Arbeitszeitverlängerung bei den besonderen Dienstformen und dementsprechend auch die Belastungssituation für die Beschäftigten sehr voneinander abweichen und sich demnach verschiedenste Fallgestaltungen ergeben können, muss der Gesetzgeber auf eine ins Einzelne gehende Beschreibung tauglicher Gestaltungen verzichten. Denkbare in Tarifverträgen zu treffende Regelungen sind z. B. die Begrenzung der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung auf einen bestimmten Personenkreis, die Vereinbarung verlängerter Ruhezeiten oder einer besonderen arbeitsmedizinischen Betreuung der Betroffenen. Die Tarifvertragsparteien können Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer auch dadurch begegnen, dass sie für die Arbeitszeit Höchstgrenzen vereinbaren oder einen Zeitraum festlegen, für den sich der einzelne Arbeitnehmer jeweils zu einer längeren Arbeitszeit bereit erklären kann. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Tarifvertragsparteien von der ihnen eingeräumten Möglichkeit in verantwortungsvoller Weise Gebrauch machen und die angemessenen Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten vereinbaren.

Das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot werden im neu eingefügten § 7 Abs. 7 geregelt.

Entsprechend der Richtlinie wird der Arbeitgeber verpflichtet, Listen über die betroffenen Arbeitnehmer zu führen. Diese Regelung wird mittels einer Änderung des § 16 eingeführt. Die geforderte Verpflichtung des Arbeitgebers, die Aufsichtsbehörden auf Ersuchen darüber zu unterrichten, welche Arbeitnehmer sich zu der Verlängerung der Arbeitszeit bereit erklärt haben, folgt aus § 17 Abs. 4.

Den Beteiligten wird mit der neuen Regelung eine Gestaltungsmöglichkeit eröffnet, die es bei Zustimmung der Beschäftigten erlaubt, auch künftig Arbeitszeiten zu vereinbaren, die längere Zeiträume mit Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft einschließen. Dies kann auch im Interesse von Beschäftigten liegen, wie Erfahrungen einzelner Krankenhäuser bei der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle gezeigt haben.

#### **Zu Buchstabe d Doppelbuchstabe aa**

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit gemäß Absatz 2a zu verlängern, soll unter denselben Voraussetzungen wie die anderen Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 1 und 2 auch in Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrages genutzt werden können. Außerdem ist eine Klarstellung enthalten (siehe Begründung zu Buchstabe a Doppelbuchstabe aa).

#### **Zu Doppelbuchstabe bb**

Klarstellung, dass nicht nur abweichende Regelungen aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung sondern auch solche in einer Dienstvereinbarung gemeint sind.

#### **Zu Buchstabe e**

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit gemäß Absatz 2a zu verlängern, soll unter denselben Voraussetzungen wie die ande-

ren Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 1 und 2 auch in Bereichen, in denen Tarifverträge üblicherweise nicht geschlossen werden sowie von Kirchen und Religionsgemeinschaften genutzt werden können. Dies wird durch die Änderungen in den Absätzen 4 und 5 gewährleistet.

#### **Zu Buchstabe f**

Absatz 7 regelt das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot bei Arbeitszeitverlängerungen nach Absatz 2a. Beides verlangt die EG-Arbeitszeitrichtlinie. Das Freiwilligkeitsprinzip wird dadurch gewährleistet, dass die Arbeitszeit nach Absatz 2a nur verlängert werden darf, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Er soll seine einmal erklärte Einwilligung jedoch widerrufen können. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer eine Widerrufsfrist von einem Monat einhalten, um dem Arbeitgeber ausreichend Zeit zu geben, ggf. erforderliche organisatorische Maßnahmen zu treffen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, der seine Einwilligung zu Arbeitszeiten von mehr als durchschnittlich acht Stunden werktäglich nicht schriftlich erklärt oder seine Einwilligung widerrufen hat, bei Vereinbarungen oder Maßnahmen im Arbeitsverhältnis nicht benachteiligen (z. B. bei einem beruflichen Aufstieg). Freiwilligkeitsprinzip und Benachteiligungsverbot gelten auch, wenn die Vereinbarung verlängerter Arbeitszeiten im Sinne von Absatz 2a aufgrund der Bestimmungen der Absätze 3 bis 5 erfolgt.

Absatz 8 enthält eine Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie können die Tarifvertragsparteien einen Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitverlängerungen von bis zu zwölf Monaten vereinbaren. Innerhalb dieses Zeitraums darf die Arbeitszeit nicht höher sein als durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, längere Ausgleichszeiträume für die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorzusehen. Es muss lediglich sichergestellt sein, dass im Zwölf-Monats-Durchschnitt 48 Wochenstunden nicht überschritten werden. Dasselbe gilt für die Bereiche, in denen die tariflichen Möglichkeiten entsprechend genutzt werden dürfen sowie die Regelungen der Kirchen und Religionsgemeinschaften. Lässt die Aufsichtsbehörde die Arbeitszeitverlängerung zu, beträgt der Ausgleichszeitraum sechs Kalendermonate oder 24 Wochen.

Absatz 9 enthält eine Klarstellung entsprechend den Vorgaben des EuGH. Bei einer Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über zwölf Stunden muss im Anschluss hieran eine Mindestruhezeit von elf Stunden gewährt werden.

#### **Zu Artikel 4b Nr. 3 (§ 12)**

Siehe Begründung zu Nummer 2 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa.

#### **Zu Artikel 4b Nr. 4 (§ 14)**

Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie darf der Durchschnitt von 48 Arbeitsstunden je Woche nicht überschritten werden.

#### **Zu Artikel 4b Nr. 5 (§ 15)**

Siehe Begründung zu Nummer 4.

**Zu Artikel 4b Nr. 6 (§ 16)****Zu Buchstabe a**

Folgeänderung zu Nummer 2 Buchstabe a bis d und Nummer 3 (Aufnahme des Begriffs „Dienstvereinbarung“).

**Zu Buchstabe b**

Über die Arbeitnehmer, die sich zur Verlängerung ihrer Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a bereit erklärt haben, muss – den Vorgaben des Artikels 18 Abs. 1 Buchstabe b und i der EG-Arbeitszeitrichtlinie entsprechend – ein Verzeichnis geführt werden. Dieses Verzeichnis gehört zu den Arbeitszeittnachweisen, die der Arbeitgeber der Aufsichtsbehörde gemäß § 17 Abs. 4 vorlegen oder zur Einsicht einsenden muss.

**Zu Artikel 4b Nr. 7 (§ 17)**

Folgeänderung zu Nummer 2 Buchstabe a bis d und Nummer 3 (Aufnahme des Begriffs „Dienstvereinbarung“).

**Zu Artikel 4b Nr. 8 (§§ 25, 26)**

In § 25 enthält das Arbeitszeitgesetz eine Übergangsvorschrift für Tarifverträge, die über den Rahmen der Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 1 und 2, § 12 Satz 1 hinausgehen. Sie kann aufgehoben werden. Die Tarifvertragsparteien hatten seit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes ausreichend Zeit, etwaige abweichende Regelungen anzupassen. Außerdem enthält § 7 nunmehr neue Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung für die Tarifvertragsparteien.

Mit der Streichung von § 26 wird eine gegenstandlose Übergangsvorschrift beseitigt.

**Zu Artikel 5**

Die Vorschrift legt das Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2004 fest.

Begründung des angenommenen Entschließungsantrags (Ausschussdrucksache 15(9)638)

Artikel 1 Nr. 7 des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt sieht vor, dass bis zum 31. Dezember 2008 bei der Feststellung der für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes maßgeblichen Arbeitnehmerzahl bis zu fünf Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag, deren Arbeitsverhältnis nach dem Inkrafttreten des Gesetzes begonnen hat, nicht zu berücksichtigen sind. Ziel der Regelung ist es, Handwerkern und anderen kleinen Gewerbetreibenden bei Arbeitskräftebedarf die Entscheidung zur Einstellung zusätzlichen Personals anstelle von Überstundenarbeit zu erleichtern.

Durch Artikel 2 des Gesetzes wird in neu gegründeten Unternehmen während der ersten vier Jahre nach Tätigkeits-

aufnahme die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern ohne sachlichen Befristungsgrund über die allgemein geltende Dauer von zwei Jahren hinaus bis zu vier Jahren zugelassen. Die erweiterte Befristungsregelung soll Existenzgründern in der schwierigen Aufbauphase eines Unternehmens größere Flexibilität bei der Einstellung von Personal einräumen und zugleich für einen möglichst großen Teil der Arbeitnehmer Brücken in eine Dauerbeschäftigung schaffen.

Die Beschäftigungswirkung beider Neuregelungen soll durch eine empirische Untersuchung ermittelt werden. Da die Auswirkungen neuer oder geänderter arbeitsrechtlicher Regelungen auf die Einstellungs- und Entlassungspraxis der Unternehmen erfahrungsgemäß erst über einen längeren Zeitraum feststellbar sind, sollen das Ergebnis der Untersuchung und die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen zur Weiterführung, Änderung oder Aufhebung der Regelungen Ende 2007 vorgelegt werden. Dann bleibt noch ausreichend Zeit, vor dem Auslaufen der Regelung zur Flexibilisierung der Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes am 31. Dezember 2008 die gegebenenfalls erforderlichen Gesetzesänderungen vorzunehmen.

Durch die Änderungen in Artikel 3 Nr. 3 des Gesetzes wird die Erstattungspflicht der Arbeitgeber bei Entlassung langjährig beschäftigter älterer Arbeitnehmer erheblich verschärft. Die Verschärfung der Erstattungspflicht trägt dem Anliegen Rechnung, Frühverrentungen effektiver als bisher zu vermeiden. Sie tritt bereits dann ein, wenn die Entlassung nach Vollendung des 55. Lebensjahres erfolgt; die Grenze lag bisher beim 56. Lebensjahr. In diesen Fällen ist das Arbeitslosengeld bereits nach der Vollendung des 57. Lebensjahres statt bisher nach der Vollendung des 58. Lebensjahres zu erstatten. Ferner kann die Erstattung für die gesamte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes von bis zu 32 Monaten und nicht mehr nur für höchstens 24 Monate erfolgen. Die Vereinheitlichung der Vorbeschäftigungszeit dient ebenfalls der Verschärfung der Regelung. Insgesamt sollen durch die Neuregelung der Erstattungspflicht vorgezogene Frühverrentungen oder Entlassungen älterer Arbeitnehmer als Folge der Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes vermieden werden.

Wenn die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf höchstens 18 Monate verkürzt ist, wird gleichzeitig auf die Erstattungspflicht verzichtet, weil die mit der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes verbundenen arbeitsförderungsrechtlichen Anreize zur Frühverrentung entfallen. Damit entfällt auch der ursprüngliche Grund der Erstattungspflicht. Ob diese Annahmen zutreffen, muss allerdings nach dem Wirksamwerden der verkürzten Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes überprüft werden.

Berlin, den 24. September 2003

**Dr. Reinhard Göhner**

Berichterstatter