

16.09.03**Empfehlungen
der Ausschüsse**R - AS - Wizu **Punkt ...** der 791. Sitzung des Bundesrates am 26. September 2003

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des § 613a Bürgerliches
Gesetzbuch (BGB)

- Antrag der Länder Sachsen-Anhalt, Sachsen -

A.**1. Der federführende Rechtsausschuss**

empfiehlt dem Bundesrat,

den Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Abs. 1 des Grundgesetzes in folgender
Fassung beim Deutschen Bundestag einzubringen:

'Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches und anderer Gesetze**A. Problem und Zielsetzung**

Mit dem Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes vom 23. März 2002 (BGBl. I S. 1163) wurden aus Anlass der Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (ABl. EG Nr. L 82 S. 16) an § 613a BGB neue Absätze 5 und 6 angefügt. Die Ergänzung des § 613a BGB, die weit über das zur Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG Erforderliche hinausging, hat zu einer dramatischen Zunahme der

...

Rechtsunsicherheit im Falle eines Betriebsübergangs geführt. Die - europarechtlich nicht gebotene - Verknüpfung der in dem neuen § 613a Abs. 5 BGB vorgeschriebenen Informationspflichten der bisherigen Arbeitgeber oder neuen Inhaber im Falle des Betriebsübergangs mit dem vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Widerspruchsrecht hat im Falle der unrichtigen bzw. unvollständigen Information nach § 613a Abs. 6 BGB gegenwärtig zur Folge, dass dem Arbeitnehmer auch bei einer versehentlich geringfügig unvollständigen Unterrichtung ein unbefristetes Widerspruchsrecht gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses zusteht. Damit ist es für die Unternehmen und Betriebe kaum noch kalkulierbar, welche Folgen ein Betriebsübergang haben wird.

§ 613a BGB in der geltenden Fassung differenziert nicht danach, ob ein Betrieb über eine Arbeitnehmervertretung verfügt, sondern statuiert unterschiedslos eine Verpflichtung zur Information gegenüber jedem einzelnen Arbeitnehmer. Dagegen sieht die Richtlinie 2001/23/EG eine Information der Vertreter der Arbeitnehmer und nur hilfsweise, nämlich bei fehlender Möglichkeit zur Bildung eines Betriebsrates, die Unterrichtung der einzelnen Arbeitnehmer vor. Die Verpflichtung zur individuellen Information auch in Betrieben, in denen Betriebsräte gewählt sind, führt zu einer zusätzlichen Bürokratisierung und einer unnötigen Kostenbelastung der Unternehmen und Betriebe.

Der Gesetzentwurf hilft diesem Missstand ab, indem er die Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches auf das europarechtlich zwingende Maß zurückführt.

B. Lösung

In § 613a Abs. 5 BGB-E wird die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers europarechtskonform gegenüber jedem einzelnen Arbeitnehmer auf Betriebe beschränkt, in denen Betriebsräte nicht gewählt sind.

§ 613a Abs. 6 BGB wird neu gefasst und um die Regelung ergänzt, dass das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers spätestens sechs Monate nach dem Betriebsübergang erlischt.

Die Verpflichtung zur Unterrichtung wird in Betrieben mit Betriebsrat durch eine Ergänzung des Betriebsverfassungsgesetzes auf den Betriebsrat als Adressaten beschränkt.

C. Alternativen

Eine Anpassung des Bürgerlichen Gesetzbuches und des Betriebsverfassungsgesetzes an die tatsächlichen Erfordernisse der Richtlinie 2001/23/EG ist dringend geboten und durch keine andere Maßnahme zu ersetzen.

Die Alternative, statt einer Anpassung des Bundesrechts das materielle Arbeitsrecht für Regelungen auf Landesebene zu öffnen, ist einer Änderung des Bundesrechts unterlegen, da sich der Regelungsgegenstand nicht für eine Öffnungsklausel eignet. Die zukünftig wesentlichen Modalitäten im Zusammenhang mit Rechten und Pflichten bei Betriebsübergängen müssen bundeseinheitlich feststehen. Dies erfordert die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet und die Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse.

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Den öffentlichen Haushalten werden durch die Gesetzesinitiative keine Kosten entstehen.

E. Sonstige Kosten

Durch den Wegfall europarechtlich nicht gebotener Formvorschriften und den Gewinn an Rechtsklarheit werden die Unternehmen und Betriebe in nicht bezifferbarer Weise finanziell entlastet werden.

Entwurf eines Gesetz zur Änderung des § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches und anderer Gesetze

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

In § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, ber. S. 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch ... geändert worden ist, werden die Absätze 5 und 6 wie folgt gefasst:

"(5) In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht besteht, hat der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die von dem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb von drei Wochen nach der Unterrichtung durch den bisherigen Arbeitgeber oder den neuen Inhaber über den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden. Das Widerspruchsrecht erlischt spätestens mit Ablauf von sechs Monaten nach dem Betriebsübergang."

Artikel 2

Änderung des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuche

Dem Artikel 229 des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuche in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 1994 (BGBl. I S. 2494, ber. 1997 I S. 1061), das zuletzt durch ... geändert worden ist, wird folgender § 10 angefügt:

"§10

Übergangsvorschrift zum Gesetz zur Änderung des § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches und anderer Gesetze vom [einfügen: Datum dieses Gesetzes]

§ 613a Abs. 6 des Bürgerlichen Gesetzbuches ist in seiner seit dem 1. April 2002 geltenden Fassung weiterhin auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden, die vor dem [einfügen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes] übergegangen sind."

Artikel 3

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Nach § 110 des Betriebsverfassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch ... geändert worden ist, wird folgender § 110a eingefügt:

"§ 110a

Unterrichtung des Betriebsrates bei Betriebsübergang

Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat den Betriebsrat vor dem Übergang eines Betriebes oder Betriebsteils (§ 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches) rechtzeitig zu informieren über

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen."

Artikel 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

Begründung

A. Allgemeines

Mit dem Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze vom 23. März 2002 (BGBl. I S. 1163) führte der Bundesgesetzgeber einen neuen Absatz 5 und einen neuen Absatz 6 in § 613a BGB ein. Anlass für die Neuregelung boten die Vorgaben der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (ABl. EG Nr. L 82 S. 16), deren Artikel 7 die Information der Vertreter der Arbeitnehmer, in bestimmten Fällen der Arbeitnehmer selbst, im Falle eines Betriebsübergangs zum Gegenstand hat.

Die Änderungen des § 613a BGB durch das Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze gingen indes weit über das Regelungsanliegen der Richtlinie 2001/23/EG hinaus:

Der Bundesgesetzgeber schrieb vor, der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber habe der Verpflichtung zur Information durch Einhaltung einer bestimmten Form, nämlich der Textform nach § 126b BGB, zu genügen.

Er begründete die Verpflichtung in allen Fällen - damit auch in Großbetrieben - gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern, nicht nur gegenüber den Vertretern der Arbeitnehmer, obwohl die Richtlinie 2001/23/EG in erster Linie eine Information der Vertreter der Arbeitnehmer und nur hilfsweise bei fehlender Möglichkeit zur Bildung eines Betriebsrates die Unterrichtung der einzelnen Arbeitnehmer vorsieht.

Er verknüpfte die formgerechte Information mit dem Fristlauf für das vom Bundesarbeitsgericht (vgl. Urteile vom 2. Oktober 1974 - 5 AZR 504/73 -, BAGE 26, 301 <304 ff.>; vom 22. April 1993 - 2 AZR 50/92 -, ZIP 1994, 389 <390> und vom 22. April 1993 - 2 AZR 313/92 -, ZIP 1994, 391 <393 f.>) entwickelte, dem Europarecht aber unbekanntes Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses, wobei er zugleich die Widerspruchsfrist über die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hinaus verlängerte.

Die mit dieser Änderung des § 613a BGB verbundenen - europarechtlich nicht geforderten - Erschwernisse führen zu Unsicherheiten in der praktischen Anwendung und belasten die Wirtschaft in unvertretbarem Maße:

Die Vorgabe der Textform für die Unterrichtung ist dem Europarecht fremd und birgt die Gefahr, den bisherigen Arbeitgeber oder den neuen Inhaber von sinnvolleren Formen der Information, etwa im Rahmen einer Betriebsversammlung, in der auch Fragen beantwortet werden könnten, abzuhalten.

Das Gebot, auch in Großbetrieben jeden einzelnen Arbeitnehmer und nicht etwa die Vertreter der Arbeitnehmer zu unterrichten, die im Regelfall wesentlich gezielter nachfragen könnten, führt zu einem unverhältnismäßig hohen bürokratischen Aufwand.

Die Verknüpfung der nach dem Europarecht erforderlichen umfassenden Information über den Betriebsübergang und seine wirtschaftlichen und sozialen Hintergründe und Folgen mit dem durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Widerspruchsrechts des Arbeitnehmers, insbesondere mit dem Beginn des Fristlaufs für die Ausübung des Widerspruchs, führt in zahlreichen Fällen zu einer erheblichen Unsicherheit darüber, ob den rigiden Formalien in ausreichendem Maße genüge getan wurde oder - trotz Verstreichens der Monatsfrist - der Widerspruch noch erklärt werden kann.

Die fehlende absolute zeitliche Begrenzung für die Erklärung des Widerspruchs steigert die Rechtsunsicherheit noch und zwingt dazu, im Streitfalle regelmäßig das Institut der Verwirkung zu diskutieren.

Der vorliegende Gesetzentwurf sucht diese Schwächen des geltenden Rechts auszuräumen:

In einer Neufassung der Absätze 5 und 6 von § 613a BGB und einer Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes werden die Komplexe "Informationspflichten nach dem Europarecht" und "Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers" wie entwickelt durch das Bundesarbeitsgericht systematisch getrennt und die umfassende Verpflichtung des bisherigen Arbeitgebers oder des neuen Inhabers zur Unterrichtung über den Betriebsübergang und seine Folgen für Betriebe, in denen ein Betriebsrat gewählt wird, in das Betriebsverfassungsgesetz überführt.

Künftig soll allgemein eine formlose und in Betrieben mit Betriebsrat eine Unterrichtung der Vertreter der Arbeitnehmer ausreichen.

Zur Erhöhung der Rechtssicherheit und besseren Kalkulierbarkeit der Folgen eines Betriebsübergangs für die Arbeitgeber wie die Arbeitnehmer wird die Frist zur Erklärung des Widerspruchs absolut auf sechs Monate begrenzt.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (§ 613a Abs. 5, 6 BGB)

Die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen statuiert eine Verpflichtung des bisherigen Arbeitgebers oder neuen Inhabers zur unmittelbaren Unterrichtung der einzelnen Arbeitnehmer nur in Betrieben, in denen Betriebsräte nicht zu wählen sind. Im Übrigen geht die Richtlinie davon aus, dass die Vertreter der Arbeitnehmer zu unterrichten sind. Eine Ausweitung der Verpflichtung zur Information der einzelnen Arbeitnehmer auf sämtliche Betriebe führt nicht nur zu erheblichem Verwaltungsaufwand, der sachlich nicht begründet ist, sondern widerspricht auch der Systematik der Richtlinie.

§ 613a Abs. 5 BGB-E schreibt demzufolge eine individuelle, umfassende Information des Arbeitnehmers über sämtliche in der Richtlinie angesprochenen Aspekte des Betriebsübergangs nur in Betrieben vor, in denen Betriebsräte nicht gewählt werden.

Da der Katalog der Gesichtspunkte, über die der Arbeitgeber nach der Richtlinie 2001/23/EG zu informieren hat, sehr umfangreich ist, verzichtet § 613a Abs. 5 BGB-E auf die Vorgabe einer bestimmten Form der Unterrichtung. Die - der Richtlinie unbekannte - Verpflichtung nach bisherigem Recht zur Unterrichtung in Textform überfordert die Arbeitgeber. Zudem ist die persönliche Zusammenarbeit zwischen bisherigem Arbeitgeber oder neuem Inhaber und Arbeitnehmern in Kleinstbetrieben so eng, dass die Unterrichtung auch in anderer geeigneter Form, z.B. in einem persönlichen Gespräch, erfolgen kann.

§ 613a Abs. 6 BGB-E übernimmt im Grundsatz die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zum Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses. Angesichts der weit reichenden Rechtsfolgen, die der Gesetzentwurf in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes an die Ausübung des Widerspruchsrechts knüpft, gibt § 613a BGB-E

die bisher sehr strengen Anforderungen an die den Fristlauf in Gang setzende Unterrichtung zu Gunsten einer einfachen, praktikablen und rechtssicheren Gestaltung auf: Der Beginn der Widerspruchsfrist ist nicht mehr an die vollständige Information durch den Arbeitgeber über sämtliche nach der Richtlinie mitteilungspflichtigen Umstände und die Folgen des geplanten Betriebsübergangs geknüpft. Im Interesse der Rechtssicherheit genügt es für das Ingangsetzen des Fristlaufs vielmehr zukünftig, wenn der Arbeitnehmer von dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber sowohl über die Tatsache des bevorstehenden Betriebsübergangs als auch über das maßgebliche Datum informiert wird. Auf diese Weise wird vermieden, dass eine Kontroverse um die notwendige Darstellungstiefe über Jahre hinweg Rechtsunsicherheit schafft. Jegliche Rechtsunsicherheit wäre für die Investitionsbereitschaft ausländischer Unternehmen und damit den Wirtschaftsstandort Deutschland in hohem Maße gefährlich.

Die Reduzierung der Widerspruchsfrist in § 613a Abs. 6 BGB-E auf drei Wochen statt bisher einem Monat entspricht den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts und der Systematik des individuellen Arbeitsrechts, das in § 4 Satz 1 KSchG eine dreiwöchige Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts bei Geltendmachung einer sozial nicht gerechtfertigten Kündigung ausreichen lässt.

§ 613a Abs. 6 BGB-E gilt im Übrigen unabhängig davon, ob in dem Betrieb, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, ein Betriebsrat gewählt werden kann oder nicht. Die Anwendung des § 613a Abs. 6 BGB-E ist damit unabhängig davon, ob die zur Erfüllung der Verpflichtung nach der Richtlinie, nicht aber die zur Begründung des Fristlaufs für das Widerspruchsrecht umfassendere Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB-E oder nach § 110a BetrVG-E zu erfolgen hat.

Die Erklärung des Widerspruchs wird absolut auf sechs Monate nach Übergang des Betriebs begrenzt und ist danach ausgeschlossen, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer von dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs vom bisherigen Arbeitgeber oder neuen Inhaber des Betriebs informiert war. Damit soll insbesondere in den Fällen des verdeckten Betriebsübergangs Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für die Unternehmer wie die Arbeitnehmer geschaffen werden.

Zu Artikel 2 (Artikel 229 § 10 - neu - EGBGB)

Um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer, soweit Arbeitsverhältnisse im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits übergegangen waren, keinen Verlust ihrer Rechtsposition erleiden, wird Artikel 229 EGBGB um einen § 10 ergänzt, der sicherstellt, dass die neuen Regelungen erst in der Zukunft Wirksamkeit entfalten.

Zu Artikel 3 (§ 110a - neu - BetrVG)

Für den Fall des bloßen Betriebsübergangs ohne gleichzeitige Betriebsänderung wird die bislang im Betriebsverfassungsgesetz bestehende Lücke bei den Informationspflichten durch § 110a BetrVG-E im Sinne der Richtlinie geschlossen.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Der Artikel regelt das Inkrafttreten.'

Begründung (nur für das Plenum):

Wie von Sachsen und Sachsen-Anhalt in ihrer Initiative zum Ausdruck gebracht, bedarf die Regelung der Informationspflichten bei Betriebsübergängen und das Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer dringend der Reform.

Allerdings erfordert es die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet und die Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse, dass die notwendigen Anpassungen nicht lediglich landesweit über eine Öffnungsklausel im Bürgerlichen Gesetzbuch durchgeführt, sondern bundesweit zur Geltung gebracht werden.

B.**2. Der Wirtschaftsausschuss**

empfiehlt dem Bundesrat

den Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Abs. 1 des Grundgesetzes nach Maßgabe folgender Änderungen beim Deutschen Bundestag einzubringen:

a) Zur Eingangsformel

Die Eingangsformel ist wie folgt zu fassen:

"Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:"

b) Zu Artikel 1 (§ 613a Abs. 7 BGB)

Artikel 1 ist wie folgt zu fassen:

' Artikel 1

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

Dem § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, ber. S. 2909) (BGBl. III 400-2), das zuletzt durch ... geändert worden ist, wird folgender Absatz 7 angefügt:

"(7) Durch Landesgesetz kann bestimmt werden, dass das Formerfordernis gemäß Absatz 5 Satz 1 entfällt, die Frist zum Widerspruch gemäß Absatz 6 auf drei Wochen und der Fristbeginn auf den Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 Nr. 1 beschränkt werden. In Betrieben mit mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern im Sinne von § 1 des Betriebsverfassungsgesetzes kann von einer Unterrichtung der Arbeitnehmer, unbeschadet der Unterrichtungspflicht gegenüber den Vertretern der Arbeitnehmer, abgesehen werden." '

c) Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Artikel 2 ist wie folgt zu fassen:

" Artikel 2

Inkrafttreten

Artikel 1 tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft."

Folgeänderungen:

- a) Die allgemeine Begründung ist wie folgt zu ändern:
 - aa) In Satz 4 sind die Wörter "in kleineren Betrieben" durch die Wörter "für die Betriebe" zu ersetzen.
 - bb) Nach Satz 4 ist folgender Satz einzufügen:

"Unberührt bleibt die erheblich weniger belastende Unterrichtspflicht gegenüber den Arbeitnehmervertretern."
- b) Die Einzelbegründung zu Artikel 1 ist wie folgt zu ändern:
 - aa) In Satz 2 vierter Spiegelstrich sind die Wörter "weniger als" durch das Wort "mindestens" zu ersetzen
 - bb) Nach Satz 2 ist folgender Satz anzufügen:

"Die Unterrichtspflicht gegenüber den Arbeitnehmervertretern bleibt bestehen."
- c) In der Einzelbegründung zu Artikel 2 ist der Begründungstext wie folgt zu fassen:

"Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten."

Begründung (nur gegenüber dem Plenum):

Mit dem Gesetzentwurf soll die Anpassung der derzeitigen Regelung des § 613a BGB an die notwendigen Vorgaben der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 ermöglicht werden. Die Änderungen sind teils redaktioneller Art, teils handelt es sich um eine Klarstellung des eigentlich Gewollten: Die Unterrichtspflicht soll nur gegenüber den Arbeitnehmern, die unabhängig von ihrem Willen keine Vertretung haben können, und den Arbeitnehmern, die Arbeitnehmervertreter sind, bestehen bleiben.

C.

3. Der **Ausschuss für Arbeit und Sozialpolitik** empfiehlt dem Bundesrat, den Gesetzentwurf nicht beim Deutschen Bundestag einzubringen.

D.

4. Der **federführende Rechtsausschuss** schlägt dem Bundesrat vor,

Minister Curt Becker (Sachsen-Anhalt)

gemäß § 33 der Geschäftsordnung des Bundesrates zum Beauftragten des Bundesrates für die Beratungen des Gesetzentwurfs im Deutschen Bundestag und seinen Ausschüssen zu bestellen.