

26.09.03

AS - Fz - G - Wi

Gesetzesbeschluss
des Deutschen Bundestages

Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

Der Deutsche Bundestag hat in seiner 64. Sitzung am 26. September 2003 aufgrund der Beschlussempfehlung und des Berichts des Ausschusses für Wirtschaft und Arbeit – Drucksache 15/1587 – den von den Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den von der Bundesregierung eingebrachten

Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt
– Drucksachen 15/1204, 15/1509 –

in der beigefügten Fassung angenommen.

Fristablauf: 17.10.03

Initiativgesetz des Bundestages

Erster Durchgang des Regierungsentwurfs: Drs. 421/03

Gesetz 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 Unterhaltungspflichten und die Schwerbehinderung 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 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 Inter-

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

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

„Gleiches gilt, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden

Grund erst nach Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 Kenntnis erlangt hat.“

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 Klagfrist 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, sittenwidrige und sonstige 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.“

(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 rechtsunwirk-

sam ist, keine Anwendung.

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 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 in Sinne dieser Vorschrift.“

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:

„(2) Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld beträgt

Nach Versicherungspflichtverhältnissen 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. § 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 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

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.

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 allge-

meinen 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 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 4 b

Änderung des Arbeitszeitgesetzes¹

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.

- 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

¹ 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

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 Einwilligung 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 „aufzeichnen“ 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 1. Januar 2004 in Kraft.