

28.10.03

**Empfehlungen
der Ausschüsse**

AS - FJ - FS - Fz - Wi

zu **Punkt ...** der 793. Sitzung des Bundesrates am 7. November 2003

Entwurf eines Gesetzes zur Entlastung von Kleinunternehmen
- Antrag des Freistaates Bayern -

A

Der **Wirtschaftsausschuss**

empfiehlt dem Bundesrat, den Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Abs. 1 des Grundgesetzes nach Maßgabe der nachstehenden Änderungen beim Deutschen Bundestag einzubringen:

1. Zur Eingangsformel

Die Eingangsformel ist wie folgt zu fassen:

"Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:"

...

(noch Ziffer 1)

Begründung (nur gegenüber dem Plenum):

Das Gesetz bedarf gemäß Artikel 105 Abs. 3 des Grundgesetzes der Zustimmung des Bundesrates, da u. a. das Umsatzsteuergesetz geändert wird. Das Aufkommen der Umsatzsteuer steht gemäß Artikel 106 Abs. 3 des Grundgesetzes dem Bund und den Ländern gemeinsam zu. Nach Artikel 105 Abs. 3 des Grundgesetzes bedürfen Bundesgesetze über Steuern, deren Aufkommen den Ländern oder den Gemeinden ganz oder zum Teil zufließt, der Zustimmung des Bundesrates.

2. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 3 Abs. 3 TVG)

In Artikel 1 ist die Nummer 1 aufzuheben.

Folgeänderung:

In der Einzelbegründung ist die Begründung zu Artikel 1 Nr. 1 (Änderung von § 3 Abs. 3) zu streichen.

Begründung (nur gegenüber dem Plenum):

Die vorgesehene Regelung würde bei Austritt eines Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband zu einem Regelungsvakuum führen. Die Geltung des bestehenden Tarifvertrages würde entfallen, ohne dass geklärt wäre, welche Arbeitsbedingungen dann gelten sollen. Ein abgeschlossener Tarifvertrag ist deshalb aus Gründen der Rechtssicherheit innerhalb seiner Laufzeit einzuhalten. Zudem ist der Begriff der „Mitgliedschaft in der Tarifvertragspartei“ missverständlich, da bei Haus- und Firmentarifverträgen der Arbeitgeber selbst Tarifvertragspartei ist.

3. Zu Artikel 3 Nrn. 1, 2 (§ 23 Abs. 1 Satz 2, 4 KSchG)

Artikel 3 ist wie folgt zu ändern:

a) Nummer 1 ist folgt zu fassen:

'1. Satz 2 erhält folgende Fassung:

"Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten nicht für neu eingestellte Arbeitnehmer in Betrieben, in denen in der Regel 20 oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt sind."

b) Nummer 2 ist aufzuheben.

Begründung (nur gegenüber dem Plenum):

Zu a):

Der Änderungsvorschlag entspricht der Formulierung des vom Bundesrat beschlossenen Gesetzentwurfs zur Modernisierung des Arbeitsrechts (BR–Drs. 464/03 (Beschluss)).

Dieser Gesetzentwurf enthält bereits die allgemein für erforderlich erachtete, aber auch ausreichende Komponente für kleine und mittlere Unternehmen zur Überwindung der hier auch kündigungsschutzrechtlich bedingten Beschäftigungshemmnisse.

Gründe für eine neuerliche Änderung der Kleinbetriebsklausel sind nicht ersichtlich und in der Begründung des Gesetzentwurfs auch nicht vorgetragen.

Zu b):

Folgeänderung.

4. Zu Artikel 4 Nr. 2 (§ 21a TzBfG)

In Artikel 4 ist Nummer 2 aufzuheben.

Folgeänderung:

In der Einzelbegründung ist die Begründung zu Artikel 4 Nr. 2 (§ 21a TzBfG) zu streichen.

(noch Ziffer 4)

Begründung (nur gegenüber dem Plenum):

Nach der Entwurfsbegründung gibt die völlige Befreiung von den Beschränkungen beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge den Kleinunternehmen ein wirksames Instrument zur Anpassung an kurzfristige Marktänderungen, die rasches Handeln erfordern, an die Hand.

Mit der vorgesehenen Änderung wird jedoch anders als mit dem Ende September 2003 vom Bundesrat verabschiedeten Entwurf eines Arbeitsrechtsmodernisierungsgesetzes (BR-Drs. 464/03 (Beschluss)) genau das Gegenteil erreicht.

Während die dort gemachten Vorschläge zur Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten ohne sachlichen Grund zu einer Verbesserung der beschäftigungswirksamen Flexibilität der Unternehmen beitragen und insoweit den anerkanntswerten betrieblichen Bedürfnissen entsprechen, würde der vorliegende Vorschlag dazu führen, dass die vom 3. Abschnitt des Teilzeitbefristungsgesetzes abgelöste, die Befristung ohne „verständigen, sachlich rechtfertigenden Grund“ verbietende und für die Betriebe restriktivere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes wieder zum Maßstab der Missbrauchskontrolle im Einzelfall würde.

Nicht Befreiung, sondern im Einzelfall größere Einschränkungen und die Betriebe weitaus mehr belastende Rechtsunsicherheit als nach der geltenden gesetzlichen Regelung wären die Folge.

5. Zu Artikel 5 (Änderung des Arbeitszeitgesetzes)

Artikel 5 ist wie folgt zu fassen:

'Artikel 5

Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz in der Fassung vom 06. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

1. § 3 wird wie folgt gefasst:

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

(noch Ziffer 5)

2. § 5 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

"(1) 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 "des Bereitschaftsdienstes oder" gestrichen.

3. In § 6 Abs. 2 wird Satz 2 wie folgt gefasst:

"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:

(noch Ziffer 5)

"(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. personalratslosen Betrieben ist die Zustimmung von zweidrittel 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. § 15 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden die Nummern 1 und 2 aufgehoben.

Die Nummer 3 wird Nummer 1 und die 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 gefasst:

"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."

(noch Ziffer 5)

- b) In Absatz 2 Satz 2 wird das Wort "Aufzeichnungen" durch das Wort "Nachweise" ersetzt.'

Folgeänderungen:

- a) Im Vorblatt Teil B. Lösung ist der sechste Anstrich wie folgt zu fassen:
"• Das Arbeitszeitrecht wird flexibilisiert: Entsprechend der Europäischen Richtlinie wird die wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden im Regelfall begrenzt."
- b) In der Allgemeinen Begründung ist Nummer 4 Abs. 3 wie folgt zu fassen:
"Der Gesetzentwurf beinhaltet hierzu folgende Änderung:
- Die im Regelfall zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit wird entsprechend der Europäischen Richtlinie auf 48 Stunden begrenzt."
- c) In der Einzelbegründung ist die Begründung zu Artikel 5 wie folgt zu fassen:

"Zu Artikel 5:

Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Mit den Änderungen wird der Rechtsprechung des EuGH Rechnung getragen. Nach Auffassung des EuGH (vgl. 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.

(noch Ziffer 5)

Die in § 3 ArbZG 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 vier Monaten und eine zusammenhängende Ruhezeit von elf Stunden im Zeitraum von 24 Stunden. Der Entwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes schöpft die Handlungsspielräume der Richtlinie 93/104/EG nicht voll aus. Mit der vorgeschlagenen Regelung wird – entsprechend der EG-Richtlinie - eine flexible Gestaltung der täglichen Arbeitszeit von bis zu 12 ¼ Stunden (13 Stunden abzüglich einer Pause von 45 Minuten nach deutschem Recht) ermöglicht.

Die Änderung in § 6 ArbZG 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 ArbZG verweist. Die Einführung einer Aufzeichnungspflicht für die gesamte Arbeitszeit in § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG ist sachnotwendig, da die wöchentliche Arbeitszeit und ihr Ausgleich sonst nicht überwacht werden können."

(noch Ziffer 5)

Begründung (nur gegenüber dem Plenum):

Mit den Änderungen wird der Rechtsprechung 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.

Die in § 3 ArbZG 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 vier Monaten und eine zusammenhängende Ruhezeit von elf Stunden im Zeitraum von 24 Stunden. Der Entwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes schöpft die Handlungsspielräume der Richtlinie 93/104/EG nicht voll aus. Mit der vorgeschlagenen Regelung wird – entsprechend der EG-Richtlinie - eine flexible Gestaltung der täglichen Arbeitszeit von bis zu 12 ¼ Stunden (13 Stunden abzüglich einer Pause von 45 Minuten nach deutschem Recht) ermöglicht.

Die Änderung in § 6 ArbZG 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 tägliche Arbeitszeit in § 3 ArbZG verweist. Die Einführung einer Aufzeichnungspflicht für die gesamte Arbeitszeit in § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG ist sachnotwendig, da die wöchentliche Arbeitszeit und ihr Ausgleich sonst nicht überwacht werden können.

B

6. Der **federführende Ausschuss für Arbeit und Sozialpolitik**,
der **Ausschuss für Familie und Senioren** und
der **Finanzausschuss**
empfehlen dem Bundesrat, den Gesetzentwurf **n i c h t** beim Deutschen
Bundestag einzubringen.

C

Im Ausschuss für Frauen und Jugend

ist eine Empfehlung an das Plenum **n i c h t** zu Stande gekommen.