

**Stephen Sunderdick**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Jörg Michael Werth**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Joachim Piezynski**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Rather Straße 48d  
40476 Düsseldorf

Telefon 0211-617373-0  
Telefax 0211-617373-10

duesseldorf@swp-anwaelte.de  
www.swp-anwaelte.de

**Drohende Verschlechterungen für  
Arbeitnehmerrechte, Betriebsräte und Gewerkschaften  
nach der Bundestagswahl**

**Gesetzesänderungsvorhaben der Parteien  
in ihren aktuellen Wahlprogrammen zum Arbeitsrecht**

**Veranstaltung vom 26.07.2005**

**Referenten: Rechtsanwälte Sunderdick und Werth**

## **Vorwort**

Die CDU/CSU hat am 18.06.2003 den Entwurf eines „Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts“ in den Deutschen Bundestag eingebracht, zur Abstimmung gestellt und dafür gestimmt. Auf Grund der fehlenden Mehrheit der CDU/CSU im Bundestag hat dieser den Gesetzesentwurf abgelehnt.

Der Gesetzesentwurf sieht eine Vielzahl von Änderungen von arbeitsrechtlichen Gesetzen vor, die wir gleich darstellen werden. In sämtlichen Fällen sehen diese Änderungen Verschlechterungen für die Arbeitnehmer oder Betriebsräte vor.

Am 11.07.2005 hat die CDU/CSU ihr „Regierungsprogramm“ vorgestellt, welches auf den Seiten 11 bis 13 ebenfalls verschiedene Forderungen für eine Änderung des Arbeitsrechts enthält. Dort sind jedoch nur noch einige wenige der oben angesprochenen Verschlechterungen für die Arbeitnehmer oder Betriebsräte aufgeführt. Auf telefonische Rückfrage bei der CDU in Berlin wurde uns gegenüber jedoch bestätigt, dass die im Regierungsprogramm nicht erwähnten Änderungen zwar nicht für so wesentlich erachtet würden, dass sie in das Regierungsprogramm aufgenommen worden sind. Der Gesetzesentwurf sei jedoch weitgehend weiterhin aktuell und entspreche den Forderungen der CDU/CSU.

Dies bedeutet, dass wir davon ausgehen können, dass sämtliche gleich folgenden Forderungen der CDU/CSU Wirklichkeit werden, wenn die CDU/CSU die absolute Mehrheit erhält. Kommt es zu einer Koalition mit der FDP ist mit einer weiteren Verschärfung zu rechnen. Die entsprechenden Forderungen der FDP aus dem Wahlprogramm vom 25.07.2005 stellen wir ebenfalls gleich kurz dar.

Die SPD und die Grünen planen im Falle eines Wahlsieges keine Änderungen im Arbeitsrecht.

Die Linkspartei möchte im Arbeitsrecht einen Mindestlohn von 1.400,00 EUR brutto monatlich einführen und eine Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz von 50 Stunden (Mo bis Fr.) auf 40 Stunden erreichen.

### **A. CDU/CSU**

#### **I. Änderungen im Kündigungsschutzgesetz**

##### **1. Einschränkungen des Geltungsbereiches**

###### **a. Bei neu gegründeten Unternehmen**

In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens soll für sämtliche Mitarbeiter kein Kündigungsschutz bestehen. Das soll nur dann nicht gelten, wenn es sich um eine Neugründung im Rahmen der Umstrukturierung eines Konzerns handelt.

Derzeit entsteht Kündigungsschutz spätestens sechs Monate nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses, wenn in dem Betrieb mindestens 10 Mitarbeiter beschäftigt sind. Für neu gegründete Unternehmen gibt es bei der Frage des Kündigungsschutzes derzeit keine besondere Regelung. Sie werden jedoch bereits nach geltendem Recht im Falle einer Betriebsänderung bevorzugt, weil für sie in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung keine Sozialpflicht besteht (§ 112a Abs. 2 BetrVG).

## **b. Erhöhung der Schwellenwerte**

Der o. g. Schwellenwert für die Ausnahme von Kleinbetrieben mit bis zu 10 Mitarbeitern aus dem Kündigungsschutz soll erhöht werden auf 20 Mitarbeiter. Diese Erhöhung soll Mitarbeiter treffen, die nach der Gesetzesänderung neu eingestellt werden. Durch diese Änderung würde es in ca. 90 % aller Betriebe in Deutschland überhaupt keinen ordentlichen Kündigungsschutz geben.

## **c. Späterer Eintritt des Kündigungsschutzes und Verlängerung der Probezeit**

In den verbleibenden, den Schwellenwert überschreitenden Betrieben soll zukünftig Kündigungsschutz für neu eingestellte Mitarbeiter erst entstehen können, nachdem das Arbeitsverhältnis mindestens zwei Jahre bestanden hat. Damit verlängert sich im Ergebnis die Probezeit für jeden neu eingestellten Mitarbeiter auf zwei Jahre. Diese Forderung aus dem Regierungsprogramm vom 11.07.2005 hatte die Union in ihrem eigenen Entwurf eines Arbeitsrechtsmodernisierungsgesetzes, das gerade zwei Jahre alt ist, noch nicht für sinnvoll erachtet. Vor zwei Jahren sollte es bei der Entstehung von Kündigungsschutz nach einer Probezeit von sechs Monaten verbleiben.

Derzeit entsteht Kündigungsschutz in Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeitern spätestens nach sechs Monaten (§ 1 Abs. 1 KSchG). Entsprechend beträgt auch die Probezeit derzeit längstens sechs Monate.

## **2. Verzicht auf Kündigungsschutzklage gegen Abfindung im Arbeitsvertrag**

Ganz neu in das KSchG soll eine Regelung eingefügt werden, wonach der Arbeitnehmer bei Abschluss seines Arbeitsvertrages auf die Geltendmachung seines Kündigungsschutzes aus dem KSchG verzichten kann, wenn der Arbeitgeber ihm hierfür die Zahlung einer Abfindung in Höhe von mindestens einem halben Bruttomonatsgehalt pro vollendetem Beschäftigungsjahr zusagt. Wir gehen davon aus, dass Arbeitgeber diese Möglichkeit nutzen werden, um eine entsprechende Klausel in ihre Arbeitsvertragsmuster aufzunehmen, die der Arbeitnehmer bei Abschluss seines Arbeitsvertrages nur in seltenen Fällen ablehnen kann, ohne dass der Arbeitgeber von dem Abschluss des Arbeitsvertrages Abstand nimmt. In den Fällen besteht dann für neu eingestellte Mitarbeiter im Ergebnis überhaupt kein Kündigungsschutz mehr.

Besonders hinzuweisen ist darauf, dass der Arbeitgeber nach dem Gesetzesentwurf, auch dann, wenn er die Zahlung einer Abfindung ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart und zugesagt hat, die Zahlung im Falle einer Kündigung verweigern können soll, wenn er verhaltens- oder personenbedingt kündigt oder er bei einer betriebsbedingten Kündigung dem Mitarbeiter nachträglich wieder die Möglichkeit einräumt, sich gegen die Kündigung durch Kündigungsschutzklage wehren zu können.

Der Arbeitgeber wird die Zahlung immer dann nachträglich verweigern, wenn er erkennen kann, dass die von ihm ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung wirksam sein wird und er damit das Arbeitsverhältnis ohne Zahlung einer Abfindung beenden kann. Dies bestraft nachträglich den Mitarbeiter, der sich auf die o. g. Klausel im Arbeitsvertrag eingelassen hat.

## **3. Einschränkung der Sozialauswahlkriterien**

Es ist zu befürchten, dass die Eigenschaft als Schwerbehinderter, die erst durch die Bundesregierung als bindendes Kriterium für die Sozialauswahl in das KSchG eingefügt worden ist, wieder abgeschafft wird. Damit würde es für Unternehmen leichter werden, schwer behinderte Mitarbeiter zu kündigen, sobald das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt hat.

#### **4. Ausweitung der Möglichkeiten, Leistungsträger aus der Sozialauswahl auszunehmen**

Statt der bisherigen Formulierung, dass Leistungsträger nur dann aus der Sozialauswahl ausgenommen werden dürfen, wenn ihre Weiterbeschäftigung wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen im „berechtigten betrieblichen Interesse“ liegt, soll nach Ansicht der CDU/CSU jedes Interesse des Betriebes ausreichen. Diese Änderung würde dazu führen, dass der Arbeitgeber bei einer Sozialauswahl noch weitergehende Möglichkeiten hat, das von ihm gewünschte Ergebnis einer Sozialauswahl zu provozieren, indem er weniger sozial schutzwürdige Mitarbeiter zu Leistungsträgern erklärt. Diese Mitarbeiter wären schon dann Leistungsträger, wenn der Arbeitgeber für ihre Weiterbeschäftigung irgendeinen Grund vorbringen kann. Bisher muss die Weiterbeschäftigung dieser Mitarbeiter für den Betrieb zwingend erforderlich sein.

#### **5. Auswahlrichtlinie in Betrieben ohne Betriebsrat**

Auswahlrichtlinien, in denen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbaren, wie bei einer Sozialauswahl die sozialen Gesichtspunkte zueinander zu bewerten sind, sind schon nach derzeitiger Rechtslage zulässig (§ 1 Abs. 4 KSchG). Gibt es eine solche Vereinbarung, kann die Bewertung der sozialen Gesichtspunkte nur noch auf grobe Fehler überprüft werden. Dies ist auch sinnvoll.

Nun soll es auch möglich sein, dass der Arbeitgeber in Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung von 2/3 der Belegschaft eine solche Auswahlrichtlinie erlässt. Da die Belegschaft jedoch in keiner Weise organisiert ist, würde eine solche Auswahlrichtlinie nicht auf gleicher Augenhöhe verhandelt, sondern schlicht vom Arbeitgeber vorgegeben. Da für das Verfahren der Erteilung der Zustimmung weder die Schriftform noch irgend ein anderes Verfahren vorgesehen ist, könnte der Arbeitgeber eine von ihm gewünschte Auswahlrichtlinie auf einer Belegschaftsversammlung zur Abstimmung stellen und so leicht durchsetzen.

## **II. Änderungen im Tarifvertragsgesetz**

Die Union plant umfangreiche Einschränkungen der Tarifautonomie. Insbesondere in § 4 TVG, in dem geregelt ist, dass Tarifnormen zwingend sind und von ihnen nur zugunsten der Arbeitnehmer individualvertraglich abgewichen werden darf, sollen zwei wesentliche Änderungen vorgenommen werden.

### **1. Unterschreitung der tarifvertraglichen Entgeltregelungen**

Zunächst soll es zulässig sein, „ALG II“ - Empfänger in den ersten zwei Jahren nach ihrer Einstellung bis zu 10 % unter Tarif zu beschäftigen. Noch vor zwei Jahren hielt hier die Union eine Unterschreitung des Tarifentgeltes für einen Zeitraum von nur sechs Monaten

für ausreichend. Durch die Möglichkeit zur Unterschreitung des Tariflohns sollen mehr Arbeitsplätze für einfachere Tätigkeiten entstehen.

Nach der geplanten gesetzlichen Regelung soll es für die Unternehmen aber in keiner Weise verpflichtend sein, tatsächlich auch neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass diese Regelung nur für solche Betriebe eine Wirkung entfalten kann, die überhaupt tarifgebunden sind. Alle anderen Betriebe haben bereits jetzt schon die Möglichkeit, unabhängig vom Tariflohn die Vergütung zu vereinbaren.

## **2. „Betriebliche Beschäftigungsbündnisse“, § 4 Abs. 3 TVG**

Die CDU/CSU plant hier eine Änderung von § 4 Absatz 3 TVG in der Weise, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzelvertraglich einvernehmlich von tariflichen Regelungen abweichen können, wenn Betriebsrat und Belegschaft dieser Abweichung jeweils mit einer Zwei-Drittel-Mehrheit zustimmen. In dem Fall soll eine individuelle Vereinbarung als günstiger für den betroffenen Mitarbeiter gelten. Gegenüber der derzeitigen Rechtslage sollen dabei in den Günstigkeitsvergleich auch die Beschäftigungsaussichten einbezogen werden können.

Dies begründet die Union damit, dass das geltende Tarifrecht den Bedürfnissen der Unternehmen und Belegschaften nicht mehr gerecht werde, da es keine ausreichenden Freiräume für betriebliche Lösungen zulasse. Aus diesem Grunde wären in der Vergangenheit immer öfter tarifvertragswidrige Vereinbarungen mit stillschweigendem Einverständnis der Gewerkschaften geschlossen worden. Die Perspektive der Beschäftigungsaussichten müsse im TVG sowie im BetrVG als legitimer Grund zur Abweichung von bestehenden Tarifverträgen festgeschrieben werden. Ziel der Union sei es, das, was sich bislang oft in „einer rechtlichen Grauzone“ abspiele, auf eine einwandfreie gesetzliche Grundlage zu stellen.

Besonderes Augenmerk ist darauf zu legen, welche „Gegenleistung“ nach dem Verständnis der CDU/CSU erforderlich ist, damit Arbeitgeber und Arbeitnehmer berechtigt sind, zu Ungunsten des Arbeitnehmers vom Tarifvertrag abzuweichen. Im Gesetzesentwurf heißt es hierzu, dass bei dem Günstigkeitsvergleich „Beschäftigungsaussichten zu berücksichtigen“ seien. Gleichzeitig soll jedoch eine günstigere Regelung immer vorliegen, wenn Betriebsrat und 2/3 der Belegschaft zustimmen. Ob eine Regelung dann tatsächlich die Arbeitsplätze sicherer macht oder nicht, ist rechtlich unerheblich. Schon gar nicht soll es nach dem Gesetzesentwurf der Union erforderlich sein, dass das Unternehmen auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet.

## **III. Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz**

### **1. Reduzierung der Größen des Betriebsrates (§ 9 BetrVG)**

a.

Die für die Betriebsratsgröße maßgeblichen Arbeitnehmerzahlen im Betrieb werden erhöht, was zur Verkleinerung der Betriebsräte führt. Insoweit kehrt die angestrebte Neuregelung zum Rechtszustand vor dem BetrVG-Reformgesetz vom 23.07.2001 zurück.

Danach besteht der Betriebsrat in Betrieben mit in der Regel

5 bis	20	wahlberechtigten Arbeitnehmern aus	einer Person,
21 bis	50	wahlberechtigten Arbeitnehmern aus	3 Mitgliedern,
51 bis	150	wahlberechtigten Arbeitnehmern aus	5 Mitgliedern,

151	bis	300	wahlberechtigten Arbeitnehmern aus	7 Mitgliedern,
301	bis	600	wahlberechtigten Arbeitnehmern aus	9 Mitgliedern,
601	bis	1000	wahlberechtigten Arbeitnehmern aus	11 Mitgliedern,
1001	bis	2000	wahlberechtigten Arbeitnehmern aus	15 Mitgliedern,

usw.

Damit bleibt lediglich die Arbeitnehmergrenzzahl für die Betriebsratsgröße für Betriebe mit bis zu 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern gegenüber der bisherigen Rechtslage unverändert. Es ist geplant, dass die neuen Betriebsgrößen schon bei der kommenden Betriebsratswahlen im Frühjahr 2006 Anwendung finden.

b.

Eine weitere Verschärfung zur bisherigen Rechtslage sowie eine Verschärfung des alten Rechtszustandes vor dem 23.07.2001 stellt die von der Opposition geplante Ergänzung des § 9 Satz 3 BetrVG dar, wonach bei der Feststellung der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden lediglich mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen sind. Darüber hinaus werden Auszubildende zukünftig bei der Feststellung der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer überhaupt nicht mehr berücksichtigt.

Damit werden die Betriebsräte gleich in doppelter Hinsicht verkleinert.

Die Opposition verspricht sich von diesen Verschärfungen, dass die nur anteilige Berücksichtigung von Teilzeitkräften die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen erhöht. Von der Nichtberücksichtigung der Auszubildenden bei den Betriebsratsgrößen erwarte man sich eine größere Ausbildungsbereitschaft der Betriebe.

## 2. Reduzierung der Anzahl der Freistellungen (§ 38 BetrVG)

a.

Die Anzahl der Freistellungen sollen reduziert werden. Auch insoweit kehrt die angestrebte Neuregelung zum Rechtszustand vor dem BetrVG-Reformgesetz vom 23.07.2001 zurück.

Danach sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen in Betrieben mit in der Regel

300	bis	600	Arbeitnehmern	ein Betriebsratsmitglied,
601	bis	1000	Arbeitnehmern	2 Betriebsratsmitglieder,
1001	bis	2000	Arbeitnehmern	3 Betriebsratsmitglieder,
2001	bis	3000	Arbeitnehmern	4 Betriebsratsmitglieder,

usw.

b.

Eine weitere Verschärfung zur bisherigen Rechtslage sowie eine Verschärfung des alten Rechtszustandes vor dem 23.07.2001 stellt die von der Opposition auch hier geplante Ergänzung des § 38 Absatz 2 Satz 5 BetrVG dar, wonach bei der Feststellung der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden lediglich mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen sind. Darüber hinaus werden Auszubildende zukünftig bei der Feststellung der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer ebenfalls nicht mehr berücksichtigt.

Die Opposition hat die Verschärfungen bei den Freistellungen damit begründet, dass die Unternehmen durch die derzeit maßgebliche Anzahl an Freistellungen unzumutbar wirtschaftlich belastet worden sei.

### 3. „Betriebliche Beschäftigungsbündnisse“

Im Verhältnis Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung soll der nach § 77 Absatz 3 BetrVG bestehende Vorrang des Tarifvertrages gegenüber Betriebsvereinbarungen durch die von der CDU/CSU vorgeschlagene Ergänzung des BetrVG um einen neuen § 88a BetrVG ebenfalls aufgebrochen werden. Danach soll es möglich sein, dass ein Betriebsrat mit dem Unternehmen eine von einer tarifvertraglichen Regelung abweichende „Vereinbarung für Beschäftigung“ trifft, wenn mindestens zwei Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zustimmen und die Gewerkschaft nicht innerhalb von vier Wochen der Vereinbarung widerspricht. Nach der Gesetzesbegründung der Union soll die notwendige den Betriebsfrieden sichernde Tarifsperrung aus § 77 Abs. 3 BetrVG trotz der geforderten gesetzlichen Änderungen im Ergebnis dem Grunde nach bestehen bleiben.

Die Vorschrift des § 88a BetrVG hat folgenden Wortlaut:

#### § 88a BetrVG

*„(1) Der Betriebsrat oder, falls kein Betriebsrat vorhanden ist, ein von den beschäftigten Arbeitnehmern Beauftragter kann mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung für Beschäftigung treffen und dabei von einem für das Unternehmen geltenden Tarifvertrag abweichen. Die Vereinbarung ist wirksam, wenn*

- mindestens zwei Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zustimmen,*
- die Vereinbarung jeder Tarifvertragspartei angezeigt wurde,*
- keine Tarifvertragspartei der Vereinbarung innerhalb von vier Wochen, nachdem ihr die Mitteilung gemäß Spiegelstrich zwei zugegangen ist, unter Nennung von Gründen widerspricht.*

*(2) Wird eine Zustimmung vor Ablauf von vier Wochen von beiden Tarifvertragsparteien erteilt, wird die Vereinbarung sofort wirksam.“*

Nach den Ausführungen der CDU/CSU in ihrer Gesetzesbegründung ist der Geltungsbereich zur Beschäftigungssicherung auf die tarifgebundenen Arbeitnehmer beschränkt. Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer seien hiervon nicht erfasst, derartige Regelungen könnten hier nur einzelvertraglich vereinbart werden.

Aus der Gesetzesbegründung geht allerdings mit keinem Wort hervor, was die CDU/CSU unter einer „Vereinbarung für Beschäftigung“ versteht.

In der betrieblichen Realität gibt es bereits jetzt eine Vielzahl von Klauseln, die Arbeitgeber als „Beschäftigungssicherungsklauseln“, „Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen“ oder als „Arbeitsplatzgarantie“ bezeichnen. Tatsächlich enthalten diese in aller Regel eine Vielzahl von Öffnungsklauseln, die es den Unternehmen gleichwohl ermöglichen, betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen.

### 4. Verschlechterung der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

## **(§ 99 BetrVG)**

In § 99 BetrVG wird das Wort „Unternehmen“ durch das Wort „Betrieb“ ersetzt. Damit wird der alte Rechtszustand vor dem BetrVG-Reformgesetz vom 23.07.2001 wieder hergestellt.

Zur Begründung für die Rückkehr zur alten Rechtslage hat die CDU/CSU ausgeführt, das BetrVG-Reformgesetz habe die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten erheblich ausgeweitet, z.B. den Katalog der Zustimmungsverweigerungsgründe. Darüber hinaus sei der Kreis der Arbeitgeber, die der personellen Mitbestimmung nach § 99 Absatz 1 BetrVG unterfallen, durch die Einfügung des Wortes „Unternehmen“ erheblich ausgeweitet worden. Dieser Ausweitung wolle man mit der gesetzlichen Neuregelung begegnen.

### **5. Verschlechterung der Mitbestimmung bei Betriebsänderungen (§§ 111 ff. BetrVG)**

#### **a. Maßstab „Betrieb“ statt „Unternehmen“**

In § 111 Satz 1 BetrVG wird ebenfalls das Wort „Unternehmen“ durch das Wort „Betrieb“ ersetzt. Hiermit wird die alte Rechtslage vor dem BetrVG-Reformgesetz wieder hergestellt.

Damit wird die Mitbestimmung des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten wieder eingeschränkt.

#### **b. Verschlechterung der Schwellenwerte für Sozialplanpflicht**

Die Vorschrift des § 112 BetrVG wird um einen Absatz 1a erweitert. Danach werden Arbeitnehmer, mit denen der Arbeitgeber eine Vereinbarung nach § 1a KSchG geschlossen hat, bei der Berechnung der für das Bestehen einer Sozialplanpflicht maßgeblichen Grenzwerte (§ 17 KSchG bzw. § 112a BetrVG) nicht mitgerechnet.

Die CDU/CSU hat in ihrer Gesetzgebung ausgeführt, mit dieser Neuregelung werde klargestellt, dass allein die Entlassung von Arbeitnehmern, mit denen eine Vereinbarung nach § 1a KSchG bestehe, nicht sozialplanpflichtig sei. Andernfalls könne die sonst bestehende Sozialplanpflicht ein Einstellungshindernis sein, da der Arbeitgeber eine möglicherweise höhere, ggf. auch zusätzliche Abfindung als nach § 1a KSchG zahlen müsste. Der Arbeitnehmer sei ausreichend geschützt, da für ihn eine andere Abfindungsregelung gelte.

Der Schwellenwert für die Durchführung des Interessenausgleichs bleibe hingegen unverändert.

#### **c. Faktische Verkürzung der Interessenausgleichsphase (§ 113 Absatz 3 Satz 2 und 3 BetrVG)**

Die CDU/CSU will die Vorschrift des § 113 Absatz 3 BetrVG um die Sätze 2 und 3 wie folgt ergänzen:

*„Der Unternehmer hat den Interessenausgleich versucht, wenn er den Betriebsrat gemäß § 111 Satz 1 beteiligt hat und nicht innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Beratungen oder schriftlicher Aufforderung zu deren Aufnahme ein Interessenausgleich nach § 112 Absatz 2 und 3 zustande gekommen ist. Wird innerhalb der Frist nach Satz 2 die Einigungsstelle angerufen, endet die Frist einen Monat nach Anrufung der Einigungsstelle, wenn dadurch die Frist nach Satz 2 überschritten wird.“*



Die CDU/CSU will danach das Interessenausgleichsverfahren beschleunigen und auf ein Höchstmaß von 3 Monaten begrenzen. Die hier vorgesehenen Regelungen entsprechen § 113 Absatz 3 Satz 2 und 3 in der zwischen dem 01.10.1996 und dem 31.12.1998 geltenden Fassung.

Die CDU/CSU ist der Ansicht, dass dieser Beschleunigungsvorschlag sich bestens bewährt habe und daher wieder eingeführt werden müsse.

## **6. Einschränkung der Ansprüche auf Nachteilsausgleich**

Mit der Erweiterung der Vorschrift des § 113 Absatz 3 BetrVG und der damit einhergehenden Beschleunigung und zeitlichen Begrenzung des Interessenausgleichsverfahrens werden auch die Ansprüche der Mitarbeiter auf Nachteilsausgleich eingeschränkt.

## **IV. Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz**

### **1. Einschränkung des Anspruches von Mitarbeitern auf Teilzeit**

Die Vorschrift des § 8 TzBfG (Teilzeitbeschäftigung) wird geändert. Danach kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, nur noch dann eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen, wenn er

- mindestens ein Kind unter 12 Jahren oder
- einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

Darüber hinaus wird der Anspruch auf Teilzeit weiter eingeschränkt, indem zukünftig nicht mehr darauf abgestellt wird, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, sondern dass in dem Betrieb mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt werden (§ 8 Absatz 7 TzBfG).

Zur Begründung hat die CDU/CSU ausgeführt, dass die bisher in § 8 TzBfG geregelte Gestaltung des Teilzeitanspruches einen sehr weitgehenden Eingriff in die Vertragsfreiheit darstelle. Es sei weder erforderlich noch ein sachgerechter Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit verringern könnten, ohne dass berücksichtigt werde, ob hierfür ein sachlicher Grund vorliege. Es sei daher gerechtfertigt, den Teilzeitanspruch an inhaltliche Voraussetzungen zu knüpfen. Das Abstellen auf den Betriebsbegriff diene somit dazu, kleine Unternehmen zu entlasten.

### **2. Erleichterungen für Arbeitgeber auf „Kettenbefristungen“**

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund ist derzeit gemäß § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Nach Ansicht der CDU/CSU wird diese Beschränkung den betrieblichen Bedürfnissen nicht gerecht. Befristete Arbeitsverhältnisse dürften nicht auf Neueinstellungen beschränkt werden. Sie seien als Kettenarbeitsverträge nur dann unzulässig, wenn zu einem vorhergehenden Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang bestehe. Dies sei nur dann der Fall, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von weniger als 4 Monaten liege.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf nach dem Willen der CDU/CSU zukünftig auch dann keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 50. Lebensjahr vollendet hat. Bislang lag die Altersgrenze von Mitarbeitern für solch befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bei 52 Jahren.

## **V. Änderungen beim Betriebsübergang (§ 613a Absatz 5 und 6 BGB)**

### **1. Informationsschreiben nur noch an „betriebliche Vertreter“ (§ 613a Absatz 5 BGB)**

Die CDU/CSU plant eine Änderung des § 613a Absatz 5 BGB mit dem Inhalt, dass der bisherige Arbeitgeber bzw. der Betriebsübernehmer im Rahmen von Betriebsübergängen nun nicht mehr die von dem Betriebsübergang betroffenen Mitarbeiter selbst, sondern nur noch deren „betriebliche Vertreter“ über den Betriebsübergang zu informieren braucht. Weder aus Gesetzestext noch aus der Gesetzesbegründung geht hervor, was die CDU/CSU mit dem Begriff des „betrieblichen Vertreters“ meint. Problematisch wird dies insbesondere bei betriebsratslosen Betrieben sein.

Darüber hinaus ist es nach dem Willen der CDU/CSU zukünftig nicht mehr erforderlich, schriftlich über den Betriebsübergang zu informieren. Ausreichend ist vielmehr, dass der bisherige Arbeitgeber bzw. der Betriebsübernehmer den „betrieblichen Vertreter“ mündlich über den Betriebsübergang informiert.

Die CDU/CSU begründet diese Änderungen damit, dass die bisherige gesetzliche Regelung über die erforderliche Umsetzung der EU-Richtlinie 2001/23/EG hinausgehe. Die vorgeschlagenen Änderungen enthielten dagegen eine 1:1-Umsetzung der Richtlinie. Weitergehende Regelungen seien nicht erforderlich und führten nur zu einer übermäßigen Regulierung des Arbeitsrechts.

### **2. Ablauf der Widerspruchsfrist unabhängig von der Kenntnis des Arbeitnehmers (§ 613a Absatz 6 BGB)**

Nach der bisherigen Gesetzeslage kann der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats widersprechen, wobei die Frist erst nach Zugang des Informationsschreibens an den Mitarbeiter in Gang gesetzt wird. Nach dem von der CDU/CSU vorgelegten Gesetzesentwurf beginnt die einmonatige Widerspruchsfrist bereits mit der Information an den „betrieblichen Vertreter“ zu laufen. Informiert der „betriebliche Vertreter“ die vom Betriebsübergang betroffenen Mitarbeiter nicht, hemmt dies den Fristablauf gegenüber dem betroffenen Mitarbeiter nicht, so dass das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters ggf. auch ohne seine Willen übergeht.

Verstößt der Arbeitgeber bzw. der Betriebsübernehmer gegen seine Informationspflichten gegenüber dem „betrieblichen Vertreter“ aus § 613a Absatz 5 BGB, sieht der von der CDU/CSU neu vorgesehene § 613a Absatz 6 Satz 3 BGB vor, dass das Widerspruchsrecht des Mitarbeiters gleichwohl spätestens mit Ablauf von 6 Monaten nach dem Betriebsübergang erlischt. Bislang gab es eine solche gesetzliche Ausschlussfrist in derartigen Fällen nicht.

Die CDU/CSU hat in ihrer Gesetzesbegründung insoweit ausgeführt, dass diese Neuregelung der Rechtssicherheit diene, um zu vermeiden, dass im Falle einer unterbliebenen bzw. unvollständigen Unterrichtung durch den Arbeitgeber der Mitarbeiter auch noch Jahre nach dem erfolgten Betriebsübergang sein Widerspruchsrecht ausüben könne.

**B. FDP**

- I. Abweichung vom Flächentarif zulässig, wenn 75 % der Belegschaft zustimmen ohne Vetorecht der Gewerkschaften
- II. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nur noch aus der Belegschaft und nicht mehr externe Gewerkschaftsmitglieder zulässig
- III. Abschaffung der paritätischen Mitbestimmung durch einheitliche Drittelbeteiligung
- IV. Betriebsrat erst ab einer Betriebsgröße von mindestens 20 Beschäftigten
- V. Wahlquorum für Wahl des Betriebsrates von mindestens 50 % erforderlich
- VI. Reduzierung der Betriebsratsgrößen entsprechend CDU/CSU
- VII. Freistellung von Betriebsratsmitgliedern erst in Betrieben ab 500 Mitarbeitern
- VIII. Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei Schwellenwerten nur anteilig
- IX. Anhebung des Schwellenwertes bei personellen Einzelmaßnahmen und Betriebsänderungen von 20 Mitarbeitern auf 50 Mitarbeitern
- X. Beschränkung der Nachwirkung und Laufzeit von Tarifverträgen