

DIE BESCHLÜSSE DES 63. DEUTSCHEN JURISTENTAGES LEIPZIG 2000

B. Abteilung Arbeits- und Sozialrecht

Thema: Welche arbeits- und ergänzenden sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit?

I. Grundsätzliches

1. Arbeitsrechtliche Regelungen sollen zukünftig in stärkerem Maße arbeitsmarktpolitische Effekte berücksichtigen.
angenommen: 131:0:4
2. Arbeits- und Sozialrechtliche Regelungen haben jedenfalls dann Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, wenn sie sich auf den Faktor Arbeit durch Kostenverringereung auswirken. Sie sollen daher immer einer ökonomischen Analyse unterzogen werden. Dabei sollte besonders darauf geachtet werden, ob ein arbeits- und sozialrechtlicher Standard ein gesamtgesellschaftliches Anliegen umsetzt. In diesem Fall sind die Kosten nicht am Arbeitsverhältnis anzuknüpfen, sondern aus gesamtgesellschaftlich gespeisten Quellen zu tragen.
angenommen: 73:61:9
3. Flexibilität und soziale Sicherheit der Arbeitnehmer schließen sich nicht aus und sind so weit wie möglich miteinander zu verknüpfen.
angenommen: 147:0:5
4. Der Abbau des arbeitsrechtlichen Schutzes ist kein geeignetes Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.
abgelehnt: 63:75:6
5. Die neuen Bundesländer benötigen keine arbeitsrechtlichen Sonderregelungen. Vielmehr bedarf es einer besonders energischen Umsetzung der folgenden Regelungsvorschläge. Für eine Übergangszeit ist jedoch eine auf die Besonderheiten der neuen Bundesländer zugeschnittene aktive Arbeitsmarktpolitik fortzuführen.
angenommen: 93:44:6
6. Der Deutsche Juristentag fordert die Bundesregierung auf, dem Beispiel der Europäischen Kommission zu folgen und zusammen mit den Sozialpartnern ein Verfahren bzw. einen Überprüfungsmechanismus zur Modernisierung der für die Arbeitsbeziehungen geltenden gesetzlichen Regelungen zu schaffen. In diesen Beratungen sollten auch die Überlegungen des Juristentages in der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht einbezogen werden.

abgelehnt: 31:85:28

7. Das arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz 1996 sollte inhaltlich wiederhergestellt werden.

angenommen: 76:70:2

II. Befristung, Leiharbeit

8. Befristete Arbeitsverträge sollen grundsätzlich nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig sein. Davon kann durch Tarifvertrag abgewichen werden.
abgelehnt: 57:85:4

9. Die Grundstruktur des BeschFG ist beizubehalten.

angenommen: 91:52:6

10. Die Befristungsmöglichkeit sollte erweitert werden:

- a) Die Möglichkeit, ohne sachlichen Grund das Arbeitsverhältnis zu befristen, ist für Neueinstellungen auf bis zu fünf Jahre auszudehnen.

abgelehnt: 65:76:7

- b) Für neu gegründete Unternehmen sollte die Befristungsmöglichkeit auf vier Jahre ausgedehnt werden.

angenommen: 85:60:5

- c) Die gesetzlich vorgesehene Frist sollte durch Tarifvertrag verlängert werden können.

angenommen: 87:57:3

- d) Die Befristungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer sollen weitestgehend erleichtert werden. Dabei sind die europarechtlichen Vorgaben zu beachten.

angenommen: 88:60:3

11. a) Leiharbeitsverhältnisse sollten sonstigen Arbeitsverhältnissen weitestgehend angeglichen werden.

angenommen: 136:5:6

- b) Insbesondere sollte der Leiharbeitgeber an allgemeinverbindliche Tarifverträge im Bereich der Entleiher gebunden werden.

abgelehnt: 64:71:10

12. a) Personaldienstleister sind Arbeitgeber wie andere auch. Restriktionen im AÜG, die dies nicht berücksichtigen, sind aufzuheben.

angenommen: 72:63:9

- b) Das Verbot der Arbeiterüberlassung im Baugewerbe (§ 1b AÜG) sollte aufgehoben werden.

angenommen: 81:59:13

III. Kündigungsschutz

13. Der Geltungsbereich des KSchG sollte in folgender Weise modifiziert werden:
- a) Für die Berechnung der erforderlichen Mindestarbeitnehmerzahl sollte nicht die Arbeitnehmerzahl im Betrieb, sondern im Unternehmen ausschlaggebend sein. § 23 Abs. 1 KSchG ist insoweit abzuändern.
abgelehnt: 66:77:3
 - b) Der Schwellenwert für die dem KSchG unterfallenden Betriebe sollte auf 11 Arbeitnehmer angehoben werden.
angenommen: 81:69:2
14. Das geltende Kündigungsschutzrecht ist – mit Ausnahme der verhaltensbedingten Kündigung – kraft Kollektiv- oder Einzelarbeitsvertrag - durch ein Abfindungsrecht zu ersetzen. Die Abfindungshöhe sollte gesetzlich festgelegt werden.
abgelehnt: 59:85:9
15. Gesetzlich sollte vorgeschrieben werden, daß die bloße unternehmerische Entscheidung, Personal zu reduzieren, nicht als dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung anzuerkennen ist.
abgelehnt: 54:94:6
16. Das Kündigungsschutzgesetz sollte tarifdispositiv sein.
abgelehnt: 52:87:11
17. Das kündigungsschutzrechtliche Ultima-Ratio-Prinzip sollte gesetzlich präzisiert werden.
abgelehnt: 56:87:6

IV. Abänderbarkeit von Arbeitsbedingungen

18. a) Zur Verbesserung der internen Flexibilität sollten die Möglichkeiten zur Anpassung der Arbeitsbedingungen an eine veränderte wirtschaftliche Situation im Unternehmen ausgeweitet werden. Insbesondere ist die Erleichterung von Änderungskündigungen und ablösenden Betriebsvereinbarungen in Betracht zu ziehen.
angenommen: 82:65:5
- b) Die soziale Rechtfertigung einer Änderungskündigung muß an die Zumutbarkeitskriterien des SGB III angepaßt werden.
angenommen: 82:65:6
19. Die Regelung des § 613 a BGB zum Betriebsübergang sollte dahingehend geändert werden, daß der Betriebsveräußerer oder –erwerber durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag Arbeitsbedingungen ändern darf, um den

Fortbestand des Betriebs oder des Betriebsteils zu sichern und dadurch Arbeitsplätze zu erhalten. Dabei ist zwingendes Recht, einschließlich Europarecht, zu beachten.

angenommen: 89:57:2

V. Arbeitszeit

20. Es sollte gesetzlich klargestellt werden, daß die Vereinbarung über die Dauer der zu leistenden Arbeit dem individuellen Arbeitsvertrag vorbehalten ist.

angenommen: 74:68:4

21. Das Arbeitszeitrecht ist neu auszugestalten, um flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. durch Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten) zu fördern.

angenommen: 125:11:8

22. Durch eine Umverteilung des Arbeitsvolumens können neue Beschäftigungsmöglichkeiten erschlossen werden. Es sollten deshalb Anreize für Arbeitszeitverkürzungen geschaffen werden.

abgelehnt: 66:75:7

a) Statt einer linearen Arbeitszeitverkürzung für alle sollte eine selektive Verkürzung angestrebt werden, die insbesondere diejenigen Beschäftigten erfaßt, deren Arbeitskraft in besonders intensiver Weise in Anspruch genommen wird.

abgelehnt: 44:89:11

b) Die Reduzierung der Arbeitszeitdauer, etwa durch Abbau von Überstunden, ist steuerlich zu fördern.

abgelehnt: 53:89:3

c) Die Frage des Lohnausgleiches ist keine durch den Gesetzgeber zu regelnde Rechtsfrage. Sie ist vielmehr von den Tarifvertragsparteien autonom auszuhandeln.

abgelehnt: 58:72:12

23. Es sollte festgelegt werden, daß Überstunden grundsätzlich nur als "vorübergehende" geleistet werden und innerhalb einer tarifvertraglich zu bestimmenden Frist durch Freizeit auszugleichen sind.

abgelehnt: 64:79:3

24. Teilzeitarbeit ist zu fördern.

angenommen: 144:1:7

a) Arbeitnehmer sollen einen Anspruch auf Teilzeit haben, soweit dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

abgelehnt: 55:87:2

- b) Arbeitnehmer sollen einen Anspruch auf Teilzeit haben, soweit dem nicht betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.
abgelehnt: 62:79:2
 - c) Ein Anspruch auf Teilzeit für alle Arbeitnehmer soll nicht begründet werden.
angenommen: 79:62:2
 - d) Flexible Teilzeitarbeitsformen müssen (auch für qualifizierte Personen und Männer) gesetzlich gefördert werden, um dadurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern bzw. den individuellen Wünschen der Arbeitnehmer gerecht zu werden.
angenommen: 70:53:15
 - e) Die Altersteilzeitregelungen sind auf moderne Formen der Lebensarbeitszeit (z.B. Lebensarbeitszeitkonten) zu erstrecken.
angenommen: 89:27:16
 - f) Eine Reduzierung der Arbeitszeitdauer darf nicht mit arbeitsrechtlichen oder sozialrechtlichen Nachteilen verbunden sein.
abgelehnt: 66:70:7
 - g) Für Schwellenwerte soll Teilzeit pro rata berechnet werden.
angenommen: 85:55:2
25. Arbeitszeitkonten und Altersteilzeit sind gesetzlich gegen Insolvenz zu sichern.
angenommen: 80:56:9

VI. Entgeltfortzahlung

- 26. a) Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung sollte jährlich insgesamt sechs Wochen nicht übersteigen.
abgelehnt: 67:71:4
 - b) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall soll nur bei längerer Betriebszugehörigkeit sechs Wochen pro Jahr übersteigen.
angenommen: 72:64:6
27. In keinem Falle sollen Entgeltfortzahlungsleistungen eine Kündigung rechtfertigen können.
abgelehnt: 63:71:6
28. Das Umlageverfahren nach § 10 LFZG sollte einerseits auf Angestellte, andererseits auf Unternehmen mit bis zu 100 Arbeitnehmern ausgedehnt werden. Entsprechendes sollte auch für den Mutterschutz vorgesehen werden.
angenommen: 67:55:18

29. Arbeitnehmern ist die Wahl zwischen der Entgeltfortzahlung und einer wertgleichen Versicherungsmöglichkeit einzuräumen.
abgelehnt: 24:92:26

VII. Fort- und Weiterbildung

30. Im Bereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung besteht ein erheblicher Nachholbedarf des Arbeitsrechts.
angenommen: 89:53:3
31. Deswegen sollten verstärkt Anreize geschaffen werden für Arbeitgeber (z.B. Einbeziehung in Bildungsurlaub, Rückzahlungsverpflichtungen und Arbeitszeitguthaben) und für Arbeitnehmer (z.B. Freistellung, Verbesserung der Beförderungschancen). Auch ältere Arbeitnehmer sind in diese gesetzliche Änderung einzubeziehen.
angenommen: 100:17:20
32. Der Betriebsrat sollte ein Initiativrecht erhalten, um im betrieblichen Interesse liegende Qualifizierungsmaßnahmen durchsetzen zu können.
abgelehnt: 59:80:2

VIII. Tarifvertrag

33. Das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG sollte in der Weise neu definiert werden, daß die privatautonome Wahlmöglichkeit des einzelnen Arbeitnehmers gestärkt wird.
angenommen: 75:66:4
34. Die Beschäftigungsförderung soll ausdrücklich als Aufgabe der Tarifvertragsparteien in das TVG aufgenommen werden. In den Beispielskatalog des § 4 Abs. 2 TVG soll die Schaffung gemeinsamer Einrichtungen zur Beschäftigungsförderung eingefügt werden.
angenommen: 72:60:8
35. Die Wiedereinstiegschancen von Langzeitarbeitslosen in das Arbeitsleben sind durch entsprechende tarifvertragliche Regelungen zu verbessern.
angenommen: 114:3:22
36. Es sollte gesetzlich vorgeschrieben werden, daß die Zulässigkeit des Arbeitskampfes die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens voraussetzt.
angenommen: 72:68:3

IX. Betriebsverfassung

37. Auch die Betriebsverfassung kann einen wichtigen Beitrag zur Beschäftigungsförderung leisten. Deshalb ist in den Katalog der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates (§ 80 Abs. 1 BetrVG) die Beschäftigungsförderung im Betrieb aufzunehmen.
angenommen: 70:67:2
38. a) Aus diesem Grunde sollte ein für Kleinunternehmen geeignetes Betriebsverfassungsmodell vorgesehen werden. Unter diesem Gesichtspunkt sollten auch die Schwellenwerte des BetrVG überprüft werden.
abgelehnt: 9:120:7
- b) Aus diesem Grunde sollte ein für Kleinbetriebe geeignetes Betriebsverfassungsmodell vorgesehen werden. Unter diesem Gesichtspunkt sollten auch die Schwellenwerte des BetrVG überprüft werden.
abgelehnt: 44:78:9
39. Die Beteiligung des Betriebsrates/Personalrates ist auf alle Maßnahmen zu erweitern, die im Rahmen der Tarifverträge der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen dienen.
abgelehnt: 59:80:2
40. Das Recht des Sozialplanes und des Interessenausgleiches ist wie folgt zu ändern:
- a) Die Befugnisse der Einigungsstelle sollten auf die Förderung der Arbeitsmarktchancen der betroffenen Arbeitnehmer, insbesondere durch Eingliederungssozialpläne, erstreckt werden.
angenommen: 77:57:3
- b) Der Ausschluß der Sozialplanpflicht bei neuen Unternehmen (§ 112a Abs. 2 BetrVG) sollte auf Neueinstellungen beschränkt werden, also nicht auch für die Übernahme älterer Betriebe gelten.
abgelehnt: 44:86:7
- c) Die in § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG angeordnete Nichtanwendung des Tarifvorranges (§ 77 Abs. 3 BetrVG) sollte auf den Interessenausgleich und damit zusammenhängende Betriebsvereinbarungen erstreckt werden.
abgelehnt: 14:104:14
- d) Sozialplanleistungen und Nachteilsausgleichsansprüche sollten der freien Verfügung des Arbeitnehmers entzogen sein und zur Sicherung der beruflichen Wiedereingliederung und der Altersversorgung eingesetzt werden.
abgelehnt: 20:99:9

- e) Die Durchführung von Betriebsänderungen hat solange zu unterbleiben, bis das Interessenausgleichsverfahren einschließlich der Einigungsstelle abgeschlossen ist.
abgelehnt: 48:77:6
- f) Abfindungen wegen Verlustes des Arbeitsplatzes sind steuerfrei zu stellen und nicht auf Arbeitslosengeld/Arbeitslosenhilfe anzurechnen.
angenommen: 80:43:8

X. Arbeitsförderung und Sozialversicherung

- 41. Die Schwerpunkte des sozialversicherungsrechtlichen Schutzes, wie Pflichtversicherung in der Renten-, Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung sind nicht auf das Arbeitsverhältnis im arbeitsrechtlichen Sinne zu beschränken, sondern auch auf arbeitnehmerähnliche Erwerbspersonen sowie Berufsgruppenkataloge, unabhängig von ihrem arbeitsrechtlichen Status, zu erweitern.
abgelehnt: 59:73:4
- 42. Höhe und Bezugsdauer der Sozialtransfers bei Arbeitslosigkeit sollten überprüft werden. Die Aufnahme einer Arbeit darf nicht zu einer Verschlechterung der Einkommenssituation führen.
angenommen: 104:8:17
- 43. Die Zumutbarkeitsregeln des § 121 SGB III sollten dahingehend abgeändert werden, daß die Zumutbarkeit von Arbeit nicht mehr an die Entgelthöhe, sondern nur noch an die Arbeitsumstände des angebotenen Arbeitsplatzes geknüpft sind.
abgelehnt: 61:62:4
- 44. Die Anreize zur Aufnahme einer versicherungspflichtigen Teilzeittätigkeit bei Arbeitslosengeldbezug sollten gestärkt werden.
angenommen: 122:3:4
- 45. Der Abschluß eines Eingliederungsvertrages (§§ 229 ff. SGB III) sollte nicht erst nach Eintritt von Langzeitarbeitslosigkeit möglich sein.
angenommen: 103:19:10
- 46. Die Maßnahmen für Existenzgründungen sind erheblich auszuweiten. Die §§ 57, 58 SGB III sind zu erweitern und im Hinblick auf finanzielle Fördermittel seitens des Staates oder privater Banken zu ergänzen sowie im Gesamtinstrumentarium mit Beteiligung der IHK institutionell völlig neu zu gliedern.
angenommen: 95:11:17
- 47. a) Arbeitslosen- und Sozialhilfe sind auf dem Niveau der Sozialhilfe anzugleichen.
abgelehnt: 61:67:3

- b) Das Verhältnis von Arbeitslosen- und Sozialhilfe ist zu überprüfen.
angenommen: 82:44:6
48. Um Arbeitsplätze mit geringer Produktivität zu erhalten oder wieder einzuführen, ist für eine Übergangszeit eine gestufte Sozialversicherungsbeitragspflicht vorzusehen.
angenommen: 61:55:12
49. a) Die Förderung geringqualifizierter Beschäftigung sollte über die 630 DM-Grenze hinaus ausgedehnt werden.
angenommen: 64:58:7
- b) Zur Förderung geringqualifizierter Beschäftigung sollte die Sozialversicherungsbeitragslast von Arbeitnehmern mit geringem Einkommen gesenkt werden.
angenommen: 71:39:19
50. Die Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sollte auf Regionen mit weit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit beschränkt und schrittweise reduziert werden. Angesichts des überwiegenden sozialpolitischen Charakters von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sollten diese aus Steuermitteln finanziert werden. Das Entgelt in ABM sollte merklich unterhalb des in regulärer Beschäftigung erzielbaren Entgeltes liegen und keinen neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld begründen.
abgelehnt: 59:61:6