

Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Wortprotokoll**

**62. Sitzung**

Berlin, Montag, dem 11. April 2011, 14:00 Uhr  
Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Katja Kipping (DIE LINKE.)

**Tagesordnung**

**Einzigster Punkt der Tagesordnung ..... 975**

*Öffentliche Anhörung von Sachverständigen*

a) Gesetzentwurf der Fraktion der SPD

**Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des  
EuGH-Urteils (C-555/07) - Erweiterung des  
Kündigungsschutzes bei unter 25jährigen** (BT-  
Drucksache 17/775)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend),  
Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und  
Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und  
Jugend*

b) Gesetzentwurf der Abgeordneten Jerzy Montag,  
Beate Müller-Gemmeke, Ingrid Hönlinger, weiterer  
Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE  
GRÜNEN

**Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des  
Bürgerlichen Gesetzbuchs (§ 622 Abs. 2 S. 2  
BGB) - Diskriminierungsfreie Ausgestaltung der  
Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen** (BT-  
Drucksache 17/657)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend),  
Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und  
Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und  
Jugend*

## Anwesenheitsliste\*

---

### Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

#### CDU/CSU

Brehmer, Heike  
Connemann, Gitta  
Heinrich, Frank  
Lehrieder, Paul  
Michalk, Maria  
Schiewerling, Karl  
Straubinger, Max  
Weiß (Emmendingen), Peter

#### SPD

Juratovic, Josip  
Kramme, Anette

#### FDP

Kolb, Dr. Heinrich Leonhard  
Vogel (Lüdenscheid), Johannes

#### DIE LINKE

Birkwald, Matthias W.  
Kipping, Katja

Möhring, Cornelia

#### BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Müller-Gemmeke, Beate

#### Ministerien

Dann, RRin Karin (BMAS)  
Fuchtel, PStS Hans-Joachim (BMAS)  
Schulze-Bahr, RDin Clarissa (BMW)

#### Fraktionen

Balders, Dr. Sven-Frederik (CDU/CSU-Fraktion)  
Baumgartner, Rosina (SDP-Fraktion)  
Hinkel, Heidemarie (Fraktion DIE LINKE.)  
Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)  
Noll, Dr. Dorothea (FDP-Fraktion)

#### Sachverständige

Altemeier, Franz Peter (Deutscher Anwaltverein)  
Evers-Vosgerau, Carla (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit)  
Heil, Sigrun (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht)  
Görg, Dr. Axel  
Jöris, Heribert (Handelsverband Deutschland - HDE e. V. Der Einzelhandel)  
Körner, Prof. Dr. Marita  
Perrong, Martina (Deutscher Gewerkschaftsbund)  
Schmitz-Witte, Dr. Anita, (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)  
Schröer, Harald (Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V.)  
Siegerist, Dr. Wiebke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)  
Thüsing, Prof. Dr. Gregor  
Willemsen, Prof. Dr. Heinz-Josef (Deutscher Anwaltverein e. V.)  
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

---

\*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

## 62. Sitzung

Beginn: 14.00 Uhr

**Vorsitzende Kipping:** Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie herzlich zu der heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung ist der Gesetzentwurf der Fraktion der SPD, Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des EuGH-Urteils (C555/07) - Erweiterung des Kündigungsschutzes bei unter 25-Jährigen, BT-Drucksache 17/775 und der Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs (§ 622 Abs. 2 S. 2 BGB) - Diskriminierungsfreie Ausgestaltung der Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen mit der BT-Drucksache 17/657.

Die verschiedenen Verbände und Einzelsachverständigen haben Stellungnahmen abgegeben. Die sind, wie das bei uns gute Tradition ist, bereits in einer Ausschussdrucksachen-Nummer zusammengefasst. Es gibt noch keine Stellungnahme vom Bund der Richterinnen und Richter sowie von Herrn Dr. Görg. Wir wollen heute von den anwesenden Sachverständigen ihre Meinungen zu den Vorlagen und auch zu diesem Themenkomplex hören.

Auch wenn das für viele schon sehr bekannt sein dürfte, will ich dann doch noch einige Erläuterungen zum Sitzungsverlauf geben. Wir haben aus Zeitgründen auf Eingangsstatements verzichtet. Die liegen ja bereits schriftlich vor und konnten auch entsprechend gründlich studiert werden. Wir haben insgesamt 90 Minuten. Es gibt einen Beschluss in diesen Ausschuss, dass sich die Fragezeit entsprechend der Größe der Fraktionen aufteilt. Deswegen wird dann auch hier oben diese Uhr jeweils immer rückwärts anzeigen, wie viel Minuten an Fragezeit für die jeweilige Fraktion übrig sind. Die Bitte ist, dass jeweils immer ein Sachverständiger konkret angesprochen wird und dann auch direkt darauf geantwortet wird. Ganz am Ende gibt es nochmal eine freie Runde, wo alle zu Wort kommen.

Ich möchte nun die Sachverständigen ganz herzlich begrüßen und auch nochmal einzeln nennen: vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Martina Perreng, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Herrn Roland Wolf und die Damen Dr. Anita Schmitz-Witte und Dr. Wiebke Siegerist, vom Zentralverband des Deutschen Bauergewerbes e. V. Herrn Harald Schröder, vom Handelsverband Deutschland – HDE e. V. Der Einzelhandel Herrn Heribert Jöris, vom Deutschen Anwaltsverein e. V. die Herren Prof. Dr. Heinz-Josef Willemsen und Franz Peter Altemeier, vom Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit Frau Carla Evers-Vosgerau und vom Hugo Sinzheimer Institut Frau Sigrun Heil. Zudem haben wir Sachverständige, zwei davon kann ich schon begrüßen, zum einen Prof. Dr. Gregor Thüsing und Dr. Axel Görg; wir erwarten Frau Prof. Körner jeden Moment.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung des Sachverständigen. Es beginnt die CDU/CSU-Fraktion, die insgesamt 30 Minuten hat. Eröffnet wird die Runde von Frau Connemann.

**Abg. Connemann (CDU/CSU):** Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Im Mittelpunkt steht eine Norm, die Gegenstand einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs war, die uns ja allen hinlänglich bekannt ist, vom 19. Januar 2010. Wir hatten zu dieser Entscheidung auf der Grundlage eines Antrages bereits eine Debatte im Deutschen Bundestag. In dieser Debatte war unter anderem die Frage, wie die Entscheidung zu verstehen ist, also welche gesetzlichen Änderungen der Europäische Gerichtshof in seiner Entscheidung fordert. Darüber bestanden unterschiedliche Ansichten. Ich frage jetzt die BDA, Herrn Prof. Thüsing und den Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit, wie lesen Sie die Entscheidung? Und welche Konsequenzen sehen Sie danach als zwingend an?

**Vorsitzende Kipping:** Zuerst war der BDA gefragt. Herr Wolf bitte.

**Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Vielen Dank, Frau Vorsitzende, vielen Dank Frau Abgeordnete. Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ist eindeutig. Man kann zur Beschäftigungsförderung die Kündigungsfristen in § 622 BGB differenzierend ausgestalten. Auch ist im Ansatz eine Regelung, wie sie sich im Augenblick im Gesetz befindet, möglich, nur die konkrete Regelung, die die eine Differenzierung vorsieht, ohne bei langen Beschäftigungszeiten diese Differenzierung wieder auszugleichen, wird vom Europäischen Gerichtshof aufgrund einer, in meinen Augen problematischen eigenen Ermessensentscheidung, die weder die Richtlinien noch das Verbot der Diskriminierung in der Grundrechtscharta hergibt, für falsch gehalten. Das bedeutet, dass der nationale Gesetzgeber in Ansehung dieser Entscheidung selbstverständlich Kündigungsfristen ausgestalten kann. Er kann die Regelung zu Kündigungsfristen verändern. Er ist nicht gehalten, wie das die beiden heute zur Diskussion gestellten Anträge glauben machen wollen, einfach diesen Halbsatz zu streichen und damit eine vermeintliche oder tatsächliche Rechtssicherheit herzustellen. Vielmehr kann der nationale Gesetzgeber ein eigenes Fristenregime an die Stelle des jetzt nicht mehr greifenden Fristenregimes setzen.

**Vorsitzende Kipping:** Herr Thüsing, Sie waren als nächstes gefragt.

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Herzlichen Dank. Die Entscheidung Küçükdeveci hat sicherlich Auswirkungen auf die Praxis. Das ist eben die Unanwendbarkeit des § 622 Abs. 2 Satz 2. Da bedarf es auch keiner bloßen Streichung zur Erlangung von

Rechtssicherheit. Jeder, der sich mit dem Arbeitsrecht auch nur ein bisschen beschäftigt - und bei Arbeitsrichtern gilt dies sowieso -, weiß, dass diese Norm nicht anzuwenden ist. Insofern sind hier gesetzgeberische Initiativen, die sich darauf beschränken, das festzuschreiben, was ohnehin aufgrund der Entscheidung des EuGH gilt, gelinde gesagt phantasielos. Es ist eben eine bloße Festschreibung der Streichung der Norm, die selber keinen gestalterischen Akt darstellt, sondern lediglich einen Akt der Gesetzeskosmetik. Die eigentliche Aufgabe dazu beginnt da zu überlegen, wie können wir den Gedanken, der im § 622 Abs. 2 Satz 2 verkörpert ist - die Motive, die damals zur Einführung dieser Regel geführt haben, sind ja nicht grundlos geschaffen worden - europarechtskonform in eine neue Regelung überführen? Das aber bedarf dann etwas weiteren Nachdrängens. Man muss genau ausloten wo die Grenzen sind. Ich darf insofern an die Ausführungen Herrn Wolf von der BDA anknüpfen. Der EuGH hat mitnichten gesagt, dass die Anknüpfung an Alter und an Betriebszugehörigkeit per se europarechtswidrig ist. Wenn das so wäre, dann müsste man auch z.B. das Recht der Sozialauswahl überlegen und überdenken, sondern es hat eben gesagt, in der konkreten Ausgestaltung und auch vielleicht vor einem Prozess, der nicht hinreichend zur Rechtfertigung vorgetragen wurde, ist die Form, die § 622 Abs. 2 Satz 2 zur Zeit gewählt hat, unwirksam. Meines Erachtens ist es aller Mühe wert, darauf als Gesetzgeber zu reagieren, selbstverständlich aber so zu reagieren, dass man überlegt, wie können wir den Gedanken, der diese Norm trägt, europarechtskonform umschreiben, dass der vor dem nächsten Verfahren vor dem EuGH Bestand haben wird. Vorschläge hierzu habe ich in meiner schriftlichen Stellungnahme gemacht.

**Vorsitzende Kipping:** Dankeschön. Zudem ging diese Frage an Frau Evers-Vosgerau.

**Sachverständige Evers-Vosgerau** (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Auch der Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit meint, dass § 622 BGB neuzufassen ist und zwar so, dass die Kündigungsfristen in Arbeitsverhältnissen den europarechtlichen Vorgaben entsprechen. Wie das nachher gemacht wird, ist eine andere Frage. Es ist möglich, natürlich den § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB zu streichen oder aber eine Neuregelung der Kündigungsfristen insgesamt zu fassen, so dass sie nicht mehr in einer Abhängigkeit zum Lebensalter stehen. Es ist ja, damals vor ein paar Jahren, als die Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten angepasst wurden, auch die Gelegenheit wahrgenommen worden, die Kündigungsfristen insgesamt neu zu gestalten. Das wäre auch hier wieder möglich. Was uns aber ganz wichtig ist, ist, dass etwas passiert. Sie haben recht, Herr Thüsing, die Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit wissen, dass die Norm unwirksam ist und wenden sie nicht an. Es geht aber nicht nur um die Juristen. Es geht um den normalen Handwerker, es geht um den Kleinunternehmer, der das nicht weiß und der durch den Blick ins Gesetz einfach fehlgeleitet wird, und die Probleme, die wir im Gericht dadurch haben.

Aber wir weisen darauf hin, dass nicht nur der § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB diese Problematik enthält, sondern die gleiche Problematik ist im Heimarbeitsgesetz, und zwar im § 29 Abs. 4 Satz 2, enthalten, der eine inhaltsgleiche Norm enthält, und auch noch - ich komme von der Küste - in § 63 Abs. 2 Satz 2 Seemannsgesetz. Alle diese Vorschriften - und ich weiß, dass im Arbeitsministerium an einer Neufassung des Seemannsgesetzes gearbeitet wird -, sollten entsprechend einheitlich geändert werden, damit es nicht irgendwelche Wertungswidersprüche gibt und Unklarheiten eben beseitigt werden. Das sehen wir im Sinne der Rechtsklar - und der Rechtssicherheit als ein ganz wichtiges Vorhaben an.

**Vorsitzende Kipping:** Danke schön. Ich muss auch an der Stelle einen Versprecher von mir von vorhin korrigieren. Der Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit hat sehr wohl eine Stellungnahme geliefert. Die ist bloß in einer eigenen Ausschussdrucksache 17(11)493 entsprechend verteilt worden. Jetzt fahren wir fort in der Runde der Fragen. Herr Lehrieder, Sie haben das Wort.

**Abgeordneter Lehrieder** (CDU/CSU): Meine Frage geht in die ähnliche Richtung wie bei meiner Vorrednerin, Frau Connemann. Ich möchte den Deutschen Anwaltverein und den Handelsverband Deutschland Einzelhandel befragen. § 622 Absatz 2 Satz 2 gilt seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom Januar 2010. Soll der § 622 Absatz 2 Satz 2, der ohnehin nicht mehr anzuwenden ist, deshalb gestrichen werden? Gibt es Ihrer Meinung nach eine sinnvolle Nachfolgeregelung?

**Sachverständiger Prof. Dr. Willemsen** (Deutscher Anwaltverein): Ich kann an meine Vorrednerin bzw. Vorrednerin anknüpfen. Wir meinen als Deutscher Anwaltverein, dass der § 622 Abs. 2 Satz 2 in dieser Form auf gar keinen Fall bestehen bleiben kann. Wir haben aber in unserer Stellungnahme mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass die Frage, ob man ihn ersatzlos streicht oder ob man stattdessen eine Ersatzregelung wählt, zunächst einmal eine politische Entscheidung ist. Man sollte hier nicht den Eindruck aufkommen lassen, dass die EuGH-Entscheidung eine Automatik bedeute und alles andere als eine ersatzlose Streichung europarechtswidrig wäre. Auch wir sind der Auffassung, man kann § 622 ersetzen durch eine Regelung, die an das Alter anknüpft. Das Alter indiziert die Schutzbedürftigkeit, wenn man auf den Zeitpunkt der Entlassung abstellt. Das war auch der Punkt, den der EuGH gemacht hat. Da haben wir mögliche Regelungsalternativen aufgezeigt, unter anderem die, dass man sagt, dass die verlängerten Kündigungsfristen erst einsetzen nach Erreichen eines bestimmten Alters, beispielsweise nach Erreichung des 30. Lebensjahres, dann aber unter Berücksichtigung sämtlicher Dienstjahre. Der Deutsche Anwaltverein, vertreten durch seinen Arbeitsrechtsausschuss, hat dann allerdings in der Konklusion gesagt - das ist wohl gemerkt eine rechtspolitische Tendenz, keine juristische Aussage: Wir meinen, dass Einiges dafür spricht, es bei der Streichung zu belassen. Aber wie gesagt, das ist eine Frage, die Politiker und nicht die Juristen zu beantworten haben.

**Sachverständiger Jöris** (Handelsverband Deutschland HDE e. V. Der Einzelhandel): Eine Streichung alleine ist nicht zielführend. Das führt zu nichts anderem, als dass letztendlich die Beendigung von Arbeitsverhältnissen verteuert wird. Und das ist nichts, was erstrebenswert ist. Wenn man eine Neuregelung treffen will, dann muss man sich Gedanken machen, welche Konzeption soll dahinter stehen. Das hat der Bundestag in der Vergangenheit auch immer gemacht. Der hat sich überlegt, welche Konzeption sollen die Kündigungsregelungen haben, und das sollte er und muss er auch wieder tun. Ich denke, man kann hier versuchen, auf die alte Konzeption im Wesentlichen zurückzukehren. Die heißt letztendlich - vereinfacht gesagt, dass ein noch nicht so lange andauerndes Beschäftigungsverhältnis etwas schneller beendet werden kann. Also nicht im Sinne von Kündigungsgründen, sondern Kündigungsfristen, um die es hier einzig und alleine geht. Ein etwas länger andauerndes Beschäftigungsverhältnis muss mit einer etwas längeren Kündigungsfrist versehen werden können. Dafür sprechen auch gute Gründe. Wenn man sich einmal die Zahlen aus dem sozio-ökonomischen Pendel anschaut, dann stellt man fest - und jetzt greife ich wieder auf das Thema Alter zurück -, dass bis zum Lebensalter von 30 Jahren ein Beschäftigungsverhältnis im Durchschnitt drei Jahre dauert. Das heißt, man ist dann erst mal als Mensch in einer ersten Phase, wo man sagt, ich nehme den ersten Job an, ich suche nach Berufserfahrung und dann suche ich mir einen neuen Job.

Kündigungsfristen haben Bindungswirkungen in beide Richtungen, sowohl für den Arbeitgeber wie auch für den Arbeitnehmer. Das trägt ganz gut der Tatsache Rechnung, dass zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses vielleicht auch gar kein großes Interesse des Beschäftigten da ist, sich langfristig zu binden. Ausgewogen heißt natürlich auch, dass mit der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses es auch schwieriger wird, eine neue Beschäftigung zu finden. Wenn Sie jemanden haben, der acht, neun oder zehn Jahre im gleichen Betrieb war, dann findet dort auch immer eine gewisse Dequalifizierung statt. Die Uni und die Ausbildung liegen etwas länger zurück. Die Kenntnisse sind vielleicht nicht mehr auf dem aktuellen Stand wie bei einem, der gerade aus der Ausbildung kommt. Das heißt, derjenige, der länger in einem Beschäftigungsverhältnis ist, wird noch etwas mehr Mühe haben, eine neue Anstellung zu finden. Deswegen ist unsere Konzeption: Zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses die Kündigungsfristen relativ kurz zu halten und dafür dann, je länger das Beschäftigungsverhältnis dauert, eine längere Kündigungsfrist vorzusehen. Wir haben dafür eine relativ kleine Änderung im Gesetz vorgeschlagen. Das heißt, dass wir die erste Altersstaffelung mit den zwei Jahren Beschäftigungsdauer wegnehmen würden. Damit hätte man diesen Effekt erreicht.

Zweiter Aspekt - und der erscheint uns sehr wichtig - das ist die Klarstellung, dass Ausbildungsverhältnisse nicht auf Beschäftigungszeiten angerechnet werden sollten. Es entsteht sonst die absurde Situation, dass derjenige, der ausbildet, den Auszubildenden übernimmt, für diesen übernommenen Beschäftigten eine längere Kündigungsfrist zu beachten

hat, als derjenige, der nicht ausbildet und sich darauf beschränkt, beim Wettbewerber, der fleißig ausgebildet hat, Absolventen abzuwerben. Deswegen zweiter Vorschlag: Eine Klarstellung, dass Ausbildungsverhältnisse nicht auf die Beschäftigungsdauer angerechnet werden.

**Abgeordneter Weiß** (CDU/CSU): Ich möchte meine Frage an den Zentralverband des Deutschen Baugewerbes und an Herrn Professor Thüsing richten. Es gibt auch noch die Tarifverträge. Viele Tarifverträge enthalten abweichende Regelungen, so - wenn ich es recht weiß - auch der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe. Halten Sie angesichts der auf die Branchen zugeschnittenen Tarifregelungen eine Änderung der gesetzlichen Kündigungsfristen für erforderlich? Halten Sie vor dem Hintergrund der Tarifautonomie in Deutschland ebenfalls eine Regelung für sinnvoll, die eine Übergangsfrist für eine Anwendung der Entscheidung auf Tarifverträge sicherstellt? Dann an die Vertreter des Baugewerbes die Frage: Was forsten Sie noch alles durch im Hinblick auf das Stichwort „Altersdiskriminierung“ in Ihren eigenen Regelungen?

**Sachverständiger Schröer** (Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V.): Trotz der Tarifautonomie, trotz der abweichenden Regelungen in unserem Bundesrahmentarifvertrag ist auch das Baugewerbe dringend auf die Hilfe des Gesetzgebers angewiesen. Es ist zunächst so, dass man unterscheiden muss zwischen unserem Bundesrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und für die Angestellten. Bei den gewerblichen Arbeitnehmern gibt es nur geringe Abweichungen von den gesetzlichen Kündigungsfristen, weil zu einem größeren Kompromiss die Gewerkschaft, und mit der wir zu tun hatten, bisher nicht bereit war, nach meiner festen Überzeugung auch in Zukunft nicht bereit sein wird. Die Sozialpartner sind in dieser Frage - nach meiner Einschätzung und jedenfalls für unseren Wirtschaftszweig - einfach überfordert. Das Einzige, was die IG Bau der Bauwirtschaft zugesteht, ist im Rahmen der niedrigeren Betriebszugehörigkeitszeiten eine Anhebung der ersten Staffel der Kündigungsfristen, also die Verlängerung der Kündigungsfrist auf einen Monat zum Monatsende. Diese gilt bei uns nicht schon nach zwei Jahren, wie nach der gesetzlichen Regelung, sondern erst nach drei Jahren, um in diesem Bereich durch die erhebliche Fluktuation im Baugewerbe den Betrieben etwas zu helfen.

Im Gegenzug gibt es zu unserem Bundesrahmentarifvertrag - das sind die üblichen Tauschgeschäfte in solchen Tarifverhandlungen - eine Regelung, die aus Arbeitnehmersicht deutlich günstiger ist als die gesetzliche Regelung. Es werden nämlich für die Berechnung der Kündigungsfristen Zeiten einer unterbrochenen Betriebszugehörigkeit zusammengerechnet, bis zu einer Unterbrechungszeit von sechs Monaten. Das ist aus Arbeitnehmersicht eine sehr komfortable Regelung, die verständlich ist vor dem historischen Hintergrund vieler witterungsbedingte Entlassungen, die es in der Vergangenheit in der Bauwirtschaft gegeben hat. Sie wissen, dass die Winterarbeitslosigkeit seit Einführung des Saisonkurzarbeitergeldes Gott sei dank drastisch zurück-

geht. Es ist wirklich ein Erfolgsmodell, was wir da gemeinsam geschaffen haben.

Deshalb wäre an sich diese komfortable Kündigungs-Regelung überflüssig. Aber die Gewerkschaft ist natürlich nicht bereit, das wieder aufzugeben, was sie einmal durchgesetzt hat. Deshalb meine erste Aussage: Wir brauchen die Hilfe des Gesetzgebers. Zweite Aussage: Wir brauchen die Hilfe des Gesetzgebers insbesondere deshalb, weil sich in der Bauwirtschaft am gravierendsten nach dieser Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes die Berücksichtigung von Ausbildungszeiten auswirkt, die mein Vorredner schon angesprochen hat. Da sind wir im Baugewerbe, wie im gesamten Handwerk in einer besonderen Situation, weil die jungen Menschen, die ausgebildet wurden, in der Regel jünger sind als in anderen Wirtschaftszweigen, weil sie eben nicht die Hochschulreife haben, weil sie in der Regel nicht bis zum Abitur die Schule besuchen. Das heißt, mit 16 oder 17 Jahren beginnen sie bereits ihre Ausbildung, mit 19 oder 20 Jahren ist die Ausbildung beendet. Dann stellt sich die Frage der Übernahme in ein möglichst unbefristetes Arbeitsverhältnis. Und diese Übernahmebereitschaft - befürchten wir - würde erheblich eingeschränkt, wenn die Ausbildungszeiten bei der Berechnung der Kündigungsfristen mit berücksichtigt würden. Die heutige Tariföffnungsklausel in § 622 BGB geht nach meiner rechtlichen Einschätzung nicht soweit, dass man eine solche Regelung durch den Tarifvertrag regeln könnte. Auch da ist der Gesetzgeber gefordert, um dieses Ziel zu erreichen.

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Ich möchte das von der anderen Seite beleuchten. Es sind verschiedene Dinge angesprochen. Zum einen ist es sinnvoll, dass Ausbildungszeiten bei den Fristen des § 622 BGB dazugerechnet werden. Hier glaube ich, wurde überzeugend Antwort gegeben, dass dem nicht der Fall ist. Man will nicht von der Ausbildung abhalten. Insofern erscheint mir eine Entkopplung der Ausbildungszeiten im § 622 sinnvoll. Als gesetzgeberischer Hinweis, ich glaube, hier auch kein europarechtliches Problem zu haben. Das wäre nur anders, wenn sich aus der Rechtsprechung des EuGH's verbindlich ergeben würde, dass hier eine solche Ungleichbehandlung von Beschäftigungszeiten im Arbeitsverhältnis und von Ausbildungsverhältnissen nicht möglich wäre. Solche Rechtsprechung kenne ich nicht. Und ich müsste sie kennen, gäbe es sie. Deswegen, das ist ein sehr wertvoller Hinweis, gegen den juristisch nichts spricht, wenn man ihn will. Dann kann man ihn auch regeln. Und weil man ihn regeln sollte, sollte man das dann auch in Angriff nehmen.

Zweitens zur Rückwirkung. Ich glaube, mit all zu viel Rückwirkungsschutz wird der deutsche Gesetzgeber Probleme haben; denn die Rechtsprechung des EuGH ist traditionell zurückhaltend. Sie verweist auf den Widerspruch zum europäischen Recht. Und dort wo nicht, ich formuliere es etwas salopp, unerträgliche Konsequenzen drohen, dort ist aus europäischen Gesichtspunkten heraus eine Rückwirkung nicht anzuerkennen. Der EuGH hat insofern in der Entscheidung „Kücükdeveci“ hier keinen Ansatzpunkt

geliefert, weswegen man großzügig argumentieren könnte.

Eine ganz andere Frage ist, ob nicht auch nur der Gesetzgeber, sondern auch die Tarifvertragsparteien Hausaufgaben haben. Das glaube ich in der Tat. Die Entscheidung „Kücükdeveci“ betrifft sie nicht unmittelbar; denn § 622 Abs. 2 Satz 2 war europarechtswidrig wegen des Verbots gegen den primärrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Bindungen der Tarifvertragsparteien wäre nicht dieser primärrechtlich Gleichbehandlungsgrundsatz, sondern wäre die Richtlinie 2078. Hier ist die Frage, ob hier der gleiche Maßstab gilt wie beim primärrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Das wird von einigen Kommentatoren differenziert gesehen. Jedenfalls ist es kein Automatismus, dass die Maßrichtlinie 2078 hier etwas großzügiger werten könnte. Hier kommt dann bei der Beurteilung zum Tragen, dass die Tarifvertragsparteien auch ein europarechtlich geschütztes Grundrecht in Anspruch nehmen, das Recht auf kollektive Verhandlungen, so dass man hier vielleicht den Tarifvertragspartnern selber Übergangsregelungen erlauben könnte, die dem Gesetzgeber nicht möglich sind. Insofern würde ich nicht allein auf den Gesetzgeber verweisen, sondern würde erst einmal sehen, was die Tarifvertragsparteien selber machen können in Umsetzung dieser Entscheidung. Dass das schwierig ist, ist klar. Die Rechtsprechung des EuGH geht dahin, wo eine Regelung in Tarifverträgen diskriminierend ist, dort kommt es regelmäßiges zur Anpassung nach oben. Insofern gibt es natürlich für beide Seiten unterschiedliche Anreize, sich auf Änderungen einzulassen. Auch das hat mein Vorredner bereits gesagt.

**Abgeordnete Michalk (CDU/CU):** Meine Frage richtet sich an die BDA und an Prof. Thüsing. Es gibt ja den Vorschlag, die zwei Beschäftigungsjahre bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht zu berücksichtigen. Damit würde sich die Staffelung der Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB um je zwei Beschäftigungsjahre verlängern. Diese Regelung würde für alle Beschäftigten gelten. Halten Sie das für sachgerecht oder haben Sie andere Vorschläge, für eine Kompensation Regelungen zu treffen, damit die eingetretene Verlängerung der Kündigungsfristen in Gang gehalten wird, oder halten Sie das insgesamt für sachgerecht?

**Sachverständiger Wolf** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich halte den Vorschlag für sachgerecht. Wir plädieren dafür, dass eine entsprechende Umgestaltung der entsprechenden Vorschrift erfolgt. Das ist auch deswegen sachgerecht, weil die Vorschrift in erster Linie geschaffen bzw. bei den vielen Änderungen, die § 622 nach 1945 erfahren hat, das Ziel verfolgt, Beschäftigung zu fördern. Beschäftigungen damals auch vor dem Hintergrund des Kündigungsschutzgesetzes 1951, das erst mit Vollendung des 24. bzw. 25. Lebensjahres galt, sollte gefördert werden, indem diese spezifischen Vorbeschäftigungszeiten nicht angerechnet wurden. Das ist interessanterweise nicht von der Bundesregierung, wohl aber z. B. vom Vertreter des Vereinigten Königreiches und dem Vertreter der Niederlande in dem Verfahren, über dessen Folgen wir heute reden, geltend gemacht worden -, dass die

Vorschrift nämlich positive Erfahrungen für Berufseinsteiger hat. Diese Vorschrift in der konkreten Form ist nun vom Europäischen Gerichtshof an den Richtlinien und an den Grundrechten gemessen worden. Das Bundesverfassungsgericht hat die Nichtanwendung solcher Vorschriften, die vom EuGH für mit dem europäischen Recht nicht im Einklang stehend befunden werden, faktisch in einer Folgeentscheidung sanktioniert. Der Gesetzgeber muss daher jetzt seinen Entscheidungsspielraum nutzen und erwägen, wie er Beschäftigungschancen schaffen, wie er es ermöglichen kann, dass Menschen schneller, in Beschäftigung kommen. Wir haben mit dieser Vorschrift auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland gute Erfahrungen gemacht. Unsere Jugendarbeitslosigkeit oder die Arbeitslosigkeit junger Menschen ist eine der niedrigsten und deswegen plädieren wir dafür, wenn das vom Lebensalter nicht abhängig gemacht werden soll, und es ja auch keine bürokratischen Alternativvorschriften geben kann, die dann Staffelungen vorsehen, bei denen alle halbe Jahre, ein Monat gegebenenfalls wieder raufgerechnet wird, eine einfach unbürokratische und klare Regelung zu schaffen, die Beschäftigungschancen fördert. Und das wäre eine Anhebung der Zeiträume, ab der die Kündigungsfristen sich verlängert werden um jeweils zwei Jahre.

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Was Herr Wolf gesagt hat, ist ganz und gar richtig. Juristisch ist das machbar. Die Frage ist, ob man den Schutz des jetzigen § 622 Abs. 2, Satz 2 der europarechtlich weggefallen ist, nicht doch etwas besser einfangen könnte. Das Problem ist, dass die Streichung der ersten Stufe für ältere und jüngere gleichermaßen gelten würde. Das spezifische Anliegen der bisherigen Fassung war es ja, gerade bei jüngeren die Kündigungsfristen etwas kürzer werden zu lassen, d.h., ganz positiv formuliert, bei Älteren sollen sie länger werden. Das hat eine Logik in sich, die wir aus der Sozialauswahl kennen, dass die Arbeitsmarktchancen Älterer natürlich geringer sind als bei jüngeren Arbeitnehmern. Deswegen ist es einem jüngeren Arbeitnehmer eher zuzumuten, eine kürzere gesetzliche Kündigungsfrist zu haben als einem älteren. Würde man jetzt auch für Ältere diese erste Stufe streichen, so werden vielleicht Nebeneffekte dieser Gesetzeskorrektur eintreten, die der Gesetzgeber gerade nicht beabsichtigt und vielleicht auch nicht bereit ist, in Kauf zu nehmen. Insofern juristisch möglich wäre es. Es wäre eine einfache Regelung, es wäre ein Reagieren, was phantasievoller ist als das bloße Durchstreichen einer Norm, die ohnehin tot ist. Die Frage ist, ob nicht längeres Nachdenken den Gesetzgeber dazu verleiten könnte, dieses spezifische Anliegen, dass jüngere Arbeitnehmer weniger sozial schutzbedürftig sind, konsequent vorzutragen - nicht nur in der Sozialauswahl, sondern eben auch in der Formulierung der gesetzlichen Kündigungsfristen. Das wäre für mich die einleuchtendere Regelung.

Herr Wolf hat bereits angekündigt - europarechtlich sehe ich hier nicht die Hürden, wenn man es gut begründet. Man muss deutlich machen, dass der Schutz des § 622 Abs. 2 nicht die Förderung der Beschäftigungschancen junger Menschen ist - nach dem Motto: Du kannst schneller entlassen werden, deswegen wirst du eher eingestellt. Diese Argumen-

tation hat der Generalanwalt im Verfahren als „günstigstenfalls theoretisch“ bezeichnet. Das sind auch nicht Arbeitgeberinteressen, die hiermit verfolgt werden sollen, sondern die Vorstellung, jüngere Arbeitnehmer haben es auf dem Arbeitsmarkt leichter und deswegen ist es besser, älteren Arbeitnehmern längere Kündigungsfristen zu geben als jüngeren. Und diesen Gedanken sollte man versuchen, weiterhin in § 622 zu verankern. Wie gesagt, man kann es vielleicht etwas passgenauer formulieren. Man kann auch allein durch eine Umstellung des Wortlauts deutlich machen, was das gesetzgeberische Anliegen ist. Das Problem war, in dem Verfahren, so wie es in dem Urteil und den Anträgen des Generalanwalts dokumentiert ist, wurde auch nicht alles vorgetragen, was zur Rechtfertigung dieser Norm möglich wäre. Deswegen glaube ich, ein etwas feineres Florett, aber mit gleicher Zielrichtung, stünde dem Gesetzgeber gut an.

**Abgeordneter Heinrich (CDU/CSU):** Meine Frage geht an Frau Perreng vom DGB und an die BDA. Teilweise wird eine generelle Überarbeitung der Regelungen für Kündigungsfristen gefordert. Halten Sie das nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs für erforderlich?

**Sachverständige Perreng (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Nein. Aus dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs ergibt sich keine Notwendigkeit, die gesamte Norm zu überarbeiten. Der Europäische Gerichtshof hat sich mit einem ganz speziellen Ausschnitt befasst, nämlich mit dem der für die Berechnung der Kündigungsfristen die Zeiten vor dem 25. Lebensjahr außer Acht lässt. Nur darauf muss unserer Auffassung nach der Gesetzgeber reagieren. Es gibt keinerlei Notwendigkeit, jetzt auch die Länge der Kündigungsfristen an sich zu überprüfen, weil sich der EuGH damit nicht beschäftigt hat. Es gibt keinerlei Ansatzpunkte zu sagen, an diesen Kündigungsfristen muss sich irgendetwas ändern. Sie haben sich unserer Auffassung nach bewährt. Regelungen, die sich bewährt haben, ohne Not zu ändern, führen meiner Auffassung nach zu unnötigen Verwirrungen und zu Rechtsunsicherheit.

**Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** In der gebotenen Kürze zwei Anmerkungen: Vor dem Hintergrund der EuGH-Entscheidung halte ich es für sinnvoll, den Fristenkatalog - das hatte ich Ihnen schon ausgeführt - von § 622 Absatz 2 BGB entsprechend anzupassen, die Fristen innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren zu verlängern. Es gibt darüber hinaus im Rahmen der Kündigungsfristen, das auch von dem ZDB und von HDE geschilderte Problem der Anrechnung für Auszubildende. Auch insoweit halte ich eine Klarstellung, die das Bundesarbeitsgericht selbst gefordert hat, für sinnvoll. Die ist - da stimme ich meiner Vorrednerin vom DGB zu - nicht durch diese Entscheidung veranlasst. Aber wenn man schon an die Kündigungsfristen herangeht und sich nicht auf die von Herrn Thüsing als phantasielos bezeichnete Streichung beschränken will, dann ist es, was die Ausbildungszeiten anlangt, sehr phantasievoll und verdienstvoll, wenn man es entsprechend anpasst.

**Vorsitzende Kipping:** Damit treten wir ein in die neunminütige Fragerunde der SPD, die von Frau Kramme eröffnet wird.

**Abgeordnete Kramme (SPD):** Meine Fragen gehen an den DGB und Frau Prof. Körner und das sind Fragestellungen, die hier schon aufgetaucht sind, die ich aber trotzdem nochmals wiederholen möchte, weil mich Ihre Meinung dazu interessiert. Wir haben die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes gehabt. Wir wissen auch alle, dass die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes durchgreift. Sehen Sie einerseits trotzdem gesetzgeberischen Handlungsbedarf und halten Sie die von uns vorgeschlagene Lösung, § 622 Absatz 2 Satz 2 zu streichen, für sachgerecht und europarechtskonform?

**Sachverständige Perreng (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Zur ersten Frage: Wir halten es unbedingt für notwendig, dass gesetzgeberisch reagiert wird. Wir haben uns schon im Zusammenhang mit der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien dafür eingesetzt, dass ein Normenbereinigungsverfahren durchgeführt wird und dass offensichtlich europarechtswidrige oder gegen diese Richtlinien verstoßende Regelungen, zu denen wir damals schon den § 622 Absatz 2 Satz 2 gerechnet haben, gestrichen werden. Insofern halten wir es auch für sachdienlich und richtig, so wie in den beiden Gesetzentwürfen vorgeschlagen, eine Streichung vorzunehmen. Ich kann auch Prof. Thüsing nicht zustimmen, dass das phantasielos ist. Das ist das, was nach dem Urteil des EuGH notwendig und geboten ist. Nur deshalb, weil der Gesetzgeber ein bisschen phantasievoller sein sollte, Regelungen in das Gesetz aufzunehmen oder Regelungen zu verändern, die überhaupt nicht Gegenstand des EuGH-Verfahrens waren, mag zwar ganz nett sein, aber ich glaube, da muss die Phantasie hinter dem zurückstehen, was notwendig ist.

**Sachverständige Prof. Dr. Körner:** Ich kann mich des Eindrucks nicht erwehren, dass wir alle noch einem gewissen Missverständnis aufsitzen, was das Konzept der Altersdiskriminierung insgesamt angeht. Den schriftlichen Ausführungen und auch dem, was ich bisher gehört habe, meine ich zu entnehmen, dass wir alle noch in den Köpfen haben, Altersdiskriminierung ist etwas, was eigentlich nur ältere Beschäftigte betrifft. Die Jüngeren - wie Herr Thüsing gesagt hat - haben es auf dem Arbeitsmarkt alle leichter. Das ist aber nicht das Europäische Altersdiskriminierungskonzept, sondern die Europäische Altersdiskriminierungsregelung meint das Verbot von Anknüpfung an das Alter für alle Beschäftigtengruppen. Davon darf man nur dann abweichen, wenn es dafür einen stichhaltigen sachlichen Grund gibt. Den kann ich nicht, können viele Kollegen nicht in § 622 Absatz 2 Satz 2 erkennen. Ich renne hier auch offene Türen ein, denn der Europäische Gerichtshof hat das genauso gesehen.

Zum Zweiten können wir den Paragraphen jetzt trotzdem im Gesetz stehenlassen, da wir nun wissen, dass er nicht mehr anwendbar ist - das Bundesverfassungsgericht hat das in seiner Honeywell-Entscheidung auch bestätigt, dass diese Sichtweise des Europäischen Gerichtshofs korrekt ist. Dem würde ich widersprechen. Denn wenn wir sagen, es darf nicht mehr angewendet werden, dann verlagern wir das Risiko für die korrekte Umsetzung des europäischen Rechts in unserem Land auf die einzelnen Beschäftigten. Denn diese Nichtanwendung wird nur

dann relevant, wenn ein einzelner Beschäftigter gegen die Berechnung einer Kündigungsfrist klagt. Sonst nicht. Deswegen ist es auch schon aus Gründen der Rechtssicherheit und auch der Fairness aller Beschäftigten gegenüber erforderlich, eine rechtswidrige Norm aus dem Gesetz herauszunehmen. Ich kann auch keinen wirklich stichhaltigen Grund erkennen, warum eine Norm, die für europarechtswidrig erkannt worden ist, im BGB stehen gelassen werden sollte. Für phantasielos halte ich das auch nicht. Es ist schlicht erforderlich. Der EuGH hat sich sehr klar geäußert und da können wir leider nicht mehr so wahnsinnig viel Phantasie an den Tag legen.

Eine andere Frage ist, ob man insgesamt den § 622 umgestaltet. Das ist aber eine andere Baustelle. Das kann man machen, das kann man nicht machen. Einer der Vorredner hat gesagt, es ist eine politische Entscheidung. So ist es. Das ist keine rechtliche Frage, sondern eine rein politische Entscheidung, wie weit will ich Arbeitnehmer schützen oder nicht. Wir haben gehört, dass der Knackpunkt nicht in der Frage des Streichens oder Nichtstreichens liegt, sondern in der Folge, Kündigungsschutz wird verteuert. Aber rechtlich betrachtet muss die Norm aus dem BGB heraus, zumal auch der nationale Gesetzgeber verpflichtet ist, das nationale Recht unionskonform zu gestalten. Wir sehen das immer sehr schön und fordern das auch als Bundesrepublik Deutschland von den neuen Mitgliedstaaten, die müssen immer ihr komplettes Recht den EU-Normen anpassen und können nicht etwa sagen, wir warten mal, ob der Europäische Gerichtshof Normen für unanwendbar erklärt und dann sollen die Gerichte sie unangewendet lassen. Das muss geregelt werden.

**Abgeordneter Juratovic (SPD):** Meine Frage richtet sich an Frau Heil, Frau Dr. Körner und den DGB. In einigen Stellungnahmen wird die Streichung des § 622 Absatz 2 Satz 2 als mutlos und phantasielos bezeichnet und wiederum eine Gestaltung, die nach Lebensalter und Beschäftigungszeit gestaltet sein soll, vorgeschlagen. Wäre eine derartige im Grundsatz unveränderte Regelung aus Ihrer Sicht europarechtskonform?

**Sachverständige Heil (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht):** Unseres Erachtens wäre eine Regelung der Kündigungsfristen, die sich auf die Beschäftigungsdauer stützt, europarechtskonform. Denn auch in dieser in Frage stehenden Entscheidung Küçükdeveci ist sogar die Altersgrenze von 25 nur deshalb für europarechtswidrig erklärt worden, weil der Regelungszweck nicht erfüllt wurde. Die verkürzte Frist gilt nicht nur für Jüngere, denen ein Wechsel in eine andere Arbeitsstelle vermeintlich leichter fällt, sondern für alle, unabhängig davon, wie lange sie im Unternehmen sind, wenn sie nur vor dem 25. Lebensjahr eingetreten sind. Aber gegen eine Staffelung nach der Beschäftigungsdauer hatte der EuGH nichts einzuwenden, die ist europarechtskonform.

**Sachverständige Prof. Dr. Körner:** Das kann ich im Grunde bestätigen. Problematisch ist die Anknüpfung an das reine Alter. Die Anknüpfung an Beschäftigungsdauer ist europarechtlich betrachtet zumindest prinzipiell unproblematisch, wenn es auch auf die Ausgestaltung ankommt. Ob und inwieweit eine

veränderte Staffelung in § 622 II in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer wünschenswert ist, ist wiederum politisch zu entscheiden.

**Vorsitzende Kipping:** Und zudem ging diese Frage an Frau Perreng vom DGB

**Sachverständige Perreng** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich glaube, ich habe Sie richtig verstanden, das es auch um die Frage ging, ob eine andere Regelung möglich wäre, die doch wieder an das Alte anknüpft Diese Frage meine ich mit Nein beantworten zu müssen, denn auch die Vorschläge, wie sie jetzt hier gemacht worden sind, die Verlängerung der Kündigungsfristen generell erst ab dem 25. oder 30. Lebensjahr gelten zu lassen, halte ich nicht für europarechtskonform. Denn es wird immer zu Wertungswidersprüche kommen, wenn ich den 29. jährigen, der 10 Jahre beschäftigt ist, mit einer Kündigungsfrist von einem Monat kündigen kann, aber derjenige, der auch 10 Jahre beschäftigt und 30 Jahre alt ist, eine Kündigungsfrist von beispielsweise 3 oder 4 Monaten hat. Wie man das begründen will, worin der unterschiedliche Schutzbereich dieser beiden Menschen besteht, leuchtet mir schlicht nicht ein. Insofern halte ich jedes Anknüpfen an ein bestimmtes Alter für äußerst problematisch, auch im Hinblick darauf, dass die beiden Argumentationsstrukturen, die hier auch schon diskutiert worden sind - einmal die notwendige Flexibilität für die Unternehmen und die besseren Arbeitsmarktchancen von Jüngeren auf der anderen Seite so hatte ich Sie verstanden, Herr Prof. Thüsing -, quasi so ein Ausgleich sind für das höhere Schutzbedürfnis der Älteren, wenn man den Jüngeren dann diesen Schutz verweigert. Ich habe große Probleme damit, dies als einen der Gründe aus dem Bereich Arbeitsmarkt- oder Sozialpolitik akzeptieren zu können, die der EuGH in dieser, aber auch in anderen Entscheidungen, wo es um Altersdiskriminierung ging, aufgestellt hat.

Sie haben selbst darauf hingewiesen, dass der Generalanwalt die besseren Arbeitsmarktchancen der Jüngeren und deshalb das geringere Schutzbedürfnis der Jüngeren sowieso als äußerst fraglich eingestuft hat. Auch wenn wir eine geringere Jugendarbeitslosigkeit als andere Länder in der Europäischen Union haben, ist doch die Situation für jüngere Beschäftigte nicht besonders toll. Sie werden in der Regel sowieso nicht unbefristet, sondern befristet eingestellt. Wir reden hier auch über Dinge, die mit der Wirklichkeit nur sehr begrenzt etwas zu tun haben.

**Vorsitzende Kipping:** Dankeschön. Frau Kramme, Sie haben erneut das Wort.

**Abgeordnete Kramme** (SPD): Vielen Dank. Frau Perreng, ich würde an dieser Stelle gerne nochmal näher einhaken und nochmal die These von Herrn Thüsing hinterfragen. Ist es tatsächlich so, dass die Arbeitsmarktchancen jüngerer Arbeitnehmer, also hier die Gruppe bis 25, tatsächlich besser sind? Nach meiner Erinnerung ist es so, dass die Jugendarbeitslosigkeit gerade höher ausgeprägt ist, wir deshalb in der Vergangenheit auch immer Sonderprogramme gefahren haben und nur die tatsächliche Arbeitslosigkeitsdauer niedriger ist. Vielleicht können Sie

hier aus den Reihen rechtstatsächlich noch etwas berichten?

**Sachverständige Perreng** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Zum einen ist natürlich die Arbeitslosigkeit von unter 25jährigen höher, zum anderen ist aber auch die unbefristete Beschäftigung deutlich geringer in diesem Alterssegment. Das heißt, über die Frage der Kündigungsfristen in diesem Alterssegment braucht man sich eigentlich nicht so groß zu unterhalten, weil in der Regel keine Kündigungsfristen eingehalten werden müssen, weil nämlich die Arbeitsverhältnisse durch Ablauf der Befristung enden. Insofern sehe ich nicht, wo jetzt die Notwendigkeit des Mehr an Flexibilität für die Arbeitgeber, was ja eh nur ein sehr eingeschränktes Argument für diese Altersdiskriminierung sein kann, überhaupt herkommen soll. Ich meine, dass wir hier über eine Sache diskutieren, die mit der tatsächlichen Wirklichkeit nur sehr wenig zu tun hat.

**Vorsitzende Kipping:** Herr Juratovic, Sie fahren fort in der Fragerunde.

**Abgeordneter Juratovic** (SPD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich habe eine Frage an Frau Heil. Unser Gesetz sieht die Streichung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB vor. Schränkt der vorliegende Gesetzentwurf die notwendige Flexibilität der Betriebe ein und sehen Sie durch die vorgeschlagene Regelung ein Einstellungshemmnis?

**Sachverständige Heil** (Hugo Sinzheimer Institut): Meines Erachtens wird die Flexibilität der Betriebe nicht eingeschränkt. Die Streichung von Satz 2 führt dazu, dass sich die Kündigungsfristen auch für unter 25jährige uneingeschränkt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit bemessen. D. h., die Zeiten, die der Arbeitnehmer vor dem 25. Lebensjahr dem Unternehmen angehört, zählen mit. Aber die Flexibilität der Unternehmer oder des Arbeitgebers wird dadurch nicht eingeschränkt, der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis zu befristen. Das ist ein viel schärferes Schwert als die Kündigung nach einer gewissen Zeit. Dadurch ist die Flexibilität in wesentlich höherem Maße gewährleistet. Dann endet das Arbeitsverhältnis automatisch nach einer bestimmten Frist und braucht nicht einmal einen Kündigungsgrund. Man kann sehen, dass die Arbeitgeber davon auch schon Gebrauch machen. In den letzten Jahren hat es eine massive Zunahme von befristeten Neuverträgen gegeben in Folge der Krise. Insbesondere bei großen Unternehmen ist es Standard, neue Verträge nur noch befristet abzuschließen.

**Abgeordnete Kramme** (SPD): Meine Frage geht noch einmal an Frau Prof. Körner und an Frau Perreng vom DGB. Zunächst einmal würde ich Sie bitten, einen Satz vielleicht nochmal auf die Fragestellung zu verwenden, ob es nicht Sonderregelungen für kleine Betriebe beim Kündigungsschutz gibt. Gibt es dort Handlungsoptionen? Das ist, wie gesagt, die eine Fragestellung und die andere Fragestellung - und da hoffe ich, dass ich Sie beide nicht auf dem falschen Fuß erwische. Können Sie vielleicht hier einfach nochmal etwas dazu sagen? Gibt es im Bereich der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung noch

Dinge, die europarechtswidrig sind, die diskriminierend sind?

**Vorsitzende Kipping:** Diese Fragen gingen an zwei. Zu erst angefragt war Frau Körner.

**Sachverständige Prof. Dr. Körner:** Ich sehe, ich habe die Chance auf eine Vorlesung, aber die möchte ich dann doch nicht nutzen. Die Frage, ob es andere europarechtswidrige Aspekte gibt? Natürlich, es gibt ein Vertragsverletzungsverfahren auch gegen die Bundesrepublik Deutschland in Bezug auf die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie. Darauf will ich nur verweisen. Das ist eine lange Liste problematischer Regelungen und § 622 Abs. 2 gehört dazu. Angesprochen auf Sonderregelungen für kleinere Betriebe - da will ich mich jetzt eine wenig bedeckt halten. Im Prinzip ist nichts dagegen zu sagen. Aber auch hier würde man dann wieder anpassen müssen, dass man mit der Altersanknüpfung europarechtlich nicht weit kommt.

**Vorsitzende Kipping:** Danke schön. Jetzt sind noch 3 Minuten. Frau Perreng. Sie können auch kürzer.

**Sachverständige Perreng** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Um auf die zweite Frage einzugehen, mir fällt da ganz spontan die unzureichende Umsetzung im AGG bezüglich der Sonderregelungen für die Kirchen ein. Da ist meiner Auffassung nach dringender Handlungsbedarf. Ein zweiter Punkt, der mir einfällt, ist die Frage von Schadenersatz und Entschädigungen. Das ist auch nicht entsprechend der Richtlinien geregelt. Was jetzt die Frage zu Nachbesserungen außerhalb des AGG anbetrifft, da bin ich tatsächlich im Moment etwas überfragt. Der andere Punkt war der, ob es Sonderregelungen für Kleinbetriebe geben muss. Wir halten es generell für wenig sinnvoll, ein Sonderarbeitsrecht für bestimmte Unternehmens- oder Beschäftigtengruppen einzuführen. Wir meinen, dass die Einheit der Rechtsordnung es gebietet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich auf das verlassen können, was im Gesetz steht und dass es keine Ausnahmeregelungen davon geben darf.

**Vorsitzende Kipping:** Frau Kramme, Herr Juratovic, haben Sie noch eine kurze Frage? Herr Juratovic bitte.

**Abgeordneter Juratovic** (SPD): Ich habe eine Frage an Frau Heil. Es geht um die Ausbildungszeit. Sollten aus Ihrer Sicht Ausbildungszeiten bei der Berechnung der Kündigungsfrist mit berücksichtigt werden oder würde dies die Flexibilität der Arbeitsverhältnisse unverhältnismäßig einschränken?

**Vorsitzende Kipping:** Diese Frage ging an Frau Heil, die eine reichliche Minute zur Beantwortung hat.

**Sachverständige Heil** (Hugo Sinzheimer Institut): Meines Erachtens sind Ausbildungszeiten bei der Berechnung der Kündigungsfristen zu berücksichtigen. Aus dem einfachen Grund, dass auch Ausbildungszeiten bei dem Merkmal der Betriebstreue bzw. Unternehmenstreue eine Rolle spielen, die der Arbeitnehmer zeigt, wenn er länger dem Unternehmen angehört; auch das sollte honoriert werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht schon entschieden. Im Übrigen tun sich auch Unternehmen keinen Gefallen, wenn sie gute Leute durch unvorteilhafte ar-

beitsrechtliche Regelungen „schlecht behandeln“. Im Hinblick auf den Fachkräftemangel müssten eigentlich Arbeitgeber ein besonderes Interesse daran haben, gute Leute an sich zu binden. Die verschrecken sie eher, wenn sie solche Regelungen befürworten.

**Vorsitzende Kipping:** Danke schön. Damit sind wir inzwischen bei der 12minütigen Fragerunde der FDP angelangt, diese beginnt mit der Frage von Herrn Vogel.

**Abgeordneter Vogel** (FDP): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich würde gerne anknüpfen an die Frage der Kollegin Kramme und Sie, Prof. Thüsing, nochmal fragen, welche möglichen Konsequenzen Sie im Arbeitsrecht sehen. Was Altersdiskriminierung in anderen Bereichen, von Altersgrenzen der Piloten zu Entgeltstaffelungen bis hin zum Alter als Kriterium der Sozialauswahl angeht, da ist vieles denkbar. Vielleicht können Sie uns eine kurze Einschätzung geben. Sie schauen schon auf die Uhr, die Antwort kann auch etwas länger sein, aber vielleicht nicht die ganzen 12 Minuten.

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Herzlichen Dank. Nicht die ganzen 12 Minuten. Zunächst sehe ich den Anpassungsbedarf nicht. Ich sehe ihn nicht bei § 9 AGG und der dortigen Regelung für die Kirchen. Diese Meinung vertrete nicht nur ich, sondern auch die Kommission. Ein ursprünglich auch im Hinblick auf diese Vorschrift des AGG eingeleitetes Vertragsverletzungsverfahren ist inzwischen eingestellt worden. Das zeigt, dass man hier europarechtlich davon ausgeht, dass das richtig ist und dass es nicht nur europarechtlich sicher ist, es ist auch der Sache nach richtig und rechtspolitisch sinnvoll. Wo ist dennoch Nachbesserungsbedarf? Wenn man sich vom § 622 Abs. 2 Satz 2 langsam vortastet und versucht, Kreise zu ziehen, dann wäre die erste Norm, die mir einfallen würde, § 1 b Abs. 1 Satz 1 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung. Denn dort haben wir auch wiederum die 25 Jahre und zwar bei der Frage, inwieweit die Unverfallbarkeiten der Anwartschaften nach bestimmten Beschäftigungsjahren eintreten. Dort sind nur die Jahre bis zum 25. Lebensjahr nicht mitgezählt werden. Wenn man den § 622 Abs. 2 Satz 2 in jeder Form für europarechtswidrig halten würde, müsste man auch wahrscheinlich hierüber nachdenken, ob eine Anpassung erforderlich ist.

Will man weitergehen, so ist in der Tat auf das Vertragsverletzungsverfahren zu schauen. Nicht alle Normen, wozu das Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet wurde, halte ich für europarechtswidrig. Es sind bestimmte Fragen der Sanktionierung, die mit der bisherigen Rechtsprechung des EuGH nicht ganz in Einklang zu bringen sind. Es sind aber auch vor allem tarifvertragliche Regelungen, die jetzt durch die Rechtsprechung langsam aufgearbeitet werden. Das wären aber keine Fragen für den Gesetzgeber. Das sind so Normen, wie „mit 70 Jahren das Notariat abgeben“. Es gibt eine ganze Menge Altersvorschriften, wo man nachfragen muss, ob die tatsächlich europarechtswidrig sein werden. Ob es das am Ende ist, ist ein Stück weit unsicher. Europarechter sind meistens nur Auguren, die versuchen, aus den Eingeweiden des vorangegangenen Vogelzugs die Zukunft herauszulesen. Dort wage ich mir

kein Urteil. Die problematischen Normen sind aber sicherlich im Vertragsverletzungsverfahren benannt.

**Abgeordneter Dr. Kolb** (FDP): Ich greife einmal den Gedanken von Frau Perreng auf, die gesagt hat, wenn man ins Gesetz schaut, dann muss man sich auch darauf verlassen können. Das müsste eigentlich genauso auch für Tarifverträge und tarifvertragliche Regelungen gelten. Deswegen meine Frage an DGB und BDA: Sind Sie sicher, dass in tarifvertraglichen Regelungen aktuelle Fälle von Altersdiskriminierungen vorliegen? Ich würde auch gern Herrn Prof. Willemsen und Frau Evers-Vosgerau fragen, ob Sie aus juristischer Sicht diese Einschätzung, die wir gleich hören werden, teilen? Oder ob Sie gegebenenfalls auch einen Handlungsauftrag an den Gesetzgeber sehen, in geeigneter Weise sicherzustellen, dass nicht nur das Gesetz, sondern tarifvertragliche Regelungen altersdiskriminierungsfrei sind.

**Sachverständige Perreng** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich könnte es jetzt ganz kurz machen und könnte sagen: Nein, ich bin mir nicht sicher. Es gab kürzlich auch eine Entscheidung aus dem Einzelhandel aus Düsseldorf, wo eine Urlaubsregelung aus einem Tarifvertrag als altersdiskriminierend eingestuft wurde. Es ist nicht auszuschließen, dass es in anderen Tarifverträgen mit solchen Regelungen gibt. Allerdings ist die Überprüfung von tarifvertraglichen Normen an einen anderen Maßstab geknüpft, als die Überprüfung von gesetzlichen Normen, denn Tarifverhandlungen und Tarifverträge haben eine andere Funktion und kommen auch anders zustande als Gesetze. Ein Tarifvertrag, der bestimmte Vorteile für bestimmte Beschäftigtengruppen festschreibt, die möglicherweise anderen Beschäftigtengruppen verwehrt sind, sind das Ergebnis von Verhandlungen und zum Teil von Streiks und immer von Kompromissen. Das heißt, im Grunde genommen kann man bei Tarifverträgen keine Bestimmung für sich isoliert sehen, sondern man muss das Gesamtgefüge nehmen und muss unter Umständen auch Vorteile und Nachteile gegeneinander aufwiegen. Dem hat auch der EuGH in einer gewissen Weise Rechnung getragen, indem er eine hohe Richtigkeitsgewähr für Tarifverträge festgeschrieben hat und den Tarifvertragsparteien auch eine sehr hohe Entscheidungskompetenz zugesteht, bestimmte Regelungen zu treffen. Nur dann, wenn sozusagen kein vernünftiger Grund denkbar ist, eine bestimmte Differenzierung aufrecht zu erhalten, dann kann es zu einer Entscheidung kommen, wie sie vom LAG Düsseldorf auch getroffen worden ist, dass eine bestimmte Regelung aus einem Tarifvertrag für unwirksam erklärt wird und dann aber auch eine Angleichung nach oben erfolgt.

**Sachverständiger Wolf** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielleicht vorab: Nach meinem Kenntnisstand - bei der sogenannten Unisex-Richtlinie bin ich mir nicht ganz sicher - sind alle, Vertragsverletzungsverfahren, die die Kommission eingeleitet hat, vom Tisch. Auch auf europäischer Ebene ist anerkannt, dass es eine hohe Richtigkeitsgewähr für Tarifverträge gibt. Das sichert aber leider nicht, dass, wenn eine gesetzliche Regelung angegriffen ist, auch eine tarifliche Regelung, die das übernimmt oder auch modifizierend übernimmt, dem Verdikt des EuGHs, gegen was auch

immer sie verstoßen könne, vom Tisch genommen wird. Dann werden die Tarifvertragsparteien regelmäßig wohl im Regen stehen gelassen werden. Um das zu vermeiden haben wir auch in unserer Stellungnahme angeregt, zumindest bei der Judikatur, soweit sie das Rechtsverhältnis zwischen privaten betreffen, einerseits - die Vorlageberechtigung auf fünf Bundesobergerichte, dann wären es sogar nur noch zwei, weil es das Rechtsverhältnis zwischen privaten und damit die Vertragsautonomie anbelangt, also das Bundesarbeitsgericht und der Bundesgerichtshof - zu übertragen. Auf der anderen Seite - und das halte ich gerade vor dem Hintergrund von Tarifverträgen für sehr wichtig - müsste der AEUV angepackt werden. Es müsste eine Regelung aufgenommen werden, die sicherstellt, dass zumindest im Rechtsverhältnis von privaten und ganz besonders zwischen den Tarifvertragsparteien solche immer wieder vorkommenden, größten Teils überraschenden und manchmal auch nur gut gewürfelten Ergebnisse des EuGH mit einer Übergangsfrist gelten.

**Sachverständiger Prof. Dr. Willemsen** (Deutscher Anwaltverein e. V.): Es ist in der Tat so, dass man zwischen Gesetzen und Tarifverträgen differenzieren muss. Das wird zum Beispiel auch deutlich in der neuen Grundrechtecharta der Union, wo es in Art. 51 heißt, dass dadurch u. a. die Mitgliedstaaten bei der Durchführung von europäischem Recht gebunden werden. Den Tarifvertragsparteien wird man im Prinzip - da stimme ich Herrn Wolf zu - einen größeren Einschätzungsspielraum geben können. Ich persönlich kann mir aber nicht vorstellen, dass eine Regelung, die der Gesetzgeber so nicht erlassen kann, weil sie europarechtswidrig ist, den Tarifvertragsparteien gestattet würde. Deswegen denke ich, dass die Tarifvertragsparteien gut beraten sind, ebenso wie der deutsche Gesetzgeber, insbesondere, wenn es deutliche Hinweise aufgrund von EuGH-Entscheidungen gibt, das eigene Recht auch daraufhin zu durchforsten. Für den deutschen Gesetzgeber heißt das - wenn ich das bei der Gelegenheit auch noch kurz ansprechen darf -, dass man keineswegs bei der Prüfung von § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB stehen bleiben sollte. Wir haben beispielsweise ein ganz ähnliches Thema im Bereich der Massenentlassungsregelung, § 17 und 18 Kündigungsschutzgesetz. Dort haben wir genau dieselbe Situation, dass auf den Gesetzestext kein Verlass mehr ist. Denn da, wo Entlassung steht, da müsste eigentlich Kündigung stehen. Das haben der EuGH und das BAG inzwischen so entschieden. Wer sich auf den Text verlässt als Arbeitgeber oder auch als Arbeitnehmer, der ist verlassen und droht, schwere Fehler zu machen. Deswegen hat der DAV in seiner Stellungnahme ganz deutlich gefordert, dass man hier nicht nur einen einzelnen Punkt herausgreift, sondern - und das gilt für Gesetzgeber und Tarifvertragsparteien gleichermaßen - einmal schaut, wo Korrekturbedarf aufgrund der EuGH-Rechtsprechung besteht.

Wir haben das Problem hier anders als beim Bundesverfassungsgericht. Es wurde schon verschiedentlich darauf hingewiesen, dass es schon einmal das Problem bei den Kündigungsfristen für Angestellte und Arbeiter gab. Wir haben den Unterschied zur Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes, dass der EuGH - und das wurde schon angesprochen

- in der Regel keinen Vertrauensschutz für abgeschlossene Sachverhalte gibt, auch anders als das Bundesverfassungsgericht normalerweise keine Anpassungsfristen für die Zukunft gewährt. Das heißt, mit einem Schlag ändert sich dies für die Praxis, und wir als DAV sind ganz entschieden der Auffassung, dass der Rechtsverbraucher - und das sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer - dort nicht durch den Gesetzestext in die Irre geführt werden darf. Deswegen muss entsprechend eine rechtzeitige Anpassung erfolgen.

**Sachverständige Evers-Vosgerau** (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Ich kann mich dem anschließen, was Herr Professor Willemsen gerade gesagt hat. Es ist so, dass auch die Tarifvertragsparteien zwar beim Abschluss von Tarifverträgen einen großen Gestaltungsspielraum haben, aber es bleibt auch dabei, dass sie an die Gesetze gebunden sind, dass die Gesetze auch insoweit beachtet werden müssen, nicht nur das Europarecht, sondern auch das AGG. Deswegen tragen diese Tarifvertragsverträge mittlerweile das Risiko in sich, dass sie als unwirksam angesehen werden. Ich sehe das auch so, dass die Tarifvertragsparteien hier einen großen Handlungsbedarf haben und dass dort etwas passieren sollte. Man sollte auch überlegen, wenn man eine Neufassung trifft, ob man irgendwie dort eine Übergangsfrist, bzw. eine Übergangsregelung fasst, in der man den Tarifvertragsparteien aufgibt, entsprechend ihre Tarifverträge anzupassen.

**Vorsitzende Kipping:** Damit sind wir bei der zehnmütigen Fragerunde der LINKEN. angelangt. Herr Birkwald, bitteschön.

**Abgeordneter Birkwald** (DIE LINKE.): Meine erste Frage geht an Frau Perreng vom Deutschen Gewerkschaftsbund. Es ist so, dass nach der EuGH-Entscheidung im Fall Küçükdeveci kein deutsches Gericht den § 622 Absatz 2 Satz 2 innerstaatlich mehr anwenden darf. Deswegen meine Frage an Sie: Woran erkennt ein juristisch nicht vorgebildeter Beschäftigter oder eine nicht juristisch vorgebildete Beschäftigte die Unwirksamkeit des § 622 Absatz 2 Satz 2, wenn er oder sie im Internet beispielsweise die Kündigungsfristen eingibt und den Gesetzestext liest?

**Sachverständige Perreng** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das ist genau das Problem und das ist auch der Punkt, warum wir uns deutlich für die beiden Gesetzesentwürfe ausgesprochen haben. Er erkennt es eben nicht, und er hat auch ein erhebliches Risiko. Selbst, dann wenn er wüsste, dass er seine Verlängerung der Kündigungsfristen geltend zu machen hat, weil es eine uneinheitliche Rechtsprechung des BAG gibt, was die Frist zur Klageerhebung anbetrifft. Es kann ihm durchaus passieren, dass er, wenn er erkennt - vielleicht auch im Nachhinein erst -, dass die Kündigungsfrist falsch ist, mit seiner Klage auf nachträgliche Auszahlung des ihm zustehenden Lohnes keinen Erfolg hat, weil er innerhalb des 3-Wochen-Zeitraumes keine Klage erhoben hat. Insofern, um allein schon solche Fälle auszuschließen, ist es absolut notwendig, dass das Gesetz klar ist und dass eine Norm, die nicht angewendet wird, auch nicht mehr im Gesetz steht. Dass dies dann zusätzlich auch möglicherweise auf andere Normen zu-

trifft, dass man auch die Regelung zur Massenentlassung anpassen müsste, das steht auf einem anderen Blatt. Das eine zu tun heißt nicht, das andere zu unterlassen. Aber wir reden jetzt über zwei Gesetzesentwürfe, die die Streichung einer bestimmten Norm vorsehen. Da meine ich, dass es unbedingt notwendig ist, dass dies auch gemacht wird.

**Abgeordnete Möhring** (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Frau Perreng vom DGB. Ich möchte gern von Ihnen wissen, ob Angaben darüber bekannt sind, welchen Raum in der Beratungspraxis der DGB-Rechtsschutzstelle die noch erfolgte oder nicht mehr erfolgte Anwendung des § 622 Abs. 2 BGB einnimmt, oder ob sich wohlmöglich die Nichtanwendung des Diskriminierungssatzes zwischenzeitlich schon in der Praxis durchgesetzt hat.

**Sachverständige Perreng** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir haben uns sehr bemüht, relativ zeitnah nach dem Urteil für den Rechtsschutz eine Information herauszugeben. Das ist auch weit gestreut worden. Ich gehe mal davon aus, dass es jetzt nicht so furchtbar viel Beratungsbedarf gegeben hat, weil es einfach nicht so viele Fälle gegeben hat. Denn wir haben das Problem der befristeten Beschäftigung, d.h., es gibt gar nicht so viele Menschen, bei denen sich diese Verlängerung der Kündigungsfrist tatsächlich zu einem bestimmten Zeitpunkt gerade auswirkt hat. Es muss sich im Zusammenhang mit dem Urteil unmittelbar auswirken. Was ich allerdings sagen kann, ist, dass es insgesamt einen erheblichen Beratungsbedarf über die Kündigungsfristen überhaupt gibt. Es vergeht kein Tag, wo wir nicht über unsere Internetseite Anfragen haben, welche Kündigungsfristen gelten. Das heißt, da gibt es sowieso schon eine erhebliche Unsicherheit bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wenn ein Arbeitsverhältnis beendet wird, ob die Kündigungsfrist korrekt ist entsprechend der Beschäftigungszeit. Und wenn da dann so ein zusätzlicher Punkt, wie jetzt § 622 Abs. 2, Satz 2 BGB noch dazukommt, wird es nicht eben transparenter und leichter zu erkennen.

**Abgeordneter Birkwald** (DIE LINKE.): Frau Perreng hat ja eben auf Klagefristen aufmerksam gemacht. Deswegen richtet sich meine nächste Frage an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und anschließend bitte ich auch um eine Antwort von Frau Evers-Vosgerau vom Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit. Wird denn nach Ihrer Auffassung jeweils eine nach EU-Recht mit unwirksamer Kündigungsfrist ausgesprochene Kündigung rechtskräftig, wenn der oder die Beschäftigte nicht innerhalb der eben angesprochenen drei Wochen klagt. Und wenn ja, wer hätte daraus welche Vor- bzw. welche Nachteile?

**Sachverständiger Wolf** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Eine Kündigung, die mit falsch berechneter Kündigungsfrist ausgesprochen wird und dann nicht mit der Klagefrist angegriffen wird oder innerhalb der Klagefrist angegriffen wird, wird wirksam. Das sieht § 7 in Verbindung mit § 4 Kündigungsschutzgesetz so vor. Das ist auch vor dem europäischen Recht in keiner Weise zu beanstanden. Die einzige Frage, die man sich in diesem Zusammenhang noch stellen kann, ist, ob der Arbeitnehmer eine Vergütung, darum wird es in

diesen Fällen regelmäßig gehen, fordern kann für die Zeit, die die Kündigung oder die Kündigungsfrist falsch berechnet ist. Ein Beispiel: Bei richtiger Berechnung hätte die Kündigungsfrist fünf Monate betragen, mit drei Monaten wurde sie aber falsch berechnet: Das wird von einzelnen Senaten des Bundesarbeitsgerichts in Nuancen differenziert behandelt. Man wird aber folgendes festhalten können: Kann die Kündigung ausgelegt oder umgedeutet werden, dann kann im Einzelfall eine Zahlungsklage Erfolg haben. Wenn sie nicht umgedeutet oder ausgelegt werden kann, ist auch für diese Zahlungsklage nach Ablauf der Klagfrist die Möglichkeit der Geltendmachung verstrichen. Die Unwirksamkeit der Kündigung kann in keinem Fall geltend gemacht werden. Dieses System der Rechtsbefriedigung liegt auch dem europäischen Recht zu Grund. Und wir sehen keinen Hinweis und keine Notwendigkeit des vor dem Hintergrund der „Kücükdeveci“-Entscheidung zu hinterfragen.

**Sachverständige Evers-Vosgerau** (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Wie sagt der Jurist so gerne, es kommt darauf an. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 9.9.2010 kommt es ja darauf an, wie die Kündigung ausgesprochen wurde. Wenn eine Kündigung zu einem konkreten Termin ausgesprochen wurde und auch keine Auslegungsmöglichkeit für einen späteren Termin besteht, dann muss sich der Arbeitnehmer dagegen innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG wehren. Sonst gehen alle Rechte verloren. Er kann danach nicht mehr die Europarechtswidrigkeit der Norm geltend machen. Lässt die Kündigungserklärung die Möglichkeit offen, zu sagen, dass es eine fristgemäße Kündigung zum richtigen Termin sein sollte, dann besteht ja weiterhin die Möglichkeit, dass so auszulegen.

Was passiert dann, wenn die Klagfrist versäumt wurde? Dann besteht die Möglichkeit, weiterhin zu klagen, weil das Bundesarbeitsgericht der Auffassung ist, - das ist auch allgemeine Auffassung, dass die Kündigungsfrist nicht die Wirksamkeit der Kündigung betrifft. Nach § 4 Kündigungsschutzgesetz muss ja die Wirksamkeit der Kündigung angegriffen werden. Die Kündigungsfrist ist ja nur der Zeitpunkt der Wirksamkeit. Das heißt, der Arbeitnehmer könnte theoretisch noch Wochen oder Monate nach Zugang der Kündigung kommen und das Geld für den Zeitraum der Kündigungsfrist verlangen. Eine andere Möglichkeit ist auch, dass er einen Schadensersatzanspruch geltend machen kann; denn ein Arbeitgeber ist nach dem Nachweisgesetz verpflichtet, über die richtige Kündigungsfrist zu belehren bzw. zu informieren. Informiert er insoweit europarechtswidrig - auch gutgläubig, er weiß es ja manchmal gar nicht besser, der Handwerker mit dem kleinen Betrieb - dann besteht nachher die Möglichkeit selbst nach Ablauf der Klagfristen für die Kündigung, dass irgendwann eine Schadensersatzklage kommt. Das empfindet er als großes Risiko; dies bedeutet wieder Rechtsunklarheit und Rechtsunsicherheit.

**Abgeordneter Birkwald** (DIE LINKE.): Ausgehend von den Antworten würde ich jetzt gern den Deutschen Anwaltsverein und auch noch mal Frau Evers-

Vosgerau fragen, wie realistisch dann die Befürchtung ist, dass im Falle von Arbeitslosigkeit aus der nicht eingeklagten Kündigungsfrist Sperrzeiten für die Betroffenen zur Anwendung kommen?

**Sachverständiger Prof. Willemsen** (Deutscher Anwaltsverein e. V.): Ich sehe das Risiko, dass das geltend gemacht werden könnte.

**Sachverständige Evers-Vosgerau** (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Ich sehe das auch so - soweit der Sachbearbeiter bei der Agentur für Arbeit über die Europarechtswidrigkeit der Norm Bescheid weiß.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe Fragen an Dr. Görg. Von Ihnen würde ich gerne wissen, ist es vertretbar, dass diese Regelungen die vom EuGH für nichtig erklärt wurden, weiterhin im Gesetzestext verbleiben können? Sie kommen ja aus der Praxis. Und ich würde noch eine zweite Frage anschließen. Herr Wolf hat das vorhin ausgeführt und es steht auch in der Stellungnahme der BDA, dass vorgeschlagen wird, die Kompetenzen des EuGH einzuschränken, indem seine Urteile erst ab einem bestimmten Stichtag gelten sollen und die Vorlageberechtigung sich auf die obersten Gerichte der jeweiligen Mitgliedstaaten beschränken soll. Da hätte ich gern gewusst, ob Sie diese Forderung teilen.

**Sachverständiger Dr. Görg:** Ein Blick ins Gesetz erleichtert die Rechtsfindung. Mitnichten. Wenn man ins Gesetz schaut, steht dort etwas, was nicht geltendes Recht ist. Deshalb ist es dringend geboten, dass eine Änderung durch Streichung dieser Bestimmung erfolgt, damit der Verbraucher weiß, woran er ist. Das betrifft nicht nur die Anwälte, die die Arbeitnehmer vertreten, sondern auch die, die Arbeitgeber vertreten. Der einfache Handwerksmeister, der ins Gesetz sieht und einem 30jährigen kündigt, den er seit zehn Jahren beschäftigt, wird danebengreifen. Und der wird die Rechtsfolgen zu tragen haben, wenn dieser Arbeitnehmer sich an einen Anwalt wendet, der europarechtliche Entscheidungen kennt und innerhalb der drei Wochen gegen diese Kündigung klagt, mit der Begründung, die gesetzliche bzw. europarechtliche Frist ist nicht eingehalten worden. Insoweit, um Ihre Frage konkret zu beantworten, es ist nicht vertretbar, dass dieser Gesetzestext, so wie er jetzt im Gesetz steht, bestehen bleibt.

Ich möchte noch auf eines in diesem Zusammenhang hinweisen. Wir reden hier von Fristenschutz. Wir haben den materiellen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Worüber wir hier im Rahmen des § 622 BGB reden, ist der Fristenschutz. Der Fristenschutz ist ein Mindestschutz, d. h., er betrifft insbesondere die, die nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen. Wenn eine Firma die Schwelle von 10,5 Arbeitnehmern nicht erreicht, dann bin ich nur auf diesen Fristenschutz angewiesen. Und dann ist es die Frage, ob dieser Mindestfristenschutz auch gerade gegenüber Arbeitnehmern verschlechtert werden soll, die nicht unter den materiellen Kündigungsschutz fallen.

Was die Frage der Vorlagekompetenz anbelangt, das ist eine Forderung, über die kann man diskutieren.

Die Praxis hat gezeigt, dass gerade Vorlagen von Untergerichten, ich nenne hier mal das Arbeitsgericht Berlin, aber auch das LAG Düsseldorf, dass entscheidende Urteile des EuGH ergangen sind, die deutlich gemacht haben, dass bestimmte Gesetzesauslegungen oder Gesetzesbestimmungen europarechtswidrig sind. Ich erinnere an die Vorlage des LAG Düsseldorf zur Frage, ob Ansprüche aus dem Bundesurlaubsgesetz verfallen können, wenn Arbeitnehmer lange krank sind. Dass hat der EuGH verneint. Da bleiben die gesetzlichen Urlaubsansprüche bestehen. Auch die Frage, die Herr Willemssen angesprochen hat, die Frage zu § 17 und § 18 Kündigungsschutzgesetz. Da ist auf Grund einer Entscheidung über eine Vorlage des Arbeitsgerichts Berlin entschieden worden, dass unter Entlassung in der Tat Kündigung verstanden wird. Das würde sich ja auch anbieten, dass man insoweit das Gesetz ändert. Ich denke, man sollte hier die Phantasie auch der Arbeitsgerichte in unteren Instanzen nicht abschneiden. Im Übrigen ist der EuGH überhaupt nicht gezwungen, die jeweiligen Vorlagen zur Entscheidung anzunehmen. Es gibt zig Vorlagen beim EuGH und nicht alle werden angenommen. Sie prüfen sehr genau, ob eine solche Vorlage zulässig ist und ob sie entsprechend beschieden wird.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Meine Frage geht erneut an Dr. Görg. Es ist anscheinend ein Konsens, dass jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer viele und gute Möglichkeiten haben, einen Job zu bekommen. Ich möchte bei Ihnen nachfragen, ob man heutzutage wirklich allgemein unterstellen kann, dass das stimmt und ob dieses Argument in der jetzt beginnenden Diskussion wirklich herbeigezogen werden kann.

**Sachverständiger Dr. Görg:** Ich habe jetzt keine statistischen Unterlagen. Aber ganz allgemein gesehen, ist es wohl nicht so, dass die jüngeren Arbeitnehmer insgesamt bessere Chancen haben. Man muss sich die Zeiträume mal anschauen. Wir haben in § 622 BGB eine Staffelung, dass erst nach zwei Jahren eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gegeben ist, nach fünf Jahren von zwei Monaten zum Monatsende. Das steigert sich dann. Ich muss 20 Jahre beschäftigt sein, um eine Kündigungsfrist von sieben Monaten zu erreichen. Wenn Sie in den alten § 622 BGB schauen, der im Rahmen der Anpassung vereinheitlicht wurde, da hatten wir immerhin schon eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsende als normale Kündigungsfrist für Angestellte.

Die steigerte sich dann noch ganz anders. Wenn Sie dann mal beispielsweise den BAT vergleichen, da haben Sie viel längere Kündigungsfristen. Das sind Mindestkündigungsfristen. Ich denke, die jetzt noch einmal zu verkürzen, wäre ein ganz erheblicher Eingriff in die Arbeitnehmerrechte, die nicht so stark ausgeprägt sind, was den Bestandsschutz des Arbeitsrechts betrifft. Ich will auch etwas zu den Auszubildenden sagen. Es ist in der Tat so, das Bundesarbeitsgericht hat bei den Wartefristen nach § 1 Kündigungsschutzgesetz das Ausbildungsverhältnis mit eingerechnet. Darüber kann man streiten, ob das Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis im

Sinne des § 1 des Kündigungsschutzgesetzes ist. Der übernommene Auszubildende hat von Anfang an Kündigungsschutz. Das muss man sehen. Aber der Arbeitgeber hat auch die Möglichkeit gehabt, innerhalb von drei Jahren zu sehen, ob der Auszubildende in den Betrieb passt oder nicht. Wenn man jetzt sagt, wir wollen die Ausbildungszeiten nicht berücksichtigen, weil das möglicherweise zu Einstellungshemmnissen führt, dann will ich doch daran erinnern, dass es die Möglichkeit nach dem Teilzeitbefristungsgesetz gibt, zur Erprobung, auch nach der Ausbildung nochmals zu befristen, wenn man sich nicht ganz sicher ist, erfüllt der Auszubildende hier die Anforderungen, die wir an ihn stellen. Insoweit glaube ich nicht, dass das zu einem Hemmnis führt, junge Leute auszubilden.

**Vorsitzende Kipping:** Damit ist freie Runde eröffnet, für die sich als Erster Herr Peter Weiß gemeldet ist.

**Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU):** Herr Prof. Thüsing, vorhin ist das Thema Kirchen angesprochen wurden. Eine Frage meinerseits. Die Sonderregelungen für die Kirchen basieren auf der grundgesetzlichen Vorschrift, dass die Kirchen ihre Angelegenheiten selbst regeln können. Ist das, was wir zurzeit an Regelungen haben und wozu vielfältige Rechtsprechung stattgefunden hat - auch die Regelung AGG in dieser Hinsicht - sattelfest und wasserdicht oder bedarf es tatsächlich Änderungen, wie vorhin Frau Perreng angemahnt hat?

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Herzlichen Dank für die Frage. Ich darf nochmals wiederholen. Es ist sattelfest und richtig. Die Richtlinie 2078 EG hat selbst in Artikel 4 Absatz 2 eine Sondervorschrift eingefügt, gerade aus den Vorstellungen heraus, dass es nicht sinnvoll, den Kirchen in ihren umfangreichen caritativen und damit gesellschaftlich insgesamt nützlichen Werken Schranken aufzuerlegen, die mit dem Wesen ihres Dienstes nicht vereinbar sind. Deswegen gibt es hier die Erlaubnis, nach der Religion zu differenzieren. Deswegen haben die Kirchen, anders als weltliche Arbeitgeber, die Diakonie und Caritas, die Möglichkeit, eine stärkere Loyalität zu ihren Wertevorstellungen seitens ihrer Mitglieder zu verlangen als ein weltlicher Arbeitnehmer. Das Vertragsverletzungsverfahren läuft nicht mehr. Wir haben keine gegenteilige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts. Es gibt eine sehr ausführliche Stellungnahme von mir in der ZFA 2009, Seite 153. Das sind 80 Seiten. Wer die durchliest, wird überzeugt sein.

**Abgeordnete Möhring (DIE LINKE.):** Ich habe eine Frage an den Zentralverband des Deutschen Baugewerbes. Herr Schröder, ich würde Sie gern fragen: Welche gesicherten Erkenntnisse, also nicht befürchtete Folgen, sondern gesicherte Erkenntnisse liegen Ihnen vor, wie sich das Kündigungsverhalten der Arbeitgeber im Baugewerbe nach der Entscheidung des EuGH entwickelt hat? Wie viel Unternehmen der Bauwirtschaft hatten im vergangenen Jahr durch die nunmehr längeren Kündigungsfristen dadurch Schwierigkeiten, und wenn ja, welche?

**Sachverständiger Schröder (Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V.):** Die Schwierigkeiten resultieren daraus, dass wir schon nach der Rechts-

lage vor der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes eine riesige Diskrepanz zwischen den üblichen Auftragsreichweiten eines Baubetriebes auf der einen Seite und den gestaffelten Kündigungsfristen auf der anderen Seite haben. Ich habe das auch in meiner schriftlichen Stellungnahme zum Ausdruck gebracht. In einem Bauhandwerksbetrieb müssen Sie sich vergegenwärtigen, dass, wenn es gut geht, die Aufträge für eine Beschäftigung für sechs bis acht Wochen reichen. Wenn ich Arbeitnehmer mit einer Kündigungsfrist von sieben Monaten beschäftige, kann ich das nicht in Übereinstimmung bringen. Ich muss dann, wenn ich keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit habe und den Arbeitnehmer tatsächlich nicht einsetzen kann, den Lohn weiter bis zum bitteren Ende dieser siebenmonatigen Kündigungsfrist zahlen. Durch die EuGH-Rechtsprechung und die Gesetzentwürfe, die wir heute beraten, würde sich das Problem noch verschärfen. Das ist ein Problem, das wirtschaftlich von den Betrieben überhaupt nicht geschultert werden kann. Diese Diskrepanz ist überhaupt nicht auflösbar, weil im Baugewerbe nicht wie in der Automobilindustrie auf Vorrat produziert werden kann. Ich kann nur vor Ort die Aufträge abarbeiten. Die Kündigungsfristen passen zu dieser Beschäftigungssituation überhaupt nicht. Deshalb ist es schon lange eine generelle Forderung des Baugewerbes, die Kündigungsfristen insgesamt zu verkürzen. Dass das gesellschafts- und sozialpolitisch schwer durchsetzbar ist, ist natürlich der Unternehmerschaft klar. Aber die Situation darf sich nicht noch weiter verschärfen.

**Abgeordneter Dr. Kolb (FDP):** Meine Frage geht an Prof. Thüsing, nochmals inspiriert von dem Verhältnis gesetzliche Regelung zum Tarifvertrag, also vor dem Hintergrund, dass die gesetzlichen Regelungen zum Beispiel des § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB tarifdispositiv sind. Wie können wir denn verhindern, dass eine europarechtskonforme gesetzliche Regelung, die tarifpositiv gestellt ist, dann durch eine nicht europarechtskonforme tarifliche Regelung unterlaufen wird?

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Das ist schwierig. In dem Moment, wo Sie sich als Gesetzgeber für eine tarifdispositive Regelung entscheiden - das ist gut und richtig im Sinne der Subsidiarität und des Vorrangs der letztlich privatautonom ausgeübten Koalitionsfreiheit - vertrauen Sie darauf, dass der Tarifvertrag, der die gesetzlichen Standards abbedingt, selbst rechtsgültig ist. Die Tatsache, dass eine bestimmte Norm tarifdispositiv ausgestaltet ist, heißt nicht, dass sie von der Rechtsordnung im Übrigen freigestellt ist. Das heißt, jede Norm, die sich auf § 622 Absatz 3 und die heutige Tariföffnung beruft, muss natürlich vor Augen haben, dass sie nicht von den Vorgaben der Altersdiskriminierung, Vorgaben des AGG freigesprochen ist, sondern sich in ihrer Durchbrechung der gesetzlichen Regelungen wiederum an die Vorgaben des AGG und anderer Gesetze halten muss. Das ist aber ein allgemeines Problem, wie es das immer bei tarifdispositivem Recht gibt. Ich würde hier den Tarifvertragsparteien erst einmal vertrauen und sollte das Vertrauen ungerechtfertigt ist, werden es die Gerichte korrigieren können. Denn hier handelt es sich nicht um Gesetzesrecht, an das die Gerichte grundsätzlich gebunden sind, sondern

um Tarifverträge, die überprüfbar sind, Rechtsverstöße seitens der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Wir diskutieren heute den Kündigungsschutz und da geht es um den Schutz der Beschäftigten. Unter dem Aspekt möchte ich gern nochmals Herrn Dr. Görg fragen: Es gibt verschiedene Vorschläge, wie es zukünftig geregelt werden könnte. Es gibt einmal von der BDA die Regelung, auf zwei Jahre zu erhöhen bzw. vom Deutschen Anwaltsverein die Möglichkeit, wenn der Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin das 30. Lebensjahr vollendet hat. Vielleicht können Sie Ihre Bewertung dieser Vorschläge kundtun.

**Sachverständiger Dr. Görg:** Ich hatte schon gesagt, dass der Fristenschutz nur ein Teil des Bestandschutzes des Arbeitsverhältnisses ist. Viel wichtiger ist eigentlich der materielle Kündigungsschutz. - Schon seit 1926 gibt es den Fristenschutz, also nicht hire and fire, sondern es soll nach einer gewissen Betriebszugehörigkeit ein gewisser Schutz eintreten. Der Absatz 2 des § 622 BGB gilt nur für die Arbeitgeber. Die Arbeitnehmer können mit kürzeren Kündigungsfristen kündigen. Es ist schon sinnvoll, im Rahmen einer gewissen Betriebszugehörigkeit eine gewisse größere Sicherheit zu haben, nicht innerhalb eines Monats auf die Straße gesetzt zu werden, sondern dann doch disponieren zu können - vielleicht nach fünf Jahren auf zwei Monate, nach acht Jahren auf drei Monate mit entsprechender Steigerung. Oder wenn ich 20 Jahre beschäftigt ist, dass ich dann als Arbeitgeber eine Kündigungsfrist von sieben Monaten einhalten muss, darauf kann sich jeder Arbeitgeber einstellen. Für das Baugewerbe haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeiten, ganz andere Fristen zu vereinbaren - das haben sie auch gemacht. Da gibt es teilweise Regelungen, da habe ich nach fünf Jahren Beschäftigung eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende. Die Tarifvertragsparteien haben durchaus die Möglichkeit, ganz andere Fristen einzuziehen. Das ist auch geschehen und wird auch der Sache gerecht, wenn Sie andere Verhältnisse haben als bei Betrieben, bei denen Sie auf Halbe produzieren müssen.

**Vorsitzende Kipping:** Damit sind wir am Ende der heutigen Anhörung angelangt, der nicht nur Abgeordnete der verschiedenen Fraktionen mit Interesse gefolgt sind, sondern auch die Bundesregierung, vertreten durch Herrn Staatssekretär Fuchtel. Den Sachverständigen möchte ich ganz herzlich dafür danken, dass Sie unseren Erkenntnisgewinn mit ihren entsprechenden Positionen gefördert haben. Wir werden das Thema im Ausschuss weiter behandeln und auch abschließend die Vorlagen behandeln. An dieser Stelle auch ein herzliches Dankeschön an all die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wie immer dafür Sorge tragen werden, dass wir in Bälde ein Wortprotokoll zur Verfügung haben. Ihnen noch einen schönen Tag.

Sitzungsende 15.30 Uhr

## Sprechregister

- Altemeier, Franz Peter (Deutscher Anwaltverein e. V.) 976  
Birkwald, Matthias W. 986, 987  
Connemann, Gitta 976, 977  
Evers-Vosgerau, Carla (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit) 976, 977, 984, 985, 986, 987  
Görg, Dr. Axel 976, 987, 988, 989  
Heil, Sigrun (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht) 976, 982, 983, 984  
Heinrich, Frank 980  
Jöris, Heribert (Handelsverband Deutschland - HDE e. V. Der Einzelhandel) 976, 978  
Juratovic, Josip 982, 983, 984  
Kipping, Katja 976, 977, 981, 982, 983, 984, 986, 988, 989  
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard 984, 989  
Körner, Prof. Dr. Marita 976, 981, 982, 983  
Kramme, Anette 981, 982, 983, 984  
Lehrieder, Paul 977  
Michalk, Maria 980  
Müller-Gemmeke, Beate 987, 988, 989  
Perreng, Martina (Deutscher Gewerkschaftsbund) 976, 980, 981, 982, 983, 984, 986, 988  
Schmitz-Witte, Dr. Anita (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 976  
Schröer, Harald (Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V. 976, 978, 988, 989  
Siegerist, Dr. Wiebke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 976  
Thüsing, Prof. Dr. Gregor 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 988, 989  
Weiß (Emmendingen), Peter 988  
Willemsen Prof. Dr. Heinz-Josef (Deutscher Anwaltverein e. V.) 975, 976, 977, 984, 985, 987, 988  
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 975, 976, 977, 980, 981, 985, 986, 987