

Ergebnis der Erörterung –die Nichtübernahme dieser Forderung, also Beibehaltung des Buchstaben (d) im § 58, ist kein Fall ins Bodenlose. Es gelten vielmehr mit Übernahme des bundesdeutschen Kündigungsrechtes auch die Kündigungsschutzregelungen sowie die Regelungen über arbeitsfördernde Maßnahmen, die im bundesdeutschen Recht verankert sind. Auch an dieser Stelle sind die Tarifpartner aufgefordert, die Ausweitung des Rahmens für weitergehende Kündigungsschutzregelungen zu prüfen.

Viertens: Eine der bedeutendsten Ergänzungen ist die Einarbeitung des korrigierten Änderungsantrages der SPD-Fraktion, und zwar zur Problematik der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz durch entsprechende Übernahme der §§611 a und 611b des Bürgerlichen Gesetzbuches. Ich verweise an dieser Stelle auf das Ihnen vorliegende Material und möchte hier meine Ausführungen zu diesem Punkt damit beschränken. Das würde sonst sicherlich den Zeitrahmen sprengen.

Fünftens: Nicht gefolgt werden konnte dem Ergänzungsantrag des Ausschusses für Arbeit und Soziales zum § 85 des AGB, durch Einführung eines weiteren Absatzes 4 eine Regelung zur Veränderung der Arbeitsaufgaben für Schwerbehinderte festzuschreiben. Wir haben uns nach einer entsprechenden Anhörung des Vertreters des Ministeriums für Arbeit und Soziales bei dieser Ablehnung davon leiten lassen, daß die geltenden Regelungen zum Rechtsschutz für Schwerbehinderte in der Bundesrepublik Deutschland die berechtigten Interessen der Schwerbehinderten an dieser Stelle ausreichend schützen.

Sechstens: Hinsichtlich der Bedingungen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen für Lehrlinge nach der Ausbildung und auch zur Aufhebung des Lehrvertrages sind geringfügige Veränderungen vorgenommen worden. Das betrifft die §§ 140 und 141 des AGB, die vom Prinzip einer Besserstellung und einem Rechtsschutz für den betreffenden Lehrling dienen bzw. dazu führen, daß im Falle, daß der Lehrling nach Beendigung der Lehre nicht weiter beschäftigt werden kann, rechtzeitig über diesen Sachverhalt informiert werden muß. Es ist hier eine Frist von einem Monat festgeschrieben worden. Bisher waren diese Regelungen etwas weitläufig.

Der Gesetzgeber ist aufgefordert - und damit komme ich zu einem siebenten Punkt –darüber nachzudenken, ob die bisher geltende Regelung im § 168 Abs. 2 AGB, in der die gesetzlichen Feiertage geregelt sind, beibehalten werden soll, daß in der DDR der 7. Oktober Feiertag ist. Im Ausschuß war eine mehrheitliche Meinung dafür zu erkennen, daß diese Regelung in Frage zu stellen wäre. Es gab dazu keine Abstimmungen, sondern wir gehen davon aus, daß hier im Moment kein Handlungsbedarf besteht, sondern auf Grund der Regelungen im AGB über gesetzliche Feiertage hier ein entsprechender zeitlicher Spielraum gesetzt ist. Er sollte durch die Regierung genutzt werden, um hier im Komplex das Problem der gesetzlichen Feiertage zu überdenken und zu regeln.

Achtens: Der §168 Abs.3 enthält in der Ihnen vorliegenden Fassung eine Neudefinition der Voraussetzungen für die Festlegung von Sonn- und Feiertagsarbeit. Es gab hier einen Antrag der Fraktion der Sozialdemokratischen Partei zur Präzisierung dieses Paragraphen. Die Neuformulierung sieht so aus, daß der Rahmen für die Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit eingeschränkt wird. Durch die Neufassung, die Ihnen vorliegt, wurde insbesondere diese weitläufig gefaßte Regelung, daß Sonn- und Feiertagsarbeit festgelegt werden kann, wenn dieses zur vollen Ausnutzung von Anlagen und zur Durchführung von volkswirtschaftlich besonders wichtigen Aufgaben erforderlich ist, gestrichen.

Diese Änderung war nicht unumstritten - ich möchte darauf ausdrücklich verweisen weil bei einigen Teilnehmern des Ausschusses die Meinung vorherrschte, es müsse in den nächsten Monaten eher daran gedacht werden, gegebenenfalls auch sonntags die möglichen Arbeitszeiten stärker in Anspruch zu nehmen, als hier eine Einschränkung vorzunehmen.

Ich bin beim Punkt 9. Von mehreren Antragstellern, Ausschüssen und Fraktionen, wurde gefordert, daß die in den § 219,

227, 232, 233 und 236 enthaltene Formulierung, daß der Arbeitgeber Hilfe bzw. Leistungen nach seinen Möglichkeiten zu erbringen hat, so nicht stehenbleiben könnte und konkreter zu fassen wäre. Es sollte eine konkrete Pflicht zur Hilfe und zur Erbringung von Leistungen eingearbeitet werden.

Wir haben uns an dieser Stelle von folgenden Argumenten leiten lassen, als wir die Forderungen nicht eingearbeitet haben. Es ist objektiv so: Über vorhandene Möglichkeiten hinaus kann nichts geleistet werden. Wir müssen sicherlich auch bedenken, daß entsprechende Leistungen oder Hilfen des Unternehmens gegenüber Angestellten, gegenüber Arbeitnehmern nicht allein eine Entscheidung des Unternehmers sind, sondern in dem Rahmen auch der Betriebsrat Mitwirkungsmöglichkeiten hat.

Die Fraktion der DBD/DFD hatte entgegen der ursprünglich vorgenommenen Streichung des § 24 ein Votum dafür eingelegt, daß eine Regelung beibehalten werden sollte, die beinhaltet, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Interessen des Arbeitnehmers, die sich aus der Verbindung von Beruf und Arbeit ergeben, entsprechend zu berücksichtigen. Der Ausschuß war mehrheitlich der Auffassung, daß ein solches Bedürfnis gerechtfertigt ist und Eingang finden sollte in die Neufassung des Arbeitsgesetzbuches.

Verehrte Abgeordnete! Ich hatte eingangs bereits gesagt, daß der Rechtsausschuß mehrheitlich der vorliegenden Drucksache zugestimmt hat. Ich bitte Sie, Ihre Stimme der Änderung des Gesetzes über das Arbeitsgesetzbuch der DDR zu geben. - Danke schön.

(Vereinzelt Beifall)

Stellvertreter der Präsidentin Frau Dr. Niederkirchner:

Ich danke Herrn Abgeordneten Hacker für seine detaillierten Ausführungen und eröffne nun die Aussprache. Es liegen Wortmeldungen vor von der Fraktion der SPD, von der Fraktion der PDS, Fraktion der DSU, Fraktion Bündnis 90/Grüne, Fraktion DBD/DFD und Fraktion der CDU/DA. Die Aussprache eröffnet Herr Abgeordneter Paul Jacobs von der Fraktion der SPD. Bitte.

Jacobs für die Fraktion der SPD:

Frau Präsidentin! Meine Damen und Herren! Die Fraktion der SPD begrüßt den nach dem Staatsvertrag zu verabschiedenden Gesetzentwurf über die Errichtung und das Verfahren der Schiedsstellen für Arbeitsrecht. Wir gehen davon aus, daß damit eine wirksame Grundlage für die Behandlung und Entscheidung der in Zukunft zweifellos ansteigenden Arbeitsrechtsverfahren geschaffen werden kann. Wir hoffen, daß damit die Praxis, zahlreiche Arbeitsrechtsstreitigkeiten bereits im Vorfeld der ordentlichen Gerichte abschließend zu erledigen, in einer verbesserten Qualität fortgeführt werden kann, auch wenn es sich hierbei nur um eine vorübergehende Regelung handelt.

Ausgangspunkt für eine rechtsstaatliche Arbeit der Mitglieder der Schiedsstellen ist die im § 3 des Entwurfs festgeschriebene Unabhängigkeit. Die alleinige Bindung an das Gesetz ist die Voraussetzung ihrer ordnungsgemäßen Tätigkeit. Die vorgesehene Besetzung mit einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern halten wir für ausreichend und rationell.

Es sollte allerdings geprüft werden, ob die Altersbeschränkung der Mitglieder auf mindestens 25 Jahre in dieser Form unverzichtbar ist. Ich verweise dabei darauf, daß eine solche durchgängige Einschränkung in dem gerade in Arbeit befindlichen Richtergesetz auch nicht vorgesehen ist.

Begrüßenswert ist, daß die Schiedsstelle nach mündlicher Verhandlung in einer geheimen Beratung entscheidet. Das Fehlen einer entsprechenden Regelung für die bisherigen Konfliktkommissionen brachte diese mitunter in nicht unbeträchtliche Schwierigkeiten. In dem verständlichen Wunsch, als streitentscheidendes Gremium durch in der Öffentlichkeit ausgetragene Meinungsverschiedenheiten keinen Autoritätsverlust zu