

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
10 — 37010 — 1154/57 III

Bonn, den 19. Januar 1957

An den Herrn
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes über den Schutz des
Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst
und die Eingliederung entlassener Soldaten in
einen Zivilberuf (Arbeitsplatzschutzgesetz)

nebst Begründung (Anlage 1) mit der Bitte, die Beschlußfassung des
Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist der Bundesminister für Verteidigung.

Der Bundesrat hat in seiner 169. Sitzung am 21. Dezember 1956 ge-
mäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Ent-
wurf wie aus der Anlage 2 ersichtlich Stellung zu nehmen. Im übrigen
erhebt der Bundesrat gegen den Entwurf keine Einwendungen. Er ist
der Ansicht, daß das Gesetz seiner Zustimmung bedarf.

Die Stellungnahme der Bundesregierung zu den Änderungsvorschlä-
gen des Bundesrates ist aus der Anlage 3 ersichtlich.

Der Stellvertreter des Bundeskanzlers
Dr. h. c. Blücher

Entwurf eines Gesetzes

über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst und die Eingliederung entlassener Soldaten in einen Zivilberuf (Arbeitsplatzschutzgesetz)

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

ERSTER ABSCHNITT

Grundwehrdienst und Wehrübungen

§ 1

Ruhen des Arbeitsverhältnisses

(1) Wird ein Arbeitnehmer zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung einberufen, so ruht das Arbeitsverhältnis während des Wehrdienstes.

(2) Der Arbeitnehmer hat den Einberufungsbescheid unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen.

(3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird durch Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht verlängert; das gleiche gilt, wenn ein Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen während des Wehrdienstes geendet hätte.

(4) Wird der Grundwehrdienst oder die Wehrübung vorzeitig beendet und muß der Arbeitgeber vorübergehend für zwei Personen am gleichen Arbeitsplatz Lohn oder Gehalt zahlen, so werden ihm die hierdurch ohne sein Verschulden entstandenen Mehraufwendungen von der Bundeswehr auf Antrag erstattet.

§ 2

Kündigungsschutz für Arbeitnehmer

(1) Während des Grundwehrdienstes oder während einer Wehrübung darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.

(2) Vor und nach dem Wehrdienst darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß des Wehrdienstes nicht kündigen. Muß er aus dringenden betrieblichen Erfordernissen (§ 1 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes) Arbeitnehmer entlassen, so darf er bei der Auswahl der zu Entlassenden die Einberufung eines Arbeitnehmers zum Wehrdienst nicht zu dessen Ungunsten berücksichtigen.

(3) Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grunde bleibt unberührt. Die Einberufung des Arbeitnehmers zum Wehrdienst ist kein wichtiger Grund zur Kündigung; dies gilt im Falle des Grundwehrdienstes nicht für unverheiratete Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmern ausschließlich der Lehrlinge, wenn dem Arbeitgeber infolge Einstellung einer Ersatzkraft die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach Entlassung aus dem Wehrdienst nicht zugemutet werden kann. Eine nach Satz 2 zweiter Halbsatz zulässige Kündigung darf jedoch nur unter Einhaltung einer Frist von zwei Monaten für den Zeitpunkt der Entlassung aus dem Wehrdienst ausgesprochen werden.

(4) Geht dem Arbeitnehmer nach der Einberufung oder während des Wehrdienstes eine Kündigung zu, so beginnt die Frist des § 3 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes erst zwei Wochen nach Ende des Wehrdienstes.

§ 3

Wohnraum und Sachbezüge

(1) Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses (§ 1 Abs. 1) läßt eine Verpflichtung zum Überlassen von Wohnraum unberührt.

(2) Für die Auflösung eines Mietverhältnisses über Wohnraum, der mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis zur Unterbringung des Arbeitnehmers und seiner Familie überlassen ist, darf die durch den Grundwehrdienst oder eine Wehrübung veranlaßte Abwesenheit des Arbeitnehmers nicht zu seinem Nachteil berücksichtigt werden. Dies gilt entsprechend für alleinstehende Arbeitnehmer, die den Wohnraum während ihrer Abwesenheit aus besonderen Gründen benötigen.

(3) Bildet die Überlassung des Wohnraums einen Teil des Arbeitsentgelts, so hat der Arbeitnehmer für die Weitergewährung an den Arbeitgeber eine Entschädigung zu zahlen, die diesem Teil des Arbeitsentgelts entspricht. Ist kein bestimmter Betrag vereinbart, so hat der Arbeitnehmer eine angemessene Entschädigung zu zahlen.

(4) Sachbezüge sind während des Grundwehrdienstes oder während einer Wehrübung auf Verlangen weiterzugewähren. Absatz 3 gilt sinngemäß.

§ 4

Erholungsurlaub

(1) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für ein Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer Wehrdienst leistet, um ein Zwölftel kürzen.

(2) Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub vor seiner Einberufung nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach dem Grundwehrdienst im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis während des Grundwehrdienstes oder setzt der Arbeitnehmer im Anschluß an den Grundwehrdienst das Arbeitsverhältnis nicht fort, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten.

(4) Hat der Arbeitnehmer vor seiner Einberufung mehr Urlaub erhalten als ihm nach Absatz 1 zustand, so kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer nach seiner Entlassung aus dem Wehrdienst zusteht, um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen.

(5) Wird ein Arbeitnehmer zu einer Wehrübung einberufen, so hat der Arbeitgeber den Erholungsurlaub voll zu gewähren.

(6) Für die Zeit des Grundwehrdienstes richtet sich der Urlaub nach den Urlaubsvorschriften für Soldaten.

§ 5

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Eine bestehende Versicherung in der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst wird durch Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht berührt. Dies gilt auch, wenn die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung durch Überversicherung (Höherversicherung) oder auf andere Weise gewährt wird.

(2) Der Arbeitgeber hat während des Wehrdienstes die Beiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) weiterzuentrichten, und zwar in der Höhe, in der sie zu entrichten gewesen wären, wenn das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Einberufung des Arbeitnehmers nicht ruhen würde. Nach Ende des Wehrdienstes meldet der Arbeitgeber die auf die Zeit des Wehrdienstes entfallenden Beiträge beim Bundesminister für Verteidigung oder der von ihm bestimmten Stelle zur Erstattung an.

(3) Für Arbeitnehmer, die einer Pensionskasse angehören oder als Leistungsempfänger einer anderen Einrichtung oder Form der betrieblichen oder überbetrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung in Betracht kommen, gelten Absatz 1 und 2 sinngemäß.

(4) Die Vorschriften über die Beitragserrstattung gelten nicht bei Wehrübungen bis zu einer Woche.

(5) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung das Erstattungsverfahren sowie das Nähere hinsichtlich der betrieblichen oder überbetrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung; in ihr kann bestimmt werden, welche Einrichtungen als betriebliche oder überbetriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Sinne dieses Gesetzes anzusehen sind. Die Rechtsverordnung bedarf nicht der Zustimmung des Bundesrates.

§ 6

Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses

(1) Nimmt der Arbeitnehmer im Anschluß an den Grundwehrdienst oder im Anschluß an eine Wehrübung in seinem bisherigen Betrieb die Arbeit wieder auf, so darf ihm aus

der Abwesenheit, die durch den Wehrdienst veranlaßt war, in beruflicher und betrieblicher Hinsicht kein Nachteil entstehen.

(2) Die Zeit des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung wird auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit angerechnet; bei Lehrlingen und sonstigen in Berufsausbildung Beschäftigten wird die Wehrdienstzeit auf die Berufszugehörigkeit jedoch erst nach Abschluß der Ausbildung angerechnet. Bei Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst gilt die Zeit des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung als Dienst- und Beschäftigungszeit im Sinne der Tarifordnungen und Tarifverträge des öffentlichen Dienstes.

(3) Auf Probe- und Ausbildungszeiten wird die Zeit des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung nicht angerechnet.

§ 7

Vorschriften für in Heimarbeit Beschäftigte

(1) Für in Heimarbeit Beschäftigte, die den Kündigungsschutz des § 29 des Heimarbeitsgesetzes genießen, gelten die §§ 1 bis 3 sowie § 6 Abs. 2 sinngemäß.

(2) Vor und nach dem Wehrdienst dürfen in Heimarbeit Beschäftigte aus Anlaß des Wehrdienstes bei der Ausgabe von Heimarbeit im Vergleich zu den anderen in Heimarbeit Beschäftigten des gleichen Auftraggebers oder Zwischenmeisters nicht benachteiligt werden; andernfalls haben sie Anspruch auf das dadurch entgangene Entgelt. Der Berechnung des entgangenen Entgelts ist das Entgelt zugrunde zu legen, das der in Heimarbeit Beschäftigte im Durchschnitt der letzten dreizehn Wochen vor der Einberufung zum Wehrdienst erzielt hat.

§ 8

Vorschriften für Handelsvertreter

(1) Das Vertragsverhältnis zwischen einem Handelsvertreter und einem Unternehmer wird durch Einberufung des Handelsvertreters zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrdienstübung nicht gelöst.

(2) Der Handelsvertreter hat den Einberufungsbescheid unverzüglich den Unternehmern vorzulegen, mit denen er in einem Vertragsverhältnis steht.

(3) Ein befristetes Vertragsverhältnis wird durch Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht verlängert; das gleiche gilt, wenn ein Vertragsverhältnis

aus anderen Gründen während des Wehrdienstes geendet hätte.

(4) Der Unternehmer darf das Vertragsverhältnis aus Anlaß der Einberufung des Handelsvertreters zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht kündigen.

(5) Ist dem Handelsvertreter ein bestimmter Bezirk oder ein bestimmter Kundenkreis zugewiesen und kann er während des Grundwehrdienstes oder während einer Wehrübung seine Vertragspflichten nicht in dem notwendigen Umfang erfüllen, so kann der Unternehmer aus diesem Grunde erforderliche Aufwendungen von dem Handelsvertreter ersetzt verlangen. Zu ersetzen sind nur die Aufwendungen, die dem Unternehmer dadurch entstehen, daß er die dem Handelsvertreter obliegende Tätigkeit selbst ausübt oder durch Angestellte oder durch andere Handelsvertreter ausüben läßt; soweit der Unternehmer selbst die Tätigkeit ausübt, kann er nur die aufgewendeten Reisekosten ersetzt verlangen. Die Aufwendungen sind nur bis zur Höhe der Vergütung des Handelsvertreters zu ersetzen; sie können mit ihr verrechnet werden.

(6) Der Unternehmer ist, auch wenn der Handelsvertreter zum Alleinvertreter bestellt ist, während des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung des Handelsvertreters berechtigt, selbst oder durch Angestellte oder durch andere Handelsvertreter sich um die Vermittlung oder den Abschluß von Geschäften zu bemühen.

§ 9

Vorschriften für Beamte und Richter

(1) Wird ein Beamter oder Richter zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung einberufen, so ist er für die Dauer des Grundwehrdienstes ohne Dienstbezüge oder Unterhaltszuschuß, für die Dauer einer Wehrübung mit Dienstbezügen oder Unterhaltszuschuß beurlaubt.

(2) Der Beamte oder Richter hat den Einberufungsbescheid unverzüglich seinem Dienstvorgesetzten vorzulegen.

(3) Dienstverhältnisse auf Zeit werden durch Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht verlängert.

(4) Der Beamte oder Richter darf aus Anlaß der Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht entlassen werden.

(5) Dem Beamten oder Richter dürfen aus der Abwesenheit, die durch den Wehrdienst

veranlaßt war, keine dienstlichen Nachteile entstehen.

(6) Der Vorbereitungsdienst sowie Probezeiten und außerplanmäßige Dienstzeiten werden um die Zeit des Grundwehrdienstes verlängert. Die Verzögerungen, die sich daraus für den Beginn des Diätendienstalters und im Falle der unmittelbaren Anstellung für den Beginn des Besoldungsdienstalters ergeben, sind auszugleichen.

(7) § 4 gilt für Beamte und Richter entsprechend.

§ 10

Freiwillige Wehrübungen

Für freiwillige Wehrübungen, die in einem Kalenderjahr zusammen nicht länger als vier Wochen dauern, gelten die §§ 1 bis 3, § 4 Abs. 5 sowie die §§ 5 bis 9 entsprechend.

§ 11

Anrechnung der Wehrdienstzeit und der Zeit einer Berufsförderung bei Einstellung entlassener Soldaten

(1) Wird ein entlassener Soldat im Anschluß an den Grundwehrdienst oder an eine Wehrübung als Arbeitnehmer eingestellt, gilt § 6 Abs. 2 und 3, wenn er sechs Monate lang dem Betrieb oder der Verwaltung angehört hat. Ist dem Soldaten infolge einer Wehrdienstbeschädigung nach Entlassung aus der Bundeswehr auf Grund des Soldatenversorgungsgesetzes Berufsumschulung oder Berufsförderung gewährt worden, so wird auch die hierfür erforderliche Zeit auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit oder als Dienst- und Beschäftigungszeit angerechnet.

(2) Die Besoldungsgesetze regeln unter Berücksichtigung des § 9 Abs. 5 die Anrechnung der Wehrdienstzeit auf das Besoldungsdienstalter für entlassene Soldaten, die nach dem Grundwehrdienst oder nach einer Wehrübung als Beamter oder Richter eingestellt werden.

ZWEITER ABSCHNITT

Meldung bei den Erfassungsbehörden und Wehrrersatzbehörden

§ 12

Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

(1) Muß sich ein Arbeitnehmer auf Grund der Wehrpflicht bei den Erfassungsbehörden oder den Wehrrersatzbehörden persönlich mel-

den oder vorstellen, so hat der Arbeitgeber für die ausfallende Arbeitszeit das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen.

(2) Der Arbeitnehmer hat die Ladung unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen.

(3) Absatz 2 gilt für Beamte und Richter sinngemäß.

DRITTER ABSCHNITT

Eingliederung entlassener Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten in einen Zivilberuf

§ 13

Personenkreis

Soldaten auf Zeit, die Anspruch auf Dienstzeitversorgung haben, sowie Berufssoldaten, deren Dienstverhältnis wegen Dienstunfähigkeit endet, wird nach ihrem Ausscheiden aus dem Wehrdienst die Eingliederung in einen Zivilberuf nach den folgenden Vorschriften erleichtert.

§ 14

Eingliederung in einen Zivilberuf

(1) Dem entlassenen Soldaten wird innerhalb der Berufsförderung der Bundeswehr die notwendige Hilfe geleistet, bis er einen seiner Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz erlangt hat. Es sind rechtzeitig alle Maßnahmen zu treffen, die eine Arbeitsaufnahme im Anschluß an die Berufsausbildung oder Entlassung sicherstellen. Für Soldaten, die ihre volle berufliche Leistungsfähigkeit erst nach einer Einarbeitungszeit erlangen können, kann ein Anlernzuschuß gewährt werden. Der Bundesminister für Verteidigung erläßt im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit und dem Bundesminister der Finanzen Richtlinien über Höhe und Dauer des Anlernzuschusses.

(2) Die Vermittlung in freie Arbeitsplätze obliegt der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung; dabei ist die von der Bundeswehr gewährte Berufsförderung zu berücksichtigen. § 8 Abs. 4 des Soldatenversorgungsgesetzes bleibt unberührt.

§ 15

Anrechnung der Zeit der Berufsförderung und der Wehrdienstzeit bei Arbeitnehmern

(1) Die Zeit einer fachlichen Ausbildung oder Weiterbildung für einen Zivilberuf auf Grund des Soldatenversorgungsgesetzes wird auf die Berufszugehörigkeit angerechnet,

wenn der ehemalige Soldat im Anschluß an die Berufsförderung in dem erlernten oder einem vergleichbaren Beruf tätig wird. Eine vorübergehende berufsfremde Beschäftigung bleibt außer Betracht.

(2) Die Zeit des Grundwehrdienstes wird auf die Berufszugehörigkeit auch dann angerechnet, wenn der Grundwehrdienst durch freiwilligen Wehrdienst abgeleistet worden ist. Im übrigen werden Wehrdienstzeiten zur Hälfte angerechnet, es sei denn, daß sie als Zeiten der Berufsförderung nach Absatz 1 voll zu berücksichtigen sind.

(3) Die Zeiten der Berufsförderung und des Wehrdienstes werden nach den Absätzen 1 und 2 auch auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn der ehemalige Soldat nach Entlassung aus der Bundeswehr sechs Monate lang dem Betrieb angehört hat.

(4) Bei Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst werden Zeiten der Berufsförderung und des Wehrdienstes nach Maßgabe der Absätze 1 und 2 auf die Dienst- und Beschäftigungszeit angerechnet, wenn der ehemalige Soldat nach Entlassung aus der Bundeswehr sechs Monate lang im öffentlichen Dienst beschäftigt war.

(5) Auf Probe- und Ausbildungszeiten sowie auf Wartezeiten für den Erwerb des Urlaubsanspruchs werden Wehrdienstzeiten und Zeiten der Berufsförderung nicht angerechnet.

VIERTER ABSCHNITT

Krankenversicherung und Arbeitslosenversicherung

§ 16

Anderung der Reichsversicherungsordnung

Die Reichsversicherungsordnung wird wie folgt ergänzt:

Nach § 209 wird folgender § 209 a eingefügt:

„§ 209 a

(1) Durch die Einberufung eines Wehrpflichtigen zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung wird eine bestehende Versicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse oder einer Ersatzkasse nicht berührt, jedoch ruht für die Dauer des Wehrdienstes die Versichertenkrankenhilfe.

(2) Für die Berechnung des Sterbegeldes und von Barleistungen für die Familienhilfe

ist der letzte Grundlohn des Versicherten vor der Einberufung maßgebend.

(3) Für die Zeit des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung zahlt der Bund den Trägern der Krankenversicherung ein Drittel des Beitrages, der zuletzt vor der Einberufung zum Wehrdienst zu entrichten war.

(4) Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber, bei Arbeitslosen hat das Arbeitsamt Beginn und Ende des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung der zuständigen Krankenkasse unverzüglich zu melden. Freiwillig Versicherte, die in keinem Arbeitsverhältnis stehen, haben diese Meldung selbst zu erstatten.“

§ 17

Anderung des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung

Das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung in der Fassung des Gesetzes zur Änderung und Ergänzung des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 23. Dezember 1956 (Bundesgesetzbl. I S. 1018) wird wie folgt geändert und ergänzt:

1. § 69 wird wie folgt geändert und ergänzt:

a) Als neuer Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Für den Fall der Arbeitslosigkeit sind Arbeitnehmer und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte während des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung von mehr als einer Woche versichert, die unmittelbar vor Dienstantritt krankenversicherungspflichtig oder nur wegen der Höhe des Jahresarbeitsverdienstes oder auf Grund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung oder der Ausübung einer Beschäftigung außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes krankenversicherungsfrei waren oder keine Beschäftigung ausgeübt haben.“

b) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

2. In § 105 Abs. 4 Nr. 4 werden nach den Worten „für die Zeit“ die Worte „einer Versicherung nach § 69 Abs. 2 und“ eingefügt.

3. In § 143 wird als neuer Absatz 3 angefügt:
„(3) Die Beiträge für eine Versicherung nach § 69 Abs. 2 trägt der Bund.“

4. § 145 Abs. 1 wird wie folgt geändert und ergänzt:

a) In Nummer 2 wird der Punkt am Schluß durch ein Semikolon ersetzt.

b) Als neue Nummer 3 wird angefügt:

„3. soweit die Versicherung auf § 69 Abs. 2 beruht, an die Bundesanstalt.“

5. § 146 erhält folgende Fassung:

„§ 146

Über die Einziehung und Abführung der Beiträge sowie über deren Verwaltung und Abrechnung durch die Einzugsstellen erläßt der Bundesminister für Arbeit im Falle des § 145 Abs. 1 Nr. 1 und 2 durch Rechtsverordnung Vorschriften nach Anhörung des Verwaltungsrates und der Bundesverbände der Krankenkassen, im Falle des § 145 Abs. 1 Nr. 3 im Benehmen mit dem Bundesminister für Verteidigung.“

6. § 150 Abs. 2 wird wie folgt geändert und ergänzt:

a) In Nummer 1 werden nach den Worten „für die“ die Worte „nach § 69 Abs. 1“ eingefügt.

b) In Nummer 2 werden nach den Worten „für die übrigen“ die Worte „nach § 69 Abs. 1“ eingefügt; der Punkt am Schluß wird durch ein Semikolon ersetzt.

c) Als neue Nummer 3 wird angefügt:

„3. für die nach § 69 Abs. 2 Versicherten nach dem doppelten durchschnittlichen Arbeitslosengeld aller Bezieher von Arbeitslosengeld in dem der Einberufung vorangegangenen Kalenderjahr. Der Bundesminister für Arbeit kann im Einvernehmen mit dem Bundesminister der Finanzen und dem Bundesminister für Verteidigung durch Rechtsverordnung eine Pauschalberechnung für einen Gesamtbeitrag des Bundes anordnen. Er kann dabei die geschätzte Durchschnittszahl der nach § 69 Abs. 2 versicher-

ten sowie die Besonderheiten berücksichtigen, die sich aus der Zusammensetzung dieses Personenkreises hinsichtlich der Bemessungsgrundlage für Arbeitslosengeld ergeben.“

7. Als neuer § 205 wird eingefügt:

„§ 205

Zeiten einer Versicherung nach § 69 Abs. 2 stehen Zeiten einer versicherungspflichtigen Beschäftigung im Sinne dieses Gesetzes gleich.“

8. In § 219 b wird nach „§ 144“, eingefügt „§ 150 Abs. 2 Nr. 3,“.

FÜNFTER ABSCHNITT

Schlußvorschriften

§ 18

Arbeitnehmerbegriff

Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

§ 19

Inkrafttreten, Anwendung früherer Vorschriften

(1) Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft; § 12 tritt am 15. Oktober 1956 in Kraft.

(2) Frühere Bestimmungen über den Einfluß des Wehrdienstes auf Arbeitsverhältnisse und Beamtenverhältnisse und die Eingliederung entlassener Soldaten in einen Zivilberuf sind bei Einberufung zur Bundeswehr nicht anzuwenden.

(3) Das Eignungsübungsgesetz vom 20. Januar 1956 (Bundesgesetzbl. I S. 13) bleibt unberührt.

Begründung

I. Allgemeines

Am 25. Juli 1956 ist das Wehrpflichtgesetz in Kraft getreten (Bundesgesetzbl. I S. 651). Für Wehrpflichtige, die im Zeitpunkt der Einberufung als Arbeitnehmer, in Heimarbeit Beschäftigte, Handelsvertreter, Beamte oder Richter tätig sind, muß Klarheit bestehen, wie sich der Wehrdienst auf ihre Arbeits-, Beschäftigungs- und Dienstverhältnisse auswirkt. Da das Wehrpflichtgesetz hierüber keine Vorschriften enthält, sollen die noch fehlenden gesetzlichen Bestimmungen im Arbeitsplatzschutzgesetz zusammengefaßt werden. Die für freiwillige Soldaten geltenden Bestimmungen des Eignungsübungsgesetzes werden hiervon nicht berührt (vgl. § 19 Abs: 3).

Die Grundgedanken des Entwurfs sind:

1. Bei Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung soll das Arbeitsverhältnis eines Wehrpflichtigen nicht gelöst werden. Das Gesetz will dem Einberufenen seinen Arbeitsplatz erhalten, damit er nach Entlassung aus dem Wehrdienst in seinen alten Betrieb zurückkehren kann. Die Ausgestaltung dieses Arbeitsplatzschutzes lehnt sich weitgehend an die Regelungen im Eignungsübungsgesetz an:

Das Arbeitsverhältnis soll während des Wehrdienstes ruhen. Außerdem ist ein besonderer Kündigungsschutz vorgesehen, der es dem Arbeitgeber untersagt, ein Arbeitsverhältnis aus Anlaß des Wehrdienstes zu lösen. Durch Anrechnung der Wehrdienstzeit auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit soll der Wehrpflichtige in seiner Rechtsstellung als Arbeitnehmer so gestellt werden, wie wenn er nicht einberufen worden wäre.

2. Beamte und Richter sollen für die Dauer des Wehrdienstes kraft Gesetzes beurlaubt sein. Besondere Vorschriften stellen sicher, daß ihnen aus der Abwesenheit, die durch den Wehrdienst veranlaßt ist, keine Nachteile entstehen.

3. In Heimarbeit Beschäftigte sollen grundsätzlich den gleichen Schutz genießen wie Arbeitnehmer. Ihre Vertragsverhältnisse sollen durch Einberufung zum Wehrdienst nicht gelöst werden. Ebenso sollen für sie ein Entlassungsschutz und das allgemeine Verbot gelten, daß sie aus Anlaß des Wehrdienstes in

beruflicher Hinsicht nicht benachteiligt werden dürfen.

4. Für selbständige Handelsvertreter sind Sondervorschriften vorgesehen. Ihre Vertragsverhältnisse sollen während des Wehrdienstes grundsätzlich unverändert fortbestehen. Eine Kündigung des Vertragsverhältnisses aus Anlaß der Einberufung soll unzulässig sein.

5. Der Entwurf trifft gleichzeitig Regelungen für freiwillige Wehrübungen. Auch bei ihnen soll der Arbeitsplatz für die Dauer des Wehrdienstes erhalten bleiben. Der gesetzliche Schutz soll allerdings nur gewährt werden, wenn die Übungszeit in einem Kalenderjahr insgesamt nicht länger als vier Wochen dauert.

6. Sonderbestimmungen für die gesetzliche Krankenversicherung und Arbeitslosenversicherung sollen gewährleisten, daß der Wehrpflichtige auch in dieser Hinsicht durch die Einberufung keine Nachteile erleidet.

Die gesetzlichen Rentenversicherungen sind nicht behandelt, da die für Wehrpflichtige erforderlichen Bestimmungen im Rentenversicherungsgesetz getroffen werden sollen. Der Entwurf zu diesem Gesetz ist von der Bundesregierung dem Bundestag bereits zugeleitet worden — Drucksachen 2437, zu 2437 —; die noch notwendigen Ergänzungen sollen in diesen Entwurf eingefügt werden.

Für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die in der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversicherung versichert sind, muß ebenfalls sichergestellt sein, daß die Versicherung während des Wehrdienstes fortbesteht. Die hierfür notwendigen Bestimmungen trifft das Arbeitsplatzschutzgesetz. Die Beiträge sollen vom Arbeitgeber weitergezahlt und ihm nach Ende des Wehrdienstes von der Bundeswehr erstattet werden. Für Pensionskassen sowie andere Einrichtungen und Formen der betrieblichen und überbetrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung in der freien Wirtschaft soll dies entsprechend gelten.

7. Der Entwurf befaßt sich schließlich mit der Eingliederung entlassener Soldaten auf Zeit und vorzeitig ausscheidender Berufssoldaten in einen Zivilberuf.

In § 6 und § 38 des Entwurfs des Soldatenversorgungsgesetzes — Drucksache 2504 — ist bestimmt, daß diesen Soldaten nach ihrem Ausscheiden aus dem Wehrdienst die Eingliederung in das spätere Berufsleben er-

leichtert wird. Das Nähere soll durch Gesetz geregelt werden. Die hierfür notwendigen Vorschriften lassen sich in wenigen Paragraphen zusammenfassen. Da sie in den Grundzügen denen ähneln, die das Arbeitsplatzschutzgesetz für entlassene Wehrpflichtige vorsieht, erschien es zweckmäßig, sie in diesen Entwurf einzubeziehen.

8. Die Gesetzgebungszuständigkeit für den Bund folgt aus Artikel 73 Nr. 1 GG.

II. Begründung der Einzelbestimmungen

ERSTER ABSCHNITT

Grundwehrdienst und Wehrübungen

Nach dem Gesetz über die Dauer des Grundwehrdienstes und die Gesamtdauer der Wehrübungen vom 24. Dezember 1956 (Bundesgesetzbl. I S. 1017) soll der volle Grundwehrdienst zwölf Monate dauern. Er beginnt in der Regel in dem Kalenderjahr, in dem der Wehrpflichtige das 20. Lebensjahr vollendet (§ 5 Abs. 2 Wehrpflichtgesetz). Auf Antrag kann der Wehrpflichtige auch früher zum Grundwehrdienst herangezogen werden.

Wehrpflichtige, die nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie das 25. Lebensjahr vollenden, einberufen werden, haben statt des vollen Grundwehrdienstes einen verkürzten Grundwehrdienst zu leisten (§ 5 Abs. 3 Wehrpflichtgesetz). Wehrpflichtige können auch dann zum verkürzten Grundwehrdienst einberufen werden, wenn sie auf Grund der jährlichen Einberufungsanordnungen des Bundesministers für Verteidigung nicht zum vollen Grundwehrdienst herangezogen werden können (§ 5 Abs. 4 Wehrpflichtgesetz). Als Übergangsregelung für die Aufstellungszeit ist verkürzter Grundwehrdienst schließlich für ungediente Wehrpflichtige vorgesehen, die vor dem 1. Juli 1937 geboren sind (§ 36 Abs. 6 Wehrpflichtgesetz). Der verkürzte Grundwehrdienst dauert sechs Monate (§ 5 Abs. 3 Wehrpflichtgesetz).

Auf Grund der Wehrpflicht kann der Wehrpflichtige auch zu Wehrübungen herangezogen werden (§ 4 Wehrpflichtgesetz). Je nach dem Ausbildungszweck kann eine Wehrübung bis zu vier Wochen dauern oder aber nur wenige Tage. Die Gesamtdauer der Wehrübungen soll bei Mannschaften und Unteroffizieren sechs Monate, bei Offizieren zwölf Monate betragen. Nach Vollendung des 35. Lebensjahres sollen Mannschaften nur noch zu

Wehrübungen von insgesamt einem Monat, Unteroffiziere nur noch zu Wehrübungen von insgesamt zwei Monaten herangezogen werden.

Der Erste Abschnitt des vorliegenden Entwurfs behandelt den Einfluß von Grundwehrdienst und Wehrübungen auf die Arbeitsverhältnisse und die Dienstverhältnisse der Beamten und Richter und trifft gleichzeitig Sonderregelungen für in Heimarbeit Beschäftigte und selbständige Handelsvertreter. Diesen Vorschriften liegt der Gedanke zugrunde, daß einem Wehrpflichtigen durch die Einberufung zum Wehrdienst keine beruflichen Nachteile entstehen dürfen. Vor allem soll dem Einberufenen sein Arbeitsplatz erhalten bleiben, so daß er im Anschluß an den Wehrdienst seine zivile Tätigkeit fortsetzen kann.

Der Entwurf behandelt alle Wehrdienstarten gleich. Bei Wehrübungen und beim sechsmonatigen Grundwehrdienst ist die Sicherung des Arbeitsplatzes schon mit Rücksicht auf die Kürze der Wehrdienstzeit geboten. Für den gleichen Schutz auch beim vollen Grundwehrdienst sprechen folgende Gründe:

Bei Beamten und Richtern wäre eine Lösung des Dienstverhältnisses aus Anlaß der Einberufung mit den Grundsätzen des Beamtenrechts nicht vereinbar. Ihre Dienstverhältnisse müssen auf jeden Fall für die Dauer des Wehrdienstes aufrechterhalten bleiben. Jede Regelung, die den gleichen Schutz anderen Wehrpflichtigen versagt, würde zwangsläufig alle Beschäftigten, die nicht Beamte oder Richter sind, erheblich benachteiligen. Eine derartige unterschiedliche Behandlung der Wehrpflichtigen ließe sich nur dann rechtfertigen, wenn zwingende Gründe vorlägen, die einer Aufrechterhaltung auch der Arbeitsverhältnisse entgegenstünden. Dies ist jedoch bei einer Wehrdienstzeit von nur zwölf Monaten nicht der Fall. Für den Arbeitgeber entsteht keine unzumutbare Belastung, wenn er den Arbeitsplatz eines Wehrpflichtigen für die Dauer eines Jahres freihält.

Eine Lösung der Arbeitsverhältnisse bei Einberufung zum vollen Grundwehrdienst würde — abgesehen von der Benachteiligung der Arbeitnehmer im Vergleich zu den Beamten — eine weitere ungleiche Behandlung gleichaltriger Arbeitnehmer zur Folge haben. Das Arbeitsverhältnis eines Wehrpflichtigen, der auf Grund einer Einberufungsanordnung des Bundesministers für Verteidigung statt zum vollen Grundwehrdienst zum verkürzten Grundwehrdienst herangezogen wird (§ 5

Abs. 4 Wehrpflichtgesetz), würde aufrechterhalten bleiben, dagegen würde der Arbeitnehmer des gleichen Jahrganges, der den vollen Grundwehrdienst ableisten muß, seinen Arbeitsplatz verlieren.

Der Entwurf will diese Härten vermeiden. Jeder Wehrpflichtige soll hinsichtlich seines Arbeitsplatzes den gleichen Schutz genießen, gleichgültig, ob er als Beamter, Richter, Arbeitnehmer, Handelsvertreter oder als in Heimarbeit Beschäftigter tätig ist, und gleichgültig, zu welcher Wehrdienstleistung er einberufen wird.

Die Regelung entspricht in dieser grundsätzlichen Frage weitgehend den gesetzlichen Bestimmungen, die Österreich zum Schutze der zum Wehrdienst einberufenen berufstätigen Wehrpflichtigen erlassen hat. Das österreichische Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz vom 18. Juli 1956 (BGBl. Nr. 154 S. 1368) sieht ebenfalls eine Aufrechterhaltung der Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse für die Dauer einer neunmonatigen Dienstzeit vor.

Es ist nicht zu verkennen, daß die Freihaltung des Arbeitsplatzes in Kleinbetrieben, die nur wenig Arbeitnehmer beschäftigen, zu Härten führen kann. Diesen Besonderheiten trägt § 2 Abs. 3 Rechnung. Er gestattet dem Arbeitgeber, ein Arbeitsverhältnis aus Anlaß des Wehrdienstes zu lösen, wenn ihm infolge Einstellung einer Ersatzkraft die Weiterbeschäftigung des einberufenen Arbeitnehmers nicht zugemutet werden kann.

Im einzelnen ist der Schutz des Arbeitsplatzes wie folgt ausgestaltet:

Zu § 1

Absatz 1: Das Arbeitsverhältnis soll während des Grundwehrdienstes oder während einer Wehrübung ruhen. Damit ist klargestellt, daß das Arbeitsverhältnis rechtlich nicht gelöst wird, sondern weiterbesteht. Der Arbeitnehmer bleibt auch nach seiner Einberufung Betriebsangehöriger. Nach Entlassung aus dem Wehrdienst lebt das Arbeitsverhältnis in vollem Umfange wieder auf.

Der Begriff des Ruhens wird in der Rechtsprechung und im arbeitsrechtlichen Schrifttum dahin ausgelegt, daß die Pflicht zur Arbeitsleistung und die Pflicht zur Zahlung des Arbeitsentgelts vorübergehend entfallen. Andere Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben bestehen, wobei sich allerdings Inhalt und Umfang dieser Pflichten der veränderten Sachlage anpassen. Dies gilt vor allem für die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, für Geheim-

haltungspflichten und Wettbewerbsverbote. Das Ruhen beginnt mit dem Tage, zu dem der Arbeitnehmer einberufen wird. Es endet mit Ablauf des Entlassungstages, so daß der Arbeitnehmer an dem auf den Entlassungstag folgenden Tag seine Arbeit wieder aufnehmen muß. Der Zeitpunkt des Dienstantritts bei der Truppe und der Zeitpunkt der Entlassung können so festgesetzt werden, daß dem Arbeitnehmer die erforderliche Zeit zur An- und Rückreise zur Verfügung steht.

Während des Wehrdienstes erhält der Arbeitnehmer als Soldat Geld- und Sachbezüge von der Bundeswehr. Die Sicherung des Unterhalts seiner Angehörigen wird durch ein besonderes Gesetz geregelt.

Absatz 2: Die Wehrpflichtigen sollen in der Regel vier Wochen vor Beginn des Wehrdienstes einberufen werden (§ 13 Abs. 7, § 16 Abs. 1 Musterungsverordnung). Diese Frist wird dem Arbeitgeber genügen, eine Ersatzkraft zu beschaffen. Um sicherzustellen, daß der Arbeitgeber so schnell wie möglich von der Einberufung erfährt, bestimmt Absatz 2, daß der Arbeitnehmer den Einberufungsbescheid unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen hat. Diese Pflicht wird man schon aus der Treupflicht des Arbeitnehmers ableiten können. Trotzdem ist es zur Klarstellung zweckmäßig, sie nochmals ausdrücklich herzuheben.

Absatz 3: Befristete Arbeitsverhältnisse sollen durch die Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht verlängert werden. Sie sollen zu dem Zeitpunkt enden, zu dem sie auch ohne Einberufung geendet hätten. Das gleiche soll gelten, wenn ein Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen während des Wehrdienstes geendet hätte. Als Beendigungsgründe kommen vor allem in Betracht: zulässige Kündigung, Ende des Arbeitsverhältnisses durch Zweckerreichung sowie Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch Vertrag.

Die Vorschrift gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse auf Probe. Arbeitnehmer, die eine Unterbrechung der Probezeit vermeiden wollen, können sich bis nach Ablauf der Probezeit zurückstellen lassen (§ 12 Abs. 4 Wehrpflichtgesetz).

Absatz 4 regelt den Sonderfall, daß der einberufene Arbeitnehmer früher als vorgesehen aus dem Wehrdienst entlassen wird. Hat der Arbeitgeber für die Dauer des Wehrdienstes eine Ersatzkraft eingestellt, so kann die vorzeitige Rückkehr des Einberufenen dazu füh-

ren, daß er für zwei Personen am gleichen Arbeitsplatz Lohn oder Gehalt zahlen muß. Es wäre unbillig, wenn der Arbeitgeber die hierdurch verursachten Mehraufwendungen selbst tragen müßte.

Absatz 4 bestimmt daher, daß derartige Mehraufwendungen, wenn sie ohne Verschulden des Arbeitgebers entstanden sind, von der Bundeswehr erstattet werden.

Zu § 2

Die Vorschrift über das Ruhen des Arbeitsverhältnisses genügt nicht, um dem einberufenen Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz zu sichern. Wirksam kann dem Arbeitnehmer nur geholfen werden, wenn ihm außerdem ein erhöhter Kündigungsschutz eingeräumt wird.

Absatz 1 befaßt sich mit dem Kündigungsschutz während des Grundwehrdienstes oder während einer Wehrübung. Er ist im Verhältnis zu dem Kündigungsschutz, der vor und nach dem Wehrdienst gewährt werden soll, am stärksten ausgestaltet. Der Grund hierfür liegt darin, daß der Arbeitnehmer während seiner Abwesenheit vom Betrieb besonders schutzbedürftig ist. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses würde ihn schwer belasten. Deshalb ist bestimmt, daß der Arbeitgeber während des Wehrdienstes das Arbeitsverhältnis nicht kündigen darf. Dieses Verbot gilt für alle ordentlichen Kündigungen.

Absatz 2: Ein Kündigungsschutz nur für die Dauer des Wehrdienstes wäre nicht ausreichend. Der Arbeitnehmer muß auch vor und nach dem Wehrdienst vor einer Entlassung geschützt werden, die wegen seiner Einberufung ausgesprochen werden könnte. Absatz 2 erweitert daher den Kündigungsschutz auf diese Zeiten und verbietet dem Arbeitgeber schlechthin Kündigungen aus Anlaß des Wehrdienstes.

Bei Entlassungen wegen dringender betrieblicher Erfordernisse (§ 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz) soll der Arbeitgeber bei der Auswahl der zu Entlassenden die Einberufung eines Arbeitnehmers nicht zu dessen Ungunsten berücksichtigen. Eine Entlassung, die auf Grund solcher Erwägungen vorgenommen würde, wäre in Wahrheit eine Entlassung aus Anlaß des Wehrdienstes; sie soll deshalb unzulässig sein.

Absatz 3: Während sich die Absätze 1 und 2 mit der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses befassen, behandelt Absatz 3 die Kündigung aus wichtigem Grund. Satz 1 be-

stimmt, daß das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund unberührt bleiben soll. Dem Arbeitgeber kann nicht zugemutet werden, den Arbeitsplatz für den Wehrpflichtigen freizuhalten, wenn wichtige Gründe vorliegen, die nach geltendem Recht eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. In diesen Fällen soll deshalb eine Lösung des Arbeitsverhältnisses zulässig bleiben. Die Einberufung des Arbeitnehmers zum Wehrdienst stellt allerdings keinen wichtigen Grund zur Kündigung dar; zur Klarstellung ist dies ausdrücklich hervorgehoben.

Der Grundsatz, daß eine Lösung des Arbeitsverhältnisses aus Anlaß des Wehrdienstes nicht zulässig sein soll, könnte bei Kleinbetrieben zu Härten führen. Betriebe, die nur wenig Arbeitnehmer beschäftigen, sind ganz besonders darauf angewiesen, für den einberufenen Wehrpflichtigen eine Ersatzkraft einzustellen. Ersatzkräfte sind jedoch mitunter schwer zu bekommen, wenn sie nur vorübergehend als Aushilfe eingestellt werden sollen. Bei einem Mangel an Arbeitskräften, mit dem im Wechsel der Konjunkturen immer wieder gerechnet werden muß, würde der Arbeitgeber in vielen Fällen vermutlich überhaupt keinen Ersatz für den einberufenen Arbeitnehmer erhalten. Dies könnte zu betrieblichen Störungen führen. Um dies zu vermeiden, soll der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, Ersatzkräfte fest einzustellen. Er soll ferner in der Lage sein, das Arbeitsverhältnis des einberufenen Arbeitnehmers zu lösen, wenn er ihn nach seiner Entlassung aus dem Wehrdienst nicht zusätzlich im Betrieb beschäftigen kann. Satz 2 zweiter Halbsatz bestimmt daher, daß eine Kündigung aus Anlaß des Wehrdienstes ausnahmsweise zulässig ist, wenn dem Arbeitgeber infolge Einstellung einer Ersatzkraft die Weiterbeschäftigung des einberufenen Arbeitnehmers nicht zugemutet werden kann.

Die Vorschrift soll nur für Betriebe gelten, die in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der Lehrlinge beschäftigen. Die Größenordnung ist in Anlehnung an § 21 Satz 2 des Kündigungsschutzgesetzes gewählt worden.

Damit der einberufene Arbeitnehmer rechtzeitig davon Kenntnis erhält, daß er nach Ende des Wehrdienstes nicht in seinen alten Betrieb zurückkehren kann, ist vorgesehen, daß die Kündigung nur unter Einhaltung einer Frist von zwei Monaten und nur für den Zeitpunkt der Entlassung aus dem Wehrdienst ausgesprochen werden darf (Satz 3).

Die Kündigung soll ferner nur bei Einberufung zum Grundwehrdienst und nur bei unverheirateten Arbeitnehmern zulässig sein. Für verheiratete Arbeitnehmer, die in der Regel stärker standortgebunden und damit auch stärker betriebsgebunden sind, sollen die Ausnahmebestimmungen des § 2 Abs. 3 nicht gelten.

Absatz 4 enthält eine Sonderregelung für die Klagfrist nach dem Kündigungsschutzgesetz. § 3 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes bestimmt, daß der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang einer Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben muß, wenn er geltend machen will, daß die Kündigung sozial ungerechtfertigt sei. Versäumt er die Klagfrist, so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam (§ 6 Kündigungsschutzgesetz). Auch bei außerordentlichen Kündigungen muß die Klage innerhalb von drei Wochen erhoben werden (§ 11 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz).

Diese Vorschriften könnten sich nachteilig für Arbeitnehmer auswirken, denen nach ihrer Einberufung oder während des Wehrdienstes gekündigt wird. Um das Klagerecht nicht zu verlieren, wären sie gezwungen, während des Wehrdienstes den Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht zu führen. Da der Arbeitnehmer regelmäßig nicht am Arbeitsort dienen wird, wären Aussprachen mit dem Arbeitgeber — besonders aber die Fühlungnahme mit dem Betriebsrat — nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen möglich. Um diese Nachteile zu vermeiden, soll die Klagfrist nach § 3 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes erst zwei Wochen nach Ende des Wehrdienstes beginnen.

Zu § 3

Die Vorschrift befaßt sich mit Wohnraum, der einem Arbeitnehmer mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis vermietet oder überlassen ist. In diesen Fällen ist die Wohnung mit dem Arbeitsplatz so eng verknüpft, daß eine Erhaltung des Arbeitsplatzes nur sinnvoll ist, wenn außerdem gewährleistet ist, daß dem Arbeitnehmer aus der durch den Wehrdienst veranlaßten Abwesenheit auch hinsichtlich der Wohnung keine Nachteile entstehen. Er soll insoweit die Rechtsstellung behalten, die er haben würde, wenn er nicht zum Wehrdienst einberufen worden wäre.

Absatz 1: Aus dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses (§ 1 Abs. 1) folgt, daß der Arbeitnehmer während des Wehrdienstes keinen

Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. Stellt die Überlassung des Wohnraums einen Teil des Arbeitsentgelts dar, könnten Zweifel entstehen, ob der Arbeitgeber auch während des Wehrdienstes verpflichtet ist, die Wohnung weiterzugewähren. Um diese Zweifel auszuschließen, bestimmt Absatz 1, daß das Ruhen des Arbeitsverhältnisses eine Verpflichtung zum Überlassen von Wohnraum unberührt läßt.

Absatz 2: Die Vorschrift will verhindern, daß der Arbeitgeber die Einberufung des Arbeitnehmers zum Anlaß nimmt, das Mietverhältnis aufzulösen. Es war insbesondere auszuschließen, daß der Arbeitgeber, der eine Ersatzkraft eingestellt hat, die völlige oder teilweise Räumung der Wohnung wegen dringenden Eigenbedarfs herbeiführt (§ 4 Mieterschutzgesetz). Es wäre eine unbillige Härte, wenn der zum Wehrdienst herangezogene Arbeitnehmer die Wohnung aus diesem Grunde räumen müßte. Deshalb bestimmt Satz 1, daß die durch den Wehrdienst bedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers nicht zu seinem Nachteil berücksichtigt werden darf. Eine Auflösung des Mietverhältnisses soll nur zulässig sein, wenn sie auch ohne Einberufung des Arbeitnehmers zulässig gewesen wäre.

Dieser Schutz soll den verheirateten Arbeitnehmern uneingeschränkt zugute kommen; für alleinstehende Arbeitnehmer soll die Vorschrift jedoch nur gelten, wenn der Arbeitnehmer den Wohnraum auch während des Wehrdienstes aus besonderen Gründen benötigt.

Absatz 3: Für die Fälle, in denen die Überlassung des Wohnraums einen Teil des Arbeitsentgelts darstellt, bestimmt Absatz 3 zur Vermeidung von Zweifeln, welche Entschädigung der Arbeitnehmer während des Wehrdienstes für die Weitergewährung der Wohnung zu entrichten hat. Grundsätzlich soll der Arbeitnehmer als Entschädigung den Betrag zahlen, der dem Teil des Arbeitsentgelts entspricht, der vor seiner Einberufung durch die Überlassung der Wohnung abgegolten wurde. Ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kein bestimmter Betrag festgesetzt worden, so soll der Arbeitnehmer eine angemessene Entschädigung zahlen.

Absatz 4: Bei anderen Sachbezügen aus dem Arbeitsverhältnis sollen die für Wohnraum vorgesehenen Bestimmungen entsprechend angewandt werden. Die Vorschrift wird besonders für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft und für Bergarbeiter prak-

tisch werden. Die bei diesen Arbeitnehmergruppen üblichen Naturalleistungen sollen — vor allem zum Vorteil der Familie des Einberufenen — auf Verlangen auch während des Wehrdienstes weitergewährt werden. Sind solche Sachbezüge auf das Arbeitsentgelt angerechnet worden, muß allerdings der Arbeitnehmer für die Weitergewährung an den Arbeitgeber eine Entschädigung zahlen.

Zu § 4

Absatz 1: Die Vorschrift enthält eine Sonderregelung für die Urlaubsgewährung. Der Arbeitgeber soll bei Arbeitnehmern, die Grundwehrdienst leisten, von dem Teil des Jahresurlaubs, der auf die Zeit des Wehrdienstes entfällt, entlastet werden. Deshalb ist bestimmt, daß der Arbeitgeber den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer Wehrdienst leistet, um ein Zwölftel kürzen kann. Für die Zeit des Wehrdienstes erhält der Arbeitnehmer Urlaub nach den Urlaubsvorschriften für Soldaten (*Absatz 6*).

Die *Absätze 2 bis 4* regeln die Sonderfälle, in denen der Arbeitnehmer vor seiner Einberufung zum Grundwehrdienst zuwenig oder zuviel Urlaub erhalten hat. Ist ihm zuwenig Urlaub gewährt worden, so kann er den ihm noch zustehenden Urlaubsrest nach seiner Entlassung aus dem Grundwehrdienst beanspruchen (*Absatz 2*); ist ihm zuviel Urlaub gewährt worden, kann der Arbeitgeber den Urlaub des Arbeitnehmers, der ihm nach seiner Entlassung aus dem Wehrdienst zusteht, um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen (*Absatz 4*).

Endet ein Arbeitsverhältnis wegen Befristung oder aus anderen Gründen während des Grundwehrdienstes oder setzt der Arbeitnehmer im Anschluß an den Grundwehrdienst das Arbeitsverhältnis nicht fort, soll der Arbeitgeber einen noch nicht gewährten Urlaub abgelten (*Absatz 3*).

Absatz 5: Bei Einberufung zu einer Wehrübung wird dem Arbeitnehmer von der Bundeswehr kein Erholungsurlaub gewährt. Eine Kürzung seines Erholungsurlaubs aus dem Arbeitsverhältnis wäre mit Rücksicht auf die kurze Dauer des Wehrdienstes nicht gerechtfertigt. Bei Wehrübungen soll deshalb der Arbeitgeber den Erholungsurlaub voll gewähren.

Zu § 5

Absatz 1: Die Vorschrift will sicherstellen, daß bei Arbeitnehmern im öffentlichen

Dienst, die in der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung versichert sind, die Versicherungsverhältnisse durch Einberufung zum Wehrdienst nicht gelöst werden. Die Bestimmung stellt einen weiteren Anwendungsfall des Grundgedankens des Gesetzes dar, daß dem Arbeitnehmer aus Anlaß des Wehrdienstes kein Nachteil entstehen soll. Sie soll auch dann gelten, wenn die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung durch Überversicherung (Höherversicherung) oder auf andere Weise gewährt wird.

Absatz 2: Da der Arbeitnehmer während des Wehrdienstes kein Entgelt erhält, ist es billig, daß die Versicherungsbeiträge — und zwar die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmeranteile — vom Bund übernommen werden.

Bei der Regelung des Beitragsverfahrens war zu berücksichtigen, daß das zur Zeit geltende Satzungsrecht der Versicherungsanstalten für zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung keine beitragslosen Zeiten (sogenannte Ersatzzeiten) kennt. Die Satzungen sehen in der Regel vor, daß eine Versicherung nach Ablauf einer bestimmten Frist seit der letzten Beitragszahlung endet. Bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder beträgt diese Frist z. B. 26 Wochen (so § 25 Abs. 2 c der Satzung).

Bei Arbeitnehmern, die zum Grundwehrdienst einberufen werden, würde gemäß diesen Satzungsbestimmungen die Versicherung enden, falls die auf die Zeit des Wehrdienstes entfallenden Beiträge erst nach Ende des Wehrdienstes gezahlt würden. Eine Aufrechterhaltung der Versicherung ließe sich daher bei nachträglicher Zahlung der Beiträge nur durch eine Änderung des bestehenden Satzungsrechts erreichen. Um dies zu vermeiden, sieht der Entwurf vor, daß die Beiträge zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung während des Wehrdienstes weiterzuentsrichten sind. Da eine laufende Beitragsentrichtung durch den Bund eine erhebliche Belastung der Verwaltung mit sich bringen würde und bei Wehrübungen aus verwaltungstechnischen Gründen vermutlich überhaupt nicht durchführbar wäre, ist bestimmt, daß die Weiterzahlung der Beiträge dem Arbeitgeber obliegt. Nach Ende des Wehrdienstes werden ihm die auf die Zeit des Wehrdienstes entfallenden Beiträge von der Bundeswehr erstattet.

Die Beiträge sollen in der Höhe weitergezahlt werden, in der sie zu entrichten gewesen wären, wenn das Arbeitsverhältnis aus Anlaß

der Einberufung zum Wehrdienst nicht ruhen würde. Durch diese Fassung ist sichergestellt, daß Lohn- oder Gehaltserhöhungen, die sich auf die Höhe der Beiträge auswirken und mit einer entsprechenden Verbesserung der Versicherungsleistungen verbunden sind, auch dem einberufenen Arbeitnehmer zugute kommen. Er soll so gestellt sein, wie er stehen würde, wenn er nicht zum Wehrdienst einberufen worden wäre.

Absatz 3: Es erscheint billig, die Regelung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst auch auf Arbeitnehmer in der freien Wirtschaft anzuwenden, die einer betrieblichen oder überbetrieblichen Altersversorgung angehören. Die Vorschrift ist bewusst weit gefaßt, damit alle Einrichtungen und Formen der betrieblichen oder überbetrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung berücksichtigt werden können.

Absatz 4: Bei kurzfristigen Wehrübungen besteht kein Bedürfnis, daß der Bund die Beiträge für die Zeit des Wehrdienstes übernimmt. Bei Wehrübungen bis zu einer Woche sollen deshalb die Vorschriften über die Beitragserstattung keine Anwendung finden.

Absatz 5: Es wäre nicht zweckmäßig, das Gesetz mit Vorschriften zu belasten, die Einzelheiten des im Absatz 2 festgelegten Erstattungsverfahrens regeln. Diese Bestimmungen, die mehr technischer Natur sind, sollen deshalb einer Rechtsverordnung der Bundesregierung vorbehalten bleiben.

Eine weitere Ermächtigung ist vorgesehen, um das Nähere hinsichtlich der betrieblichen oder überbetrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Verordnungswege regeln zu können. Die Einrichtungen und Formen der Altersversorgung in der freien Wirtschaft sind so vielgestaltig, daß die Grundsatzvorschrift des Absatzes 3 möglicherweise durch weitere Einzelregelungen ausgefüllt werden muß. Insbesondere kann es zur Vermeidung von Zweifeln erforderlich werden, zu bestimmen, welche Einrichtungen als betriebliche oder überbetriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung anzusehen sind.

Zu § 6

Absätze 1 und 2: Dem Arbeitnehmer, der im Anschluß an den Grundwehrdienst oder im Anschluß an eine Wehrübung die Arbeit in seinem bisherigen Betrieb wieder aufnimmt, soll aus der Abwesenheit, die durch den Wehrdienst veranlaßt war, in beruflicher und be-

trieblicher Hinsicht kein Nachteil entstehen. Dieser Grundgedanke des Gesetzes wird in Absatz 1 nochmals ausdrücklich hervorgehoben. Der Wehrpflichtige soll in seiner Rechtsstellung als Arbeitnehmer so gestellt werden, als wäre er nicht zum Wehrdienst einberufen worden. Als notwendige Folge dieses Grundsatzes bestimmt Absatz 2, daß die Wehrdienstzeit auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit angerechnet wird und für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst als Dienst- und Beschäftigungszeit im Sinne der Tarifordnungen und Tarifverträge des öffentlichen Dienstes gilt. Dadurch ist gewährleistet, daß dem Arbeitnehmer alle Vergünstigungen zugute kommen, die von der Länge der Betriebszugehörigkeit oder Dienstzeit im öffentlichen Dienst abhängig sind. Dies ist z. B. von Bedeutung für die Einstufung in höhere Lohn- oder Gehaltsstufen, für die Länge der Kündigungsfristen, für die Dauer des Urlaubs sowie für Sonderleistungen, die der Arbeitnehmer erst nach einer bestimmten Betriebszugehörigkeit beanspruchen kann.

Absatz 3 stellt klar, daß die Zeit des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung auf Probe- und Ausbildungszeiten nicht angerechnet wird. Eine Ausbildungszeit, die vor Einberufung zum Wehrdienst abgeleistet worden ist, soll dem Wehrpflichtigen nicht verlorengehen. Eine ausdrückliche Vorschrift hierüber ist jedoch entbehrlich. Die Berücksichtigung dieser Zeiten ergibt sich schon aus dem allgemeinen Benachteiligungsverbot des Absatzes 1.

Zu § 7

Absatz 1: In Heimarbeit Beschäftigte sind keine Arbeitnehmer. Gleichwohl gebietet ihre arbeitnehmerähnliche Stellung, daß der Schutz des Gesetzes auch auf sie ausgedehnt wird. Deshalb sollen die für Arbeitnehmer geltenden Vorschriften der §§ 1 bis 3 auf in Heimarbeit Beschäftigte sinngemäß angewandt werden. Die sinngemäße Anwendung des § 6 Abs. 2 soll sicherstellen, daß ihnen die Zeit des Wehrdienstes auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses angerechnet wird.

Die Einbeziehung der in Heimarbeit Beschäftigten in den Schutz dieses Gesetzes ist allerdings nur in denjenigen Fällen sinnvoll, in denen das Beschäftigungsverhältnis bereits einen gewissen Bestandschutz genießt. Diese Voraussetzung ist nach § 29 des Heimarbeitsgesetzes bei in Heimarbeit Beschäftigten gegeben, die mindestens ein Jahr ausschließlich oder überwiegend von einem Auftraggeber

oder Zwischenmeister beschäftigt worden sind und ihren Lebensunterhalt überwiegend aus diesem Beschäftigungsverhältnis beziehen. Für sie gilt ein beschränkter Kündigungsschutz.

Absatz 1 verweist auf § 29 des Heimarbeitsgesetzes und stellt damit klar, daß die Bestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes nur bei diesen in Heimarbeit Beschäftigten angewandt werden sollen.

Absatz 2: Das allgemeine Benachteiligungsverbot, wie es § 6 Abs. 1 für Arbeitnehmer aufstellt, paßt für in Heimarbeit Beschäftigte nicht. Absatz 2 betrifft daher für sie eine Sonderregelung, die der Eigenart dieser Beschäftigungsverhältnisse Rechnung trägt.

Zu § 8

Die Vorschrift befaßt sich mit den selbständigen Handelsvertretern. Sie sind Kaufleute (§ 1 Abs. 2 Nr. 7 HGB). Ihr Vertrag mit dem Unternehmer ist kein Arbeitsverhältnis, sondern ein Dienstvertrag, der eine Geschäftsbesorgung zum Gegenstand hat (§ 675 BGB). Das Interesse des Handelsvertreters an der Aufrechterhaltung seines Vertragsverhältnisses während des Wehrdienstes ist jedoch ebenso schutzwürdig wie das des Arbeitnehmers. Deshalb soll der Schutz, den das Gesetz den Arbeitnehmern zubilligt, auch den selbständigen Handelsvertretern zugute kommen. Ihre vom Arbeitnehmer abweichende Stellung macht es allerdings notwendig, für sie eine Sonderregelung zu treffen.

Absatz 1: Ein Ruhen der beiderseitigen Rechte und Pflichten, wie es für die Arbeitsverhältnisse vorgesehen ist, kann für die Vertragsverhältnisse der Handelsvertreter schon deswegen nicht bestimmt werden, weil auch während des Wehrdienstes Provisions-Ansprüche entstehen können. Für sie sollen die hierfür einschlägigen §§ 87 ff. HGB maßgebend bleiben. Es genügt deshalb sicherzustellen, daß das Vertragsverhältnis eines Handelsvertreters durch die Einberufung nicht gelöst wird.

Die *Absätze 2 und 3* entsprechen den Bestimmungen, die nach § 1 Abs. 2 und 3 auch für Arbeitnehmer gelten. Auf die Begründung dieser Vorschriften wird verwiesen.

Absatz 4 verbietet dem Unternehmer eine Kündigung des Vertragsverhältnisses aus Anlaß der Einberufung. Ein unbedingtes Kündigungsverbot für ordentliche Kündigungen während des Wehrdienstes, wie es § 2 Abs. 1 für Arbeitnehmer vorsieht, soll bei Handelsvertretern nicht gelten. Ein so weitgehender

Kündigungsschutz wäre mit seiner Stellung als selbständiger Kaufmann nicht vereinbar.

Absatz 5 befaßt sich mit dem Handelsvertreter, dem ein bestimmter Bezirk oder ein bestimmter Kundenkreis zugewiesen ist (sogenannte Bezirksvertreter, § 87 Abs. 2 HGB). Die Einberufung des Handelsvertreters wird in vielen Fällen dazu führen, daß er seinen Bezirk oder seinen Kundenkreis nicht in dem gleichen Maße weiterbetreuen kann. Der Unternehmer wird dies dadurch auszugleichen versuchen, daß er die an sich dem einberufenen Handelsvertreter obliegende Tätigkeit durch Angestellte oder durch andere Handelsvertreter ausüben läßt oder selbst ausübt. Die dem Unternehmer dadurch entstehenden Aufwendungen soll der einberufene Handelsvertreter ersetzen. Dies erscheint billig, da dem Handelsvertreter nach § 87 Abs. 2 HGB die Provision auch für die Geschäfte zusteht, die ohne seine Mitwirkung mit Personen seines Bezirks oder Kundenkreises abgeschlossen worden sind. Hat der Unternehmer die Tätigkeit selbst ausgeübt, sollen ihm nur die von ihm aufgewendeten Reisekosten ersetzt werden.

Es ist denkbar, daß die Aufwendungen, die dem Unternehmer für einen bestimmten Zeitraum entstehen, höher sind als die Vergütung, die der Handelsvertreter für den gleichen Zeitraum beanspruchen kann. In diesen Fällen wäre es unbillig, wenn der Handelsvertreter vollen Ersatz leisten müßte. Deshalb ist bestimmt, daß der Handelsvertreter die Aufwendungen nur bis zur Höhe seiner Vergütung zu ersetzen hat.

Absatz 6: Bei Handelsvertretern, die zum Alleinvertreter bestellt sind, ist der Unternehmer an sich nicht berechtigt, die dem Handelsvertreter obliegende Tätigkeit selbst auszuüben oder durch Angestellte oder durch andere Handelsvertreter ausüben zu lassen. Dieses Recht muß dem Unternehmer jedoch zugestimmt werden, wenn der Handelsvertreter einberufen wird, andernfalls könnten die Bestimmungen des Absatzes 5 bei Alleinvertretern überhaupt nicht angewandt werden.

Zu § 9

§ 9 behandelt den Einfluß von Grundwehrdienst und Wehrübungen auf die Dienstverhältnisse der Beamten und Richter.

Die Vorschrift will alle Beamten und Richter erfassen, gleichgültig ob Dienstherr der Bund, ein Land, eine Gemeinde, ein Gemeindever-

band oder eine andere Körperschaft des öffentlichen Rechts ist.

Absatz 1: Die Lösung des Dienstverhältnisses eines Beamten oder Richters wegen Einberufung zum Wehrdienst wäre mit den Grundsätzen des Beamtenrechts nicht vereinbar. Deshalb ist bestimmt, daß der Beamte oder Richter für die Dauer des Wehrdienstes beurlaubt ist. Der Urlaub soll kraft Gesetzes gewährt werden, so daß es keines förmlichen Urlaubsantrags und keiner Genehmigung des Urlaubs durch den Dienstvorgesetzten bedarf. Eine Weiterzahlung der Dienstbezüge oder des Unterhaltszuschusses für die Dauer des Grundwehrdienstes kann dem Dienstherrn nicht zugemutet werden; bei den kurzfristigen Wehrübungen erscheint dies dagegen vertretbar. Während des Wehrdienstes erhält der Beamte oder Richter als Soldat Geld- und Sachbezüge von der Bundeswehr; die Sicherung des Unterhalts seiner Angehörigen soll durch besonderes Gesetz geregelt werden.

Absatz 2 stellt — ebenso wie § 1 Abs. 2 für Arbeitnehmer — klar, daß der Beamte oder Richter verpflichtet ist, den Einberufungsbescheid unverzüglich seinem Dienstvorgesetzten vorzulegen.

Absatz 3: Dienstverhältnisse auf Zeit sollen durch die Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht verlängert werden. Sie enden zu dem Zeitpunkt, zu dem sie ohne Einberufung geendet hätten. Um Zweifel hierüber auszuschließen, wird dies in Absatz 3 ausdrücklich erwähnt.

Absätze 4 und 5: Der Wehrpflichtige soll durch die Einberufung zum Wehrdienst in seiner Rechtsstellung als Beamter oder Richter keine dienstlichen Nachteile erleiden. In Ausführung dieses Grundsatzes ist zunächst bestimmt, daß eine Entlassung aus Anlaß des Wehrdienstes unzulässig ist. Im übrigen beschränkt sich der Entwurf auf das gesetzliche Verbot der dienstlichen Benachteiligung. Er verzichtet bewußt auf eine Einzelregelung, so daß die nähere Ausgestaltung der Grundsatzvorschrift dem Bund und den Ländern überlassen bleibt. Durch das Verbot der Benachteiligung soll vor allem gewährleistet sein, daß das Besoldungsdienstalter des Beamten oder Richters um die Zeit des Wehrdienstes nicht gekürzt und die Wehrdienstzeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet wird. Andererseits sollen — abgesehen von den in Absatz 1 und 6 vorgesehenen Einschränkungen des Benachteiligungsverbotes — rein innerdienstliche Maßnahmen, wie

etwa Anordnungen im Rahmen der Geschäftsverteilung, Zuweisung von Dienstposten und ähnlichem, wenn sie dienstlich gerechtfertigt sind, durch die Vorschrift nicht ausgeschlossen werden. Absatz 5 stellt seinem Wesen nach einen besonders geregelten Fall der allgemeinen Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber dem Beamten oder Richter dar; Inhalt und Tragweite dieser Vorschrift sind also aus dem Rechtscharakter des Dienstverhältnisses als eines gegenseitigen Treuverhältnisses heraus zu bestimmen.

Absatz 6: Der Vorbereitungsdienst sowie Probezeiten und außerplanmäßige Dienstzeiten sollen um die Zeit des Grundwehrdienstes verlängert werden. Eine Kürzung des Vorbereitungsdienstes um sechs oder zwölf Monate ist schon im Interesse einer gründlichen und vollständigen Ausbildung nicht vertretbar. Es wäre auch nicht sinnvoll, die Zeit des Grundwehrdienstes auf Probezeiten oder außerplanmäßige Dienstzeiten anzurechnen. Diese Zeiten sind Bewährungszeiten für den Beamten, in denen seine Eignung für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit festgestellt werden soll; ihre Kürzung um sechs oder zwölf Monate würde diesem Zweck zuwiderlaufen.

Eine Anrechnung von Übungszeiten auf Vorbereitungsdienst sowie Probezeiten und außerplanmäßige Dienstzeiten ist dagegen vertretbar, da es sich bei Wehrübungen nur um verhältnismäßig kurzen Wehrdienst handelt. In Absatz 6 ist dies nicht ausdrücklich hervorgehoben. Es ergibt sich unmittelbar aus der Fassung des Satzes 1, wonach die genannten Zeiten nur bei Einberufung zum Grundwehrdienst verlängert werden sollen.

Durch die Verlängerung wird der Beginn des Diätendienstalters oder der Beginn des Besoldungsdienstalters hinausgeschoben. Es erscheint billig, diesen Nachteil auszugleichen und das Diätendienstalter oder Besoldungsdienstalter so festzusetzen, wie es festzusetzen gewesen wäre, wenn der Beamte keinen Grundwehrdienst geleistet hätte. Die Regelung im einzelnen soll den Besoldungsgesetzen überlassen bleiben (Satz 2).

Zu § 10

§ 6 Abs. 2 des Wehrpflichtgesetzes bestimmt, daß Wehrpflichtige auch freiwillig Wehrübungen leisten können. Auch hierbei wird es sich nur um kurzen Wehrdienst handeln, der in der Regel vier Wochen nicht überschreiten wird.

Es wäre unbillig, wenn Arbeitnehmer bei Teilnahme an freiwilligen Wehrübungen das Risiko in Kauf nehmen müßten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Deshalb soll auch bei freiwilligen Wehrübungen der Arbeitsplatz grundsätzlich ebenso gesichert werden wie bei anderen Wehrübungen. Der Arbeitsplatzschutz soll jedoch nicht unbegrenzt gewährt werden. Es kann nicht allein in das Belieben des Arbeitnehmers gestellt werden, wie oft und wie lange der Arbeitgeber den Arbeitsplatz aus Anlaß des Wehrdienstes freihalten muß. Ist z. B. der Arbeitnehmer auf Grund der Wehrpflicht zu einer vierwöchigen Wehrübung einberufen worden, so ist es nicht vertretbar, den Arbeitgeber gesetzlich zu verpflichten, den Arbeitnehmer im gleichen Kalenderjahr für zwei weitere freiwillige Wehrübungen von je vierwöchiger Dauer von der Arbeit freizustellen. Deshalb soll der gesetzliche Schutz für den Arbeitsplatz nur für freiwillige Wehrübungen gewährt werden, die in einem Kalenderjahr zusammen nicht länger als vier Wochen dauern. Arbeitnehmer, die darüber hinaus an freiwilligen Wehrübungen teilnehmen wollen, müssen die Aufrechterhaltung ihres Arbeitsplatzes durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber selbst sicherstellen.

Diese zeitliche Begrenzung soll auch für in Heimarbeit Beschäftigte, selbständige Handelsvertreter und Beamte und Richter gelten.

Zu § 11

Absatz 1: Die Vorschrift befaßt sich mit entlassenen Soldaten, die nach dem Grundwehrdienst oder nach einer Wehrübung in kein Arbeits- oder Dienstverhältnis zurückkehren können. Dies sind vor allem Wehrpflichtige, die vor ihrer Einberufung in keinem Arbeits- oder Dienstverhältnis gestanden haben, ferner solche Wehrpflichtige, deren Arbeitsverhältnis während des Wehrdienstes — z. B. wegen Befristung — geendet hat. Werden diese Soldaten nach ihrer Entlassung aus der Bundeswehr als Arbeitnehmer tätig, dann sollen die Nachteile, die sich aus der durch den Wehrdienst bedingten späteren Berufsaufnahme ergeben würden, ausgeglichen werden. Sie sollen grundsätzlich die gleiche Vergünstigung genießen wie Wehrpflichtige, die nach dem Wehrdienst ihr bisheriges Arbeitsverhältnis fortsetzen können. Satz 1 verweist daher auf die Bestimmungen des § 6 Abs. 2, wonach die Wehrdienstzeit auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit oder als Dienst- und Beschäftigungszeit im öffentlichen Dienst angerechnet wird. Die Anrechnung soll allerdings

erst nach einer sechsmonatigen Zugehörigkeit zum Betrieb oder zur Verwaltung vorgenommen werden, sonst würde der entlassene Soldat vom ersten Tage seiner Beschäftigung an den erhöhten Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz genießen. Dies widerspricht dem Sinn des Kündigungsschutzes und würde auch berechnete Arbeitgeberinteressen außer acht lassen. Eine Einarbeitungsfrist von sechs Monaten erscheint daher notwendig, aber auch ausreichend.

Kann ein Soldat infolge einer Wehrdienstbeschädigung seine bisherige berufliche Tätigkeit nicht mehr ausüben und wird ihm mit Rücksicht hierauf nach der Entlassung aus der Bundeswehr Berufsumschulung oder Berufsbildung gewährt, so ist es billig, auch diese Zeit auf die Betriebs- und Betriebszugehörigkeit oder als Dienst- und Beschäftigungszeit anzurechnen. Der Anspruch auf Berufsförderung ergibt sich aus § 75 des Soldatenversorgungsgesetzes in Verbindung mit § 26 des Bundesversorgungsgesetzes.

Absatz 2: Bei Soldaten, die nach dem Wehrdienst als Beamte oder Richter eingestellt werden, soll die Wehrdienstzeit auf das Besoldungsdienstalter angerechnet werden. Die Regelung im einzelnen soll den Besoldungsgesetzen überlassen bleiben.

Vorschriften über die Anrechnung der Wehrdienstzeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit sind entbehrlich. Die Anrechnung ergibt sich für Bundesbeamte aus § 114 des Bundesbeamtengesetzes in der Fassung des § 139 Abs. 1 Nr. 13 des Entwurfs eines Ersten Beamtenrechtsrahmengesetzes — Drucksache 1549 —, für Landesbeamte aus § 64 des Entwurfs eines Ersten Beamtenrechtsrahmengesetzes.

ZWEITER ABSCHNITT

Meldung bei den Erfassungsbehörden und Wehrrersatzbehörden

Zu § 12

Nach § 3 des Wehrpflichtgesetzes umfaßt die Wehrpflicht auch die Pflicht, sich zu melden, vorzustellen und auf die geistige und körperliche Tauglichkeit untersuchen zu lassen. Diese Pflichten werden im wesentlichen praktisch bei der Erfassung (§ 15 Abs. 2 Wehrpflichtgesetz), bei der Musterung (§§ 17 Abs. 4, 26 Abs. 2, 33 Abs. 6 Wehrpflichtgesetz), bei der Prüfung der Verfügbarkeit gedienter Wehrpflichtiger (§ 23 Wehrpflichtgesetz) sowie bei

Meldungen im Rahmen der Wehrüberwachung (§ 24 Abs. 4 Nr. 3 Wehrpflichtgesetz).

Es wäre unbillig, wenn der Arbeitnehmer für die ausfallende Arbeitszeit das Arbeitsentgelt einbüßen würde. Nach § 616 BGB behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist; in Anlehnung hieran ist bestimmt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen hat.

Die Vorschrift soll rückwirkend in Kraft treten (vgl. § 19 Abs. 1), da die Erfassungen bereits am 15. Oktober 1956 begonnen haben.

DRITTER ABSCHNITT

Eingliederung entlassener Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten in einen Zivilberuf

Nach dem Entwurf des Soldatenversorgungsgesetzes — Drucksache 2504 — soll Unteroffizieren und Mannschaften, die als Soldaten auf Zeit dienen, neben der Dienstzeitversorgung auf Kosten des Bundes eine Berufsförderung gewährt werden. Sie umfaßt eine Ausbildung und Weiterbildung für das spätere Berufsleben und besteht in der Vermittlung eines allgemeinberuflichen Wissens in Bildungseinrichtungen der Bundeswehr und einer zusätzlichen fachlichen Ausbildung oder Weiterbildung in beruflichen Bildungseinrichtungen außerhalb der Bundeswehr. Die zusätzliche fachliche Ausbildung und Weiterbildung wird vor oder nach Ende des Wehrdienstes gewährt. Ihre Dauer richtet sich nach der Länge der Wehrdienstzeit. Sie soll bei einer Wehrdienstzeit von mindestens vier Jahren höchstens sechs Monate, bei einer Wehrdienstzeit von mindestens acht Jahren höchstens ein Jahr und sechs Monate und bei einer Wehrdienstzeit von mindestens zwölf Jahren höchstens zwei Jahre und sechs Monate betragen (§§ 3 ff. Entwurf Soldatenversorgungsgesetz).

Die Berufsförderung, die für Soldaten auf Zeit vorgesehen ist, kann auch Berufsunteroffizieren gewährt werden, deren Dienstverhältnis vor dem vollendeten 35. Lebensjahr wegen Dienstunfähigkeit endet. Sie sollen eine Ausbildung und Weiterbildung für das spätere Berufsleben in dem Umfange erhalten, wie sie einem Soldaten auf Zeit mit einer Wehrdienstzeit von zwölf Jahren zusteht (§ 37 Abs. 1 Entwurf Soldatenversorgungsgesetz).

Innerhalb der Berufsförderung soll dem Soldaten auch die Eingliederung in das spätere Berufsleben erleichtert werden. Vorschriften hierüber enthält der Entwurf des Soldatenversorgungsgesetzes jedoch nur für Unteroffiziere und Mannschaften, die sich für zwölf Jahre verpflichtet haben und nach ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr Beamte oder Angestellte im öffentlichen Dienst werden wollen, sowie für Berufsunteroffiziere, die wegen Dienstunfähigkeit infolge Wehrdienstbeschädigung vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden sind. Für diese Soldaten ist ein besonderer Stellenvorbehalt vorgesehen (§§ 7, 8 und 37 Abs. 2 Entwurf Soldatenversorgungsgesetz). Im übrigen soll die Eingliederung entlassener Soldaten auf Zeit und vorzeitig ausscheidender Berufssoldaten durch besonderes Gesetz geregelt werden (§§ 6 und 38 Entwurf Soldatenversorgungsgesetz). Das Arbeitsplatzschutzgesetz will diese noch bestehende gesetzliche Lücke schließen. § 13 legt den Personenkreis fest, dem die Eingliederung in einen Zivilberuf erleichtert werden soll, § 14 enthält Vorschriften über die Eingliederung und § 15 regelt die Anrechnung der Zeit der Berufsförderung und der Wehrdienstzeit auf Berufs- und Betriebszugehörigkeit.

Zu § 13

Der Personenkreis, dem die Eingliederung in das spätere Berufsleben erleichtert werden soll, liegt bereits nach dem Entwurf des Soldatenversorgungsgesetzes fest. Es sind

1. Soldaten auf Zeit, die Anspruch auf Dienstzeitversorgung haben (§ 6 Entwurf Soldatenversorgungsgesetz) und
2. Berufssoldaten, deren Dienstverhältnis wegen Dienstunfähigkeit endet (§ 38 Entwurf Soldatenversorgungsgesetz).

Aus § 13 ergibt sich weiter, daß die Eingliederung nicht davon abhängig ist, ob und in welchem Umfang der Soldat an der Berufsförderung teilgenommen hat. Dies gilt besonders für eine zusätzliche fachliche Ausbildung oder Weiterbildung in beruflichen Bildungseinrichtungen außerhalb der Bundeswehr, die nur auf Antrag gewährt wird (§ 5 Abs. 2 Entwurf Soldatenversorgungsgesetz). Für den Soldaten auf Zeit ist allein entscheidend, ob er nach den §§ 9 und 10 des Soldatenversorgungsgesetzes Anspruch auf Dienstzeitversorgung hat, also Übergangsgebühren und Übergangsbeihilfe erhält. Diese Voraussetzung liegt allerdings auch dann vor, wenn dem

Soldaten auf Grund einer Kannbestimmung Dienstzeitversorgung gewährt wird (vgl. § 9 Abs. 5 und § 10 Abs. 6 Entwurf Soldatenversorgungsgesetz).

Bei Berufssoldaten muß das Dienstverhältnis vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit beendet worden sein. Unerheblich ist, auf Grund welcher Umstände die Dienstunfähigkeit eingetreten ist.

Zu § 14

Absatz 1: Nach § 3 des Entwurfs des Soldatenversorgungsgesetzes umfaßt die Berufsförderung neben der Ausbildung und Weiterbildung für das spätere Berufsleben auch die Eingliederung des entlassenen Soldaten in einen Zivilberuf. In Anlehnung an diese Vorschrift ist bestimmt, daß dem entlassenen Soldaten innerhalb der Berufsförderung der Bundeswehr die notwendige Hilfe geleistet wird, bis er einen seiner Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz erlangt hat. Es sollen rechtzeitig alle Maßnahmen getroffen werden, die eine Arbeitsaufnahme im Anschluß an die Berufsförderung sicherstellen.

Die Ausbildung, die dem Soldaten durch die Berufsförderung gewährt wird, soll ihm das notwendige theoretische und praktische Wissen vermitteln, das er für seinen späteren Zivilberuf braucht. Bei bestimmten Berufen wird er seine volle berufliche Leistungsfähigkeit jedoch erst erlangen können, wenn er eine Zeitlang im Betrieb tätig gewesen ist. Damit dieser Mangel an praktischer Betriebs Erfahrung, die durch keine Ausbildung ersetzt werden kann, die Eingliederung ehemaliger Soldaten nicht erschwert, sieht Satz 3 vor, daß in solchen Fällen Anlernzuschüsse gewährt werden können. Es handelt sich hierbei um eine Maßnahme, die die Begründung eines Arbeitsverhältnisses erleichtern soll. Der Arbeitgeber wird eher geneigt sein, einen ehemaligen Soldaten einzustellen, wenn ihm mit Rücksicht auf die noch fehlende betriebliche Erfahrung des Bewerbers von der Bundeswehr ein angemessener Ausgleich gewährt wird. Es ist allerdings auch denkbar, daß der Arbeitgeber bei fehlender Betriebspraxis weniger Arbeitsentgelt zahlt. In diesen Fällen soll die Möglichkeit bestehen, den Verdienstaufschlag auszugleichen.

Über die Dauer und Höhe des Anlernzuschusses sollen durch den Bundesminister für Verteidigung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit und dem Bundesminister der Finanzen besondere Richtlinien erlassen werden (Satz 4).

Absatz 2 stellt klar, daß die Arbeitsvermittlung nicht zu den Aufgaben der Bundeswehr gehört, sondern der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung obliegt.

Für Soldaten auf Zeit, die Beamte oder Angestellte im öffentlichen Dienst werden wollen und Inhaber eines Zulassungsscheines sind, gelten die §§ 7 und 8 des Entwurfs des Soldatenversorgungsgesetzes. Das gleiche gilt für Berufsunteroffiziere, die vor dem vollendeten 35. Lebensjahr wegen Dienstunfähigkeit infolge Wehrdienstbeschädigung in den Ruhestand versetzt worden sind und auf Antrag einen Zulassungsschein erhalten haben (§ 37 Abs. 2 Entwurf Soldatenversorgungsgesetz). Die näheren Einzelheiten über die Eingliederung dieser Soldaten in den öffentlichen Dienst regelt der Bundesminister des Innern im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Verteidigung durch Rechtsverordnung (§ 8 Abs. 4 Entwurf Soldatenversorgungsgesetz).

Zu § 15

Die Vorschrift befaßt sich mit der Anrechnung der Zeit der Berufsförderung und der Wehrdienstzeit.

Absatz 1: Die Zeit, in der ein Soldat innerhalb der Berufsförderung der Bundeswehr für einen bestimmten Zivilberuf ausgebildet worden ist, soll auf die Berufszugehörigkeit voll angerechnet werden, wenn der Soldat im Anschluß an die Ausbildung in diesem Beruf tätig wird. Aus der Fassung der Vorschrift ergibt sich, daß es sich dabei nur um die Zeit einer zusätzlichen fachlichen Ausbildung oder Weiterbildung in beruflichen Bildungseinrichtungen außerhalb der Bundeswehr handelt (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 Entwurf Soldatenversorgungsgesetz). Die Ausbildung und Fortbildung, die dem Soldaten frühestens vom Beginn des dritten Dienstjahres an während der Wehrdienstzeit in Bildungseinrichtungen der Bundeswehr gewährt wird (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Entwurf Soldatenversorgungsgesetz), soll nicht als anrechnungsfähige Zeit in Betracht kommen, da es sich hierbei nur um die Vermittlung eines allgemeinberuflichen Wissens handelt.

Die anrechnungsfähigen Berufsförderungszeiten können vor und nach Ende der Wehrdienstzeit liegen (§ 5 Abs. 2 Entwurf Soldatenversorgungsgesetz). Sie sollen auch dann berücksichtigt werden, wenn der Soldat nicht in dem erlernten, sondern in einem vergleichbaren Beruf tätig wird. Gelingt es nicht, den

Soldaten unmittelbar nach Abschluß seiner Berufsausbildung in eine freie Stelle des erlernten oder eines verwandten Berufs zu vermitteln und übt er vorübergehend eine berufsfremde Beschäftigung aus, so sollen ihm dadurch keine Nachteile entstehen. Absatz 1 Satz 2 bestimmt deshalb, daß eine vorübergehende berufsfremde Beschäftigung außer Betracht bleibt.

Soldaten auf Zeit, die infolge einer Wehrdienstbeschädigung Anspruch auf Versorgung nach dem Bundesversorgungsgesetz haben (§ 75 Entwurf Soldatenversorgungsgesetz), können statt der Berufsausbildung innerhalb der Bundeswehr auch die Berufsförderung nach § 26 des Bundesversorgungsgesetzes wählen (§ 5 Abs. 4 Entwurf Soldatenversorgungsgesetz). Das gleiche gilt für Berufsunteroffiziere, deren Dienstverhältnis wegen Dienstunfähigkeit infolge Wehrdienstbeschädigung vor dem vollendeten 35. Lebensjahr endet (§ 37 Abs. 1 Entwurf Soldatenversorgungsgesetz). Auch diese Berufsförderung wird auf Grund des Soldatenversorgungsgesetzes gewährt; deshalb sind auch Berufsförderungszeiten nach § 26 des Bundesversorgungsgesetzes anrechnungsfähig.

Absatz 2: Eine volle Anrechnung der gesamten Wehrdienstzeit auf die Berufszugehörigkeit ist bei freiwillig längerdienenden Soldaten nicht vertretbar. Deshalb soll die Zeit des Grundwehrdienstes voll berücksichtigt werden, die darüber hinausgehende Wehrdienstzeit jedoch nur zur Hälfte. Die volle Anrechnung der Grundwehrdienstzeit auf die Berufszugehörigkeit ist auch für Wehrpflichtige vorgesehen (vgl. § 11). Es wäre unbillig, wenn für den freiwillig dienenden Soldaten etwas anderes gelten würde.

Die Vorschrift stellt gleichzeitig klar, daß die Zeit des Grundwehrdienstes auch dann voll zu berücksichtigen ist, wenn der Grundwehrdienst durch freiwilligen Wehrdienst abgeleistet worden ist. Dies ist von Bedeutung für Wehrpflichtige, die sich vor Ableistung des Grundwehrdienstes als Soldat auf Zeit verpflichtet haben und bei denen nach § 7 des Wehrpflichtgesetzes der freiwillig geleistete Wehrdienst auf den Grundwehrdienst angerechnet wird.

Bei einem Soldaten auf Zeit, der vier Jahre gedient hat und dem vier Monate vor und zwei Monate nach Ende des Wehrdienstes Berufsförderung gewährt worden ist, wären demzufolge auf die Berufszugehörigkeit anzurechnen:

1. die Zeit des Grundwehrdienstes voll
= 12 Monate
 2. die Zeit der Berufsförderung voll
= 6 Monate
 3. die Zeit des über den Grundwehrdienst hinausgehenden freiwilligen Wehrdienstes (36 Monate) abzüglich der bereits nach Nr. 2 angerechneten 4 Monate Berufsförderung (32 Monate) zur Hälfte
= 16 Monate
- insgesamt also 34 Monate.

Bei einem Soldaten auf Zeit, der acht Jahre gedient hat und dem die ihm zustehende achtzehnmonatige Berufsförderung zwölf Monate vor und sechs Monate nach Ende des Wehrdienstes gewährt worden ist, wären fünf Jahre und sechs Monate auf die Berufszugehörigkeit anzurechnen.

Absatz 3: Die Zeiten der Berufsförderung und des Wehrdienstes sollen in gleichem Umfang auch auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet werden. Die Anrechnung soll jedoch erst dann vorgenommen werden, wenn der Soldat nach Ausscheiden aus dem Wehrdienst sechs Monate lang dem Betrieb angehört hat. Eine sofortige Anrechnung würde dazu führen, daß der Soldat vom ersten Tage seiner Beschäftigung an den erhöhten Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz genießt. Ferner müßten ihm vom ersten Tage an alle Vergünstigungen gewährt werden, die von einer längeren Betriebszugehörigkeit abhängig sind (z. B. Einstufung in höhere Lohn- oder Gehaltsgruppen, längere Kündigungsfristen). Eine derartige Regelung würde dem Sinn des Kündigungsschutzes widersprechen und auch berechnete Arbeitgeberbelange außer acht lassen. Eine Einarbeitungsfrist von sechs Monaten erscheint daher angemessen.

Absatz 4: Bei Soldaten, die als Arbeitnehmer in den öffentlichen Dienst eintreten, sollen Zeiten des Wehrdienstes und der Berufsförderung in gleichem Umfang angerechnet werden wie bei Arbeitnehmern in der privaten Wirtschaft. Die anrechnungsfähigen Zeiten sollen als Dienst- und Beschäftigungszeiten im öffentlichen Dienst gelten.

Absatz 5 stellt klar, daß Wehrdienstzeiten und Zeiten einer Berufsförderung auf Probe- und Ausbildungszeiten sowie auf Wartezeiten für den Erwerb des Urlaubsanspruchs nicht angerechnet werden.

Zu § 16

Absatz 1: Die Vorschrift trifft Sonderbestimmungen für die gesetzliche Krankenversiche-

rung. Danach soll eine Versicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse oder Ersatzkasse, die im Zeitpunkt der Einberufung besteht, nicht gelöst, sondern aufrechterhalten bleiben. Da der Soldat Anspruch auf freie Heilfürsorge hat (§ 30 Abs. 1 Soldatengesetz, § 32 Abs. 3 Entwurf Bundesbesoldungsgesetz — Drucksache 1993 —), ist bestimmt, daß die Versichertenkrankenhilfe während des Wehrdienstes ruht. Die Verpflichtung der Krankenkasse zur Familienhilfe bleibt bestehen (§§ 205 ff. Reichsversicherungsordnung). Soweit Ansprüche davon abhängig sind, daß der Versicherte mit seinen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft lebt, ist davon auszugehen, daß die häusliche Gemeinschaft während des Wehrdienstes fortbesteht.

Die Vorschriften gelten für Pflichtversicherte und freiwillig Versicherte. Für Wehrpflichtige, die in einer privaten Krankenkasse versichert sind oder überhaupt keiner Krankenversicherung angehören, sollen besondere gesetzliche Regelungen getroffen werden.

Absatz 2: Für die Berechnung des Sterbegeldes und von Barleistungen für die Familienhilfe ist eine bestimmte Berechnungsgrundlage notwendig. Da der Versicherte während des Wehrdienstes weder Arbeitsentgelt noch Arbeitslosenunterstützung oder Arbeitslosenhilfe bezieht, soll der Berechnung der letzte Grundlohn des Versicherten vor der Einberufung zugrunde gelegt werden (vgl. § 180 Reichsversicherungsordnung, § 119 Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung).

Absatz 3: Es wäre unbillig, wenn die Aufwendungen, die den Trägern der Krankenversicherung durch die Weitergewährung der Familienhilfe entstehen, von der Gemeinschaft der Versicherten getragen werden müßten. Deshalb sollen die Beiträge für die Dauer des Wehrdienstes vom Bund übernommen werden. Mit Rücksicht darauf, daß die Versichertenkrankenhilfe ruht und Familienhilfe nur bei verheirateten Wehrpflichtigen praktisch werden kann, erscheint ein Drittel des bisherigen Beitrags angemessen.

Absatz 4: Um den Vollzug dieser Bestimmungen sicherzustellen, müssen die Krankenkassen rechtzeitig von der Einberufung eines Versicherten unterrichtet werden. Bei Arbeitnehmern ist es am zweckmäßigsten, wenn der Arbeitgeber Beginn und Ende des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung der zuständigen Krankenkasse mitteilt. Freiwillig Ver-

sicherte, die in keinem Arbeitsverhältnis stehen, sollen die Meldung selbst erstatten; bei Arbeitslosen soll die Meldepflicht dem Arbeitsamt obliegen.

Zu § 17

Nr. 1: Der Wehrpflichtige soll nach dem Grundwehrdienst oder nach einer Wehrübung für den Fall der Arbeitslosigkeit den gleichen Schutz genießen, wie wenn er nicht einberufen worden wäre. Um dies zu erreichen, muß er auch während des Wehrdienstes versichert sein, andernfalls würde sein Anspruch auf Arbeitslosengeld sowohl der Höhe als auch der Dauer nach erheblich beeinträchtigt werden. Die Vorschrift folgt grundsätzlich dem Vorbild des § 10 des Eignungsübungsgesetzes. Sie bezieht jedoch auch solche Arbeitnehmer und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in die Versicherung ein, die unmittelbar vor Beginn des Wehrdienstes arbeitslos waren. Bei ihnen kann unterstellt werden, daß sie ohne die Einberufung Beschäftigung gefunden hätten. Die Vorschrift soll ferner für Arbeitnehmer gelten, die im Ausland, z. B. als Grenzgänger, beschäftigt waren. Diese Arbeitnehmer sind besonders schutzbedürftig, da eine Sicherung ihres Arbeitsplatzes durch das vorliegende Gesetz nicht möglich ist.

Nr. 2: Da der Soldat während des Wehrdienstes kein Arbeitsentgelt bezieht, nach dem das Arbeitslosengeld bemessen werden könnte, soll der Bemessung das tarifliche oder — soweit ein Tarif fehlt — das ortsübliche Entgelt derjenigen Beschäftigung zugrunde gelegt werden, für die der Arbeitslose nach seinem Lebensalter und seinem Leistungsvermögen unter billiger Berücksichtigung seines Berufs und seiner Ausbildung in Frage kommt. Dieses Entgelt wird in aller Regel dem entsprechen, das der Wehrpflichtige verdient hätte, wenn er nicht einberufen worden wäre.

Nr. 3: Es wäre unbillig, wenn die Gemeinschaft der Versicherten mit den Mehraufwendungen belastet würde, die der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung durch die Versicherung Wehrpflichtiger während des Wehrdienstes entstehen. Deshalb ist bestimmt, daß für die Zeit des Wehrdienstes der Bund die Beiträge zahlt.

Nr. 4 und 5: Die Vorschriften sollen eine einfache, zweckmäßige und kostensparende Gestaltung des Beitragseinzugs und der Beitragsentrichtung für Wehrpflichtige ermöglichen. Einzelheiten über das Verfahren bei der Ein-

ziehung, Abführung, Verwaltung und Abrechnung der Beiträge sollen vom Bundesminister für Arbeit durch Rechtsverordnung im Benehmen mit dem Bundesminister für Verteidigung geregelt werden.

Nr. 6: Eine Berechnung der Beiträge nach dem jeweiligen Entgelt, das der Wehrpflichtige vor seiner Einberufung bezogen hat, wäre mit einer erheblichen Verwaltungsarbeit verbunden. Um dies zu vermeiden, sollen die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung nach dem doppelten durchschnittlichen Arbeitslosengeld aller Bezieher von Arbeitslosengeld bemessen werden. Diese Bemessungsgrundlage ergibt einen Betrag, der in etwa dem Arbeitsentgelt entspricht, das der Wehrpflichtige ohne Einberufung bezogen hätte. Damit die ebenfalls verwaltungstechnisch sehr umständliche und kostspielige Einzelberechnung der Beiträge vermieden wird, ist vorgesehen, daß der Bundesminister für Arbeit durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesminister der Finanzen und dem Bundesminister für Verteidigung eine Pauschalberechnung für einen Gesamtbeitrag des Bundes anordnen kann. Dabei soll, um laufende statistische Erfassungen zu erübrigen, die Möglichkeit bestehen, die durchschnittliche Zahl der nach § 69 Abs. 2 Versicherten zu schätzen.

Die übrigen Änderungen des § 150 Abs. 2 haben nur redaktionelle Bedeutung.

Nr. 7: Zeiten einer Versicherung nach § 69 Abs. 2 sollen bei der Anwendung aller einschlägigen Bestimmungen wie Zeiten einer versicherungspflichtigen Beschäftigung behandelt werden. Dies ist z. B. von Bedeutung für die Feststellung der Anwartschaft (§ 95) und für die Feststellung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (§ 99) oder Arbeitslosenhilfe (§ 141a Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe b).

Nr. 8: Die in § 150 Abs. 2 neu eingefügte Nr. 3 enthält eine Ermächtigung für den Bundesminister für Arbeit, durch Rechtsverordnung

eine Pauschalberechnung für einen Gesamtbeitrag des Bundes anzuordnen. Diese Rechtsverordnung bedarf ihrem Inhalt nach nicht der Zustimmung des Bundesrates. Sie ist auch nach Artikel 80 Abs. 2 letzter Halbsatz GG nicht zustimmungsbedürftig; denn sie wird nicht von den Ländern im Auftrage des Bundes oder als eigene Angelegenheit ausgeführt. § 219 b des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, der die nicht zustimmungsbedürftigen Rechtsvorschriften zusammenfaßt, war daher entsprechend zu ergänzen.

Zu § 18

Die Vorschrift stellt klar, wer als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes anzusehen ist. Die Fassung ist die gleiche wie in § 4 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes und in § 5 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes.

Zu § 19

Absatz 1 befaßt sich mit dem Inkrafttreten des Gesetzes. Da die Erfassungen bereits am 15. Oktober 1956 begonnen haben, soll § 12, der die Weiterzahlung des Arbeitsentgelts für die ausfallende Arbeitszeit regelt, rückwirkend in Kraft treten.

Absatz 2: Der Einfluß des Wehrdienstes auf Arbeits- und Beamtenverhältnisse war früher vor allem in der Verordnung über Fürsorge für Soldaten und Arbeitsmänner in der Fassung vom 29. Dezember 1937 (RGBl. I S. 1417) und in der Verordnung über die Einberufung zu Übungen der Wehrmacht vom 15. März 1939 (RGBl. I S. 609) geregelt. Diese beiden Verordnungen können auch heute noch für ehemalige Angehörige der früheren Wehrmacht praktische Bedeutung erlangen. Es ist deshalb davon abgesehen worden, sie aufzuheben.

Um Zweifel zu vermeiden, stellt Absatz 2 klar, daß bei Einberufung Wehrpflichtiger zur Bundeswehr die Vorschriften dieses Gesetzes anzuwenden sind.

Stellungnahme des Bundesrates

1. Zu § 1

In Absatz 4 sind die Worte „von der Bundeswehr“ durch die Worte „vom Bund“ zu ersetzen.

Begründung

Die Änderung dient der Klarstellung.

2. Zu § 2

Absatz 2 ist folgender Satz 3 anzufügen:

„Kündigt er vor dem Wehrdienst, nachdem er von der Einberufung Kenntnis erhalten hat, so wird vermutet, daß die Kündigung aus Anlaß des Wehrdienstes ausgesprochen und, sofern aus dringenden betrieblichen Erfordernissen Entlassungen erfolgen, bei der Auswahl des Arbeitnehmers seine Einberufung zum Wehrdienst zu seinen Ungunsten berücksichtigt worden ist.“

Begründung

Da die Arbeitsverhältnisse nicht schlechthin unkündbar sind, ist es denkbar, daß der Arbeitgeber eine Kündigung auf einen an sich zulässigen Kündigungsgrund stützt, obgleich der wahre Grund zur Kündigung die Einziehung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung ist. Gegen solche „frisierte Kündigungen“ muß der Arbeitnehmer wie im Eignungsübungsgesetz durch Aufstellung einer gesetzlichen Vermutung geschützt werden. Der Arbeitgeber kann die Vermutung entkräften. Er trägt dafür die Behauptungs- und Beweislast.

3. Zu § 4

In Absatz 1 ist das Wort „Wehrdienst“ durch das Wort „Grundwehrdienst“ zu ersetzen.

Begründung

Notwendige Klarstellung im Hinblick auf Absatz 5.

4. Zu § 5

In Absatz 5 ist Satz 2 zu streichen.

Begründung

Die nach § 5 Abs. 5 Satz 1 vorgesehene Regelung betrifft auch die Versorgungseinrichtungen der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände. Es ist daher nicht gerechtfertigt, die im Grundgesetz vorgeschriebene Mitwirkung des Bundesrates auszuschließen, auch dann nicht, wenn es sich überwiegend um technische Fragen handeln sollte.

5. Zu § 7

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Für in Heimarbeit Beschäftigte, die ihren Lebensunterhalt überwiegend aus der Heimarbeit beziehen, gelten die §§ 1 bis 3 sowie § 6 Abs. 2 sinngemäß; bei der Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung sind jedoch die Urlaubs- und Feiertagsgelder wie bei der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auszuzahlen.“

Begründung

Es ist nicht nur sinnvoll, die in Heimarbeit Beschäftigten in den Schutz des Gesetzes einzubeziehen, wenn bereits ein gewisser Bestandsschutz nach § 29 HAG gewährt wird, sondern allgemein auch, soweit der Lebensunterhalt überwiegend aus der Heimarbeit bezogen wird. Diese Fälle sind nicht weniger schutzbedürftig.

b) In Absatz 2 Satz 2 ist das Wort „dreizehn“ durch das Wort „zweiundfünfzig“ zu ersetzen.

Begründung

Der Absatz 2 gilt auf Grund der vorgeschlagenen Änderung des Absatzes 1 nunmehr auch für alle dort genannten in Heimarbeit Beschäftigten und stellt klar, wie das entgangene Entgelt zu errechnen ist.

Die Berechnungsgrundlage von 13 Wochen erscheint im übrigen zu kurz und ist entsprechend auf 52 Wochen festzusetzen.

c) In Absatz 2 Satz 2 sind die Worte „vor der Einberufung zum Wehrdienst“ durch

die Worte „vor der Vorlage des Einberufungsbescheides beim Auftraggeber (§ 1 Abs. 2)“ zu ersetzen.

B e g r ü n d u n g

Durch die Änderung soll die Möglichkeit ausgeschlossen werden, daß nach Bekanntwerden des Einberufungsbescheides die Auftragserteilung für Heimarbeit bereits zurückgestellt und der Durchschnittslohn des Beschäftigten damit gemindert wird.

6. Zu § 9

- a) In Absatz 6 ist Satz 1 wie folgt neu zu fassen: „Der Vorbereitungsdienst und Probezeiten werden um die Zeit des Grundwehrdienstes verlängert.“

B e g r ü n d u n g

Eine Verlängerung von außerplanmäßigen Dienstzeiten erscheint unter den gegebenen Verhältnissen sachlich nicht gerechtfertigt. Sie erscheint auch nicht notwendig, weil der Ablauf außerplanmäßiger Dienstzeiten im Ermessen des Dienstherrn steht und nicht wie bei Probezeiten von vornherein begrenzt ist.

- b) In Absatz 6 ist nach Satz 1 folgender Satz 2 einzufügen:

„Das gleiche gilt für Wehrübungen während des Vorbereitungsdienstes, soweit sie vier Wochen im Jahr überschreiten.“

Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.

B e g r ü n d u n g

Die Anrechnung der Zeit von Wehrübungen auf den Vorbereitungsdienst bedarf der Einschränkung. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Referendare, da andernfalls Sinn und Zweck des § 2 GVG beeinträchtigt würden.

- c) Absatz 7 ist eingangs wie folgt neu zu fassen:

„(7) § 4 Abs. 1, 2 und 4 bis 6 gelten . . .“.

B e g r ü n d u n g

Die Änderung dient der Klarstellung.

7. Zu § 12

Absatz 3 ist zu streichen.

B e g r ü n d u n g

Vgl. Begründung zu der Empfehlung unter 6. a) zu § 9.

8. Zu §§ 13 bis 15

Die §§ 13, 14 und 15 sind zu streichen.

B e g r ü n d u n g

Die im Dritten Abschnitt enthaltenen Vorschriften der §§ 13 bis 15 gehören systematisch nicht in dieses Gesetz, sondern in das Soldatenversorgungsgesetz.

9. Zu § 18

§ 18 ist zu streichen.

B e g r ü n d u n g

Eine besondere Definition des Arbeitnehmerbegriffs für den Bereich des vorliegenden Entwurfs ist entbehrlich. Die Vorschrift ist aber auch irreführend, da zu den „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“ auch Volontäre gehören, für die das Gesetz praktisch keine Bedeutung haben kann.

10. Zu § 19

In Absatz 1 wird der zweite Halbsatz wie folgt formuliert:

„§ 12 tritt mit Wirkung vom 15. Oktober 1956 in Kraft.“

B e g r ü n d u n g

Sprachliche Richtigstellung.

**Stellungnahme der Bundesregierung
zu der Stellungnahme des Bundesrates**

Die Bundesregierung nimmt zu den Änderungsvorschlägen des Bundesrates wie folgt Stellung:

1. Den Änderungsvorschlägen zu Nr. 1 bis 7 und Nr. 10 wird zugestimmt; ebenso dem Änderungsvorschlag zu Nr. 8 unter der Voraussetzung, daß die Vorschriften der §§ 13 bis 15 in das Soldatenversorgungsgesetz eingefügt werden.

2. Zu 9. (§ 18)

Der Streichung der Vorschrift kann nicht zugestimmt werden.

B e g r ü n d u n g

Es muß sichergestellt werden, daß die für Arbeitnehmer vorgesehenen Bestimmungen auch für diejenigen Personen gelten, die in einem Betrieb zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.