

Bürokratisierung und Überregulierung des deutschen Arbeitsmarktes

München, im Juni 2002

Hauptgeschäftsstelle

Schwanthalerstr. 110

80339 München

Telefon: 0 89 / 5 40 56 -0

Telefax: 0 89 / 5 02 64 93

e-Mail: info@bds-bayern.de

Internet: <http://www.bds-bayern.de>

Feststellung der EU-Kommission:

"Ein hoch regulierter Arbeitsmarkt ist die größte Schwachstelle des Standortes Deutschland."

Die generellen Folgen:

- seit 1990 werden jährlich rund 50.000 Arbeitsplätze ins Ausland verlagert
- KMU haben diese Möglichkeit nicht – Arbeitsplätze werden nicht geschaffen, Umsatz geht verloren

Die Gründe liegen im wesentlichen in der Gesetzgebung der letzten Jahre:

- Betriebsverfassungsgesetz (und damit deutliche Ausweitung der Mitbestimmung durch den Betriebsrat)
- Teilzeitgesetz
- Neuregelung Elternteilzeit
- befristete Arbeitsverhältnisse
- Ausweitung des Kündigungsschutzes
- 325-Euro-Gesetz
- Gesetz zur Scheinselbständigkeit

Ansatzpunkte:

Kündigung

Arbeitsverhältnisse sind Dauerschuldverhältnisse, die nur unter bestimmten engen Voraussetzungen gekündigt werden können. Diese Voraussetzungen sind nicht transparent, für KMU ohne eigene Rechtsabteilung zu komplex und damit praxisfremd. Sie verhindern eine flexible Ausgestaltung des für die KMU so wichtigen Produktionsfaktor Arbeit.

Aufgrund der Vielzahl besonderer Kündigungsschutztatbestände hat sich das Kündigungsrecht mehr und mehr hin zu einem Abfindungsrecht entwickelt.

Um den Produktionsfaktor Arbeit wieder flexibel gestalten zu können ist es sinnvoll, u.a. bei der Geltendmachung von Ansprüchen der AN aus Arbeitsverhältnissen, bei den Kündigungsfristen oder auch bei der Probezeit die derzeit gültigen Fristen neu zu überdenken und festzusetzen. Prämisse: Einheitlichkeit.

Kündigungen können vom AG in der Regel nicht autark vorgenommen werden. Die Gründe müssen entsprechen der gesetzlichen Regelungen (z.B. Sozialauswahl) begründet werden, im Falle von Massenentlassungen beim Arbeitsamt angezeigt werden oder auch mit dem Integrationsamt (bei schwerbehinderten AN) bzw. mit dem Betriebsrat abgestimmt werden. Bezogen auf KMU müssen diese Anforderungen an den AG vereinfacht und beschleunigt werden.

Flexibilität

KMU leben von der Flexibilität. Innerbetriebliche Hierarchien werden immer flacher, Entscheidungsprozesse immer schneller und die Eigenverantwortung der AN immer größer. Dieser Entwicklung muß das Arbeitsrecht Rechnung tragen.

Daraus folgt unmittelbar, daß

- vom TV abweichende Arbeitszeitregelungen in einfacher Form möglich sein müssen
- flexible Arbeitszeitregelungen die Regel sein müssen
- projektbezogenes Arbeiten den Rahmen für die Arbeitszeit bildet
- Überstunden auch ohne langfristige Abstimmungen mit den Betriebsrat möglich sein müssen
- "Fremdkräfte" ohne die unmittelbare Gefahr von Scheinselbständigkeit einsetzbar sind
- der gesetzlich verbriefte Anspruch auf Teilzeit wieder zurückgenommen wird und
- der flexible Arbeitseinsatz ausländischer AN (auch im Nicht-IT-Sektor) ermöglicht wird und dies nicht nur in einem saisonal stark reglementierten Rahmen.

Arbeitsmarkt und KMU

In den verschiedenen arbeitsrechtlichen Gesetzen existieren differierende Vorschriften für die bei der Ermittlung von Schwellenwerten mitzuzählenden Arbeitnehmern. Dies betrifft u.a. AN

- in Teilzeit
- in Ausbildung
- im Wehrdienst
- im Erziehungsurlaub
- mit Schwerbehinderteneigenschaft
- die leitende Angestellte sind.

Hinzu kommt, daß die Regelungen teilweise sehr unpräzise formuliert sind, so daß noch einschlägige Kommentare und die entsprechende Rechtsprechung beachtet werden muß, um die Schwellenwerte im Detail ermitteln zu können.

Generelles Ziel müßte es unter allen Umständen sein, daß Teilzeit- und VollzeitAN entsprechend ihrer Arbeitszeit bei der Berechnung von Schwellenwerten berücksichtigt werden.

Folgende Bereiche sollten zudem bei KMU besonders geregelt werden:

- Arbeitszeitznachweis
- Wehr- bzw. Ersatzdienst
- Befristung von Arbeitsverhältnissen
- Kollegenaustausch
- Prüfungsgebühren
- Urlaubsanrechnung von Mutter-Kind-Kuren
- Kostenerstattung bei Musterung
- Schwerbehinderte (wieviel ?, Urlaubsregelung)
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Mutterschaftsgeld.

Schwellenwerte (Quelle: impulse):

	Arbeitsrecht, darunter unter anderem: <ul style="list-style-type: none"> • Betriebs- und Unternehmensverfassungsrecht (BetrVG, MitbestG) • Kündigungsschutzrecht (KSchG) • Sonstige Rechtsquellen 	Arbeitsschutzrecht darunter unter anderem: <ul style="list-style-type: none"> • Sonderregelungen für Arbeitnehmergruppen (BetrVG, MitbestG) • Arbeitsstättenverordnung • Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) • Schwerbehindertengesetz (SchwbG)
ab 1		Bestellung von Betriebsbeauftragten zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung, für den Daten- und Umweltschutz. Je nach Berufsgenossenschaft und Art des Unternehmens gibt es unterschiedliche Schwellenwerte (ASiG §§ 2 und 5)
ab 5		Bestellung von Betriebsbeauftragten zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung, für den Daten- und Umweltschutz. Je nach Berufsgenossenschaft und Art des Unternehmens gibt es unterschiedliche Schwellenwerte (ASiG §§ 2 und 5)
ab 6	Wehrdienst kein wichtiger Kündigungsgrund, Ausnahme: -Grundwehrdienst mehr als 6 Monate. -Unverheiratete Arbeitnehmer (Arbeitsplanschutzgesetz § 2) Geltungsbereich des KSch § 23: Mitarbeiter die länger als ein halbes Jahr im Unternehmen arbeiten, dürfen nur noch aus schwer wiegenden Gründen entlassen werden	Nach Geschlecht getrennte Toilettenräume (Arbeitsstättenverordnung § 37)
ab 11		Leicht erreichbarer Pausenraum (Arbeitsstättenverordnung § 29) Dokumentation gemäß § 6 Arbeitsschutzgesetz.
ab 16	Seit dem ersten Januar 2001 haben Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Es sei denn, der Arbeitgeber weist nach, dass die verlangte Verringerung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen nicht machbar ist.	
ab 20	Schriftliche Lohnbelege und Verbot der Lohnverwirkung (Gewerbeordnung §§ 133h, 134)	
ab 21	Betriebsrat besteht aus drei Mitgliedern (BetrVG § 99) Zustimmung des Betriebsrates bei Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung (BetrVG § 99) Beratung bei Betriebsänderungen (BetrVG § 111), Interessenausgleich und Sozialplan (BetrVG §112), Erzwingbarer Sozialplan bei Personalabbau (BetrVG 112 a) Mündliche Unterrichtung der Belegschaft über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens	Bestellung eines oder mehrerer Sicherheitsbeauftragter unter Mitwirkung des Betriebsrats (siebtes Sozialbuch § 22) Bildung eines Arbeitsschutzausschusses aus Arbeitgeber, Betriebsrat, Betriebsarzt, einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Sicherheitsbeauftragten in Betrieben, in denen Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt sind; je nach Schwellenwert (ASiG §11) 6 Prozent der Arbeitsplätze müssen mit Schwerbehinderten besetzt werden. Anderenfalls werden für jeden

	mindestens einmal im Kalendervierteljahr nach Abstimmung mit Betriebsrat (BetrVG§110) Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anzeige beim Arbeitsamt bei Entlassung von mehr als fünf Arbeitnehmern (KSchG § 17) Krankenkasse beteiligt sich in den ersten 6 Wochen nicht mehr an den Lohnkosten für erkrankte Arbeitnehmer	unbesetzten Pflichtplatz pro Monat bis zu 500 DM Ausgleichsabgabe fällig.
ab 51	Betriebsrat umfasst fünf Mitglieder (BetrVG § 9)	
ab 60	Anzeigepflicht des Arbeitgebers beim Arbeitsamt bei Entlassung von zehn Prozent oder mehr als 25 Arbeitnehmern (KSchG § 17)	
ab 101	Der Betriebsrat bildet einen Wirtschaftsausschuss, dem die Geschäftsleitung Umsatz und Gewinnzahlen mitteilen und Investitionspläne erörtern muss (BetrVG § 106)	Sanitätsraum bei besonderen Unfallgefahren (Arbeitsstättenverordnung § 38)
ab 151	Betriebsrat muss aus sieben Mitgliedern bestehen (BetrVG § 9)	
ab 300	Freistellung mindestens eines Betriebsratmitgliedes von der Arbeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes (BetrVG § 38)	
ab 301	Neun Betriebsräte (BetrVG § 9)	
ab 500	Anzeigepflicht des Arbeitgebers beim Arbeitsamt bei Entlassung von mindestens 30 Arbeitnehmern (KSchG § 17) Mitbestimmung bei Familiengesellschaften, bei GmbH, bergrechtlicher Gewerkschaft, Genossenschaft und VVaG (BetrVG 1952, §§ 76, 77)	
ab 601	Betriebsrat: elf Mitglieder (BetrVG § 9) Freistellung von mindestens zwei Betriebsratmitgliedern (BetrVG 38)	
Sonstige	Betriebsrat: In Betrieben mit mehr als 3.000 Mitarbeitern erhöht sich die Zahl der Betriebsratmitglieder weiter ebenso wie die Zahl der Freistellungen Ab fünf Arbeitnehmer unter 18 Jahren oder unter 25 Jahren bei Berufsausbildung: Jugend- und Auszubildendenvertretung (BetrVG § 60), Größe der Vertretung gestaffelt nach Zahl der beschäftigten Jugendlichen/Auszubildenden unter 25 Jahren (BetrVG § 62) Sprecherausschuss der leitenden angestellten (Sprecherausschussgesetz §1), Bedingung: zehn leitende Angestellte beschäftigt	Ab fünf Schwerbehinderten: Wahl des/der Vertrauensmann/-frau (SchwbG § 24)