

Stellungnahme des
**Bundes der Selbständigen / Deutscher Gewerbeverband
Landesverband Bayern e.V.**

zum **Entwurf eines Gesetzes zu
Reformen am Arbeitsmarkt**

des **Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit**
vom **06. Juni 2003**

aus Sicht des **selbständigen Mittelstandes**

**Bund der Selbständigen
Deutscher Gewerbeverband**
Landesverband Bayern e.V.

Hauptgeschäftsstelle
Schwanthalerstr. 110
80339 München
Telefon: 089 / 5 40 56 -0
Telefax: 089 / 5 02 64 93
e-Mail: info@bds-bayern.de
Internet: <http://www.bds-bayern.de>

1. Grundlagen

In seiner Regierungserklärung vom 14. März 2003 hat *Bundeskanzler Gerhard Schröder* die Agenda 2010 dem Bundestag vorgestellt. Darin enthalten sind grundsätzliche Reformen am Arbeitsmarkt. Diese wurden am 06. Juni 2003 durch das *Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit* in Form eines Entwurfes für ein Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt konkretisiert.

Die *EU-Kommission* hat festgestellt: "Ein hoch regulierter Arbeitsmarkt ist die größte Schwachstelle des Standortes Deutschland". Diese These wird u.a. durch folgende Fakten untermauert:

- Seit über zehn Jahren ist Deutschland ein Netto-Arbeitsplatz-Exporteur. Das *Institut der Deutschen Wirtschaft* schätzt, daß jedes Jahr durchschnittlich 50.000 Arbeitsplätze ins Ausland verlagert worden sind.
- Nach Angaben der *Bundesanstalt für Arbeit* ist die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland (gesamt) im Zeitraum 1992 bis 2002 von 2,98 Millionen auf 4,06 Millionen angestiegen. Für das laufende Jahr zeichnet sich ein weiterer Zuwachs ab.
- Die Zahl der Arbeitsplätze ist im letzten Jahr nach Angaben des *Statistischen Bundesamtes* von 38,9 Millionen (2001) auf 38,7 Millionen zurück gegangen. Damit ist erstmalig nach 1997 ein Rückgang der Arbeitsplätze zu verzeichnen.
- Arbeit wandert mehr und mehr in die Schattenwirtschaft ab. Das *IAW / Prof. Schneider, Linz*, hat errechnet, daß 2003 17,1 Prozent des deutschen Bruttoinlandsproduktes (370 Milliarden Euro) durch Schwarzarbeit erwirtschaftet wird. Zum Vergleich in den USA: 8,6 Prozent.
- Das *Institut der deutschen Wirtschaft* hat in einer Umfrage (Frühjahr 2003) ermittelt, daß sich in Deutschland (West) fast 90 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mittel bzw. stark durch die staatliche Bürokratie behindert sehen. Wesentlicher Grund ist hierbei das Arbeitsrecht.

2. Bewertung der wesentlichen Elemente des Entwurfs

Gesetzesentwurf

Bewertung / Forderung

2.1 Schwellenwerte Kündigungsschutz:

Der Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes wird für kleine Unternehmen mit nicht mehr als fünf Vollzeit-Mitarbeitern flexibilisiert. Zusätzlich eingestellte Arbeitnehmer mit befristeten Ar-

Der Entwurf greift zu kurz. Er ist zu spezifisch und schafft damit Unsicherheit in den Unternehmen. Hinzu kommt, daß er damit zusätzlichen bürokratischen Aufwand in den Unternehmen erzeugt.

Gesetzesentwurf	Bewertung / Forderung
<p>beitsverträgen werden auf diesen Schwellenwert nicht angerechnet.</p>	<p>Der BDS/DGV fordert daher: Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes erst ab 20 Vollzeitmitarbeitern und erst nach einer Beschäftigungszeit von drei Jahren.</p>
<p><u>2.2 Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen:</u> Die Sozialauswahl beschränkt sich auf</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Dauer der Betriebszugehörigkeit, • das Lebensalter und • die Unterhaltspflicht des Arbeitnehmers. <p>Leistungsträger eines Betriebes müssen in die Sozialauswahl nicht mehr einbezogen werden, wenn ihre Weiterbeschäftigung im berechtigten Interesse des Betriebes liegt.</p>	<p>Die Kriteriendefinition ist zu begrüßen. Bei der Herausnahme von betrieblichen Leistungsträgern sieht der BDS/DGV noch Probleme bei der Umsetzung. So besteht die Gefahr, die Regelung des Gesetzesentwurfes durch die Rechtsprechung untergraben wird, wie dies bereits in der Vergangenheit (BAG Urteil vom 12. April 2002) bereits geschehen ist. Eine noch exaktere Abgrenzung ist daher erforderlich.</p>
<p><u>2.3 Gesetzlich geregelter Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers:</u> Der Arbeitgeber muß bei Kündigungen aufgrund dringender betrieblicher Erfordernissen (betriebsbedingte Kündigung) entscheiden, ob er dem gekündigten Arbeitnehmer das Wahlrecht zwischen Kündigungsschutzklage oder den Anspruch auf eine Abfindung gibt, oder nur die Möglichkeit der Kündigungsschutzklage. Die Höhe der Abfindung beträgt die Hälfte eines Monatsverdienstes für jedes Jahr der Beschäftigung.</p>	<p>Zwar führt die Neuregelung bei betriebsbedingten Kündigungen nicht zu einer Pflichtabfindung, gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jedoch das Wahlrecht zwischen Kündigungsschutzklage und Abfindung, und wählt der Arbeitnehmer die Abfindung, so kommt es zu einer nicht hinnehmbaren Belastung. Folgendes Beispiel kann die Auswirkungen erläutern: Ein mittelständisches Unternehmen beschäftigt 20 Mitarbeiter. Aufgrund fehlender Aufträge ist der Unternehmer gezwungen, fünf Mitarbeiter betriebsbedingt zu kündigen. Da er großen Wert auf die langfristige Bindung seiner Mitarbeiter legt, sind diese im Durchschnitt 15 Jahre im Unternehmen beschäftigt. Das Durchschnittsgehalt pro Monat liegt bei 2.500 Euro. Wählen nun alle Mitarbeiter die gesetzliche Abfindung, dann ergeben sich für das Unternehmen Kosten in Höhe von knapp 94.000 Euro (= 5 Mitarbeiter * 0,5 * 15 Jahre * 2.500 Euro Monatsgehalt). Gerade im Falle einer Unternehmenskrise ist dies nicht bezahlbar. Durch die Regelung werden besonders KMU belastet, da in diesen häufig eine enge und lange Bindung zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitern besteht. Gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht das Wahlrecht auf Abfindung, bleibt es bei der Undurchschaubarkeit des arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahrens, was ebenfalls wieder die KMU am meisten belastet. Der BDS/DGV fordert daher in jedem Fall eine Senkung der gesetzlichen Abfindungshöhe, wobei besonders die Jahre der Betriebszugehörigkeit vermindert in die Berechnung einfließen müssen.</p>

Gesetzesentwurf	Bewertung / Forderung
<p><u>2.4 Befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern für Existenzgründer:</u> In den ersten vier Jahren nach der Unternehmensgründung können befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden.</p>	<p>Die Regelung ist im Ansatz zu begrüßen. Sie greift allerdings nicht weit genug. Der BDS/DGV fordert daher:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung des Höchstbefristungszeitraumes für alle Unternehmen auf fünf Jahre. • Schaffung einer neuen Befristungsmöglichkeit, wenn zwischen dem "alten" Arbeitsvertrag und dem "neuen" Arbeitsvertrag mit dem gleichen Arbeitgeber ein Zeitraum von drei Monaten liegt. Hintergrund ist, daß Unternehmen ehemalige Mitarbeiter (die sie z.B. betriebsbedingt kündigen mußten) nicht mehr befristet einstellen können.
<p><u>2.5 Einheitliche Klagfrist von drei Wochen gegen Kündigung:</u> Für die Geltendmachung aller Unwirksamkeitsgründe wird eine einheitliche Klagfrist von drei Wochen eingeführt.</p>	<p>Die Regelung ist zu begrüßen.</p>
<p><u>2.6 Verkürzung des Anspruchsdauer beim Arbeitslosengeld:</u> Die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld wird grundsätzlich auf maximal zwölf Monate begrenzt. Ausnahmen gelten für Arbeitslose ab 55 Jahren (mit einer Vorbeschäftigungszeit von 30 Monaten) und für Arbeitslose nach einer Vorbeschäftigungszeit von 36 Monaten. Insgesamt gibt es nur noch sechs statt bislang 16 verschiedene Bezugsdauern.</p>	<p>Die Regelung ist grundsätzlich zu begrüßen, auch wenn es noch Klärungsbedarf gibt.</p>

3. Bereits erfolgte bzw. derzeit diskutierte Änderungen im Arbeitsrecht

- Durch das Erste und Zweite Gesetz zur Modernisierung der Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde u.a. der Niedriglohn-Sektor neu geregelt. Der BDS/DGV begrüßt die Änderungen im wesentlichen vor dem Hintergrund flexiblerer Beschäftigungsmöglichkeiten
- Aufgrund der Änderung des Paragraphen 22 im Vierten Sozialgesetzbuch und der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist die Sozialversicherungspflicht für nicht ausgezahlte Arbeitsentgelte (Stichwort Phantomlohn) entschärft worden. Zwar wendet der Sozialgesetzgeber nun bei Einmalzahlungen wie dem Urlaubs- oder Weihnachtsgeld das Lohnzuflußprinzip an, doch bestehen nach wie vor Beitragsansprüche der Versicherungsträger bei laufenden Arbeitsentgelten, sofern diese in einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag geregelt sind. Daher fordert der BDS/DGV eine vollständige Anwendung des Lohnzuflußprinzips.
- Derzeit wird diskutiert, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gänzlich über die Arbeitnehmer zu finanzieren. Der BDS/DGV begrüßt diese Entwicklung.

4. Weitere Forderungen des BDS/DGV

4.1 Weitere Vereinfachung des Kündigungsschutzes

- Wegfall des Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz, für Arbeitnehmer die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 50. Lebensjahr nicht vollendet haben.

- Wegfall der durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte geschaffenen, kaum erfüllbaren Anforderungen, bei der Anhörung des Betriebsrates (§ 102 BetrVG), bei Kündigung eines Mitarbeiters. Beispielsweise Einführung der Möglichkeit der Nachholung / Ergänzung der Anhörung bis zum Ende der mündlichen Verhandlung.

4.2 Schwerbehindertengesetz

- Abschaffung des Sonderkündigungsrechtes für Schwerbehinderte.
- Wegfall des Zustimmungserfordernisses des Integrationsamtes.
- Eingliederung der Schwerbehinderten in das "normale" Kündigungsschutzrecht.
- Abschaffung des Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte.

4.3 Teilzeit- und Befristungsgesetz

- Abschaffung des Anspruches auf Teilzeitarbeitsplatz oder Reduzierung der Arbeitszeit. Rückkehr zur einvernehmlichen Lösung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

4.4 Betriebsverfassungsgesetz

- Anhebung des Stellenwertes, ab welcher Mitarbeiterzahl ein Betriebsrat gewählt werden kann, auf 20 Mitarbeiter, ohne Berücksichtigung der Auszubildenden.
- Anhebung der Stellenwerte für die Freistellung sowie der Anzahl der Betriebsratsmitglieder.
- Einführung einer Vorab- Abstimmungsmöglichkeit für die Arbeitnehmer, sich gegen die Einrichtung eines Betriebsrates zu entscheiden, da Betriebsrat im Unternehmen eine Interessenvertretung aller Arbeitnehmer darstellen soll.

4.5 Sonstiges

- Abschaffung der Weitergeltung des Tarifvertrages nach Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband.
- Erweiterung der Möglichkeit Überstunden anzuordnen. Bisher gilt eine Einschränkung auf Not- und Eilfälle. Beispielsweise Festlegung eines bestimmten Stundenrahmens pro Monat, die Arbeitnehmer leisten müssen. Für darüber hinausgehende Überstunden müssen die Arbeitnehmer zustimmen.

München, den 27. Juni 2003



Prof. Dr. Fritz Wickenhäuser
Präsident



Markus Droth
Hauptgeschäftsführer



Thomas Schörg
Stellv. Hauptgeschäftsführer

Weitere Stellungnahmen des Bundes der Selbständigen / DGV sind auf der Homepage www.bds-bayern.de abrufbar.