

Bund der Selbständigen / Deutscher Gewerbeverband Hauptgeschäftsstelle

BDS / DGV · Postfach 20 06 15 · 80006 München

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>

30.03.07, dr

Stellungnahme zum Grünbuch Arbeitsrecht der EU-Kommission

Vorstellung des Bundes der Selbständigen / Deutscher Gewerbeverband, Landesverband Bayern e.V.

Seit 1874 vertritt der Bund der Selbständigen / Deutscher Gewerbeverband (BDS/DGV), Landesverband Bayern e.V. die Interessen des selbständigen Mittelstandes in Bayern. Er hat seinen Sitz in München. Parteineutral, branchenübergreifend und unabhängig erhält und fördert er die Kultur der Selbständigkeit im Freistaat. Neben der politischen Interessenvertretung bietet der BDS/DGV seinen Mitgliedern ein aktives Netzwerk sowie verschiedene Dienstleistungen an.

Die Organisation

Die Leitung des BDS/DGV obliegt dem ehrenamtlich gewählten Präsidium, dem seit 1998 der Münchner Hotelier Prof. Dr. Fritz Wickenhäuser vorsteht. Aufsichtsgremium ist der Landesausschuß, in dem die Bezirksverbände des BDS/DGV vertreten sind. Höchstes Organ ist die Generalversammlung, die jährlich zusammentritt. Diese setzt sich zusammen aus den Delegierten der Ortsverbände bzw. angeschlossenen Gewerbevereinen.

Hauptgeschäftsführer ist Diplom-Geograph Markus Droth (Fürstenfeldbruck). Der Landesverband beschäftigt 21 hauptamtliche Mitarbeiter (darunter zwei Auszubildende) und unterhält drei Geschäftsstellen in München, Nürnberg und Regensburg.

Die Mitgliederstruktur

Derzeit haben sich im Landesverband rund 22.000 Selbständige und Unternehmen zusammengeschlossen, bei steigenden Mitgliederzahlen. Rund 2.800 Mitglieder sind ehrenamtlich in den neun Bezirksverbänden (in Anlehnung an die Regierungsbezirke, bei Dreiteilung Oberbayerns) und in den 540 Ortsverbänden und angeschlossenen Gewerbevereinen tätig.

Die überwiegend inhabergeführten Mitgliedsbetriebe beschäftigen zu 35,9 Prozent weniger als fünf Mitarbeiter, zu 24,9 Prozent zwischen fünf und neun Mitarbeiter, zu 19,9 Prozent

Präsident: Prof. Dr. Fritz Wickenhäuser · Hauptgeschäftsführer: Markus Droth

zwischen zehn und 19 Mitarbeiter, zu 12,8 Prozent 20 bis 49 Mitarbeiter und zu 6,5 Prozent mehr als 50 Mitarbeiter. Die durchschnittliche Mitarbeiterzahl liegt demnach bei 17.

Rund 80 Prozent der Mitgliedsunternehmen firmieren als Personen- oder Einzelunternehmen, die übrigen 20 Prozent als Kapitalgesellschaften.

Die Branchenverteilung der Mitgliedsunternehmen stellt sich wie folgt dar: 24,7 Prozent Handel, 23,7 Prozent Handwerk, 17,6 Prozent Industrie bzw. Bau und 34,0 Prozent sonstige Dienstleistungen.

8,6 Prozent der Mitgliedsbetriebe sind jünger als fünf Jahre, 14,4 Prozent zwischen fünf und neun Jahre alt, 23,9 Prozent zwischen zehn und 19 Jahre alt, 30,8 Prozent zwischen 20 und 49 Jahre alt und 22,2 Prozent älter als 50 Jahre. Das Durchschnittsalter beträgt 44 Jahre.

Die Unternehmer bzw. Selbständigen sind zu 84,3 Prozent männlich und zu 15,7 Prozent weiblich. Deren Alter verteilt sich wie folgt: sechs Prozent unter 35 Jahre alt, 29,6 Prozent zwischen 35 und 44 Jahre alt, 29,8 Prozent zwischen 45 und 54 Jahre alt, 26,2 Prozent zwischen 55 und 64 Jahre alt sowie 8,5 Prozent älter als 65 Jahre. Die Mitglieder sind durchschnittlich 49 Jahre alt.

Zu Frage 1:

Wichtigster Punkt ist der Bürokratieabbau.

Gerade kleine und mittelständische Unternehmen müssen, um am Markt bestehen zu können, auf Veränderungen am Markt schnell reagieren können. Ein flexibles Reagieren ist jedoch nur dann möglich, wenn auch im Rahmen der Personalplanung eine schnelle Entscheidung über Aus- und Abbau des Personals möglich ist. Dies ist jedoch nur möglich, wenn der Arbeitgeber in folgenden Bereichen möglichst frei in seinen Entscheidungen ist:

- Einfaches Kündigungsrecht
- Flexible Arbeitszeitregelungen
- Wenige Regelungen bei An- und Abmeldung von Mitarbeitern
- Vereinfachung der Teilzeitarbeit
- Jederzeitige Möglichkeit der befristeten Beschäftigung
- usw.

Zu Frage 2:

Durch Vereinfachung des gesamten Arbeitsrechts und Auflösung der starren Tarifverträge können Arbeitgeber flexibel reagieren. Gerade bei schwankenden Auftragszahlen, insbesondere auch bei steigender Auftragslage, verhindern die unflexiblen arbeitsrechtlichen Regelungen in Deutschland die Einstellung von Arbeitnehmern, da unter dem Eindruck der Kündigungsregelungen auf Neueinstellungen verzichtet wird. Hat der Unternehmer die Möglichkeit sein Personal flexibel zu gestalten, so ist er eher bereit Arbeitsverhältnisse einzugehen.

Hinzu kommt, dass die Reglementierungen im Bereich Teilzeit und Befristung, sowie im Bereich der Arbeitszeit, vereinfacht werden müssen, um den Anforderungen gerecht zu werden.

Zu Frage 3:

Unternehmen, insbesondere KMU, sollten von bürokratischen Regelungen entlastet werden, da gerade diese Betriebe, um im Wettbewerb bestehen zu können, dynamisch und flexibel sein müssen. Gerade die Regelung im Bereich des Kündigungsschutzrechtes, der Teilzeit und der Befristung, sowie im Bereich des Schwerbehindertengesetzes und des Mutterschutzes belasten die klein- und mittelständischen Betriebe übermäßig. Eine Entlastung von diesen Regelungen würde gerade bei den KMU zu Neueinstellungen führen, da diese Unternehmer nicht fürchten müssen, aufgrund hoher Personalkosten und unflexiblen Möglichkeiten zur Reduzierung derselben, in die Insolvenz zu gehen. So sollten beispielsweise die Schwerbehinderten leichter zu kündigen sein als andere Arbeitnehmer, was sicherlich dazu führen würde, dass hier, entgegen der jetzigen Lage, mehr Personen aus dieser Arbeitnehmergruppe eingestellt würden. Das jetzige System der gesetzlich notwendigen Zustimmung zu einer Kündigung durch die Hauptfürsorgestelle, führt dazu, dass von Anfang an auf eine Einstellung verzichtet wird. Wir sehen, zusammengefasst bewertet, die bestehenden gesetzlichen Regelungen als Hindernis für die Einstellung von Schwerbehinderten.

Zu Frage 4:

Die Vereinfachung des Befristungsrechts wäre sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer ein großer Vorteil. Gerade bei leicht anziehender Auftragslage ist eine befristete Einstellung eine Möglichkeit flexibel zu reagieren. In vielen Fällen würde ein befristetes Arbeitsverhältnis dann in ein unbefristetes übergehen. Das Befristungsrecht muß deshalb so gestaltet werden, dass für den Arbeitgeber keine unnötigen Risiken entstehen. Hierfür sollte insbesondere in Deutschland das Vorbeschäftigungsverbot fallen und Befristungen möglich sein, wenn zwischen Beendigung des vorgehenden Arbeitsverhältnisses beim gleichen Arbeitgeber, egal ob dieses unbefristet oder befristet war, vier Monate vergangen sind.

Zu Frage 5:

Diese Frage ist mit „ja“ zu beantworten, das Auf und Ab im Bereich der Auftragslagen führt dazu, dass ein Unternehmer eine flexible Arbeitsorganisation benötigt. Die starren Regelungen des Arbeitsrechts führen dazu, dass bei guter Auftragslage keine Vollzeitstellen geschaffen werden, sondern Überstunden angeordnet werden.

Eine Kombination von Lohnersatzleistungen und einfacheren Kündigungsregelungen können im Ergebnis zu mehr Beschäftigung führen. Notwendig sind dazu allerdings nachhaltige Anreize für Arbeitslose, aus der Arbeitslosigkeit in ein Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Auch in diesem Bereich müssen starre Regeln und bürokratische Belastungen abgebaut werden.

Zu Frage 6:

Den Unternehmen müssen Anreize geboten werden, Ausbildungsmaßnahmen zu fördern. Dies kann insbesondere durch die Entlastung bei Steuern und im Rahmen der Sozialversicherung geschehen. Ein einfacherer Übergang zwischen den einzelnen Vertragsformen muß gegeben sein.

Schulabgänger müssen jedoch auch in der Lage sein, eine Ausbildung aufnehmen zu können, d.h. schon im Rahmen der Schulausbildung müssen die Schüler auf das Berufsleben vorbereitet werden.

Zu Frage 7:

In Deutschland sind die Regeln soweit möglich klar definiert. Insbesondere kann der Status des einzelnen verbindlich festgestellt werden.

Eine Festlegung auf europäischer Ebene wäre der falsche Weg, da unbestimmte Rechtsbegriffe eher zur Rechtsunsicherheit auf nationaler Ebene beitragen würden.

Eine Ausweitung des Begriffs des Arbeitnehmers zu Lasten des Begriffs der Selbständigkeit darf nicht erfolgen. Selbständigkeit darf nicht behindert werden, sondern im Gegenteil Förderung ist hier notwendig. Die Förderung der Selbständigkeit führt im Nachgang zu Gründung von Unternehmen, die wiederum Arbeitnehmer benötigen und so die Beschäftigung ankurbeln.

Zu Frage 8:

Die Festsetzung von Arbeitsbedingungen, die für alle Beschäftigten gelten, wären fatal. Nur die Möglichkeit der flexiblen Vertragsgestaltung ermöglicht es dem Unternehmer zu reagieren. Zusätzliche Regelungen würden Wettbewerbsnachteile für die europäischen Unternehmen bedeuten und wiederum zu Beschäftigungsabbau führen.

Es muß dabei bleiben, dass Unternehmen Selbständige beauftragen können, die den starren Regelungen des Arbeitsrechtes nicht unterliegen. Würden auch solche Dienstnehmer einem Grundstock an Vorschriften unterfallen, wäre das Sterben von vielen Kleinbetrieben bzw. Kleinunternehmen die Folge, was sich in Deutschland in den 90er Jahren bestätigt hat. Damals musste eine Vielzahl von kleineren Unternehmen aufgeben, da sie einfach keine Aufträge mehr erhalten haben, da die Gefahr bestand, dass die Auftraggeber als Arbeitgeber angesehen werden, mit allen sozialrechtlichen Folgen. Um diesem Risiko aus dem Weg zu gehen, hat man von Aufträgen an Kleinunternehmen abgesehen, was dazu geführt hat, dass diese Kleinunternehmen sich nicht entwickeln konnten und damit auch keine weiteren Beschäftigten anstellen konnten.

Zu Frage 9:

Leiharbeit ist als flexibles Instrument als erwünscht anzusehen. Auf nationaler Ebene in Deutschland sind die Regelungen zwischen Verleiher und Entleiher klar definiert. Änderungen würden hier nur zu weiterer Bürokratie und Rechtsunsicherheit führen.

Im Rahmen der Beauftragung von Subunternehmen ist eine nachrangige Haftung des Bestellers abzulehnen, da der Besteller gar keinen Einfluß auf die Fremdfirmen hat. Folge davon wäre wiederum nur eine Nichtbeauftragung von klein- und mittelständischen Betrieben.

Zu Frage 10:

Nein, für eine EU-Regelung bestehen weder Notwendigkeit noch Zuständigkeit, der Status von Leiharbeitnehmern ist in Deutschland durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ausreichend geregelt.

Zu Frage 11:

Flexibilität ist die Grundlage für den Erfolg eines Unternehmens und damit auch für die Erhaltung der Arbeitsplätze. Schwankungen in der Auftragslage müssen flexibel gehandhabt werden. Hierzu gehört insbesondere auch die Arbeitszeit der Mitarbeiter. Die derzeit bestehende Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit in Deutschland auf 10 Stunden ist kontraproduktiv. Die Abschaffung dieser Regelung, zusammen mit der Vereinfachung der Teilzeitregelungen, würde zu mehr Beschäftigung führen.

Zu Frage 12:

Nein, es besteht kein Bedarf, dass auf europäischer Ebene der Arbeitnehmerbegriff vereinheitlicht wird, dies würde auf nationaler Ebene wiederum eher zur Rechtsunsicherheit führen. Eine Erleichterung der grenzüberschreitenden Beschäftigung würde sich eher durch die Vereinfachung des Sozialversicherungsrechts ergeben.

Zu Frage 13:

Wichtiger ist, die Ursachen für die illegale Beschäftigung zu beseitigen.

Besteht kein Anreiz für Schwarzarbeit für die Beteiligten, so wird diese sich von selbst reduzieren, so dass grenzüberschreitende Zusammenarbeit an sich nicht mehr notwendig sein wird.

Zu Frage 14:

Siehe Beantwortung Frage 13.

Mit dem Anliegen um Berücksichtigung unserer Stellungnahme



Markus Droth
Hauptgeschäftsführer

gez.
Rainer Colberg
Rechtsanwalt