

31.10.02

AS - FJ - Fz - In - Wi

Antrag

des Landes Baden-Württemberg

Entschlieung des Bundesrates zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch Abbau von wirtschaftsbelastenden Regelungen

Staatsministerium Baden-Württemberg
Der Staatssekretär

Stuttgart, den 31. Oktober 2002

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Regierenden Bürgermeister
Klaus Wowerit

Sehr geehrter Herr Prsident,

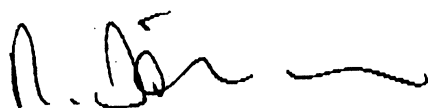
die Regierung des Landes Baden-Württemberg hat beschlossen, dem Bundesrat
die als Anlage beigefügte

**Entschlieung des Bundesrates zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch
Abbau von wirtschaftsbelastenden Regelungen**

zuzuleiten.

Ich bitte, gemäß § 36 Abs. 1 der Geschäftsordnung des Bundesrates die Beratung
der Entschlieung in den Ausschüssen zu veranlassen, mit dem Ziel, die
Plenarsitzung des Bundesrates am 29. November 2002 zu erreichen.

Mit freundlichen Gren



Rudolf Bhmmler

EntschlieÙung des Bundesrates zur

Schaffung von Arbeitsplätzen durch Abbau von wirtschaftsbelastenden Regelungen

Der Bundesrat möge beschließen:

Angesichts von annähernd vier Millionen Arbeitslosen in Deutschland sind sich alle gesellschaftlichen und politischen Kräfte einig, dass dem Erhalt und der Schaffung von Arbeitsplätzen höchste Priorität einzuräumen ist. Um eine Wachstums- und Beschäftigungsdynamik in Gang zu setzen, ist der Abbau von Überreglementierungen und bürokratischen Belastungen dringend erforderlich.

Der Bundesrat fordert die Bundesregierung auf, die besonders in der Arbeitsgesetzgebung bestehenden Verkrustungen aufzubrechen und die schon längst notwendigen Reformen für mehr Wachstum und Beschäftigung zu ergreifen.

Wirtschaftssachverständige, Institute und internationale Organisationen sehen in den verkrusteten Arbeitsmarktstrukturen eine wesentliche Ursache für die Wachstumsschwäche in Deutschland. Die Arbeitswelt ist von einem viel zu dichten Netz starrer Regelungen überzogen.

Nach einer Untersuchung des Ifo-Instituts für Wirtschaftsforschung beklagen die Unternehmen, dass die bürokratischen Lasten in den vergangenen Jahren nicht abgenommen haben, sondern sogar weiter gestiegen sind. Bei einer durchgreifenden staatlichen Entbürokratisierung würden angabegemäß 45% der Unternehmen mehr investieren und 30% mehr Personal einstellen.

Die Zahl der Gewerbeanmeldungen ist seit 1998 um gut 80.000 auf 729.000 im vergangenen Jahr gesunken; für 2002 zeichnet sich ein weiterer Rückgang ab. Wichtigstes Ziel der Politik muss es daher sein, das Gründerklima neu zu beleben und positive Wachstumsimpulse zu setzen. In Anbetracht der positiven Arbeitmarkteffekte von Existenzgründungen muss deshalb das vorhandene Potential an Existenzgründungswilligen mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln gestärkt und zum Tragen gebracht werden.

Überreglementierungen und bürokratische Belastungen gehören heute zu den größten Standortdefiziten Deutschlands und sind ein gewaltiger Hemmschuh für die Schaffung von Arbeitsplätzen und damit in besonderem Maße für die hohe Arbeitslosigkeit mit verantwortlich.

Der Bundesrat sieht Handlungsbedarf vor allem in folgenden Bereichen:

1. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Die Kritik der Wirtschaft richtet sich nach wie vor gegen die Neuregelung an sich und vor allem gegen den bürokratischen Aufwand. Mit der Neuregelung zum 01.04.1999 sind die Verwaltungskosten der Unternehmen erheblich gestiegen. Die geltenden Regelungen sind bei 18 zu unterscheidenden Fallvarianten für die Arbeitgeber nicht mehr überschaubar. Es ist daher notwendig, dass die am 01.04.1999 in Kraft getretenen bürokratischen Neuregelungen der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse wieder zurückgenommen werden. Gleichzeitig ist eine Anhebung der Einkommensgrenze der geringfügigen Beschäftigung von derzeit 325 Euro notwendig.

2. Zeitlich befristete Nichtanwendung des Kündigungsschutzgesetzes bei Existenzgründungen

Durch die Änderung des Kündigungsschutzgesetzes zum 1.1.1999, mit der der Schwellenwert für die Anwendung des Gesetzes halbiert wurde, werden gerade Existenzgründer besonders belastet. Die uneingeschränkte Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes auf sämtliche Betriebe mit mehr als 5 Arbeitnehmern führt dazu, dass gerade in der Aufbauphase einer Unternehmung, in der eine rasche Anpassung auch der personellen Kapazitäten an sich wandelnde betriebliche Erfordernisse möglich sein muss, die notwendige Flexibilität im personellen Bereich verloren geht. Bei Abwägung des Schutzzweckes des Kündigungsschutzgesetzes mit den bürokratischen und finanziellen Belastungen von Existenzgründern durch Kündigungsschutzprozesse sollte es diesen ermöglicht werden, sich unter erleichterten Bedingungen von einem Arbeitnehmer zu trennen. Existenzgründer sollten deshalb auf die Dauer von 5 Jahren von der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes ausgenommen werden.

3. Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Der bestehende überregulierte Kündigungsschutz verhindert Einstellungen und den Aufbau von Arbeitsplätzen. Besonders Kleinunternehmen werden durch das komplizierte Kündigungsschutzrecht von Neueinstellungen abgeschreckt.

Älteren Erwerbspersonen über 55 Jahre werden selbst bei ausgeprägtem Interesse an einem Job kaum Arbeitsplätze angeboten. Ältere Arbeitslose stellen daher die größte Gruppe unter den Langzeitarbeitslosen dar. Eine maßgebliche Ursache ist die Befürchtung der Arbeitgeber, dass sie sich bei nachlassender Auftragslage von den betreffenden Arbeitnehmern faktisch kaum mehr trennen können. Das Kündigungsschutzgesetz und die Rechtsprechung hierzu wirken insofern als Einstellungsbremse.

Älteren Arbeitslosen ab 55 Jahren soll deshalb die Möglichkeit eröffnet werden, sich bei Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages eine Abfindung zusichern zu lassen, wenn sie für den Fall einer Kündigung auf eine Kündigungsschutzklage verzichten (sog. Optionsmodell). Eine Übertragung dieses Optionsmodells auf Langzeitarbeitslose sollte einer Überprüfung unterzogen werden.

4. Rechtsanspruch auf Teilzeit wieder aufheben

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge zum 01.01.2001 wurde Arbeitnehmern ein nahezu voraussetzungsloser Rechtsanspruch auf Teilzeit eingeräumt. Im Ergebnis führt dies dazu, dass Unternehmen sich mit Neueinstellungen zurückhalten. Davon betroffen sind vor allem diejenigen Arbeitssuchenden, bei denen ein Teilzeitwunsch für wahrscheinlich gehalten wird, insbesondere Frauen.

Die Ausweitung der Teilzeitarbeit ist notwendig. Dieser generelle Teilzeitananspruch ist jedoch abzulehnen, da er keinen ausgewogenen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern enthält. Weiter ist auf Arbeitgeberseite ein erheblicher Verwaltungsaufwand im Personalbereich die Folge. Die Regelung sollte auf einen Teilzeitananspruch für bestimmte Personengruppen zurückgeführt werden, beispielsweise für Beschäftigte mit Kindern und Beschäftigte, die schwer pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben.

Auch die Wirtschaftsministerkonferenz hat auf ihrer Sitzung am 02./03.05.2002 die Bundesregierung aufgefordert, den Rechtsanspruch auf Teilzeit wieder aufzuheben und an dessen Stelle eine Regelung zu setzen, die soweit wie möglich Anträge von Beschäftigten auf Veränderung der Arbeitszeit berücksichtigt.

5. Befristete Arbeitsverhältnisse

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge sieht grundsätzlich die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen vor. Danach ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zum einen dann zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ohne sachlichen Grund ist die Befristung bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig, wobei diese Befristung auf Neuabschlüsse begrenzt ist.

Diese Beschränkung auf Neuabschlüsse ist sachlich nicht geboten und als Verschlechterung der Beschäftigungschancen abzulehnen. Die vor 2001 geltenden Regelungen hatten sich bewährt. Auch die Wirtschaftsministerkonferenz hat deshalb gefordert, den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse im bisherigen Umfang wieder zuzulassen.

6. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Zeitarbeit erfüllt eine wichtige Brückenfunktion zwischen Arbeitslosigkeit und dauerhafter Beschäftigung. Mit dem zum 01.01.2001 in Kraft getretenen Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurden weitere gesetzliche Verbesserungen geschaffen, welche den Firmen und den dort beschäftigten Arbeitnehmern eine noch größere Flexibilität bei ihrem Einsatz ermöglichen. Die Lockerungen erweisen sich aber in der betrieblichen Praxis als unzureichend.

Bei weiteren Erleichterungen muss aber insbesondere darauf geachtet werden, dass sich hierdurch keine Möglichkeiten für die Unternehmen ergeben, das Kostenrisiko für entleihfreie Zeiten auf die Arbeitslosenversicherung abzuwälzen. Ansonsten kämen die positiven Effekte der Arbeitnehmerüberlassung den

jeweiligen Unternehmen zugute, die Kosten der beschäftigungsfreien Zeiten verblieben jedoch bei den Sozialkassen.

Auf diesem, aber auch auf dem Hintergrund eines Vorschlages der Europäischen Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern sollten gesetzgeberische Initiativen zu einer weiteren Ausdehnung der Flexibilisierung bzw. von Ausnahmeregelungen intensiv daraufhin geprüft werden, inwieweit die Regelungen sowohl den Interessen der Firmen als auch der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerecht werden.

7. Betriebsverfassungsgesetz

Mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001, die eine Ausweitung der bisher geltenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sowie die Absenkung der Schwellenwerte für die Größe des Betriebsrates und für Freistellungen der Betriebsratsmitglieder mit sich gebracht hat, sind erhebliche zusätzliche Belastungen auf die Unternehmen zugekommen. Statt der gebotenen Flexibilisierung, Vereinfachung, Verfahrensbeschleunigung, erhöhten Rechtssicherheit, Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Erleichterung von Existenzgründungen hat dies zu neuen Kosten- und Bürokratielasten geführt.

Das Betriebsverfassungsgesetz ist daher so zu novellieren, dass es die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärkt und den Erhalt von Arbeitsplätzen sichert. Dazu ist eine Orientierung an den Kriterien der Flexibilisierung, der Vereinfachung, der Verfahrensbeschleunigung und der größeren Rechtssicherheit sowie der Wettbewerbsfähigkeit notwendig.

Insbesondere sollte die bisherige Grenze für die Freistellung von Betriebsräten von 300 Arbeitnehmern wieder eingeführt werden.

Betriebliche Bündnisse für Arbeit sind durch Einfügung von gesetzlichen Öffnungsklauseln sowie durch eine Neuinterpretation des Günstigkeitsprinzips im Sinne von § 4 Abs. 3 TarifVertragsG zu erleichtern.

8. Überprüfung der Schwellenwerte in der Arbeitsgesetzgebung

Eine Reihe von Arbeitsgesetzen benennt Schwellenwerte und knüpft an diese bestimmte Rechtsfolgen. In den jeweiligen Gesetzen werden unterschiedliche Sachverhalte mit ausdifferenzierten Schwellenwerten geregelt. Die Wirtschaft begrüßt grundsätzlich diese sachliche Differenzierung.

Die Unternehmen beklagen aber auch zunehmend die Vielzahl der sehr unterschiedlich ausgeprägten Regelungen, die nur mit einem hohen Personalaufwand korrekt angewandt werden können. So wird beispielsweise mal auf die Arbeitnehmer im Betrieb, mal auf die Arbeitnehmer im Unternehmen abgestellt; gegebenenfalls sind Leiharbeiter bei den Berechnungen ebenfalls zu berücksichtigen. Ferner wird bei einzelnen Regelungen nach Vollzeit- und Teilzeitarbeitkräften mit unterschiedlichen Anrechnungsfaktoren unterschieden.

Im Interesse einer Deregulierung und Entlastung der Unternehmen von Bürokratieaufwand sollen die Schwellenwerte in den Arbeitsgesetzen mit dem Ziel der Harmonisierung und Reduzierung überprüft werden.

9. Zusammenführung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe: Verwirklichung des Grundsatzes „Fördern und Fordern“

Die staatlichen Fürsorgesysteme bei Arbeitslosigkeit müssen wesentlich stärker nach dem Grundsatz „Fördern und Fordern“ ausgerichtet werden. Das gilt vor allem in Bezug auf die steuerfinanzierten Leistungen der Sozialhilfe, aber auch in der gleichfalls aus dem Steueraufkommen finanzierten Arbeitslosenhilfe.

Es müssen Anreize zur Aufnahme einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt gesetzt werden. Gleichzeitig müssen Fehlanreize, die zum Verbleiben in der Arbeitslosigkeit verleiten, beseitigt werden und die Eigenbemühungen der Betroffenen zur Überwindung der Hilfeleistung verstärkt werden.

Einschlägige Untersuchungen gehen davon aus, dass im Jahr 2000 bei den 18- bis 59-jährigen Hilfeempfängern von einem Arbeitskräftepotenzial von bundesweit etwa 30% auszugehen ist. Das sind bei insgesamt rund 2,7 Millionen Sozialhilfeempfängern etwa 800.000 Personen in Deutschland, die im

Grundsatz arbeitsfähig sind, aus den unterschiedlichsten Gründen aber nicht in Arbeit kommen, zum Teil auch, weil sie nicht arbeitswillig sind.

Zur Schaffung eines einheitlichen aktivierenden Hilfesystems sind Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe nach Klärung der verfassungsrechtlichen Fragen zusammenzuführen. Beide Leistungen sind steuerfinanzierte und bedarfsabhängige staatliche Fürsorgeleistungen bei Arbeitslosigkeit. Die unterschiedlichen Leistungen und Voraussetzungen sollen zu einer Leistung zusammengefasst und auf einer Ebene konzentriert werden. Im Interesse der Hilfeempfänger ist ein einfaches und überschaubares Hilfesystem anzustreben. Die Chance, die sich aus einem Zusammenführen der Hilfesysteme zu strukturellen Änderungen ergibt, muss genutzt werden, um eine ausgewogene Balance zwischen Hilfe und Stärkung der Eigenverantwortung, zwischen Fördern und Fordern des Einzelnen zu erreichen.