

Gesetzentwurf

des Bundesrates

Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Arbeitsrechts (Flexibilisierungsgesetz – FlexG)

A. Problem und Ziel

Die wirtschaftliche Situation in Deutschland verschlechtert sich zusehends. Dabei hat nicht nur die sich abzeichnende Rezession gravierende Auswirkungen auf die Situation am Arbeitsmarkt. Auch umgekehrt führt die zunehmende Regulierung des Arbeitsmarktes zur Erlahmung der wirtschaftlichen Kräfte und des unternehmerischen Engagements. Überreglementierungen erweisen sich zunehmend als Hindernis für Einstellungen und Existenzgründungen.

In Anbetracht dieser Situation müssen alle Maßnahmen ausgeschöpft werden, welche die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen verbessern. Ziel muss es sein, die wirtschafts-, finanz-, sozial- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen auf die Förderung von Beschäftigung auszurichten. Nur wenn Beschäftigungshürden abgebaut und Unternehmergeist gefördert wird, kann es gelingen, den Arbeitsmarkt zu beleben. Bestandteil einer solchen Politik ist die Flexibilisierung des Arbeitsrechts. Gerade im Arbeitsrecht besteht dringender Handlungsbedarf, die durch falsche Anreize und beschäftigungshemmende Vorschriften verursachte Blockade des Arbeitsmarktes aufzuheben. Hemmnisse für Existenzgründungen müssen beseitigt werden.

B. Lösung

Mit dem Gesetzentwurf werden Überreglementierungen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsrechts beseitigt:

- Die gerade für mittelständische Betriebe kostentreibenden Teile des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 (BetrVerf-Reformgesetz) werden zurückgenommen.
- Beschäftigungsorientierte Abweichungen von Tarifverträgen werden unter Beachtung der Tarifautonomie zugelassen. Betriebliche Bündnisse für Arbeit und beschäftigungssichernde Betriebsvereinbarungen werden gesetzlich abgesichert.
- Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird liberalisiert und dereguliert. Dazu werden Befristungsregelungen an die für normale Arbeitsverhältnisse geltenden Regelungen angepasst, die Höchstverleihdauer von 24 Monaten auf 36 Monate ausgedehnt, und das Verbot der Synchronisation von Leihvertrag und Arbeitsvertrag aufgehoben.

- Zu weit gehende Regelungen im Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000 werden auf das notwendige und sinnvolle Maß beschränkt. Dazu wird insbesondere der generelle Teilzeitanspruch auf einen Teilzeitanspruch bei notwendiger Betreuung von Familienangehörigen (Kinder und Pflegebedürftige) reduziert.
- § 1 Abs. 3 bis 5 Kündigungsschutzgesetz in der Fassung des Arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung vom 25. September 1996 wird wieder eingeführt. Das Kündigungsschutzrecht wird dadurch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer transparenter. Außerdem wird älteren Arbeitnehmern durch eine Öffnungsklausel die Option eingeräumt, gegen die vorherige Vereinbarung einer Abfindung auf Kündigungsschutzgründe zu verzichten. Dadurch soll die Bereitschaft der Arbeitgeber gefördert werden, Arbeitnehmer, die das fünfzigste Lebensjahr vollendet haben, unbefristet einzustellen.
- Die Regelungen zur Scheinselbständigkeit werden aufgehoben.

C. Alternativen

Keine

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Durch den Abbau von Beschäftigungshemmnissen ist mit dem Abschluss neuer Arbeitsverhältnisse in nicht bezifferbarer Höhe zu rechnen. Dadurch wird der Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit entlastet. Weiterhin ist mit Steuermehreinnahmen sowie mit höheren Beitragseinnahmen für die Sozialversicherungsträger in ebenfalls nicht bezifferbarer Höhe zu rechnen.

E. Sonstige Kosten

Die effizientere Gestaltung arbeitsrechtlicher Regelungen wird zu einer Kostenentlastung der Wirtschaft in nicht bezifferbarer Höhe führen.

Berlin, den 5. Februar 2003

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DER BUNDESKANZLER

An den
Präsidenten des
Deutschen Bundestages
Herrn Wolfgang Thierse
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 3 des Grundgesetzes den vom Bundesrat in seiner 784. Sitzung am 20. Dezember 2002 beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Arbeitsrechts
(Flexibilisierungsgesetz – FlexG)

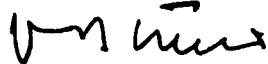
mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

Die Auffassung der Bundesregierung zu dem Gesetzentwurf ist in der als Anlage 2 beigefügten Stellungnahme dargelegt.

Mit freundlichen Grüßen



Anlage 1

Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Arbeitsrechts (Flexibilisierungsgesetz – FlexG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

1. § 9 wird wie folgt gefasst:

„§ 9 Zahl der Betriebsratsmitglieder	
Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel	
5 bis	20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,
21 bis	50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,
51 bis	150 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,
151 bis	300 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,
301 bis	600 Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,
601 bis	1 000 Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,
1 001 bis	2 000 Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern,
2 001 bis	3 000 Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern,
3 001 bis	4 000 Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern,
4 001 bis	5 000 Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern,
5 001 bis	7 000 Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern,
7 001 bis	9 000 Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern.

In Betrieben mit mehr als 9 000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3 000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.“

2. § 38 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel

300 bis	600 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,
601 bis	1 000 Arbeitnehmern 2 Betriebsratsmitglieder,
1 001 bis	2 000 Arbeitnehmern 3 Betriebsratsmitglieder,
2 001 bis	3 000 Arbeitnehmern 4 Betriebsratsmitglieder,
3 001 bis	4 000 Arbeitnehmern 5 Betriebsratsmitglieder,
4 001 bis	5 000 Arbeitnehmern 6 Betriebsratsmitglieder,
5 001 bis	6 000 Arbeitnehmern 7 Betriebsratsmitglieder,
6 001 bis	7 000 Arbeitnehmern 8 Betriebsratsmitglieder,
7 001 bis	8 000 Arbeitnehmern 9 Betriebsratsmitglieder,
8 001 bis	9 000 Arbeitnehmern 10 Betriebsratsmitglieder,
9 001 bis	10 000 Arbeitnehmern 11 Betriebsratsmitglieder.

In Betrieben mit über 10 000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 2 000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.“

3. Es wird ein neuer § 88a eingefügt:

„§ 88a

Betriebliches Bündnis für Arbeit

(1) Der Betriebsrat oder, falls kein Betriebsrat vorhanden ist, ein von den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern Beauftragter kann mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung treffen und dabei von einem für das Unternehmen geltenden Tarifvertrag abweichen.

Die Vereinbarung wird wirksam, wenn

- mindestens zwei Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zustimmen,
- die Vereinbarung jeder Tarifvertragspartei angezeigt wurde,
- keine Tarifvertragspartei der Vereinbarung innerhalb von vier Wochen, nachdem ihr die Mitteilung gemäß Spiegelstrich zwei zugegangen ist, unter Nennung der Gründe widerspricht.

(2) Wird eine Zustimmung vor Ablauf der vier Wochen von beiden Tarifvertragsparteien erteilt, wird die Vereinbarung sofort wirksam. Die Zustimmung bedarf der Schriftform.“

4. In § 99 Abs. 1 Satz 1 wird das Wort „zwanzig“ ersetzt durch das Wort „fünfzig“.

5. Dem § 113 Abs. 3 werden folgende Sätze 2 und 3 angefügt:

„Der Unternehmer hat den Interessenausgleich versucht, wenn er den Betriebsrat gemäß § 111 Satz 1 beteiligt hat und nicht innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Beratungen oder schriftlicher Aufforderung zu deren Aufnahme ein Interessenausgleich nach § 112 Abs. 2 und 3 zu Stande gekommen ist. Wird innerhalb der Frist nach Satz 2 die Einigungsstelle angerufen, endet die Frist einen Monat nach Anrufung der Einigungsstelle, wenn dadurch die Frist nach Satz 2 überschritten wird.“

Artikel 2

Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Das Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

§ 4 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Abweichende Abmachungen sind zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zu Gunsten des Arbeitnehmers enthalten. § 88a Betriebsverfassungsgesetz bleibt davon unberührt.“

Artikel 3

Änderungen des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung

Das Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

1. § 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 Nr. 3 wird aufgehoben.
 - b) Absatz 1 Nr. 4 wird aufgehoben.
 - c) Absatz 1 Nr. 5 wird aufgehoben.
 - d) In Absatz 1 Nr. 6 werden die Wörter „länger als 24 aufeinander folgende Monate“ durch die Wörter „länger als 36 aufeinander folgende Monate“ ersetzt.
 - e) Absatz 1 Nr. 6 wird zu Absatz 1 Nr. 3.
2. § 9 wird wie folgt geändert:
 - a) Nummer 2 wird aufgehoben.
 - b) Nummer 3 wird aufgehoben.
 - c) Die Nummern 4 und 5 werden zu den Nummern 2 und 3.
3. § 16 wird wie folgt geändert:

In Absatz 1 Nr. 9 werden die Wörter „länger als 24 aufeinander folgende Monate“ durch die Wörter „länger als 36 aufeinander folgende Monate“ ersetzt.

Artikel 4

Änderungen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

1. § 8 wird wie folgt gefasst:

„§ 8
Teilzeitbeschäftigung

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird, wenn er

 - a) mindestens ein Kind unter 12 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreut oder pflegt und betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Verlangen des Arbeitnehmers auf bis zu fünf Jahre zu befristen; eine Verlängerung ist unter den Voraussetzungen des Satzes 1 möglich, wenn es der Arbeitnehmer spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung verlangt.

(2) Arbeitnehmer, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit einem Arbeitnehmer eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 Satz 1 oder nach Absatz 2 vereinbart worden, soll der Arbeitnehmer bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat.

(4) Für den Anspruch auf Verringerung der Wochenarbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

2. § 9 wird gestrichen.
3. § 14 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 wird Satz 2 wie folgt neu gefasst sowie folgender Satz 3 eingefügt:

„Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt.“
 - b) In Absatz 3 Satz 1 wird die Zahl „58“ durch die Zahl „50“ ersetzt.

Artikel 5

Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „soziale Gesichtspunkte“ durch die Wörter „die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers“ ersetzt.
 - bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.“
 - b) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes

oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Das Gleiche gilt für eine Richtlinie mit Regelungen im Sinne des Satzes 1, die ein Arbeitgeber in Betrieben oder Verwaltungen ohne gewählte Arbeitnehmervertretung mit Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der Arbeitnehmer des Betriebes oder der Dienststelle schriftlich erlässt. Satz 2 ist auf Kündigungen anwendbar, die nach Ablauf von sechs Monaten nach Erlass der Richtlinie erklärt werden.“

- c) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 Satz 2.“

2. Nach § 1 wird folgender § 1a eingefügt:

„§ 1a
Verzicht älterer Arbeitnehmer
auf Kündigungsschutz gegen Abfindung

(1) Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 1, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auf die Geltendmachung von Kündigungs-schutzgründen nach § 1 wirksam verzichtet hat.

(2) Der Verzicht ist wirksam, wenn

1. der Arbeitnehmer bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das fünfzigste Lebensjahr vollendet hat,
2. Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich vereinbart haben, dass der Arbeitnehmer im Falle einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen nach § 1 gegen die Zahlung einer Abfindung verzichtet, und
3. die Abfindung in der Vereinbarung nach Nummer 2 auf mindestens einen Monatsverdienst festgesetzt ist und sich mit jedem vollendeten Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses um mindestens einen Monatsverdienst erhöht.

(3) Der Arbeitgeber kann die Auszahlung der Abfindung verweigern, wenn die Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 durch Gründe bedingt ist, die in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen.“

Artikel 6

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 1976, BGBl. I S. 3845), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. § 7 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird nach Satz 2 folgender Satz angefügt:

„Der Annahme einer selbständigen Tätigkeit steht es nicht entgegen, wenn von der erwerbsmäßig tätigen Person kein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer beschäftigt wird oder eine Tätigkeit im Wesentlichen und auf Dauer nur für einen Auftraggeber ausgeübt wird.“

- b) Absatz 4 wird aufgehoben.

2. § 7a wird aufgehoben.

3. In § 7b werden die Worte „außerhalb des Verfahrens nach § 7a“ gestrichen.

4. In § 7c Satz 1 wird nach dem Semikolon der zweite Halbsatz wie folgt gefasst:

„der Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird erst zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem die Entscheidung, dass eine Beschäftigung vorliegt, unanfechtbar geworden ist.“

5. In § 14 wird Absatz 4 aufgehoben.

Artikel 7

Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S. ...), wird geändert wie folgt:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

Nach der Angabe zu § 232 wird eingefügt:

„§ 232a
Versicherungspflicht auf Antrag
für arbeitnehmerähnliche Selbständige“

2. § 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 wird in Nummer 8 nach dem Wort „erfüllt“ das Komma durch einen Punkt ersetzt; Nummer 9 wird aufgehoben.

- b) In Satz 2 werden die Worte „des Satzes 1 Nr. 1, 2, 7 und 9“ durch die Worte „des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 7“ ersetzt.

3. In § 6 wird Absatz 1a aufgehoben.

4. § 134 wird geändert wie folgt:

- a) In Nummer 5 wird nach dem Wort „Publizisten“ das Komma gestrichen.

- b) Nummer 6 wird aufgehoben.

5. In § 231 wird Absatz 5 aufgehoben. Die Absätze 6 und 7 werden zu Absätzen 5 und 6.

6. Nach § 232 wird folgender § 232a eingefügt:

„§ 232a
Versicherungspflicht auf Antrag
für arbeitnehmerähnliche Selbständige

Personen, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Flexibilisierung des Arbeitsrechts

a) im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt haben, dessen Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig 325 Euro überstieg, und

b) auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig waren,

(arbeitnehmerähnliche Selbständige) sind auf Antrag versicherungspflichtig. Der Antrag kann bis zum 30. September 2003 gestellt werden und wirkt auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens zurück. Dies gilt auch für arbeitnehmerähnliche Selbständige, die für einen Zeitraum von 3 Jahren nach erstmaliger Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit von der Versicherungspflicht befreit worden sind. Als Arbeitnehmer im Sinne des Satzes 1 Buchstabe a gelten

a) auch Personen, die berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen beruflicher Bildung erwerben,

b) nicht Personen, die als geringfügig Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 Satz 2 auf die Versicherungsfreiheit verzichtet haben.“

Artikel 7a

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, ber. S. 2909) (BGBl. III 400-2), zuletzt geändert durch OLG-Vertretungsänderungsgesetz vom 23. Juli 2002 (BGBl. I S. 2850, 2856) wird wie folgt geändert:

§ 613a Abs. 6 wird wie folgt geändert:

Nach Satz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Das Widerspruchsrecht erlischt drei Monate nach Betriebsübergang.“

Artikel 8

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die wirtschaftliche Situation in Deutschland verschlechtert sich zusehends. Dabei hat nicht nur die sich abzeichnende Rezession gravierende Auswirkungen auf die Situation am Arbeitsmarkt. Auch umgekehrt führt die zunehmende Regulierung des Arbeitsmarktes zur Erlahmung der wirtschaftlichen Kräfte und des unternehmerischen Engagements. Überreglementierungen erweisen sich zunehmend als Einstellungshindernisse.

Deshalb mahnen Sachverständigenrat, Wirtschaftsinstitute, internationale Institutionen und nicht zuletzt der vom „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ unter Federführung der Bundesregierung initiierte Bericht „Benchmarking Deutschland“ seit geraumer Zeit strukturelle Reformen in Deutschland an. Insbesondere führt der Benchmarking-Bericht aus, dass Staaten mit höherer Regulierungsintensität tendenziell einen niedrigeren Beschäftigungsstand und ein geringeres Beschäftigungswachstum haben. Die wirtschafts-, finanz-, sozial- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen müssen daher so umgestaltet werden, dass vorhandene Arbeitsplätze gesichert und neue geschaffen werden können. Ein Bestandteil einer solchen Politik ist die Flexibilisierung des Arbeitsrechts.

Überregulierungen im Bereich des Arbeitsrechts haben maßgeblich zum Anstieg der Arbeitslosigkeit in Deutschland auf derzeit rd. 4 Mio. beigetragen und den angestrebten sozialen Schutzzweck in sein Gegenteil verkehrt. Verschiedene Schritte zur Flexibilisierung des Arbeitsrechts, wie z. B. das Arbeitsrechtliche Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung vom 25. September 1996, wurden wieder rückgängig gemacht. Durch eine Reihe weiterer Gesetze, wie z. B. durch das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, das Teilzeit- und Befristungsgesetz und das Scheinselbstständigengesetz, ist der deutsche Arbeitsmarkt weiter verriegelt worden. Arbeitskosten und bürokratische Belastungen für die Unternehmen und damit ihre Einstellungs- und Beschäftigungsrisiken haben sich dadurch gravierend erhöht. Hinzu kommt, dass eine Reihe von Vorschriften des Arbeitsrechts sich in der immer schwieriger werdenden Situation am Arbeitsmarkt als besonders einstellungshemmend erweisen oder die Rettung gefährdeter Arbeitsplätze erschweren.

Auf Grund der hohen Arbeitslosigkeit besteht dringender Handlungsbedarf, die durch beschäftigungshemmende und kostentreibende Vorschriften verursachte Blockade des Arbeitsmarktes aufzuheben. Die Reform der Bundesanstalt für Arbeit macht dabei die Flexibilisierung des Arbeitsrechts nicht überflüssig. Denn durch die BA-Reform werden keine zusätzlichen Arbeitsplätze geschaffen. Sie zielt im Wesentlichen nur auf beschleunigte Vermittlung vorhandener Arbeitsplätze. Erst die Flexibilisierung des Arbeitsrechts beseitigt Einstellungshemmnisse auf Seiten der Arbeitgeber und fördert somit die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze.

Der Gesetzentwurf sieht daher Flexibilisierungen und Entbürokratisierungen in folgenden Bereichen vor:

Die gerade für mittelständische Betriebe kostentreibenden Teile des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes werden zurückgenommen, insbesondere die Vorschriften zur erhöhten Anzahl der Betriebsratsmitglieder und die herabgesetzten Schwellenwerte für freigestellte Betriebsräte. Das Interessenausgleichsverfahren wird mit dem Ziel einer schnelleren Rechtssicherheit beschleunigt. Die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen setzt mittelstandsfreundlich erst bei Unternehmen mit in der Regel mehr als 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern ein.

Beschäftigungsorientierte Abweichungen von Tarifverträgen werden ermöglicht mit dem Ziel, betriebliche Bündnisse für Arbeit und beschäftigungssichernde Betriebsvereinbarungen gesetzlich abzusichern (§ 88a Betriebsverfassungsgesetz).

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird liberalisiert und dereguliert, damit Zeitarbeit als Beschäftigungsform besser genutzt werden kann. Zeitarbeit stellt ein wichtiges Instrument dar, damit saisonale und konjunkturelle Schwankungen der Auftragslage abgefedert und Arbeitsmarktengpässe überbrückt werden können. Zudem bietet die Zeitarbeit gerade Arbeitslosen und Berufsanfängern die Chance, im Berufsleben Fuß zu fassen. Mehr als 60 % aller neuen Zeitarbeiter waren zuvor entweder beschäftigungslos oder hatten überhaupt noch nie einen Arbeitsplatz. Zeitarbeit ist jedoch in Deutschland mit unter 1 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bei weitem nicht so verbreitet, wie in anderen Ländern, etwa in den Niederlanden mit 4,6 % und Großbritannien mit 3,7 %. Ursache sind u. a. die weitgehenden Vorschriften über die Regulierung des Arbeitnehmerüberlassungsverhältnisses zwischen Verleiher und Entleiher sowie des Leiharbeitsverhältnisses zwischen Verleiher und Leiharbeiter. Sie haben sich teilweise als entbehrlich erwiesen und sind im Interesse einer wirkungsvolleren Nutzung des Instruments der Arbeitnehmerüberlassung für einen flexibleren Arbeitskräfteeinsatz und zum Abbau der Arbeitslosigkeit zurückzunehmen.

Teilzeitarbeit und Befristung von Arbeitsverträgen werden neu geregelt u. a. durch die Begrenzung des „generellen“ Teilzeitanpruchs auf einen Teilzeitanpruch bei notwendiger Betreuung von Familienangehörigen (Kinder und Pflegebedürftige). Neuere und neueste Untersuchungen, z. B. des Instituts der Deutschen Wirtschaft, belegen nämlich, dass sich die Teilzeitregelung gerade für junge Frauen als Einstellungshemmnis erweist. Insbesondere von dieser Personengruppe nehmen die Arbeitgeber an, dass sie nach Ablauf der Probezeit Teilzeitwünsche äußern könnten. Durch den bisherigen generellen Teilzeitanpruch werden individuelle, familienfreundliche Regelungen in den Betrieben somit erschwert. Die Neufassung ändert dies.

§ 1 Abs. 3 bis 5 Kündigungsschutzgesetz in der Fassung des Arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung vom 25. September 1996 wird wieder eingeführt. Das Kündigungsschutzrecht, insbesondere eine mit dem Betriebsrat in einem Interessenausgleich vereinbarte Sozialauswahl, wird dadurch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer transparenter. Die Zulässigkeit einer Kündigung

wird sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer besser berechenbar, besser vorhersehbar und besser nachprüfbar. Die unbestreitbaren Forderungen nach einer stärkeren Flexibilisierung des Arbeitsmarktes sind damit in Einklang gebracht mit dem sozialen Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer und Arbeitslosen („Flexicurity“). Nur so kann die unverzichtbare Bereitschaft der Arbeitnehmer zu notwendigen Anpassungen erwartet und mit Erfolg eingefordert werden.

Älteren Arbeitslosen wird durch eine Öffnungsklausel im Kündigungsschutzgesetz die Option eingeräumt, sich bei Abschluss eines Arbeitsvertrages eine Abfindung zusichern zu lassen, wenn sie für den Fall einer künftigen Kündigung auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen i. S. d. § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz verzichten. Mit Blick auf die geringe Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmer, die zu erwartende demographische Entwicklung sowie die zunehmende Fachkräfteknappheit ist es notwendig, das Potenzial Älterer besser zu nutzen. Langfristig ist die vielfache Praxis des Herausdrängens älterer Erwerbstätiger aus dem Arbeitsmarkt weder unter sozialen noch wirtschaftlichen Aspekten vertretbar. Mit dem hier vorgesehenen Optionsmodell wird für den Arbeitgeber eine besondere Anreizwirkung geschaffen, gerade solche Arbeitslose einzustellen, die das fünfzigste Lebensjahr bereits vollendet haben.

Die Regelungen zur so genannten Scheinselbstständigkeit und den arbeitnehmerähnlichen Selbständigen wurden durch das Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte vom 19. Dezember 1998 eingeführt und durch das Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit vom 20. Dezember 1999 noch komplizierter ausgestaltet. Die neuen Vorschriften haben erhebliche Irritationen und Verunsicherung bei den Betroffenen ausgelöst und zudem einen bürokratischen Aufwand verursacht, der nicht länger hingenommen werden kann.

Die derzeitige Beweislastverteilung kann im Ergebnis dazu führen, dass eine materiell selbstständige Tätigkeit sozialversicherungsrechtlich als unselbstständige Tätigkeit gilt. Dies ist rechtsstaatlich bedenklich. Die Beweislastumkehr verschiebt das Risiko der Nichtaufklärbarkeit damit unangemessen auf den Bürger und widerspricht damit dem Geist der Grundrechte der Verfassung (in dubio pro libertate).

Die Regelungen zur Scheinselbstständigkeit haben gravierende arbeitsmarktpolitische Auswirkungen: Sie hindern das Entstehen selbständiger Tätigkeit und vernichten bereits bestehende selbstständige Existenzen. Letztendlich erodiert damit auch die unselbstständige Tätigkeit, denn diese setzt die Bereitschaft von Bürgern voraus, das Wagnis und die Last einer selbständigen Tätigkeit einzugehen. Die Regelungen sind deshalb unter Wahrung des notwendigen Vertrauensschutzes aufzuheben.

Die Abschaffung bewirkt eine angemessene Abgrenzung zwischen der Sphäre der sozialrechtlichen Absicherung auf der einen Seite und der unternehmerischen Entfaltung, aber auch des unternehmerischen Risikos auf der anderen Seite. Im Gegensatz zum sog. Hartz-Konzept, das mit dem Kunstgeschöpf der „Ich-AG“ auf massive Subventionen setzt (drei Jahre Zuschüsse durch das Arbeitsamt, privilegierte Besteuerung mit nur 10 %, vollständige Umsatzsteuerbefreiung, steuerliche Abzugsfähigkeit bei Inanspruchnahme

von Leistungen einer „Ich-AG“ für Privathaushalte), wird mit dem vorliegenden Gesetzentwurf die echte Selbstständigkeit gefördert und nicht ein künstlicher Arbeitsmarkt konstruiert, der ohne die massiven Subventionierungen nicht existieren könnte.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 9)

Die Neuregelung kehrt zum Rechtszustand vor dem BetrVerf-Reformgesetz vom 23. Juli 2001 zurück. Die für die Betriebsratsgröße maßgeblichen Arbeitnehmerzahlen werden durch diese Änderung erhöht, was zur Verkleinerung der Betriebsräte führt. Die Arbeitnehmergrenzzahl für die Betriebsratsgröße bleibt für Betriebe mit bis zu 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern gegenüber der bisherigen Rechtslage unverändert.

Zu Nummer 2 (§ 38 Abs. 1)

Der Gesetzentwurf kehrt zur Rechtslage vor dem BetrVerf-Reformgesetz zurück. Die Absenkung der für die Bestimmung von Freistellungen maßgeblichen Arbeitnehmerzahlen führte zu unzumutbaren finanziellen Belastungen der Unternehmen. Besonders betroffen sind kleine und mittlere Unternehmen ab 200 Beschäftigten. Bei Betrieben zwischen 200 und 300 Arbeitnehmern erhöht sich die Bruttolohnsumme um 0,5 Prozent. Bei einem durchschnittlichen Gewinn von zwei Prozent musste damit ein Viertel der Umsatzrendite allein für Mitbestimmung verwendet werden.

Zu Nummer 3 (§ 88a)

Eine Reihe von Tarifverträgen sehen Öffnungsklauseln vor, die es den Betriebspartnern – Betriebsrat bzw. Arbeitnehmerbeauftragter und Arbeitgeber – ermöglichen, zur Beschäftigungssicherung vom Tarifvertrag abweichende Betriebsvereinbarungen zu schließen. Diese Möglichkeit soll auch den Betriebspartnern eröffnet werden, deren maßgeblicher Tarifvertrag eine solche Öffnungsklausel nicht vorsieht. Um die Tarifautonomie des Artikels 9 Abs. 3 GG zu gewährleisten, wird den Tarifparteien ein gemeinsames oder einzeln auszuübendes Widerspruchsrecht eingeräumt.

Da eine Abweichung vom Tarifvertrag deutlich spürbare Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat, muss sie von einer breiten Mehrheit im Betrieb getragen werden. Deshalb wird das Quorum auf zwei Drittel festgesetzt.

Die Tarifvertragsparteien benötigen einen angemessenen Zeitraum, um die Betriebsvereinbarung zu prüfen. Dieser Zeitraum wird auf vier Wochen festgesetzt. Wenn die Tarifvertragsparteien die Verhandlungen der Betriebspartner begleitet haben und sich in der Lage sehen, der Betriebsvereinbarung zuzustimmen, wird die Betriebsvereinbarung mit dem Zugang der Zustimmung wirksam.

Zu Nummer 4 (§ 99 Abs. 1)

Das BetrVerf-Reformgesetz hat die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten erheblich ausgeweitet, z. B. den

Katalog der Zustimmungsverweigerungsgründe. Da dadurch der Mittelstand besonders belastet wird, ist die Anhebung der Grenze auf 50 Arbeitnehmer gerechtfertigt.

Zu Nummer 5 (§ 113 Abs. 3)

Vorschriften zur Beschleunigung des Interessenausgleichsverfahrens bei Betriebsänderungen fehlen im jetzigen BetrVG. Die hier vorgesehenen Regelungen entsprechen § 113 Abs. 3 Sätze 2 und 3 der zwischen dem 1. Oktober 1996 und dem 31. Dezember 1998 geltenden Fassung. Dieser Beschleunigungsvorschlag – die Fachleute stehen nach wie vor hinter ihm – hatte sich bestens bewährt und wird daher wieder eingeführt.

Zu Artikel 2 (Änderung des Tarifvertragsgesetzes (§ 4 Abs. 3))

Im § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes erfolgt eine Klarstellung des Günstigkeitsprinzips. Die bisherige Rechtsprechung bezieht die Auswirkungen auf die Sicherheit von Arbeitsplätzen nicht in den Günstigkeitsvergleich ein. Die Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes, z. B. in Form einer Beschäftigungsgarantie für die Dauer der abweichenden Vereinbarungen, ist bislang unzulässig.

Voraussetzung für eine zulässige Abweichung vom Tarifvertrag bildet eine Betriebsvereinbarung nach dem zu schaffenden § 88a des Betriebsverfassungsgesetzes.

Zu Artikel 3 (Änderungen des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG))

Zu Nummer 1 (§ 3)

Zu Nummer 1a (§ 3 Abs. 1 Nr. 3)

Derzeit darf der Verleiher den Vertrag mit seinem Leiharbeiter grundsätzlich nur einmal befristen. Eine wiederholte Befristung ist nur in ganz engen Ausnahmefällen möglich (sachlicher Grund in der Person des Leiharbeitnehmers). Für alle anderen Arbeitsverhältnisse gelten dagegen die wesentlich weiter gefassten Ausnahmetatbestände einer Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Diese Schlechterstellung der Leiharbeit ist auch aus Arbeitnehmerschutzgründen nicht gerechtfertigt. Die geltende Regelung des AÜG engt die Flexibilität der Verleihfirmen stark ein und mindert ihre Bereitschaft, weitere Zeitarbeitsstellen zu schaffen.

Zu Nummer 1b (§ 3 Abs. 1 Nr. 4)

Schließt derzeit eine Verleihfirma einen unbefristeten Vertrag mit einem Leiharbeiter, so darf sie ihn nach einer Kündigung innerhalb von drei Monaten nicht wiederholt erneut einstellen. Auch diese im Zusammenhang mit § 3 Nr. 3 zu sehende Regelung ist eine Überreglementierung der Leiharbeit, da sie Verleihfirmen in der erforderlichen Flexibilität hemmt. Sie ist daher aufzuheben.

Zu Nummer 1c (§ 3 Abs. 1 Nr. 5)

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 5 darf die Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen Verleiher und Leiharbeiter nicht wiederholt an die Dauer der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher gekoppelt werden. Dieses so genannte Synchronisationsverbot erhöht das Risiko der Verleihfirma einen Beschäftigten bezahlen zu müssen, auch wenn sie ihn nach Ablauf der ersten Überlassung nicht unmittelbar nochmals verleihen kann. Zeitarbeitsfirmen sehen deshalb oftmals gerade wegen des Synchronisationsverbotes davon ab, Arbeitnehmer einzustellen, die schwierig vermittelbar sind oder über sehr spezielle oder geringe Qualifikationen verfügen. Will man den Sektor Zeitarbeit ausbauen, so ist auch das Synchronisationsverbot zu Gunsten von mehr Flexibilität aufzuheben.

Zu Nummer 1d (§ 3 Abs. 1 Nr. 6)

Eine Höchstverleihdauer von 24 Monaten entspricht nicht den Anforderungen der Praxis. Ein Heraufsetzen der Höchstverleihdauer auf 36 Monate trägt dazu bei, die Leiharbeit noch flexibler zu gestalten und so die Schaffung neuer Leiharbeitsverhältnisse anzuregen. Entleihenden Unternehmen muss es ermöglicht werden, Leiharbeiter auch in länger dauernden Projekten zu beschäftigen oder für einen ausgefallenen Stammarbeiter einen Vertreter über den gesamten Zeitraum einzusetzen und mehrere Anlernphasen zu verhindern.

Zu Nummer 1e

Folgeänderung

Zu Nummer 2 (§ 9)

Siehe Begründung zur Aufhebung von § 3 Abs. 1 Nr. 3 in Nummer 1a und zur Aufhebung von § 3 Abs. 1 Nr. 4 in Nummer 1b.

Zu Nummer 3 (§ 16)

Folgeänderung zur Änderung des § 3 Abs. 1 Nr. 6 in Nummer 1d.

Zu Artikel 4 (Änderungen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)

Zu Nummer 1 (Änderung von § 8)

Die Erleichterung von Teilzeitbeschäftigungen ist ein wichtiges Instrument, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Die in § 8 geregelte Gestaltung des Teilzeitananspruches stellt jedoch einen sehr weit gehenden Eingriff in die Vertragsfreiheit und das Vertragsprinzip (*pacta sunt servanda*) dar. Es ist weder erforderlich noch ein sachgerechter Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit verringern können, ohne dass berücksichtigt wird, ob hierfür ein sachlicher Grund wie z. B. Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen vorliegt. Es ist daher sachgerecht, den Teilzeitananspruch an inhaltliche Voraussetzungen zu koppeln.

Zu Nummer 2 (Streichung von § 9)

Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber bei Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes eine einseitige „Aufstockung“ der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer nur verhindern, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Diese Regelung ist eine zu weit gehende Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und wirkt sich mittelbar schädlich auf den Arbeitsmarkt aus. Der Arbeitgeber hat regelmäßig das berechtigte Interesse, Stellen mit dem fachlich und persönlich geeignetsten Bewerber zu besetzen. § 9 stellt dagegen einseitig auf die Förderung von Teilzeitbeschäftigungen ab und bevorzugt Teilzeitbeschäftigte unabhängig von ihrer fachlichen Qualifikation. Sie ist daher zu streichen.

Zu Nummer 3 (Änderung von § 14)**Zu Nummer 3a** (§ 14 Abs. 2)

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund ist derzeit gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diese Beschränkung auf Neueinstellungen wird den anerkanntswerten betrieblichen Bedürfnissen (Betriebs-, Auftrags- und Konjunkturschwankungen, Flexibilität des Arbeitseinsatzes) nicht gerecht. Folge: Mehr Überstunden, weniger Einstellungen, Zurückweisung von Aufträgen. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nicht auf Neueinstellungen beschränkt werden. Sie sind als Kettenverträge nur dann unzulässig, wenn zu einem vorhergehenden Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht, beispielsweise wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt.

Zu Nummer 3b (§ 14 Abs. 3)

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. Diese Altersgrenze von 58 Jahren hat nicht zum Abbau der Arbeitslosigkeit älterer Langzeitarbeitsloser geführt. Die über 50-Jährigen bilden nach wie vor die größte Gruppe unter den Arbeitslosen. Sinnvoll ist daher eine Verringerung der Altersgrenze auf 50 Jahre.

Zu Artikel 5 (Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes)**Zu Nummer 1** (§ 1)

a) Zu § 1 Abs. 3

- aa) Im Interesse der besseren Berechenbarkeit der Kündigung für den Arbeitgeber wird die bei betriebsbedingten Kündigungen vorzunehmende Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes auf die sozialen Grunddaten Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflicht des Arbeitnehmers begrenzt.
- bb) Die betrieblichen Notwendigkeiten erhalten gegenüber der Sozialauswahl größeres Gewicht. Es wird deutlicher als bisher geregelt, dass die Auswahl

nach sozialen Gesichtspunkten bei den Arbeitnehmern entfällt, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Dabei werden als Fälle des berechtigten betrieblichen Interesses die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers wegen seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen sowie zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur im Betrieb hervorgehoben.

b) Zu § 1 Abs. 4:

Sind in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Regelung für Betriebe und Verwaltungen des öffentlichen Rechts die Auswahlkriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltsverpflichtungen des Arbeitnehmers im Verhältnis zueinander gewichtet, so soll eine Überprüfung durch die Gerichte nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zulässig sein. Die darin liegende bessere Berechenbarkeit der Zulässigkeit einer Kündigung soll künftig Vorrang vor der Einzelfallbeurteilung haben. In nicht mitbestimmten Betrieben oder Dienststellen werden entsprechende Regelungen durch Richtlinien ermöglicht.

c) Zu § 1 Abs. 5:

Liegt eine Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes vor und sind die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, wird künftig gesetzlich vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen. Die soziale Auswahl des Arbeitnehmers soll in diesem Fall nur darauf überprüft werden können, ob die Auswahl der im Interessenausgleich genannten zu entlassenden Arbeitnehmer grob fehlerhaft ist, wenn also die Gewichtung der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters und der Unterhaltspflichten der Arbeitnehmer jede Ausgewogenheit vermissen lässt. Die vorgesehene Regelung entspricht inhaltlich im Wesentlichen der Regelung des § 125 der 1999 in Kraft getretenen neuen Insolvenzordnung.

Zu Nummer 2 (§ 1a)

Die Vorschrift räumt älteren Arbeitnehmern die Möglichkeit ein, mit ihrem künftigen Arbeitgeber einen Verzicht auf Kündigungsschutzgründe zu vereinbaren. Dadurch soll die Bereitschaft der Arbeitgeber gefördert werden, Arbeitnehmer, die das fünfzigste Lebensjahr vollendet haben, unbefristet einzustellen. Eine finanzielle Absicherung des Arbeitnehmers wird durch die verbindliche Festlegung einer Abfindung vor dem Abschluss des Arbeitsvertrags sichergestellt.

In Absatz 2 sind die Voraussetzungen für den Abschluss der Verichtsvereinbarung geregelt. Insbesondere ist eine Mindesthöhe der Abfindung festgelegt, um den Verzicht auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen angemessen auszugleichen. Dem Arbeitnehmer steht es frei, für den Verzicht auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen eine höhere Abfindung zu verlangen. Die Abfindung ist steuerfrei in den Grenzen des § 3 Nr. 9 EStG. Sie

ist kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt i. S. d. § 14 SGB IV.

Nach Absatz 3 behält der Arbeitgeber die Möglichkeit, sich auf verhaltensbedingte Kündigungsgründe zu berufen. Im Fall eines schwerwiegenden Fehlverhaltens des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber dadurch die Zahlung der Abfindung vermeiden.

Zu Artikel 6 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1 (§ 7)

Die bisherige Vermutungsregelung hat zu einer Überbetonung einzelner Abgrenzungsmerkmale zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit geführt. Für eine Einstufung als abhängig Beschäftigter ist keinesfalls immer maßgebend, ob von der erwerbsmäßig tätigen Person Arbeitnehmer beschäftigt werden bzw. ob die erwerbsmäßig tätige Person auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig ist. Der neue Satz 3 des Absatzes 1 verhindert eine zu weit gehende Einstufung einer Tätigkeit als abhängige Beschäftigung. Die Vermutungsregelung hat zu einer unzumutbaren Beweislastumkehr geführt und war daher aufzuheben.

Zu Nummer 2 (§ 7a)

Die Aufhebung der bisherigen Vermutungsregelung beseitigt ebenso wie auch die Abschaffung des besonderen Status eines arbeitnehmerähnlichen Selbständigen wesentliche Ursachen für die Verunsicherung von Selbständigen und Existenzgründern. Das bürokratische Anfrageverfahren kann deshalb aufgehoben werden. Es hat sich in der Praxis ohnehin als wenig tauglich erwiesen, da die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte viele Antragsteller durch lediglich formelhafte Bescheide und vorgefertigte Entscheidungsbausteine als abhängig Beschäftigte einordnete. Die Erledigung der unter Geltung des bisherigen § 7a SGB IV gestellten Anträge bleibt unberührt.

Zu Nummer 3 (§ 7b)

Folgeänderung zu Nummer 2.

Zu Nummer 4 (§ 7c)

Folgeänderung zu Nummer 2.

Zu Nummer 5 (§ 14)

Folgeänderung zu Nummer 1.

Zu Artikel 7 (Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 2 (§ 2)

Der systemwidrige besondere Status „arbeitnehmerähnlicher Selbständiger“ wird abgeschafft. Selbständige haben

nach geltendem Recht bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen die Möglichkeit, die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zu beantragen. Dies ist ausreichend. Eine Teilgruppe der Selbständigen kraft Gesetzes in die Versicherungspflicht einzubeziehen, ist verfehlt. Mit der Aufhebung der Regelung werden insbesondere Existenzgründer von finanziellen Belastungen durch eine Versicherungspflicht verschont.

Zu Nummer 3 (§ 6)

Folgeänderung zu Nummer 2.

Für Personen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes für einen Zeitraum von drei Jahren nach erstmaliger Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit von der Versicherungspflicht befreit worden sind, gilt die Übergangsregelung unter Nummer 6.

Zu Nummer 4 (§ 134)

Die bisherige Sonderzuständigkeit der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte erübrigt sich mit der Abschaffung des besonderen Status des arbeitnehmerähnlichen Selbständigen.

Zu Nummer 5 (§ 231)

Folgeänderung zu Nummer 2.

Zu Nummer 6 (§ 232a)

Personen, die bisher als „arbeitnehmerähnliche Selbständige“ versicherungspflichtig waren, wird aus Vertrauensschutzgründen das Recht eingeräumt, an der Rentenversicherungspflicht festzuhalten. Um Missbrauch zu verhindern und im Hinblick auf die notwendige Klarheit des versicherungsrechtlichen Status ist hierfür eine Frist zur Ausübung des Antragsrechts vorgesehen.

Zu Artikel 7a (Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches)

Die Vorschrift enthält ein Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers ab dem Zeitpunkt der ordnungsgemäßen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber. Bei fehlender/fehlerhafter Unterrichtung beginnt die Frist nicht zu laufen, d. h. der Arbeitnehmer kann auch nach vollzogenem Betriebsübergang (z. B. auch Outsourcing) widersprechen, mit der Folge, dass das „alte“ Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Der Vorschlag sieht eine Ausschlussfrist beim Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer gegen einen Betriebsübergang vor. Ohne die Änderung kann das Widerspruchsrecht unbefristet ausgeübt werden. Der Vorschlag verhindert dies unerwünschte Ergebnis.

Zu Artikel 8 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.

Anlage 2**Stellungnahme der Bundesregierung**

Die Bundesregierung stimmt dem Gesetzentwurf des Bundesrates nicht zu.

Mit den vorgeschlagenen Änderungen des Arbeitsrechts sollen wesentliche Teile der in der vergangenen Legislaturperiode erlassenen oder geänderten arbeitsrechtlichen Gesetze (Korrekturgesetz, Betriebsverfassungsreformgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, § 613a BGB) rückgängig gemacht oder geändert werden. Der Tarifvertrag als Instrument zur Sicherung von Mindestarbeitsbedingungen soll zur Disposition gestellt werden. Die betreffenden Regelungen enthalten notwendige Arbeitnehmerschutzrechte, die auch die Flexibilisierungs- und Gestaltungsinteressen der Unternehmer angemessen berücksichtigen.

Ein Teil der Vorschläge, insbesondere zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und zur Erleichterung befristeter Arbeitsverträge mit Älteren, ist durch das Inkrafttreten des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt am 1. Januar 2003 überholt.

Zu Artikel 1 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes)

Die Bundesregierung lehnt die vorgeschlagenen Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes ab.

Zu den Nummern 1 und 2

Die unter den Nummern 1 und 2 aufgeführten Änderungen bedeuten eine Rückführung der Schwellenwerte für die Betriebsratsgröße und der freizustellenden Betriebsratsmitglieder auf den Rechtsstand vor der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001.

Mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Gesetzgeber dem Umstand Rechnung getragen, dass sich die Arbeit des Betriebsrats sowohl quantitativ als auch qualitativ erheblich gewandelt hat und sich die Aufgaben von heute nicht mehr mit den personellen Ressourcen der siebziger Jahre bewältigen lassen. Zu den notwendig ergriffenen Maßnahmen gehört auch die Absenkung der Schwellenwerte für die Betriebsratsgröße und die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern, die es ermöglicht, dass die anfallende Betriebsratsarbeit auf mehr Schultern verteilt werden kann. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können den betrieblichen Bedürfnissen entsprechend abweichende Regelungen über die Freistellung getroffen werden. Vor Ort in den Betrieben werden auf dieser Basis flexible Lösungen gefunden.

Zu Nummer 3

Die Bundesregierung lehnt die vorgeschlagene Ergänzung des Betriebsverfassungsgesetzes ab. Das geltende Tarifrecht steht betrieblichen Bündnissen für Arbeit nicht im Wege.

Der Vorschlag bedeutet eine Zurückdrängung der Gestaltungsmacht der Tarifvertragsparteien, ohne dass für eine derartige Änderung des geltenden Tarifrechtssystems Funktionsmängel angeführt werden könnten. Das Tarifvertrags-

gesetz bietet aktuellen Bedürfnissen nach Flexibilisierung vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten, die von den Tarifvertragsparteien auch genutzt werden, um divergierende und schnell wechselnde Interessenlagen sachgerecht zu erfassen.

Zur flexiblen Anpassung der Tarifverträge an die Bedürfnisse der Betriebe und der Arbeitnehmer sind bereits seit 1994 in vielen Branchen tarifvertragliche Regelungen vereinbart worden, die je nach Gestaltung als Öffnungs-, Härte- oder Kleinbetriebsklauseln bezeichnet werden. Danach können die Betriebspartner – zum Teil mit, zum Teil ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien – von Tarifregelungen abweichen. Die Tarifvertragsparteien haben damit bewiesen, dass sie in der Lage sind, eigenverantwortlich flexible, branchenspezifische Regelungen zu treffen. Es kann keine Rede davon sein, dass das Tarifvertragsrecht oder die Tarifpraxis betriebliche Bündnisse für Arbeit verhindert.

Zu Nummer 4

Die vorgesehene Anhebung des Schwellenwerts für die Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG von zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern auf fünfzig wahlberechtigte Arbeitnehmer wird abgelehnt.

Eine derartige Erhöhung des Schwellenwerts hätte zur Folge, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung in unverhältnismäßiger Weise zurückgedrängt würde. Ein Grundanliegen der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes war es aber gerade, der Erosion der betrieblichen Mitbestimmung entgegenzuwirken. An diesem Ziel hält die Bundesregierung fest.

Zu Nummer 5

Eine wortgleiche Rückkehr zur Befristung des Interessenausgleichsverfahrens entsprechend den Regelungen des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1996 wird abgelehnt. Die Befristungsregelung in § 113 Abs. 3 BetrVG ist mit dem Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte von 1998 aufgehoben worden. Damit wurde die Befriedungsfunktion des Verfahrens zum Interessenausgleich bei Betriebsänderungen wieder hergestellt und gewährleistet, dass Betriebsrat und Arbeitgeber Alternativen zu geplanten Betriebsänderungen in einem angemessenen Zeitraum beraten können, der nach Umfang, Schwierigkeit und Tragweite der Umstrukturierung erforderlich ist, um zu sachgerechten Lösungen zu kommen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Tarifvertragsgesetzes)

Die Bundesregierung lehnt die vorgeschlagene Ergänzung des § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz ab. Der Vorschlag steht im Zusammenhang mit Artikel 1 Nr. 3. Auf die dortigen Ausführungen wird Bezug genommen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)

Die vorgeschlagenen Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) sind überholt. Durch das Erste Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sind das besondere Befristungsverbot (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 AÜG), das Wiedereinstellungsverbot (§ 3 Abs. 1 Nr. 4 und § 9 Nr. 3 AÜG) und das Synchronisationsverbot (§ 3 Abs. 1 Nr. 5 AÜG) bereits aufgehoben worden. Entgegen der vorgeschlagenen Erhöhung der Höchstüberlassungsdauer (§ 3 Abs. 1 Nr. 6 und § 16 Abs. 1 Nr. 9 AÜG) von 24 auf 36 Monate entfällt diese Beschränkung sogar vollständig.

Zu Artikel 4 (Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)**Zu Nummer 1**

Die Bundesregierung stimmt der Änderung des § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht zu. Die vorgeschlagene Änderung ist familien- und gleichstellungspolitisch sowie beschäftigungspolitisch kontraproduktiv:

Die geltenden Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes über den Teilzeitananspruch sind nicht auf bestimmte soziale Tatbestände beschränkt. Kinderbetreuung oder Wahrnehmung anderer familiärer Pflichten sind keine Anspruchsvoraussetzungen. Auch wenn der Wunsch, mehr Zeit für die Familie zu haben, für viele Arbeitnehmer der wichtigste Beweggrund für eine Arbeitszeitreduzierung ist, so kommen auch andere Motive für die Teilzeitarbeitswünsche in Betracht, wie z. B. Aus- und Weiterbildungszwecke, gleitender Übergang in den Ruhestand oder Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Der Teilzeitananspruch fördert nicht nur die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern berücksichtigt auch die unterschiedlichen Lebensentwürfe und Biografien der Arbeitnehmer. Deshalb müssen Arbeitgeber damit rechnen, dass grundsätzlich alle Arbeitnehmer, Frauen und Männer mit und ohne Familienpflichten, gleichermaßen mit dem Anliegen einer Arbeitszeitverkürzung an sie herantreten können. Die vom Bundesrat beschlossene Beschränkung der Teilzeit auf Familienpflichten stellt dagegen ein Einstellungshindernis für den privilegierten Personenkreis dar und wirkt sich damit beschäftigungshemmend aus. Das trifft vor allem Frauen.

Zudem schafft der Vorschlag neue Bürokratie: Es müsste Motivationsforschung betrieben und der Nachweis für das Teilzeitmotiv geführt werden.

Entgegen der in der Gesetzesbegründung geäußerten Ansicht des Bundesrates liegt auch kein weitgehender Eingriff in die Vertragsfreiheit vor. Der Bundesrat erkennt, dass dem Teilzeit- und Befristungsgesetz die Philosophie einer einvernehmlichen Arbeitszeitverringerung zugrunde liegt. Teilzeitarbeit wird vereinbart, wenn der Arbeitnehmer eine Reduzierung der Arbeitszeit wünscht und der Wunsch im Unternehmen realisierbar ist. Kommt es zu keiner Einigung, kann der Arbeitgeber den Teilzeitantrag aus betrieblichen Gründen ablehnen. Der Wunsch des Arbeitnehmers muss in das Organisationskonzept des Arbeitgebers passen. Das Gesetz ermöglicht damit einen ausreichenden Spielraum für eine angemessene Abwägung zwischen den Interessen von

Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Praxis zeigt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsprechend der Zielsetzung des Gesetzes in der überwältigenden Mehrzahl der Fälle zu einer einvernehmlichen Lösung bei dem Wunsch des Beschäftigten nach Teilzeitarbeit kommen. Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit vom 4. Oktober 2002 wurde in westdeutschen Betrieben den Anträgen auf Teilzeitarbeit in 92 Prozent der Fälle, in den ostdeutschen Betrieben in rd. 96 Prozent der Fälle, problemlos entsprochen. In 4,7 Prozent (West) und 2,9 Prozent (Ost) der Fälle wurde über den Teilzeitantrag noch nicht entschieden, davon sind nur wenige Einzelfälle streitig.

Außerdem hat der allgemeine Teilzeitananspruch große beschäftigungspolitische Wirkung: Wie die Zahlen aus dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes vom Mai 2002 bereits bestätigen, war der Teilzeitananspruch eine erfolgreiche Strategie zur Förderung der Teilzeitarbeit. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist in 2001 um 320 000 auf 6,8 Millionen gestiegen. Die Teilzeitquote hat sich damit gegenüber dem Jahr 2000 um einen Prozentpunkt auf 20,8 Prozent erhöht. Deutschland ist damit in der Teilzeitquote im europäischen Vergleich auf die vierte Stelle vorgerückt. Ebenso belegt die genannte Studie des IAB, dass die Inanspruchnahme des Teilzeitanpruchs zu positiven Beschäftigungseffekten geführt hat. Die Verringerung der Arbeitszeit hatte in drei Viertel der befragten Betriebe betriebswirtschaftliche Maßnahmen zur Folge, die zu ca. 50 Prozent beschäftigungswirksam waren (Einstellung von zusätzlichen Mitarbeitern, Vermeidung von Personalabbau, Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften) und zu ca. 50 Prozent zu einer Produktivitätssteigerung führten (Wegfall oder Rationalisierung von Aufgaben, Verlagerung von Aufgaben auf andere Beschäftigte).

Zu Nummer 2

Die Bundesregierung lehnt die Streichung des § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz ab.

Die gesetzliche Regelung stellt nicht einseitig auf die Förderung von Teilzeitbeschäftigten ab und bevorzugt insbesondere nicht Teilzeitbeschäftigte unabhängig von ihrer Qualifikation. Zum einen setzt die bevorzugte Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten nach dem ausdrücklichen Gesetzeswortlaut voraus, dass diese gleich geeignet sind. Zum anderen kann der Arbeitgeber dem Verlangen des Teilzeitbeschäftigten dringende betriebliche Erfordernisse oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenhalten. Die gesetzliche Regelung ermöglicht auch insofern einen angemessenen Ausgleich zwischen den Interessen des Teilzeitbeschäftigten an einer Erhöhung seiner Arbeitszeit und den berechtigten Interessen des Arbeitgebers an einer Stellenbesetzung mit dem qualifiziertesten Bewerber.

Zu Nummer 3

Die Bundesregierung stimmt der Änderung des § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht zu. Die vorgeschlagene Rückkehr zu dem Rechtszustand vor Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes würde wieder zeitlich unbegrenzte Kettenbefristungen ermöglichen und damit der

Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über befristete Arbeitsverträge und der entsprechenden EG-Richtlinie 1999/70 widersprechen. Übereinstimmend mit den europäischen Sozialpartnern ist die Bundesregierung der Auffassung, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis die Regel und das befristete Arbeitsverhältnis die Ausnahme sein muss.

Der Vorschlag zur Herabsetzung der Altersgrenze für den erleichterten Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmern nach § 14 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt überholt. Die Altersgrenze, ab der mit Arbeitnehmern befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund wiederholt und ohne zeitliche Höchstgrenze abgeschlossen werden können, ist mit Wirkung ab 1. Januar 2003 – befristet bis Ende 2006 – vom 58. auf das 52. Lebensjahr abgesenkt worden. Durch die Vorverlegung der Altersgrenze haben Arbeitgeber nunmehr die Möglichkeit, in Kombination mit der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit bei Neueinstellung (die bis zu einer Gesamtdauer zu zwei Jahren vereinbart werden kann) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits ab dem 50. Lebensjahr ohne sachlichen Grund über einen längeren Zeitraum hinweg befristet zu beschäftigen.

Zu Artikel 5 (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes)

Die Bundesregierung lehnt die vorgeschlagenen Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes ab.

Bei den unter Nummer 1 aufgeführten Änderungen handelt sich dabei um die wortgleiche Rückkehr zu den Regelungen des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1996, die mit dem Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte von 1998 aufgehoben worden sind.

Durch die Beschränkung der Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung (§ 1 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz) auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers würden weitere Gesichtspunkte, die für die soziale Situation des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit einer Entlassung von erheblichem Gewicht sein können, nicht berücksichtigt werden. Das betrifft beispielsweise eine Berufskrankheit, einen im Betrieb erlittenen unverschuldeten Arbeitsunfall oder eine Schwerbehinderung.

Die vorgeschlagene Änderung des § 1 Abs. 3 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz würde bei der notwendigen Abwägung zwischen den sozialen Schutzinteressen des Arbeitnehmers und dem Interesse des Arbeitgebers an der Weiterbeschäftigung bestimmter Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen die Gewichtung weitgehend zugunsten des Arbeitgebers verschieben.

Die vorgeschlagene Änderung des § 1 Abs. 4 Kündigungsschutzgesetz hinsichtlich des Inhalts tarifvertraglicher oder betrieblicher Auswahlrichtlinien steht im Zusammenhang mit der abzulehnenden Änderung des § 1 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz und wird ebenfalls abgelehnt. Die darüber hinaus vorgeschlagene Regelung, wonach in Betrieben oder Verwaltungen ohne gewählte Arbeitnehmervertretung der Arbeitgeber mit Zustimmung von zwei Dritteln der Belegschaft Auswahlrichtlinien für die Entlassung von Ar-

beitnehmern erlassen kann, bei deren Anwendung die Sozialauswahl gerichtlich nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden kann, ist verfehlt. Sie stellt eine rechtsstaatlich problematische Beschneidung der Arbeitnehmerrechte und einen systemwidrigen Eingriff in das Betriebsverfassungsrecht dar und lässt darüber hinaus eine Vielzahl von rechtlichen Fragen offen, z. B. zum Abstimmungsverfahren und zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien.

Durch die vorgeschlagene Einfügung eines neuen § 1 Abs. 5 Kündigungsschutzgesetz, durch den bei Vorliegen einer Namensliste der zu kündigenden Arbeitnehmer im Interessenausgleich die gerichtliche Nachprüfbarkeit der Sozialauswahl auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt werden soll, würde das Prinzip der Einzelfallgerechtigkeit zu weitgehend eingeschränkt und damit der individuelle Kündigungsschutz geschwächt.

Die unter Nummer 2 als neuer § 1a Kündigungsschutzgesetz vorgeschlagene Regelung über einen Verzicht älterer Arbeitnehmer auf Kündigungsschutz gegen Abfindung hätte für den Arbeitnehmer den Verlust seines Arbeitsplatzes als wirtschaftlicher Existenzgrundlage auch dann zur Folge, wenn kein rechtfertigender Grund für die Arbeitgeberkündigung vorliegt. Angesichts der ungleichen Verhandlungsmacht der Arbeitsvertragsparteien bei Begründung des Arbeitsverhältnisses könnte von Freiwilligkeit seitens des Arbeitnehmers nicht gesprochen werden. Er hätte nur die Wahl, auf das Angebot des Arbeitgebers einzugehen oder auf den Arbeitsplatz zu verzichten. Die Balance zwischen dem Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer und dem Flexibilitätserfordernis der Unternehmen würde zuungunsten der Arbeitnehmer verschoben. Bei Arbeitslosigkeit könnte ein Abfindungsanspruch die Folgen des Arbeitsplatzverlustes nur in den seltensten Fällen kompensieren.

Auch für die Arbeitgeber kann die vorgeschlagene Regelung von Nachteil sein. Das ist immer dann der Fall, wenn eine Abfindung zu zahlen ist, obwohl die Kündigung berechtigt ist und der Arbeitnehmer deshalb nach geltendem Recht keinen Abfindungsanspruch hat. Insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen würde eher eine finanzielle Belastung als eine Entlastung eintreten. Die Regelung würde zudem dazu führen, dass vor den Arbeitsgerichten statt über die Berechtigung der Kündigung über die Höhe der Abfindung gestritten würde.

Dem mit dem Vorschlag verfolgten Anliegen, die Einstellungschancen älterer Arbeitsloser zu erhöhen, wird entsprechend den Vorschlägen der Hartz-Kommission durch die Vorverlegung der Altersgrenze für die erweiterte Befristungsregelung vom 58. auf das 52. Lebensjahr Rechnung getragen (Änderung des § 14 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz im Rahmen des am 1. Januar 2003 in Kraft getretenen Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt).

Zu Artikel 6 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Der Gesetzentwurf ist in diesem Punkt überholt, weil die bisherige Vermutungsregelung des § 7 Abs. 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) mit dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt aufgehoben worden ist. Die Abschaffung der Vermutungsrege-

lung führt dazu, dass die Abgrenzung zwischen Beschäftigung (nichtselbständiger Arbeit) und selbständiger Tätigkeit jetzt wieder nach dem Amtsermittlungsgrundsatz durch die Verwaltung erfolgen muss.

Das Anfrageverfahren (§§ 7a ff SGB IV) bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA), mit dem die Beteiligten bei Unklarheiten über den Status als Beschäftigter oder Selbständiger eine Anfrage an die BfA richten können, hat sich bewährt. Die BfA entscheidet verbindlich und klärt den Status. Vorteil gegenüber dem vormals geltenden Recht ist, dass dieser Status für die Zukunft geklärt wird und damit Beschäftigte und Arbeitgeber von dem Risiko erheblicher Nachforderungen entlastet werden. Vor diesem Hintergrund befürworten auch die Arbeitgeber dieses Verfahren, so dass es weder wirtschafts- noch sozialpolitisch sinnvoll ist, das Verfahren abzuschaffen.

Zu Artikel 7 (Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)

Die Bundesregierung lehnt die Aufhebung der Versicherungspflicht so genannter „arbeitnehmerähnlicher Selbständiger“ zur gesetzlichen Rentenversicherung (Streichung von § 2 Satz 1 Nr. 9 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch) ab.

Die Einführung der Rentenversicherungspflicht für diese Gruppe von Selbständigen steht nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Problematik der „Scheinselbständigkeit“. Die Regelung in § 2 Satz 1 Nr. 9 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch betrifft nur Personen, die tatsächlich selbständig tätig sind, d. h. nach den üblichen, insbesondere den von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen, sondern in persönlicher Unabhängigkeit eine selbständige Tätigkeit

ausüben. Die Rentenversicherungspflicht dieser Gruppe von Selbständigen wurde eingeführt, um der gesteigerten Schutzbedürftigkeit dieser Selbständigen Rechnung zu tragen. Sie sind zwar im Unterschied zu Arbeitnehmern nicht persönlich von einem Arbeitgeber abhängig, befinden sich aber insbesondere wegen ihrer Gebundenheit an im Wesentlichen nur einen Auftraggeber – ähnlich wie Arbeitnehmer – in einer Art wirtschaftlicher Abhängigkeit und bedürfen der Einbeziehung in den Schutz der gesetzlichen Rentenversicherung.

Zu Artikel 7a (Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs)

Die Bundesregierung lehnt eine Ausschlussfrist für das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Betriebsinhaber ab. Nach § 613a Abs. 6 BGB beginnt die einmonatige Widerspruchsfrist des Arbeitnehmers nach dessen Unterrichtung über den Betriebsübergang. Veräußerer und Erwerber haben es in der Hand, durch zutreffende und vollständige Unterrichtung diese Frist in Gang zu setzen. Die Festlegung einer Ausschlussfrist würde letztlich bewirken, dass das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers auch dann erlischt, wenn er keine oder nur unvollständige Informationen über den Betriebsübergang erhalten hat. Damit könnten sich die Arbeitgeber durch bloßes Zuwarten ihrer Unterrichtungspflicht entledigen. Dies stünde nicht im Einklang mit der EG-Richtlinie 2001/23 (Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang). Die Befürchtung, dass Arbeitnehmer bei nicht ordnungsgemäßer Unterrichtung das Widerspruchsrecht unbefristet ausüben können, ist unbegründet. In einem solchen Fall sind die Arbeitgeber durch das Rechtsinstitut der Verwirkung vor unbilliger Geltendmachung des Widerspruchsrechts geschützt.

