

**Antwort  
der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Rainer Brüderle, Birgit Homburger,  
Dirk Niebel, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP  
– Drucksache 15/4570 –**

**Bürokratieabbau im Arbeitsrecht**

**Vorbemerkung der Fragesteller**

Der Entwurf der Bundesregierung für ein „Gesetz zur Umsetzung von Vorschlägen zu Bürokratieabbau und Deregulierung aus den Regionen und zur Änderung wohnungsrechtlicher Vorschriften“ (Bundestagsdrucksache 15/4231) macht erneut deutlich, dass die Bundesregierung das Arbeitsrecht nicht als ein Arbeitsfeld betrachtet, bei dem durch Vereinfachungen insbesondere kleinen Unternehmen eine bürokratische Last genommen werden kann. Geraade aber das in vielen verschiedenen Gesetzen, Verordnungen und durch die Rechtsprechung bestimmte Arbeitsrecht ist in hohem Maße unübersichtlich und für kleine Unternehmen kaum noch zu überblicken. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen stellt dies ein Problem dar. Das Arbeitsrecht bürdet den Unternehmen hohe Kosten und ein Übermaß an Bürokratie auf. Im Alltag der Betriebe erfordert es einen beträchtlichen Personal- und Zeitaufwand. Das Zusammenspiel von restriktiver Gesetzgebung und Rechtsprechung macht es den Unternehmen schwer, sich an veränderte Marktverhältnisse so flexibel anzupassen, wie es notwendig wäre. Kleine und mittlere Unternehmen sind in besonderem Maße von den Bürokratiekosten betroffen. Neueinstellungen sind stets mit einem erheblichen Risiko verbunden. Dies ist mit ein Grund für die verheerende Arbeitsmarktsituation. Es gilt daher, im Interesse der Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten die Rahmenbedingungen des Arbeitsrechts so zu gestalten, dass es sich nicht weiterhin als Hemmschwelle für Neueinstellungen erweist.

1. Sieht die Bundesregierung im Bereich des Arbeitsrechts bislang nicht genutzte Möglichkeiten, Unternehmen von bürokratischen Lasten zu befreien?
2. Wenn ja, wo sieht sie bürokratische Hemmnisse und wann will sie diese beseitigen?

Die Bundesregierung zieht einen deutlichen Trennungsstrich zwischen dem notwendigen Abbau bürokratischer Kostenbelastungen und Investitionshemmnissen für die Wirtschaft und den Bürger, wie das im Rahmen des Masterplans Bürokratieabbau vorgesehen ist, und dem, was im Arbeitsrecht an Änderungen erforderlich ist.

In arbeitsrechtlichen Gesetzen trifft der Gesetzgeber Werte-Entscheidungen, mit denen die unternehmerischen Interessen des Arbeitgebers und die sozialen Schutzbedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einem angemessenen und gerechten Ausgleich gebracht werden.

Was notwendige Änderungen im Arbeitsrecht betrifft, hat die Bundesregierung mit dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt im Rahmen der Agenda 2010 gehandelt. Das Kündigungsschutzgesetz und die Regelungen über befristete Arbeitsverträge wurden geändert, um insbesondere in kleinen und neu gegründeten Unternehmen Neueinstellungen zu fördern und auch in den größeren Unternehmen mehr Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schaffen.

Die betriebliche Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes wurde für Neueinstellungen auf zehn Arbeitnehmer angehoben. Existenzgründer können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abschließen. Bei betriebsbedingten Kündigungen wurden die Sozialauswahl vereinfacht und zur Vermeidung von Kündigungsschutzprozessen eine gesetzliche Abfindungsmöglichkeit eingeführt. Die geänderten Regelungen berücksichtigen die Flexibilitätsinteressen der Unternehmen sowie die Interessen der Arbeitnehmer und die Interessen der Arbeitsuchenden gleichermaßen.

3. Sieht die Bundesregierung im Bereich des Arbeitsschutzes weitere Möglichkeiten zur Entbürokratisierung?
4. Wenn ja, wo sieht sie bürokratische Hemmnisse und wann will sie diese beseitigen?

Die Bundesregierung hat im Arbeitsschutz bereits zahlreiche Maßnahmen zum Bürokratieabbau ergriffen. So sind z. B. die detaillierten und schwer handhabbaren Regelungen des Arbeitsstättenrechts in den Grenzen des zwingend umzusetzenden EU-Rechts durch zielorientierte Grundvorschriften mit Gestaltungsfreiraumen für die Betriebe ersetzt worden. Die Vorschriften für den Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen sind unter Aufhebung von acht Einzelverordnungen und unter Einbeziehung der Vorschriften über die Benutzung von Arbeitsmitteln in der Betriebssicherheitsverordnung zusammengefasst und flexibler gestaltet worden. Auch die novellierte und in Kürze in Kraft tretende Gefahrstoffverordnung eröffnet stärker als bisher Freiräume und fördert die Eigenverantwortung der Unternehmen. Im Bereich der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung sind die vorhandenen Modelle praxisgerecht fortentwickelt worden, um speziell den Bedürfnissen kleiner Betriebe Rechnung zu tragen. Dies alles bietet Potenzial zur Kostenersparnis.

Ferner ist es Ziel der Bundesregierung, erkannte Fehlentwicklungen in der Zusammenarbeit der zuständigen Aufsichtsdienste beim Vollzug im Arbeitsschutz zu beseitigen und die Überwachungstätigkeiten im Interesse der Beschäftigten und der Betriebe dynamischer und effizienter zu gestalten. Die Bundesregierung hat vorgeschlagen, staatliche und berufsgenossenschaftliche Überwachung durch bilaterale Vereinbarungen zusammenzuführen und die Wahrnehmung von Aufsichtsaufgaben in der Hand der Berufsgenossenschaften zu bündeln. Sie hat hierzu Eckpunkte mit maßgeblichen Rahmenbedingungen vorgelegt, die mit den Ländern beraten werden sollen.

Die Bundesregierung ist der Auffassung, dass die erreichten Lockerungen jetzt Wirkung zeigen und die noch laufenden Maßnahmen abgeschlossen werden müssen. Die Bundesregierung wird dann unter sorgfältiger Abwägung zwischen den durch Arbeitsschutzmaßnahmen eintretenden möglichen Belastungen der Unternehmen und dem positiven Beitrag sinnvoller Arbeitsschutzmaßnahmen für den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen über weitere Schritte befinden. Die europarechtlichen Mindestanforderungen an den Gesundheitsschutz der Beschäftigten sind einzuhalten.

5. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung mit dem Ziel, insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen die Anwendung der arbeitsrechtlichen Vorschriften zu erleichtern?

Wie in der Antwort auf Frage Nr. 1 ausgeführt, sind im Januar 2004 wesentliche Änderungen des Arbeitsrechts in Kraft getreten, die insbesondere kleinen und neu gegründeten Unternehmen mehr Spielraum geben. Jetzt ist es an den Unternehmen, von den geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen Gebrauch zu machen und für mehr Beschäftigung zu sorgen. Eine permanente Debatte über Änderungen des Kündigungsschutzes und anderer Arbeitnehmerrechte ist kontraproduktiv. Sie verunsichert die Unternehmen, die sich fragen, ob die gerade erst geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen Bestand haben. Vor allem schürt sie die Angst der Arbeitnehmer vor Verlust ihres Arbeitsplatzes. Das äußert sich nicht zuletzt in Konsumzurückhaltung.

6. Plant die Bundesregierung eine Umsetzung des Auftrags aus dem Eingangsvertrags, ein einheitliches Arbeitsgesetzbuch zu schaffen?

Wenn ja, wann, wenn nein, wie begründet sie dies?

Wie die gescheiterten Versuche in der Vergangenheit zeigen, kann ein so hoch komplexes und politisch sensibles sozialpolitisches Vorhaben letztlich nur im Konsens aller gesellschaftlich-relevanten Kreise verwirklicht werden. Für einen solchen Konsens besteht – wie nicht zuletzt die kontroverse Diskussion über den Kündigungsschutz und andere Arbeitnehmerschutzrechte zeigt – derzeit keine Grundlage.

7. Hält die Bundesregierung eine weitergehende Vereinheitlichung der Vielzahl der Schwellenwerte im Arbeitsrecht für ein geeignetes Instrument, für die kleinen und mittleren Unternehmen die Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften zu vereinfachen und damit auf Seiten der Unternehmen Einstellungsanreize zu setzen und Bürokratiekosten zu sparen?

Wenn nein, wie begründet sie dies?

Kleine und mittlere Unternehmen orientieren ihr Einstellungsverhalten nicht signifikant an den Schwellenwerten im Arbeitsrecht (zuletzt: Forschungsergebnisse des Projekts „Regulierung des Arbeitsmarktes“ der Hans-Böckler-Stiftung aus 2004). Eine Vereinheitlichung der Schwellenwerte wäre kein Einstellungsanreiz, sondern hätte die Störung des sachgerechten Interessenausgleichs zwischen unternehmerischer Gestaltungsfreiheit und berechtigten Schutzinteressen der Arbeitnehmer zur Folge.

8. Stimmt die Bundesregierung der Aussage zu, dass mit der Heraufsetzung des Schwellenwertes für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes kleinen Unternehmen eine Hemmschwelle für die Einstellung neuer Mitarbeiter genommen wird?

Wenn nein, wie begründet sie dies?

Auf Initiative der Bundesregierung wurde mit dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt die betriebliche Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes auf zehn Arbeitnehmer angehoben, um Neueinstellungen zu fördern. Die Bundesregierung hat damit nicht zuletzt auf Ankündigungen der Arbeitgeberseite reagiert, dass diese Maßnahme die Unternehmen zur mehr Einstellungen veranlassen wird. Ob und in welchem Umfang die geänderte Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes tatsächlich zu mehr Beschäftigung führt, wird die Bundesregierung untersuchen lassen und hierüber dem Deutschen Bundestag auftragsgemäß bis Ende 2007 berichten.

9. Teilt die Bundesregierung die Aussage, dass kleine und mittlere Unternehmen in besonderem Maße durch das komplizierte Kündigungsschutzgesetz, die in der Regel lange Verfahrensdauer von Kündigungsschutzprozessen und die damit verbundenen Kosten belastet werden?

Wenn ja, was plant die Bundesregierung hiergegen zu unternehmen?

Durch das im Januar 2004 in Kraft getretene Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt sind auch die von vielen Arbeitgebern als kompliziert empfundenen Regelungen über die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen wesentlich vereinfacht worden. Außerdem wurde der Praxis bei betrieblich erforderlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine leicht zu handhabende gesetzliche Abfindungsregelung zur Verfügung gestellt. Beide Maßnahmen werden dazu beitragen, Kündigungsschutzprozesse zu vereinfachen oder ganz zu vermeiden. Im Übrigen trifft es nicht zu, dass Kündigungsschutzverfahren in der Regel lange dauern. Im Jahre 2003 haben die Arbeitsgerichte von den insgesamt 343 385 erledigten Bestandsschutzklagen 219 233 Klagen (63,8 Prozent) innerhalb von drei Monaten und weitere 67 495 Klagen (14,7 Prozent) innerhalb von sechs Monaten erledigt.

10. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass das Ersteinstellungsgebot bei sachgrundlosen Befristungen in der Praxis zu erheblichem bürokratischen Aufwand bei den Unternehmen führt, da zur Vermeidung wiederholter Einstellungen die Aufbewahrung von Arbeitnehmerdaten über viele Jahrzehnte notwendig ist?

Nein. Die Bundesregierung hat bereits in der Begründung des Entwurfs des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (Bundestagsdrucksache 14/4374, S. 19) auf das Recht des Arbeitgebers, nach einer Vorbeschäftigung im Unternehmen zu fragen, und auf die Pflicht des Arbeitnehmers zur wahrheitsgemäßen Antwort (§§ 123, 242 BGB) hingewiesen. Verschweigt der Arbeitnehmer eine Vorbeschäftigung, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis erforderlichenfalls fristlos kündigen.

11. Wenn ja, teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass statt mit dem Verbot wiederholter Befristungen das Ziel einer Vermeidung von Kettenarbeitsverträgen in gleichem Maße aber mit weniger bürokratischem Aufwand durch eine dreimonatige Karenzzeit erreicht werden könnte?

Wenn nein, welche Gründe sprechen dagegen?

Die wiederholte Zulassung sachgrundloser Befristungen würde – mit kurzzeitigen Unterbrechungen zu Lasten der Arbeitslosenversicherung – faktisch Kettenbefristungen ermöglichen. Den Missbrauch aufeinanderfolgender Befristungen müssen die EU-Mitgliedstaaten nach der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner und der darauf beruhenden EG-Richtlinie 1999/70 über befristete Arbeitsverträge vom 28. Juni 1999 verhindern.

Die Bundesregierung weist darauf hin, dass mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, sachgrundlose befristete Arbeitsverträge grundsätzlich ohne Beschränkungen geschlossen werden dürfen. Damit sollen die Einstellungschancen der Älteren verbessert werden, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt besonders schwierig ist.





