

## **Geszentwurf der Bundesregierung**

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

#### **A. Problem und Ziel**

Der starke Anstieg der Arbeitslosigkeit auf derzeit über 4,3 Millionen erfordert konsequentes Handeln für die Stärkung der Wachstumskräfte und für eine raschere Umsetzung der Wachstumsimpulse in neue Beschäftigung. Hierzu bedarf es u. a. der Senkung der Lohnnebenkosten und des Abbaus von Beschäftigungshemmnissen im Arbeits- und Sozialrecht.

Im Bereich des Arbeitsrechts bedarf insbesondere das Recht des Kündigungsschutzes sorgfältiger Überprüfung und Korrektur, um mehr Transparenz und Rechtssicherheit zu schaffen und so Hindernisse für Neueinstellungen abzubauen. Gerade in Kleinbetrieben besteht ein hohes Beschäftigungspotential, das durch Entschärfung der „Schwellenproblematik“ im Kündigungsschutzgesetz wirksam erschlossen werden kann. Deshalb sollen neu eingestellte Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag auf den Schwellenwert nicht angerechnet werden. Die Wirksamkeit dieser Maßnahme wird nach fünf Jahren überprüft.

Zur unbefriedigenden Beschäftigungsbilanz in Deutschland hat die im internationalen Vergleich relativ niedrige Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer wesentlich beigetragen. Dies ist nicht zuletzt Ergebnis der seit den 80er Jahren zur Entlastung des Arbeitsmarktes von den Tarifvertragsparteien und den früheren Bundesregierungen praktizierten Politik der Frühverrentung.

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung, die das Arbeitskräfteangebot spätestens zu Beginn des kommenden Jahrzehnts spürbar verknappen wird, angesichts des bereits heute partiell auftretenden Fachkräftemangels und nicht zuletzt aufgrund der vorruhestandsbedingten Belastungen der Beitragszahler in der sozialen Sicherung kann die Politik zur Förderung der Frühverrentung nicht länger fortgesetzt werden. Deshalb ist es erforderlich, die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für ältere Arbeitnehmer von derzeit bis zu 32 Monaten auf 12 bzw. 18 Monate zurückzuführen.

Dabei gilt der verfassungsrechtliche Vertrauensschutz von 25 Monaten, der den Betroffenen eine langfristige Übergangsfrist zur Neuorientierung einräumt. Durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurden bereits die Möglichkeiten der Arbeitsvermittlung und Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern ab 50 Jahren verbessert. Durch die im Zuge der Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe für Erwerbsfähige noch zu schaffende Übergangsregelung zwischen Arbeitslosengeld und der neuen Unterstützungsleistung werden soziale Härten bei der Rückführung der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld vermieden und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt verbessert.

## B. Lösung

### 1. Änderungen des Kündigungsschutzes und Erleichterungen beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge

- Um in kleinen Unternehmen mehr Beschäftigung zu fördern, wird die Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes flexibel gestaltet. Neu eingestellte Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag werden auf den Schwellenwert von fünf Arbeitnehmern nicht angerechnet. Die Regelung gilt zunächst bis zum 31. Dezember 2008.
- Im Interesse höherer Rechtssicherheit bei betriebsbedingten Kündigungen wird die Sozialauswahl auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers beschränkt. Die Regelung über Ausnahmen von der Sozialauswahl zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit des Betriebes wird präzisiert. Als berechnete betriebliche Interessen werden die Weiterbeschäftigung von Leistungsträgern und die Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur hervorgehoben. Die gerichtliche Überprüfung der Sozialauswahl wird auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt, wenn in einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Interessenausgleich die zu kündigenden Arbeitnehmer namentlich bezeichnet sind.
- Aus Gründen der Flexibilität und Praxisnähe werden die kündigungsrechtlichen Regelungen bei betriebsbedingter Kündigung durch einen gesetzlichen Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers ergänzt. Der Arbeitnehmer soll die Möglichkeit erhalten, sich zu entscheiden, ob er gegen die betriebsbedingte Kündigung gerichtlich vorgeht – wie bisher schon nach geltendem Recht – oder ob er stattdessen die gesetzliche Abfindung beansprucht. Er kann den Abfindungsanspruch geltend machen, wenn der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe gestützt und den Arbeitnehmer darauf hingewiesen hat, dass er die im Gesetz vorgesehene Abfindung beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt. Bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen bleibt es beim geltenden Recht.
- Es wird eine einheitliche Frist von drei Wochen für die gerichtliche Geltendmachung der Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung eingeführt. Damit besteht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer alsbald Klarheit über den Fortbestand oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
- Für Existenzgründer wird die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern erleichtert. In den ersten vier Jahren nach Unternehmensgründung können befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden.

### 2. Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wird grundsätzlich auf zwölf Monate begrenzt. Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, können Arbeitslosengeld bis zu einer Dauer von höchstens 18 Monaten beanspruchen.

## C. Alternativen

Zu den Änderungen im Arbeitsrecht

Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend unterschiedlicher Vorschläge zur Anhebung des Schwellenwertes für den Geltungsbereich des Gesetzes. Dies würde je nach Ausgestaltung für mehrere Millionen Arbeitnehmer zum Verlust des Kündigungsschutzes führen. Andere Abfindungsregelun-

gen, die entweder für die Unternehmen zu höheren Kosten führen oder den kündigungsrechtlichen Bestandsschutz der Arbeitnehmer in das Belieben des Arbeitgebers stellen würden.

Zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Keine

#### D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

##### 1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Durch die Neuregelungen im Arbeitsrecht entstehen für die öffentlichen Haushalte keine Kosten. Die Neuregelungen im Kündigungsschutzgesetz werden zu einer Verringerung der arbeitsgerichtlichen Verfahren führen, so dass eine Entlastung der Arbeitsgerichtsbarkeit zu erwarten ist.

Die Neuregelung der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führt zu einer finanziellen Entlastung der Bundesanstalt für Arbeit. Dieser Entlastung stehen jedoch höhere Ausgaben für Arbeitslosenhilfe, Belastungen für die Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie – nicht bezifferbare – Mehrausgaben in der Sozialhilfe gegenüber. Aufgrund der verfassungsrechtlich notwendigen Übergangsregelung sind erste finanzielle Auswirkungen erst ab der zweiten Jahreshälfte 2006 zu verzeichnen. Die Bundesregierung beabsichtigt, ab 2004 Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige zu einem einheitlichen Leistungssystem zusammenzuführen. Die konkrete Ausgestaltung des neuen Leistungssystems steht noch nicht fest. Die nachfolgend dargestellten Belastungen dürften aber je nach Ausgestaltung des neuen Systems anders ausfallen. Im Einzelnen:

Finanzielle Auswirkungen (in Mrd. Euro)

Jahr	Arbeitslosengeld Einsparungen			Arbeitslosenhilfe Mehrausgaben			Nettoeinsparungen		
	2006	2007	ab 2008	2006	2007	ab 2008	2006	2007	ab 2008
Insgesamt	0,2	2,5	3,9	0,1	1,1	1,7	0,1	1,4	2,2
Nettoleistung	0,1	1,5	2,3	0,1	0,8	1,3	0,1	0,7	1,1
GKV-Beiträge	0,0	0,4	0,6	0,0	0,1	0,2	0,0	0,3	0,5
GRV-Beiträge	0,0	0,5	0,8	0,0	0,2	0,2	0,0	0,4	0,6
PfIV-Beiträge	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1

##### 2. Vollzugaufwand

Keine Änderungen.

#### E. Sonstige Kosten

Durch die Neuregelungen im Arbeitsrecht entstehen für die Wirtschaft keine Kosten. Die Änderungen im Kündigungsschutz werden dazu führen, dass sich die Zahl der arbeitsgerichtlichen Verfahren und das Prozessrisiko der Arbeitgeber verringern. Es ist zu erwarten, dass die Transaktionskosten für die Unternehmen, insbesondere für Rechtsberatung und Durchführung gerichtlicher Verfahren, sinken werden.

Die Änderungen des Kündigungsrechts und die Erleichterung beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge in neu gegründeten Unternehmen werden zu mehr Beschäftigung führen. Durch zusätzliche Beschäftigung sind eine Entlastung der Arbeitslosenversicherung, höhere Beitragseinnahmen der Sozialversicherungen und höhere Steuereinnahmen in nicht zu quantifizierender Höhe zu erwarten.

**BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND**  
**DER BUNDESKANZLER**

Berlin, den 2. September 2003

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

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

Der Bundesrat hat in seiner 790. Sitzung am 11. Juli 2003 gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus Anlage 2 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 3 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Mit freundlichen Grüßen





**Anlage 1**

**Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt**

Der Text des Gesetzentwurfs und der Begründung ist gleich lautend mit dem Text auf den Seiten 5 bis 15 der Bundestagsdrucksache 15/1204.

## Anlage 2

### Stellungnahme des Bundesrates

Der Bundesrat hat in seiner 790. Sitzung am 11. Juli 2003 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie folgt Stellung zu nehmen:

1. Ziel muss es sein, die wirtschafts-, finanz-, sozial- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen wieder stärker auf die Förderung von Beschäftigung auszurichten.

Das von der Bundesregierung prognostizierte und ohnehin nicht erreichbare mittelfristige Wachstum des realen BIP würde nicht ausreichen, um die vorhandenen Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern, geschweige denn neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Nur wenn Beschäftigungshürden abgebaut und Unternehmergeist gefördert werden, kann es gelingen, den Arbeitsmarkt zu beleben. Zum anderen müssen alle Einsparpotenziale in der Arbeitslosenversicherung konsequent genutzt werden, um den Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung deutlich zu senken und so zu einer Reduzierung der Lohnnebenkosten beitragen zu können.

2. Der Bundesrat hält einen weitergehenden Gesetzentwurf, mit dem Überreglementierungen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsrechts beseitigt und Einsparungen in der Arbeitslosenversicherung ermöglicht werden, für den richtigen Weg.

Dieser Gesetzentwurf sollte sich an folgenden Eckpunkten orientieren:

- Beschäftigungsorientierte Abweichungen von Tarifverträgen werden unter Beachtung der Tarifautonomie zugelassen. Betriebliche Bündnisse für Arbeit und beschäftigungssichernde Betriebsvereinbarungen werden gesetzlich abgesichert.
- Im Tarifvertragsgesetz wird klargestellt, dass es den Unternehmen möglich ist, Arbeitslose während der Probezeit unter Tarif zu beschäftigen.
- Die gerade für mittelständische Betriebe kostentreibenden Teile des Gesetzes zur Reform des Betriebs-

verfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 (BetrVerf-Reformgesetz) werden zurückgenommen.

- Außerdem wird Arbeitnehmern durch eine Öffnungsklausel die Option eingeräumt, gegen die vorherige Vereinbarung einer Abfindung auf Kündigungsschutzklage zu verzichten. Für Existenzgründer entfällt während der ersten vier Jahre ihrer Existenz der Kündigungsschutz für ihre Arbeitnehmer.
  - 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.
  - Der „pro-rata-temporis Grundsatz“ wird bei der Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei Schwellenwerten für alle arbeitsrechtlichen Gesetze und Verordnungen festgeschrieben.
  - Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird weiter dergestalt geändert, dass ein Leiharbeiter erst nach Ablauf des zwölften Monats der Beschäftigung beim selben Entleiher Anspruch auf das dort geltende tarifliche Entgelt hat.
  - Zur Senkung der Lohnnebenkosten wird der Beitragssatz in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung in drei Jahresschritten von derzeit 6,5 % auf 5 % abgesenkt.
3. Der Bundesrat weist ausdrücklich darauf hin, dass mit der Neuregelung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes keine finanzielle Belastung für Länder und Kommunen einhergehen darf. Angesichts der angespannten Lage der kommunalen Haushalte sind zusätzliche Belastungen nicht verkraftbar. Die nach Ablauf der Übergangsfrist zu erwartenden höheren Ausgaben der Kommunen für die Sozialhilfe müssen daher vom Bund finanziell ausgeglichen werden.

## Anlage 3

**Gegenäußerung der Bundesregierung****Zu Nummer 1**

Die Bundesregierung stimmt mit der vom Bundesrat hervor- gehobenen Zielsetzung überein, die wirtschafts-, finanz-, sozial- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen wieder stärker auf die Förderung von Beschäftigung auszurichten. Die Bundesregierung verfolgt diese Zielsetzung in sehr weit reichender Art und Weise. Hinzuweisen ist insbesondere auf die Einbeziehung der beschäftigungspolitisch wichtigen Politikbereiche in die umfassende Reformagenda 2010. Diese ist darauf gerichtet, die Arbeitslosigkeit zu verringern, die Beschäftigung zu erhöhen, die soziale Sicherung zukunfts- fest zu machen und die internationale Wettbewerbs- fähigkeit Deutschlands zu sichern. Folgerichtig umfasst die Reformagenda die Fortführung der Politik der Steuersenkungen, die Rückführung von Subventionstatbeständen, die Fortführung der Haushaltskonsolidierung und die stärkere Konzentration der Staatsausgaben auf zukunftsorientierte Bereiche wie Bildung und Forschung, umfassende Reformen am Arbeitsmarkt – geprägt vom Grundprinzip „För- dern und Fordern“ – einschließlich der Schaffung von mehr Flexibilität im Bereich des Arbeitsrechts, Weiterentwick- lung der sozialen Sicherungssysteme zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen, Strukturreformen auf Güter-, Dienstleistungs- Kapitalmärkten, Förderung von Existenzgründern und bestehenden mittelständischen Unter- nehmen durch Bürokratieabbau, die Reform des Hand- werksrechts, Unterstützung bei Innovationen und Zukunfts- technologien sowie eine Außenwirtschaftsoffensive, damit die Unternehmen Wachstums- und Beschäftigungschancen der Globalisierung nutzen können.

**Zu Nummer 2**

Die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehenen Änderungen des Arbeitsrechts und des Leistungsrechts in der Arbeitslosenversicherung berücksichtigen ausgewogen die Flexibilitätsinteressen der Unternehmen, die sozialen Schutzbedürfnisse der Arbeitnehmer und die Interessen der Arbeitssuchenden. Diese Ausgewogenheit fehlt den vom Bundesrat vorgelegten Eckpunkten für weitergehende Ge- setzesänderungen. Mit den vorgeschlagenen Regelungen würden insbesondere der Tarifvertrag als Instrument zur Sicherung von Mindestarbeitsbedingungen zur Disposition gestellt, wesentliche Teile der Reform des Betriebsverfas- sungsgesetzes rückgängig gemacht sowie bedeutsame Ar- beitnehmerrechte, wie der Kündigungsschutz, der Anspruch auf Teilzeitarbeit und das Recht der Leiharbeiternehmer auf angemessene Entlohnung, erheblich beschnitten. Deshalb lehnt die Bundesregierung die in den Eckpunkten enthalte- nen Forderungen des Bundesrates nach weitergehenden Ge- setzesänderungen ab.

**Zum 1. Anstrich** (Zulassung beschäftigungsorientierter Abweichungen von Tarifverträgen)

Die Bundesregierung lehnt den Vorschlag ab.

Die flexible Anpassung der Tarifverträge an die Bedürfnisse der Betriebe und der Arbeitnehmer ist Sache der Tarifver- tragsparteien selbst. Sie haben in den letzten Jahren ver- mehrt Öffnungsklauseln, Härtefallregelungen und andere Differenzierungsbestimmungen in die Tarifverträge aufge- nommen. Derartige Klauseln ermöglichen den betrieblichen Akteuren, unter bestimmten Bedingungen beim Arbeitsent- gelt und bei der Arbeitszeit von den normierten Standards abzuweichen und betriebsspezifische Regelungen zu verein- baren, insbesondere zur Sicherung und zum Aufbau von Ar- beitsplätzen. Diesen Weg gilt es beschäftigungsorientiert weiter zu entwickeln. Die verstärkte Nutzung der Möglich- keiten innerhalb des bestehenden Tarifvertragssystems ist nach der Auffassung der Bundesregierung der richtige An- satz, die Vorteile des Flächentarifvertrages mit der notwen- digen Flexibilität auf betrieblicher Ebene zu verbinden. Die Bundesregierung erwartet, dass die Tarifvertragsparteien die ihnen vom Grundgesetz zugewiesene Gestaltungsverant- wortung konstruktiv wahrnehmen.

**Zum 2. Anstrich** (Gesetzliche Regelung, die es Unter- nehmen ermöglicht, Arbeitslose während der Probezeit unter Tarif zu beschäftigen)

Die Bundesregierung lehnt den Vorschlag ab.

Bereits heute gibt es Tarifverträge mit Einstiegstarifen für Arbeitnehmer, die neu eingestellt werden oder zuvor ar- beitslos waren; diese Einstiegstarife sehen um bis zu 20 Prozent niedrigere Entgelte vor. Darüber hinaus würde der Vorschlag die Bemühungen der Tarifvertragsparteien, die tarifpolitischen Reformen fortzusetzen, unterlaufen und den Tarifvertragsparteien den notwendigen inneren Hand- lingsdruck für weitere Flexibilisierungen nehmen.

**Zum 3. Anstrich** (Rücknahme von Teilen der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes)

Die Bundesregierung lehnt die vorgeschlagenen Änderun- gen des Betriebsverfassungsgesetzes ab.

Mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001 sind die nach dreißig Jahren notwendigen Anpassun- gen an die Entwicklung in der Arbeits- und Wirtschaftswelt vorgenommen worden. Die Reform schafft die erforder- lichen Voraussetzungen insbesondere für moderne Betriebs- ratsstrukturen, effiziente Betriebsratsarbeit, verbesserte Beteiligungsrechte in den heute wichtigen Bereichen der Beschäftigungssicherung und Qualifizierung der Arbeitneh- mer und für die Stärkung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Betriebsverfassung ist von bürokrati- schen Hemmnissen befreit und flexibilisiert worden. Diese Erleichterungen sind gerade für kleine und mittlere Unter- nehmen von großer Bedeutung. Dazu gehören vor allem die Flexibilisierung des Organisationsrechts und die Vereinfachung des Wahlverfahrens. Auf die Besonderheiten klein- er und mittlerer Betriebe ist in der Reform auch an vielen

weiteren Stellen Rücksicht genommen worden. Von der kritisierten Absenkung der Schwellenwerte bei der Betriebsratsgröße sind weniger als zwei Prozent und bei den Freistellungen weniger als ein Prozent aller Betriebe betroffen.

Für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist eine funktionierende Betriebspartnerschaft eines der Kernelemente der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind handlungsfähige und qualifizierte Arbeitnehmervertretungen, die zur Übernahme von Verantwortung bereit sind, für den sozialen Ausgleich und den innerbetrieblichen Frieden unverzichtbar. Dies setzt konsequenterweise voraus, dass den Betriebsräten unter den gewandelten Bedingungen die notwendigen personellen Kapazitäten zur Verfügung stehen.

#### **Zum 4. Anstrich** (Änderungen im Kündigungsschutz)

Der Bundesrat schlägt vor, dem Arbeitnehmer durch eine Öffnungsklausel im Kündigungsschutzgesetz die Option einzuräumen, bereits bei seiner Einstellung für den Fall einer späteren Arbeitgeberkündigung durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage gegen Zusage einer Abfindung zu verzichten.

Die Bundesregierung lehnt eine solche Lösung ab. Der Arbeitnehmer hätte keine wirkliche Wahlmöglichkeit. Angesichts des strukturellen Ungleichgewichtes zwischen den Vertragsparteien in der Phase des Vertragsabschlusses hätte er nur die Wahl, auf das Angebot des Arbeitgebers einzugehen oder auf den Arbeitsplatz zu verzichten. Da der Arbeitnehmer in dieser Situation die Abfindungsvereinbarung akzeptieren müsste, würde er im Falle einer späteren Arbeitgeberkündigung seinen Arbeitsplatz auch dann verlieren, wenn die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt wäre.

Auch für den Arbeitgeber wäre die vorgeschlagene Regelung mit Risiken verbunden. Er müsste über Kündigungsschutz oder Abfindungszusage zu einem Zeitpunkt entscheiden, in dem er die konkreten Gegebenheiten der späteren Kündigungssituation meist nicht beurteilen könnte. Eine Abfindungsvereinbarung wäre für ihn von Nachteil, wenn die später erforderliche Kündigung berechtigt wäre und deshalb keine Abfindung gezahlt werden müsste (z. B. wenn der einzige Betrieb eines Unternehmens stillgelegt wird).

Im Gegensatz hierzu sieht der Gesetzentwurf der Bundesregierung eine Lösung vor, bei der sich die Arbeitsvertragsparteien erst nach Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung zwischen Kündigungsschutzprozess und Abfindung entscheiden müssen.

Der Bundesrat schlägt weiterhin vor, dass für Beschäftigte bei Existenzgründern in den ersten vier Jahren des Bestehens des Unternehmens kein Kündigungsschutz bestehen soll.

Die Bundesregierung lehnt das ab. Den Arbeitnehmern würde für eine lange Zeitdauer der Kündigungsschutz auch dann genommen, wenn sich das neu gegründete Unternehmen gut entwickelt und aufgrund der Beschäftigtenzahl kein Kleinstunternehmen mehr ist, bei dem die Nichtanwendung des Kündigungsschutzgesetzes gerechtfertigt ist. Dies wäre vor allem unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten nicht vertretbar.

Demgegenüber sieht der Gesetzentwurf der Bundesregierung eine sachgerechte Lösung vor. Existenzgründer erhalten in den ersten vier Jahren nach der Aufnahme ihrer Tätigkeit die Möglichkeit zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund bis zur Dauer von vier Jahren. Das ermöglicht die notwendige Flexibilität der Beschäftigung in der schwierigen Aufbauphase des Unternehmens, ohne dass den Arbeitnehmern der Kündigungsschutz genommen wird, wenn das Unternehmen eine entsprechende Größe erreicht hat.

#### **Zum 5. Anstrich** (Begrenzung des Teilzeitanpruchs)

Die Bundesregierung lehnt den Vorschlag ab.

Der Vorschlag ist familien- und gleichstellungspolitisch sowie beschäftigungspolitisch kontraproduktiv. Der im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelte Teilzeitanpruch ist zu Recht nicht auf bestimmte soziale Tatbestände beschränkt. Arbeitgeber müssen damit rechnen, dass grundsätzlich alle Beschäftigten, Frauen und Männer mit und ohne Familienpflichten, gleichermaßen mit dem Anliegen einer Arbeitszeitverkürzung an sie herantreten können. Erst durch die vom Bundesrat vorgeschlagene Beschränkung der Regelung auf bestimmte Personengruppen würde der Teilzeitanpruch zu einem Einstellungshindernis für den dadurch privilegierten Personenkreis.

Mit dem allgemeinen Teilzeitanpruch wurde eine erfolgreiche Strategie für den Ausbau von Teilzeitarbeit gewählt. Die Zahl der abhängig Teilzeitbeschäftigten ist im Jahr 2002 auf annähernd 7 Millionen angewachsen. Seit Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes am 1. Januar 2001 hat die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um fast 460 000 zugenommen. Die Teilzeitquote beträgt nunmehr 21,4 Prozent. Sie ist damit innerhalb von zwei Jahren um 1,6 Prozentpunkte gestiegen.

#### **Zum 6. Anstrich** (Anteilige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei allen arbeitsrechtlichen Schwellenwerten)

Die Bundesregierung lehnt den Vorschlag ab.

Die unterschiedlichen Schwellenwerte im Arbeits- und Sozialrecht rechtfertigen sich aus den unterschiedlichen Zielsetzungen der jeweiligen Regelungen. Sie können nicht auf einen einheitlichen Schwellenwert zurückgeführt werden. Da, wo es sachgerecht ist, gilt bereits eine pro-rata-temporis-Regelung für die Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten (§ 23 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz, § 622 Abs. 5 Bürgerliches Gesetzbuch, § 2 Abs. 3 Arbeitsplatzschutzgesetz, § 10 Abs. 2 Lohnfortzahlungsgesetz, § 6 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz, § 11 Arbeitssicherheitsgesetz, § 147a Abs. 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch).

#### **Zum 7. Anstrich** (Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)

Die Bundesregierung lehnt die vorgeschlagene Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ab, wonach Leiharbeiter erst nach 12-monatiger Beschäftigung in demselben Entleiherbetrieb Anspruch auf das dort geltende tarifliche Arbeitsentgelt haben sollen.

Durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurden die Vorschriften der Arbeitnehmerüberlassung erheblich flexibilisiert. Das Gleichstellungsgebot der §§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 AÜG wurde als Ausgleich für die Aufhebung zahlreicher Beschränkungen und Verbote des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die dem besonderen Schutz der Leiharbeitnehmer dienen, eingeführt. Gerade vor dem Hintergrund des nunmehr flexibilisierten Rechts muss darüber hinaus verhindert werden, dass ein verstärkter Einsatz von Leiharbeitnehmern zur Verdrängung von Stammarbeitsplätzen führt. Schließlich soll das Gleichstellungsgebot zu einer Aufwertung von Leiharbeit führen. Dies kann durch die Gleichstellung („equal pay“) von Leiharbeitnehmern mit vergleichbaren Stammarbeitskräften des Entleihers oder durch eine Regelung der wesentlichen Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge geschehen.

**Zum 8. Anstrich** (Senkung des Beitragssatzes in der Arbeitslosenversicherung)

Auch die Bundesregierung verfolgt das Ziel, alle Möglichkeiten zur Senkung der Lohnnebenkosten zu nutzen. Mit den Veränderungen bei der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wird hierzu ein wichtiger Beitrag geleistet. Denn die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld ist ein erheblicher Kostenfaktor der Arbeitslosenversicherung.

Angesichts der immer noch sehr angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt, die auch für das Jahr 2004 voraussichtlich zu einer durchschnittlichen Arbeitslosenzahl von deut-

lich über vier Millionen führen wird, zeichnen sich allerdings Spielräume für eine Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung noch nicht ab. Sie wären nur bei einer Umfinanzierung von Programmen und Leistungen der aktiven Arbeitsförderung denkbar, die zu Einsparungen im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit führen würden. Hierzu ist eine realistische Konzeption bisher nicht vorgelegt worden.

**Zu Nummer 3**

Die Forderung steht im Widerspruch zu der unter Nummer 2, 8. Anstrich, erhobenen Forderung, Einsparungen in der Arbeitslosenversicherung vorzunehmen und den Beitrag zur Bundesanstalt für Arbeit zu senken. Leistungseinschränkungen in der Arbeitslosenversicherung können zwangsläufig auch dazu führen, dass Arbeitslose, deren berufliche Wiedereingliederung während des Bezuges von Arbeitslosengeld nicht gelingt, im Anschluss an den Bezug dieser Leistung oder zur Aufstockung der Leistungshöhe auf andere oder ergänzende Leistungen angewiesen sind, die den Lebensunterhalt sicherstellen. Im Übrigen ist die Frage der Ausgestaltung des zukünftigen – Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zusammenführenden – Systems nicht Gegenstand des vorliegenden Gesetzentwurfs, sondern der von der Bundesregierung beschlossenen Entwürfe eines Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt und eines Gesetzes zur Einordnung des Sozialhilferechts in das Sozialgesetzbuch.

