

BDA-pro-job.de

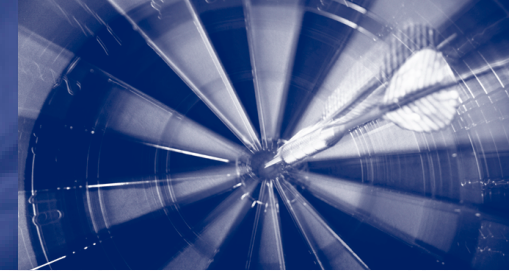


BÜROKRATIEABBAU JETZT!

**VORSCHLÄGE ZUR
ENTBÜROKRATISIERUNG
DES ARBEITS-
UND SOZIALRECHTES**

WIR ENTFESSELN DEN ARBEITSMARKT





BÜROKRATIEABBAU *JETZT!*

**VORSCHLÄGE ZUR
ENTBÜROKRATISIERUNG
DES ARBEITS-
UND SOZIALRECHTES**

Stand: Januar 2003
Alle Rechte vorbehalten
Printed in Germany



BUNDESVEREINIGUNG
der Deutschen Arbeitgeberverbände

VORWORT	3
TEIL I DEREGULIEREN UND VEREINFACHEN	6
A. Sozialrecht	6
B. Arbeitsrecht	13
C. Statistik	27
D. Lohnsteuerabzug	30
TEIL II ZUSÄTZLICHE BÜROKRATIE VERMEIDEN	32
A. Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt	32
B. Statistik	36

VORWORT

»Wenn es nicht notwendig ist, ein Gesetz zu erlassen, ist es notwendig, kein Gesetz zu erlassen.«

(Charles de Montesquieu, 1689-1755)

Die deutsche Bürokratie und der sich oftmals selbst verwaltende Bürokratieapparat sind über die Jahre immer weiter gewachsen. Sie sind zu geld- und zeitfressenden Kraken geworden, die Deutschland im Würgegriff halten. Sinnvolle Regelungen stehen einträchtig neben überflüssigen, unverständlichen und veralteten. Aber alle sollen befolgt werden. Wer sich im Paragraphenschwungel verirrt, muss mit teuren Folgen rechnen. Die bürokratischen Fallstricke hemmen Innovation und Investition.

Es ist unumgänglich, dass die Politik eine breite Schneise in das Gesetzesdickicht schlägt. Diese Erkenntnis ist nicht neu: man findet sie seit Jahren in den Wahlprogrammen aller Parteien. Allein mit dieser Erkenntnis ist jedoch noch niemandem geholfen. An der Umsetzung mangelt es nach wie vor:

In der letzten Legislaturperiode hat die Bundesregierung die Initiative »Moderner Staat – Moderne Verwaltung« gestartet, u. a. mit dem Ziel, Bürokratie abzubauen. Das Bundesministerium für Wirtschaft hat daraufhin 1999 die Projektgruppe »Abbau von Bürokratie« ins Leben gerufen.

Das Ergebnis:

In der Legislaturperiode 1998-2002 wurden 336 neue Regelwerke geschaffen, aber nur 91 gestrichen.

Gefühlte Bürokratie in der Praxis

Knapp die Hälfte aller deutschen Unternehmen empfindet die Bürokratie als größtes Hindernis für den betrieblichen Erfolg. Staatliche Bürokratie verhindert in mehr als jedem dritten Betrieb die Schaffung neuer Jobs, überdurchschnittlich oft in kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 200 Mitarbeitern.

Das Institut für Mittelstandsforschung hat errechnet, dass die umfangreichen Melde- und Abrechnungformalitäten in den Bereichen Sozialversicherung oder Steuern einen Handwerksbetrieb durchschnittlich mit ca. 324 Stunden im Jahr belasten. Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt der absolute Zeitaufwand auf bis zu 730 Stunden.

Knapp 41 Prozent aller Betriebe würden mehr investieren, wenn entbürokratisiert würde. Jedes dritte Unternehmen beziffert die Kosten der Bürokratie auf bis zu 50 000 € pro Jahr.

Quellen: Ifo-Umfrage im Auftrag der Wirtschaftswoche; Institut für Mittelstandsforschung, Februar 2002

Ein mittelständischer Unternehmer muss heute knapp 2 200 Gesetze und 46 800 Einzelschriften beachten. In einer Umfrage gaben über 70 Prozent aller Unternehmen an, dass die bürokratischen Lasten in den letzten Jahren zugenommen haben. Erfolge sind also nicht zu verzeichnen.

Die deutschen Unternehmen sehen sich immer umfangreicheren gesetzlichen Verpflichtungen ausgesetzt, unentgeltlich Verwaltungsaufgaben für öffentliche Stellen zu übernehmen. Dabei macht es die stetig zunehmende Zahl und Komplexität der rechtlichen Regelungen den Betrieben immer schwieriger, den Überblick über diese Pflichten zu behalten und den Anforderungen gerecht zu werden. Dies ist nicht nur mit einem erheblichen Personaleinsatz, sondern auch mit einer beschäftigungspolitisch kontraproduktiven Zunahme der Gesamtkosten für den Faktor Arbeit verbunden. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber an die Einhaltung dieser Verpflichtungen weitge-

hende Haftungsrisiken geknüpft. Diese reichen sogar soweit, dass die Unternehmen für die Zahlungsverpflichtungen von Arbeitnehmern und Geschäftspartnern einstehen müssen.

Außerdem ergibt sich für die Unternehmen eine große bürokratische Belastung aus der Überregulierung vieler Gesetze, die ohne die Hilfe von Rechtsexperten nicht mehr zu verstehen oder anzuwenden sind. Sie schränken die Betriebe in ihrer für den Wettbewerbsprozess notwendigen Flexibilität und Anpassungsfähigkeit ein.

Die Betriebe müssen von Verwaltungsarbeiten so weit wie möglich entlastet werden. Auf jeden Fall müssen neue gesetzliche Regelungen dringend in ihren Auswirkungen auf den betrieblichen Alltag geprüft und zusätzliche Belastungen so weit wie möglich vermieden werden.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat ohne Anspruch auf Vollständigkeit nachfolgend wichtige Forderungen zum Abbau beziehungsweise zur Verhinderung von bürokratischen Belastungen für Unternehmen im Arbeits- und Sozialrecht zusammengestellt.

Diese bürokratischen Hindernisse aus dem Weg zu räumen, ist ein erster wichtiger Schritt. Er muss einhergehen mit einer umfassenden Entbürokratisierung des gesamten deutschen Regelwerks. Allein die Entbürokratisierung in diesem Bereich würde so manchen Unternehmer mit mehr Vertrauen in die Zukunft blicken lassen. Und den Steuerzahler kostet sie keinen Cent!

Berlin, Januar 2003

TEIL I DEREGULIEREN UND VEREINFACHEN

A. SOZIALRECHT

Entstehungsprinzip im Sozialversicherungsrecht

Ersetzung des »Entstehungsprinzips« im Sozialversicherungsrecht (§ 22 SGB IV) durch das »Zuflussprinzip« (§ 11 EStG)

Trotz des Gebotes der möglichst weitgehenden Übereinstimmung der Regelungen des Sozialversicherungs- und des Steuerrechts sind die Vorschriften an vielen Stellen uneinheitlich. Besondere Probleme in der Entgeltabrechnung ergeben sich daraus, dass die Beitragsansprüche der Sozialversicherungsträger nach dem »Entstehungsprinzip« (§ 22 SGB IV) zu errechnen sind, während im Steuerrecht das »Zuflussprinzip« (§ 11 EStG) gilt. Nach dem »Entstehungsprinzip« entstehen die Beiträge in dem Moment, in dem ein Beschäftigter einen Anspruch auf Arbeitsentgelt erzielt. Das »Zuflussprinzip« hingegen besagt, dass eine Steuerschuld entsteht, wenn das Arbeitsentgelt dem Arbeitnehmer zufließt. Während das Arbeitsentgelt dem Arbeitnehmer regelmäßig durch die Auszahlung zufließt, entsteht die Sozialversicherungsbeitragspflicht zeitlich bevor das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird und sogar unabhängig davon, ob das Arbeitsentgelt überhaupt ausgezahlt wird. Hoher Verwaltungsaufwand entsteht in den Betrieben dadurch, dass bei der Entgeltabrechnung die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge nach den jeweiligen Regeln der beiden unterschiedlichen Systeme berechnet und abgeführt werden müssen. Außerdem besteht für den Arbeitgeber das Risiko, Sozialversicherungsbeiträge für nicht geleistetes Entgelt zahlen zu müssen.

Unsere Forderung: Das »Entstehungsprinzip« im Sozialversicherungsrecht (§ 22 SGB III) ist abzuschaffen und durch das steuerliche »Zuflussprinzip« (§ 11 EStG) zu ersetzen.

Generalunternehmerhaftung

Abschaffung der Generalunternehmerhaftung (§ 28e Abs. 3a SGB IV)

Seit August 2002 können Bauunternehmer grundsätzlich haftbar gemacht werden, wenn die von ihnen eingesetzten Nachunternehmen für ihre Beschäftigten keine Sozialversicherungsbeiträge abführen (so genannte Generalunternehmerhaftung). Generalunternehmen müssen deshalb vor Auftragserteilung sämtliche Angebote potenzieller Nachunternehmen dahingehend überprüfen, ob bei den angegebenen Lohnkosten die Sozialversicherungsbeiträge zutreffend kalkuliert wurden. Soweit die beauftragten Nachunternehmen weitere Nachunternehmen einschalten, muss der Generalunternehmer darüber hinaus dafür Sorge tragen, dass auch diese ihre Zahlungspflichten erfüllen. Hierzu muss er sich regelmäßig entsprechende Nachweise vorlegen lassen. Dies erzeugt einen sehr hohen Kontroll-, Kalkulations- und Verwaltungsaufwand.

Unsere Forderung: Die Generalunternehmerhaftung gemäß § 28e Abs. 3a SGB IV muss abgeschafft werden.

Erweiterte Aufzeichnungspflicht im Baugewerbe

Abschaffung der erweiterten Aufzeichnungspflicht im Baugewerbe (§ 28f Abs. 1a SGB IV)

Seit August 2002 muss der Arbeitgeber im Baugewerbe seine Unterlagen zur Lohn- und Beitragsabrechnung bei der Ausführung eines Dienst- oder Werkvertrags so gestalten, dass eine Zuordnung des Arbeitsentgelts der eingesetzten Arbeitnehmer und des darauf entfallenden Gesamtsozialversicherungsbeitrags zu dem jeweiligen Dienst- oder Werkvertrag möglich ist. Der Arbeitgeber muss also jeweils festhalten, für welchen Dienst- bzw. Werkvertrag welches Arbeitsentgelt entrichtet und welcher Gesamtsozialversicherungsbeitrag für diesen konkreten Vertrag abgeführt wurde. Eine solche Aufzeichnungspflicht verkompliziert die Lohn- und Beitragsabrechnung zusätzlich und führt angesichts einer Vielzahl von Verträgen im Baugewerbe zu einem nicht zumutbaren Verwaltungsaufwand.

Unsere Forderung: Die erweiterte Aufzeichnungspflicht im Baugewerbe (§ 28f Abs. 1a SGB IV) muss abgeschafft werden.

Verdienstbescheinigung

Vereinheitlichung von Verdienstbescheinigungen und Entgeltbegriff

Die Erstellung von Verdienstbescheinigungen verursacht in den Personalbüros erheblichen Aufwand. Es existiert eine Vielzahl von Regelungen, die den Arbeitgeber verpflichten, hinsichtlich des »Entgelts« eines Arbeitnehmers Bescheinigungen auszustellen. So muss der Arbeitgeber zum Beispiel Arbeitsbescheinigungen nach § 312 SGB III, Ausbildungsbescheinigungen nach § 68 EStG oder Bescheinigungen für die Ausbildungsförderung erstellen. Für das in den Bescheinigungen einzutragende »Entgelt« bestehen unterschiedliche Begriffsdefinitionen im Sozialversicherungs-, Beitrags-, Arbeits- und Steuerrecht (zum Beispiel Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV oder das Arbeitseinkommen nach § 15 SGB IV). Der Arbeitgeber verfügt in seinen Lohnunterlagen in der Regel über die Basisdaten, die für die unterschiedlichen Begriffe relevant sind. Die unterschiedliche Zusammenstellung je nach Bescheinigung führt jedoch zu einem hohen Verwaltungsaufwand. Die in den Betrieben vorhandenen Daten müssen jeweils mit den einzelnen Entgeltbegriffen abgeglichen werden, die für die jeweiligen Formulare gelten. Ein einheitlicher Entgeltbegriff ist unumgänglich, um den Erstellungsaufwand zu reduzieren.

Unsere Forderung: Verdienstbescheinigungen und Entgeltbegriff müssen vereinheitlicht werden. Eine große Erleichterung wäre die Einführung einer einheitlichen Schnittstelle, der die Arbeitgeber die erforderlichen Daten aus den aufbereiteten Entgeltabrechnungen und Personalstammdaten übertragen. Die Entnahme der für die gesetzlich vorgeschriebene Bescheinigung erforderlichen Daten könnte dann vom Leistungsträger selbst – über Zugriffsberechtigungen definiert und insofern datenschutzrechtlich unbedenklich – erfolgen.

Leistungsverfahren in der Arbeitsförderung

Bindung des Arbeitsamtes an die Entscheidung der Einzugsstelle über die Versicherungspflicht (§ 336 SGB III)

Obwohl gegebenenfalls über Jahre Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt wurden, ist die Bundesanstalt für Arbeit nicht zwingend an die Feststellung der Versicherungspflicht durch die Einzugsstelle gebunden. Wenn nach jahrelanger Beschäftigung bei einem Familienangehörigen beim Arbeitsamt ein Antrag auf Arbeitslosengeld gestellt wird, prüft das Arbeitsamt erneut, ob beitragspflichtige Beschäftigung vorlag oder unter Umständen Selbständigkeit. Wenn die Beitragspflicht dann verneint wird, besteht trotz vielleicht jahrelanger Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen kein Arbeitslosengeldanspruch. Gleichzeitig ist die Rückzahlung der überzahlten Sozialversicherungsbeiträge auf vier Jahre begrenzt. So erhält zum Beispiel die Ehefrau eines Handwerksmeisters, die über 25 Jahre Schreibarbeiten und Buchhaltung für ihren Mann erledigt hat, im Falle der Insolvenz des Betriebes ihres Mannes kein Arbeitslosengeld. Die 25 Jahre geleisteten Sozialversicherungsbeiträge werden ihr nur für vier Jahre zurückerstattet. Für die Arbeitsämter entsteht ein unnötiger administrativer Aufwand, der schon einmal durch die Krankenkassen erledigt wurde.

Unsere Forderung: Es muss sichergestellt werden, dass die Bundesanstalt für Arbeit an die Feststellung der Versicherungspflicht durch die Einzugsstelle gebunden ist. Es sollte daher in die Vorschrift § 336 SGB III ein Passus folgenden Inhalts aufgenommen werden: »Die Bundesanstalt für Arbeit ist in der Beurteilung der Versicherungspflicht an die Entscheidung der Einzugsstelle gebunden«.

Unfallverhütung

Neue zweckmäßige Regelungen zur Betreuung insbesondere kleiner Unternehmen bei der Unfallverhütung (BGV A 6, BGV A 7)

Nach den Unfallverhütungsvorschriften BGV A 6 und BGV A 7 sind die Arbeitgeber verpflichtet, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Be-

etriebsärzte zu bestellen. Diese Vorschriften finden auf alle Unternehmen – auch auf Unternehmen, die lediglich einen Arbeitnehmer beschäftigen – Anwendung. So muss auch ein kleiner Dienstleistungsbetrieb, der lediglich einen Arbeitnehmer beschäftigt, sowohl einen Betriebsarzt als auch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellen. Bei Bürotätigkeiten werden zum Beispiel für den Betriebsarzt Einsatzzeiten von 0,2 Stunden pro Jahr und Mitarbeiter angesetzt. Bei kleinen Betrieben können dabei so geringe Betreuungszeiten im Betrieb anfallen, dass ein größerer zeitlicher Aufwand für die Bestellung der Fachkräfte selbst hervorgerufen wird. Diese so genannte Kleinbetriebsbetreuung ist nicht praktikabel und belastet die Unternehmen.

Unsere Forderung: Es müssen zweckmäßige Regelungen zur Betreuung insbesondere von kleinen Unternehmen bei der Unfallverhütung gefunden werden. Durch das Angebot von so genannten Unternehmermodellen sind bereits Verbesserungen erreicht worden, jedoch sind weitere notwendig. Erforderlich ist insbesondere, dass diese Unternehmermodelle auf alle Branchen ausgedehnt werden.

Betriebliche Altersvorsorge

Nachgelagerte Besteuerung der betrieblichen Altersvorsorge

Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge werden heute in der so genannten Ansparphase besteuert. Dies führt dazu, dass der Arbeitgeber die Lohn- und Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag ermitteln und abführen muss. Neben dem ohnehin dadurch erhöhten Aufwand kann dies insbesondere aufgrund der komplizierten steuerrechtlichen Regelungen zu erheblichen Problemen führen. Ein Beispiel: Wenn ein Arbeitnehmer jährlich einen Betrag von 4 000 € im Wege der Entgeltumwandlung in eine Pensionskasse einzahlen möchte, kann der Arbeitgeber diesen Betrag nicht in einer Summe für die Lohn- und Gehaltsabrechnung verwenden, weil er nach verschiedenen Normen steuerrechtlich behandelt werden muss. Zunächst einmal sind von diesen 4 000 € nach § 3 Nr. 63 EStG die maximal möglichen 2 160 € steuerfrei zu belassen. Es bleiben noch 1 840 €. Davon sind weitere

1 752 € noch pauschal zu besteuern nach § 40b EStG. Erst der dann verbleibende Rest von 88 € ist individuell zu versteuern und zu verbeitragen.

Unsere Forderung: Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge müssen in der Ansparphase steuerfrei gestellt und in der Leistungsphase nachgelagert besteuert werden. In der Leistungsphase sind dann zumindest die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds nicht über den Arbeitgeber abzurechnen. Es bleiben lediglich die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse, bei denen der Arbeitgeber für seine ehemaligen Arbeitnehmer den Lohnsteuerabzug durchführt. Denn hier wird die Auszahlung des Versorgungsbezuges über die Personalabteilung des ehemaligen Mitarbeiters durchgeführt.

Arbeitszeitkonten

Vereinfachung der sozialversicherungsrechtlichen Flankierung von Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten sind ein zentraler Baustein für einen modernen Personaleinsatz, der die wirtschaftlichen Notwendigkeiten der Unternehmen aber auch die persönlichen Belange der Arbeitnehmer berücksichtigt. Das Sozialversicherungsrecht behindert dieses Instrument jedoch, statt es zu unterstützen. Probleme können sich vor allem ergeben, wenn das Guthaben kurzfristig aufgelöst werden muss, weil der Arbeitnehmer das Unternehmen wechselt oder ein anderer sogenannter »Störfall« eintritt. Die Abgabe von Sozialversicherungsbeiträgen bei Eintritt eines »Störfalls« ist in § 23b SGB IV geregelt. Das Zeitguthaben muss in diesem Fall rückgerechnet und Sozialversicherungsbeiträge nach dem »Entstehungsprinzip« gezahlt werden, das heißt sie müssen so berechnet werden, als wäre nie ein Arbeitszeitkonto eingerichtet worden. Diese Berechnung ist sehr aufwendig, aber aufgrund der Vorschrift des § 23b SGB IV erforderlich. Der Gesetzestext ist dabei selbst für einen Juristen erst nach mehrfacher Lektüre im Ansatz verständlich. Die Komplexität und Unverständlichkeit der Regelung und

die damit einhergehenden Probleme im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung machen langfristige Arbeitszeitkonten daher zumindest für Mittelständler so uninteressant, dass die Bildung von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten praktisch nicht vorankommt.

Unsere Forderung: Zur Vereinfachung der Nutzung von Arbeitszeitkonten sollte das »Zuflussprinzip« auch bei kurzfristiger Auflösung des Arbeitszeitguthabens bei Eintritt eines »Störfalls« gelten, das heißt die Sozialversicherungsbeiträge müssen erst mit Auszahlung des Guthabens berechnet werden. Die Vorschrift des § 23b SGB IV könnte dann erheblich vereinfacht und so die Attraktivität von Langzeitkonten gestärkt werden.

EU-Richtlinie »Vibrationen« Überprüfung der Richtlinie »Vibrationen«

Nach der EU-Richtlinie »Vibrationen« muss der Arbeitgeber eine Bewertung und erforderlichenfalls eine Messung der Vibrationen vornehmen, denen die Arbeitnehmer bei der Arbeit ausgesetzt sind. Dazu legt die Richtlinie unterschiedliche Grenzwerte fest. Werden diese Werte überschritten, muss der Arbeitgeber umfangreiche technische oder organisatorische Maßnahmen zur Minimierung der Belastung der Arbeitnehmer durch Vibrationen einleiten. Ist ein Arbeitnehmer beispielsweise im Straßenbau tätig und benutzt täglich unterschiedlich lange so genannte Rüttelmaschinen, ist der Arbeitgeber nach der Richtlinie verpflichtet zu ermitteln, in welchem Umfang der Arbeitnehmer den Vibrationen, die von der Maschine ausgehen, ausgesetzt ist. Sind keine Angaben des Herstellers der Maschine über die bei der Benutzung der Maschine auftretenden Vibrationen vorhanden, muss der Arbeitgeber diese Abschätzung selbst vornehmen. Die Methoden zur Bewertung beziehungsweise zur Messung der Exposition sind sehr komplex und insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen nicht ohne erheblichen organisatorischen und finanziellen Aufwand leistbar.

Unsere Forderung: Die Richtlinie »Vibrationen« muss überprüft werden. Zwingende Voraussetzung für den Erlass von europäischen Vorschriften im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss es sein, dass belastbare Erkenntnisse zu den Gesundheitsgefahren vorliegen, die verhütet werden sollen. Zudem muss eine Wirksamkeitsabschätzung vor Erarbeitung der Richtlinie erfolgen.

B. ARBEITSRECHT

Zeitarbeit

Abschaffung des Equal-Treatment-Grundsatzes

Zeitarbeitsunternehmen sollen künftig grundsätzlich verpflichtet sein, ihren Arbeitnehmern ab dem ersten Tag der jeweiligen Überlassung die »wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts« zu gewähren, die ein vergleichbarer Arbeitnehmer des Einsatzbetriebes erhält (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz [AÜG] nach dem 1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt). In der täglichen Praxis müssten dann vor jedem Einsatz zunächst sämtliche Lohn- und Arbeitsbedingungen beim Entleiher ermittelt, dokumentiert und anschließend kontrolliert werden. Bei der Beantwortung einfacher Fragen, wie etwa der nach dem maßgeblichen Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, entstehen dadurch erhebliche Schwierigkeiten. Diese Schwierigkeiten werden sich insbesondere dann ergeben, wenn der Mitarbeiter zuvor in mehreren Betrieben nur jeweils kurzfristig eingesetzt wurde und diese Einsätze zudem von verleihefreien Zeiten unterbrochen wurden. Darüber hinaus sind erhebliche Probleme bei der Entgeltabrechnung und der Abführung der jeweiligen Sozialversicherungsbeiträge zu erwarten. Die Erfahrungen mit der Neuregelung des AÜG, nach der Zeitarbeitnehmer ab dem 13. Einsatzmonat wie Arbeitnehmer des Einsatzbetriebes zu behandeln sind, belegen, dass der durch diese Regelung verursachte Verwaltungsaufwand die Unternehmen um den Einsatz von Zeitarbeit einen großen Bogen machen lässt.

Unsere Forderung: Die Vorschrift, wonach Zeitarbeitsunternehmen künftig grundsätzlich verpflichtet sein sollen, ihren Arbeitnehmern ab dem ersten Tag der jeweiligen Überlassung die »wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts« zu gewähren, die ein vergleichbarer Arbeitnehmer des Einsatzbetriebes erhält (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG nach dem 1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt), muss abgeschafft werden.

Schwerbehindertenrecht – Besetzung freier Arbeitsplätze

Verfahren bei der Besetzung freier Arbeitsplätze (§ 81 SGB IX) straffen und an die Zustimmung des schwerbehinderten Bewerbers binden

Nach § 81 SGB IX ist jede Besetzung einer freien Stelle in Deutschland mit aufwändigen Prüfungs-, Unterrichts-, Beteiligungs-, Anhörungs-, Erörterungs- und Begründungspflichten verbunden. Um die Chancen für die etwa 144 000 schwerbehinderten Arbeitslosen am Arbeitsmarkt zu erhöhen, werden jedes Jahr millionenfache Arbeitsplatzbesetzungen in unangemessener Weise erschwert und verzögert. Dies vermindert die Bereitschaft bei den Arbeitgebern, Schwerbehinderte einzustellen.

Unsere Forderung: Wie die gemeinsame Kampagne zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den letzten Jahren bewiesen hat, muss anstelle solcher bürokratischer Instrumente vorrangig auf Information, Beratung und Unterstützung gesetzt werden. Zumindest muss das geradezu planwirtschaftlich anmutende Verfahren gestrafft und allenfalls auf Betriebe, die ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllen, begrenzt werden. Außerdem sollte es an die Zustimmung des Bewerbers gebunden werden.

Schwerbehindertenrecht – Beschäftigungspflicht Anzeigeverfahren (§ 80 Abs. 2 SGB IX) erleichtern

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen auf mindestens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigen (Beschäftigungspflicht). Solange sie die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Mitarbeiter nicht erreichen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe. Sie müssen darüber hinaus dem zuständigen Arbeitsamt einmal im Jahr für das vorangegangene Kalenderjahr die Dauer anzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig ist. Die Angaben müssen aufgliedert nach Monaten erfolgen. Dieses Anzeigeverfahren erfordert einen hohen buchhalterischen und personalwirtschaftlich-strategischen Aufwand.

Unsere Forderung: Das Anzeigeverfahren nach § 80 Abs. 2 SGB IX sollte vereinfacht werden. Die Beschäftigungspflicht könnte durch Erfassen der Anzahl der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zum Beispiel bei der monatlichen Entgeltabrechnung ermittelt und angezeigt werden.

Kündigungsschutz – Wartezeit

Ausdehnung der allgemeinen Wartezeit beim Kündigungsschutzgesetz (§ 1 Abs. 1 KSchG) auf 3 Jahre

Der geltende Kündigungsschutz in Deutschland ist überkompliziert und selbst von Fachleuten nicht mehr zu verstehen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist Rechtssicherheit und Planbarkeit für Unternehmer wichtiger denn je. Unbestritten ist, dass ein zu rigider Kündigungsschutz den Aufbau neuer Beschäftigungsverhältnisse hemmt. Der Kündigungsschutz soll nicht generell in Frage gestellt werden, aber er muss den Bedürfnissen nach Flexibilität Rechnung tragen.

Angesichts der komplizierten Erfordernisse moderner Arbeitsverhältnisse, kann nach 6 Monaten (derzeitige Rechtslage) noch nicht sicher über die tatsächliche Eignung des Mitarbeiters entschieden werden.

Unsere Forderung: Die allgemeine Wartezeit beim Kündigungsschutzgesetz (§ 1 Abs. 1 KSchG) muss auf drei Jahre ausgedehnt werden.

Kündigungsschutz – Schwellenwert

Anhebung des Schwellenwertes (§ 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG)

Unsere Forderung: Um insbesondere kleine und mittelständische Firmen zu entlasten, muss außerdem der Schwellenwert für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG) auf 20 Mitarbeiter erhöht werden.

Kündigungsschutz – Sozialauswahl

Beschränkung der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) auf die Kriterien Alter, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten

Derzeit muss der Arbeitgeber bei einer geplanten Personalanpassungsmaßnahme eine Vielzahl von Kriterien beachten, um die betroffenen Arbeitnehmer auszuwählen. Aufgrund der häufig wenig greifbaren Vorgaben der Arbeitsgerichte führt dies gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen zu einer unerträglichen Rechtsunsicherheit, die an Rechtsverweigerung grenzt. Hiermit verbunden ist auch ein erhöhter Bürokratieaufwand für den Arbeitgeber aufgrund der Pflicht zur umfassenden Datenermittlung und Datenspeicherung.

Unsere Forderung: Bei der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG müssen als abschließende Kriterien das Alter, die Betriebszugehörigkeit und die Unterhaltspflichten wieder eingeführt werden.

Kündigungsschutz – Auflösung bei sozialwidriger Kündigung

Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei rechtswidriger Kündigung ohne weitere Voraussetzungen (§ 9 KSchG)

Nach der geltenden Rechtslage kann gemäß § 9 KSchG bei sozialwidriger Kündigung das Arbeitsverhältnis nur aufgelöst werden, wenn die Fortsetzung unzumutbar ist (Arbeitnehmer) oder eine zweckdienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist (Arbeitgeber). Beide Kriterien sind ungenau und mit erheblichen Darlegungspflichten für den Antragsteller verbunden. Zudem kann der Arbeitgeber den Antrag nur bei ausschließlich sozialwidrigen Kündigungen stellen. Kostentreibende und langwierige Kündigungsverfahren sind deshalb die Regel.

Unsere Forderung: § 9 KSchG sollte dahingehend geändert werden, dass der Antrag von Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses jeweils an keine Voraussetzungen mehr gebunden wird. Zudem sollte der Anwendungsbereich dahingehend erweitert werden, dass die Regelung für alle rechtswidrigen Kündigungen gilt.

Teilzeit – Rechtsanspruch

Abschaffung des allgemeinen Teilzeitanpruchs nach § 8 TzBfG

Der generelle Teilzeitanpruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), insbesondere die konkrete Ausgestaltung des § 8 TzBfG, bedeutet für die Unternehmen Bürokratie pur. Das Verfahren zur Durchsetzung ist sehr kompliziert: Äußert ein Arbeitnehmer den Wunsch, seine Arbeitszeit zu reduzieren, soll er zugleich angeben, wie er diese reduzierte Arbeitszeit auf die Arbeitswoche verteilen will. Der Arbeitgeber muss dann mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung sowie die Neuverteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer Vereinbarung erörtern. In der Folge ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer seine Entscheidung über den Teilzeitwunsch mitzuteilen. Diese Erklärung ist spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit schriftlich abzugeben. Erfolgt die Ablehnung nicht

oder nicht frist- beziehungsweise formgerecht, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang automatisch. Der Arbeitgeber wird vor vollendete Tatsachen gestellt. Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch ohnehin nur erfolgreich ablehnen kann, wenn er betriebliche Gründe vorbringt, die diesem Wunsch entgegenstehen. Dabei ist schon jetzt erkennbar, dass die Arbeitsgerichte extrem hohe Anforderungen an die Darlegung dieser betrieblichen Gründe stellen. Der gesetzliche Zwangsanspruch verhindert den weiteren Ausbau der Teilzeit und schränkt die Unternehmen über Gebühr ein. Bereits vor seiner Einführung war der Ausbau der Teilzeitbeschäftigung in Deutschland gut vorangekommen. Die Teilzeitquote basierend auf freiwilligen Vereinbarungen ist von 1991 bis 2000 von 14 Prozent auf 19,8 Prozent angestiegen. Die Förderung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis wurde durch die Festlegung einseitig belastender Zwänge konterkariert. Leidtragende sind vor allem potenzielle Teilzeitkandidaten: junge Frauen. Der zwangsweise Teilzeitanspruch wird so zum Bumerang für die Förderung der Chancengleichheit. Gleichzeitig überfordert er durch den erheblichen Bürokratieaufwand besonders den Mittelstand.

Unsere Forderung: Der allgemeine Teilzeitanspruch nach § 8 TzBfG muss abgeschafft werden.

Teilzeit in der Elternzeit

Vereinfachung des besonderen Teilzeitanspruchs für Arbeitnehmer in der Elternzeit (§ 15 BErzGG)

Der besondere Teilzeitanspruch für Arbeitnehmer in der Elternzeit nach dem Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (BErzGG) ist noch aufwändiger gestaltet als der allgemeine Teilzeitanspruch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz: Im Anwendungsbereich des § 15 BErzGG soll die Einigung über den Teilzeitanspruch innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung erfolgen. Der Arbeitgeber kann den Teilzeitantrag nur innerhalb dieser vier Wochen schriftlich ablehnen. Die Ablehnung muss anders als beim generellen Teilzeitan-

spruch sogar mit Begründung erfolgen. Die erfolgreiche Ablehnung des Teilzeitanspruchs wird dem Arbeitgeber aber schon dadurch nahezu unmöglich gemacht, dass das Gesetz an dieser Stelle dringende betriebliche Gründe fordert.

Unsere Forderung: Der Teilzeitanspruch für Arbeitnehmer in der Elternzeit (§ 15 BErzGG) muss vereinfacht werden.

Teilzeit – Pro-Rata-Temporis-Grundsatz

Förderung der Teilzeitarbeit und Bürokratieabbau durch die anteilige Berücksichtigung von Teilzeitkräften bei gesetzlichen Schwellenwerten

Zurzeit werden Teilzeitarbeitnehmer bei der Berechnung von Schwellenwerten sehr unterschiedlich berücksichtigt. Im Betriebsverfassungsgesetz gilt beispielsweise das Pro-Kopf-Prinzip, das heißt jeder Arbeitnehmer zählt voll. Im Kündigungsschutzgesetz zählen Teilzeitarbeitnehmer dagegen nur anteilig, je nach Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Hier ist eine Angleichung zwingend erforderlich.

Unsere Forderung: Bei allen gesetzlichen Schwellenwerten sollten Teilzeitarbeitnehmer grundsätzlich nur anteilig entsprechend ihrer wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt werden (so genannter Pro-Rata-Temporis-Grundsatz). Nur auf diesem Wege werden die Unternehmen, die viele Teilzeitkräfte beschäftigen, nicht länger benachteiligt.

Befristung

Abschaffung des Ersteinstellungserfordernisses für sachgrundlose Befristungen (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG)

Gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diese Regelung macht vielen Unternehmen zu schaffen: In der Praxis führt sie nicht nur zu einer erheblichen Einschränkung der Auswahl-

möglichkeiten des Arbeitgebers bei der Einstellung neuer Mitarbeiter, sondern auch zu einem enormen Bürokratieaufwand. Unternehmen werden gezwungen, Daten ehemaliger Arbeitnehmer jahrzehntelang aufzubewahren, um wiederholte Einstellungen zu vermeiden. Besonders in strukturschwachen Gebieten mit nur wenigen Arbeitgebern führt diese Regelung zu einer Benachteiligung aller Beteiligten: Zum einen verringern sich die Chancen eines Unternehmens von Jahr zu Jahr, Mitarbeiter an einem derart begrenzten Arbeitsmarkt befristet einzustellen, weil der Markt sehr schnell »abgegrast« ist. Zum anderen bedeutet dies zwangsläufig auch für die Arbeitnehmer in diesen Gebieten deutlich verringerte Beschäftigungschancen.

Unsere Forderung: Das Ersteinstellungserfordernis gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG muss abgeschafft werden. An seine Stelle sollte eine maximal sechsmonatige Frist treten, nach deren Ablauf eine erneute sachgrundlose Befristung möglich ist.

Betriebsverfassungsrecht – Einigungsstellenverfahren

Mitbestimmungsverfahren entbürokratisieren und durch die Einführung von Fristen für die Durchführung des Einigungsstellenverfahrens beschleunigen (§ 76 BetrVG)

Die betriebliche Mitbestimmung leidet vor allem unter der langen Dauer der bürokratischen Mitbestimmungsverfahren. Ein Beispiel ist das so genannte Einigungsstellenverfahren: Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist eine Einigungsstelle zu bilden, wenn der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat. Das Verfahren vor der Einigungsstelle ist im Betriebsverfassungsgesetz (§ 76 BetrVG) geregelt. Die teilweise sehr lange Dauer dieses Einigungsstellenverfahrens kann Betrieben zum Verhängnis werden.

Unsere Forderung: Um Mitbestimmungsverfahren zu entbürokratisieren und zu beschleunigen, sollten Fristen für die Durchführung des

Einigungsstellenverfahrens nach § 76 BetrVG eingeführt werden. Im Gesetz gibt es bereits Vorbilder für eine solche Regelung, zum Beispiel in § 102 Abs. 3 BetrVG.

Betriebsverfassungsrecht – Vorläufige Regelungsbefugnis

Einführung einer vorläufigen Regelungsbefugnis für Eilfälle (§ 76 BetrVG)

Wenn ein Unternehmen sich in einer wirtschaftlichen Notlage befindet und schnell reagieren muss, darf es nicht auf ein langes Mitbestimmungsverfahren angewiesen sein. Häufig müssen kurzfristige Entscheidungen getroffen werden, um den Betrieb und die Arbeitsplätze zu erhalten. Die Betriebsverfassung kann sonst zum Bumerang für die Arbeitsplatzsicherheit werden.

Unsere Forderung: Neben den Fristen zur Durchführung des Einigungsstellenverfahrens gemäß § 76 BetrVG sollte wenigstens für Eilfälle eine vorläufige Regelungsbefugnis eingeführt werden, damit die Bürokratie nicht zum Risiko für das Bestehen des Betriebes wird.

Betriebsverfassungsrecht – Interessenausgleich, Sozialplan, Nachteilsausgleich

Befristung für den Versuch eines Interessenausgleichs (§ 113 Abs. 3 BetrVG)

Für Unternehmer besteht heute keinerlei zeitliche Sicherheit darüber, wann sie im Falle einer Betriebsänderung den Arbeitnehmern gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG einen Nachteilsausgleich zahlen müssen. Für den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat gibt es keine zeitliche Befristung. Die möglichen Verzögerungen können die Unternehmenssituation stark beeinträchtigen. Das dadurch nahezu uferlose Verfahren führt zu einem hohen Verwaltungsaufwand. Dieser unsinnigen Bürokratisierung kann die Einführung einer Frist Einhalt gebieten.

Unsere Forderung: Es muss festgelegt werden, dass ein Versuch des Interessenausgleichs nach § 113 Abs. 3 BetrVG vorliegt, wenn der Betriebsrat beteiligt wurde, es aber innerhalb von zwei Monaten nicht zu einer Einigung kam. In diesem Fall sollen die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Nachteilsausgleich haben.

Betriebsverfassungsrecht – Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs

Aufhebung der Pflicht zur bürokratischen Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs (§ 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG)

Gemäß § 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf Verlangen des Betriebsrates den Berufsbildungsbedarf im Betrieb zu ermitteln. Nach der Gesetzesbegründung soll der Arbeitgeber eine Soll-Ist-Analyse vornehmen. Ein solches Verfahren ist aufwändig, kostenintensiv und bürokratisch. Das Verlangen des Betriebsrats ist an keine Voraussetzungen geknüpft.

Unsere Forderung: Die Pflicht zur bürokratischen Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs gemäß § 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG muss aufgehoben werden.

Betriebsverfassungsrecht – Beratungspflicht bei Vorschlägen zur Beschäftigungssicherung

Abschaffung der Beratungspflicht bei Vorschlägen zur Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG)

Nach § 92a BetrVG hat der Arbeitgeber Vorschläge des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung mit dem Betriebsrat zu beraten. Schon die Notwendigkeit dieser Beratungspflicht ist zweifelhaft. Dass der Arbeitgeber die Ablehnung der Vorschläge des Betriebsrats in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern sogar schriftlich begründen muss, ist nicht nur purer Formalismus, sondern angesichts der entstehenden Aufwendungen für den Arbeitgeber – Verschwendung zeitlicher Ressourcen – kostentreibender Unsinn. Betriebsrat und Arbeit-

geber müssen partnerschaftlich und auf kurzen Wegen miteinander kommunizieren. Eine Begründungspflicht in Schriftform mag in der öffentlichen Verwaltung passgenau sein. Für die deutsche Wirtschaft ist dies ein bürokratischer, aufwändiger Unfug.

Unsere Forderung: Die Beratungspflicht nach § 92a BetrVG, wonach der Arbeitgeber Vorschläge des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung mit dem Betriebsrat zu beraten hat, muss abgeschafft werden.

Betriebsverfassungsrecht – Anwendungsbereich der §§ 111 ff. BetrVG

Begrenzung des Anwendungsbereichs der §§ 111 ff. BetrVG wieder auf den Betrieb

Die Ausweitung des Anwendungsbereichs der §§ 111 ff. BetrVG durch das Betriebsverfassungsreformgesetz ist eine kosten- und verwaltungsm intensive Neuerung. Hier wird nicht mehr auf den Betrieb sondern auf das Unternehmen abgestellt. Dies führt nun dazu, dass bereits kleine und mittelständische Unternehmen den langwierigen und teuren Verfahren zu Interessenausgleich und Sozialplan unterworfen werden. Dies behindert eklatant die Flexibilität der betroffenen Unternehmen. Eine schnelle Restrukturierung wird nahezu unmöglich.

Unsere Forderung: Der Schwellenwert der §§ 111 ff. BetrVG muss von 20 auf 50 Arbeitnehmer heraufgesetzt werden.

Betriebsverfassungsrecht – Absoluter Tarifvorbehalt bei Änderung der Betriebsratsstruktur

Änderung des derzeitigen absoluten Tarifvorbehalts in § 3 BetrVG zugunsten einer fakultativen Regelungsmöglichkeit

Nach § 3 BetrVG ist es unter anderem möglich, für Unternehmen mit mehreren Betrieben einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat zu bilden. Dies könnte zu einer Flexibilisierung der betrieblichen Mitbestimmung und damit zur Vereinfachung der Mitbestimmungsverfahren

führen. Der Gesetzgeber hat diese Möglichkeiten aber praktisch ausschließlich den Tarifparteien und nicht den eigentlich betroffenen Betriebspartnern (Arbeitgeber und Betriebsrat) überantwortet. Nur dann, wenn überhaupt kein Tarifvertrag – zu welcher Materie auch immer – gilt, können die Betriebspartner mittels einer Betriebsvereinbarung autonom ihre betriebsverfassungsrechtliche Struktur regeln (§ 3 Abs. 2 BetrVG). Dies ist betriebswirtschaftlicher Unsinn.

Unsere Forderung: Den Betriebsparteien muss schon dann eine Regelungskompetenz eröffnet werden, wenn ein Tarifvertrag nicht existiert, der eine entsprechende Betriebsratsstruktur vorsieht.

Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung **Aufhebung der Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung durch § 611b BGB – keine Förderung dubioser Abmahnvereine**

»Krankenschwester oder Feuerwehrmann« – eine solche Stellenausschreibung ist unzulässig. Denn Arbeitgeber müssen in Geschlechterfragen auch bei Stellenausschreibungen neutral bleiben. Dies ist hinreichend über § 611a BGB geschützt. Dagegen ist die Zusatzvorschrift in § 611b BGB, die diese Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung festschreibt, überflüssig. Den Stellensuchenden gibt sie keine weitergehenden Vorteile, sie können bereits über § 611a BGB ihre Rechte geltend machen. Betroffene Arbeitgeber sehen sich dagegen häufig den dubiosen Praktiken so genannter Abmahnvereine ausgesetzt. Sie müssen viel Zeit und Energie verwenden, um sich gegen unzulässige kostenpflichtige Abmahnungen zur Wehr zu setzen. Diese Vereine setzen insbesondere auf die mangelnde Kenntnis kleinerer Unternehmen. § 611b BGB ist überflüssig und dient Abmahnvereinen zur Geldbeschaffung.

Unsere Forderung: Die überflüssige Zusatzvorschrift in § 611b BGB, die die Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung festschreibt, muss abgeschafft werden.

Betriebsübergang – Unterrichtungspflicht **Beschränkung der Informationspflichten beim Betriebsübergang nach § 613a Abs. 5 BGB auf die Vorgaben der EU-Richtlinie**

Steht ein Betriebsübergang bevor, muss der Arbeitgeber oder der neue Inhaber die betroffenen Arbeitnehmer hierüber unterrichten. Veräußerer und Erwerber sind verpflichtet, die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Betriebsübergang über den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Übergangs, den Grund für den Übergang, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und über die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen zu unterrichten. Gerade die Folgen des Übergangs lassen sich jedoch nie abschließend einschätzen. Völlig unklar ist, was alles zu den rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer zählt. Mit der Regelung hat sich der Gesetzgeber nicht auf die Umsetzung der EU-Richtlinie beschränkt, nach der eine Unterrichtung lediglich in Betrieben ohne Betriebsrat hätte sichergestellt werden müssen. Diese Unterrichtungspflicht für alle betroffenen Arbeitnehmer schafft zusätzliche Bürokratie bei Betriebsübergängen.

Unsere Forderung: Um bürokratische Belastungen durch überflüssige Doppelinformationen zu vermeiden, sollte § 613a Abs. 5 BGB auf das europäische Maß zurückgeführt werden.

Betriebsübergang – Widerspruchsrecht **Endgültiges Erlöschen des Widerspruchsrechts des Arbeitnehmers beim Betriebsübergang nach § 613a Abs. 6 BGB nach drei Monaten**

Im Falle eines Betriebsübergangs steht dem betroffenen Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht zu. Dieses kann er innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung über den Betriebsübergang ausüben. Die Frist soll erst mit vollständiger Unterrichtung zu laufen beginnen. Hieraus ergeben sich in der Praxis viele Probleme. Die Anforderungen an die Unterrichtungspflicht sind vielfältig, zugleich aber nur ungenau

formuliert. Was soll der Unternehmer also tun, um sicher zu gehen, dass nicht zwei Jahre nach dem Betriebsübergang frühere Arbeitnehmer vor seiner Tür stehen und ihr Widerspruchsrecht ausüben, weil sie nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden seien? Ihm bleibt nur, alle Unterlagen auf unabsehbare Zeit hinsichtlich jedes einzelnen betroffenen Arbeitnehmers zu verwahren und zu verwalten, um nicht in Rechtfertigungsnot zu gelangen. Der damit verbundene bürokratische Aufwand ist immens.

Unsere Forderung: Das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers nach § 613a Abs. 6 BGB muss nach drei Monaten endgültig erlöschen.

Schriftformerfordernisse

Ersatzlose Streichung überflüssiger Schriftformerfordernisse, insbesondere in § 14 Abs. 4 TzBfG und § 623 BGB

Besonders im Arbeitsrecht gibt es zu viele überflüssige Schriftformerfordernisse, die die Unternehmen mit zeitraubender Bürokratie beschäftigen. So muss beispielsweise bei einem befristeten Arbeitsvertrag die Befristung schriftlich erfolgen, während im übrigen für den Arbeitsvertrag kein Schriftformerfordernis gegeben ist. Wird die Schriftform bei der Befristung nicht eingehalten, ist aber keineswegs der gesamte Arbeitsvertrag unwirksam. Vielmehr gilt er dann als auf unbefristete Zeit abgeschlossen. Auch die Schriftform bei Kündigung und Aufhebungsvertrag gemäß § 623 BGB, die erst im Jahr 2000 eingeführt wurde, ist überflüssig.

Unsere Forderung: Überflüssige Schriftformerfordernisse, insbesondere nach § 14 Abs. 4 TzBfG oder § 623 BGB, müssen ersatzlos gestrichen werden.

Arbeitnehmererfindungsrecht

Einführung eines übersichtlichen Vergütungsrahmens mit realen Einstiegspauschalen im Arbeitnehmererfindungsrecht

Derzeit fallen für 1 € Arbeitnehmererfindungsvergütung Verwaltungskosten in Höhe von ebenfalls 1 € an. Eine Novellierung des Arbeitnehmererfindungsgesetzes ist dringend erforderlich. Es muss sichergestellt werden, dass das deutsche Arbeitnehmererfindungsrecht in internationalen Forschungs- und Entwicklungskooperationen nicht zum Störfaktor wird. Die Vergütungspauschalen dürfen dabei einen vernünftigen Rahmen nicht überschreiten, der bürokratische Aufwand muss erheblich gesenkt werden.

Unsere Forderung: Im Arbeitnehmererfindungsrecht muss ein übersichtlicher Vergütungsrahmen mit realen Einstiegspauschalen eingeführt werden.

C. STATISTIK

Datenerfassung

Kleine und mittlere Unternehmen entlasten und Möglichkeiten zur rationelleren Erfassung von Daten nutzen

Die Anforderungen an die Wirtschaft mit statistischen Erhebungen sind in den letzten Jahren weiter gewachsen. Hauptverursacher sind die Europäische Kommission und die Europäische Zentralbank. Viele statistische Erhebungen werden bereits durch rechtlich bindende Verordnungen der Europäischen Kommission angeordnet. Bisher gewährte Ausnahmen durch Ausklammerung kleiner Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten sollen abgeschafft werden.

Unsere Forderung: Einer weiteren Ausuferung statistischer Anforderungen muss die Bundesregierung entschiedener als bisher entgegengetreten. Die Belastung der Unternehmen durch statistische Aus-

kunftspflichten muss überprüft werden, um sinnvolle Ansatzpunkte für eine Entlastung der Wirtschaft zu finden. Wesentliches Ziel muss es sein, insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen von Statistikpflichten zu entlasten.

Zudem gibt es zahlreiche Möglichkeiten, Daten rationeller zu erfassen als bisher:

- Einführung einer bundeseinheitlichen Unternehmensnummer
- Online-Datenerhebung
- Verstärkte Nutzung von Verwaltungsdateien
- Stärkere Berücksichtigung statistischer Belange bei der Ausgestaltung von Verwaltungsregistern
- Vereinheitlichung der Erhebungsverfahren der Statistischen Landesämter

EU-Arbeitskostenerhebung

Beschränkung der von der EU-Kommission angeordneten Arbeitskostenerhebung auf Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten

Die Arbeitskostenerhebung ist besonders aufwändig. Sie wird von der EU-Kommission angeordnet und hat die Erfassung aller Aufwendungen zum Ziel, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitskräften erbracht werden. Dabei handelt es sich nicht allein um die zu zahlenden Löhne und Gehälter, sondern auch um die Erfassung aller tariflich oder gesetzlich veranlassten sowie um alle freiwillig gewährten Personalzusatzkosten. Dies sind beispielsweise die hälftig vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge in die Sozialversicherungen, das Entgelt für Fehlzeiten, Sonderzahlungen (zusätzliches Urlaubsgeld, Gratifikationen etc.), Aufwendungen für die Berufsausbildung, Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung bis hin zu den Kantinenzuschüssen des Arbeitgebers. Die Erfassung solcher Kosten ist sehr arbeits- und zeitaufwändig, da sie eine intensive Überprüfung der Buchhaltungsunterlagen erforderlich macht.

Kleine Unternehmen verfügen häufig nur über eine vereinfachte Buchführung und werden durch die Beantwortung detaillierter Fragen in nicht seltenen Fällen überfordert. Bisher wurden daher Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten nicht in die Erhebung einbezogen. Künftig sollen aber alle Unternehmen erfasst werden.

Unsere Forderung: Die von der EU-Kommission angeordnete Arbeitskostenerhebung muss auf Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten beschränkt werden. Die Bundesregierung muss sich in diesem Sinne gegenüber der EU-Kommission einsetzen.

Kleinbetriebsklausel

Beschränkung der Erhebung der Daten über die Lohn- und Gehaltsstruktur auf Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten und Verlängerung der Periodizität von vier auf sechs Jahre

Die Zusammenstellung der Daten für die Lohn- und Gehaltsstruktur-erhebung in den Betrieben ist sehr kostenaufwändig. In dieser Erhebung werden die Löhne und Gehälter der Beschäftigten individuell erfragt, das heißt für jeden zufällig im Betrieb ausgewählten Arbeiter oder Angestellten muss die Höhe des Verdienstes angegeben werden sowie zahlreiche individuelle Angaben wie zum Beispiel Betriebszugehörigkeit, Familienstand, Lohnsteuerklasse, Zahl der Kinderfreibeträge, ausgeübte Tätigkeit. Sie wird gegenwärtig alle vier Jahre durchgeführt.

Unsere Forderung: Die Erhebung der Daten über die Lohn- und Gehaltsstruktur sollte auf Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten beschränkt und die Periodizität von vier auf sechs Jahre verlängert werden. Darüber hinaus müssen die Erhebungsmerkmale beschränkt werden. Folgende Merkmale können ohne Informationsverluste weggelassen:

- Beteiligung der öffentlichen Hand am Unternehmenskapital
- Art des Arbeitsvertrages
- Angabe der Lohnsteuerklasse
- Angabe der Kinderfreibeträge
- Angabe der Lohnsteuer und
- Angabe der Sozialversicherungsabgaben

D. LOHNSTEUERABZUG

Lohnsteuerbescheinigung

Einführung eines Systems der elektronischen Mitteilung der Lohnsteuerbescheinigung an eine Zentralstelle der Finanzverwaltung

Bisher sind am Jahresende für die Arbeitnehmer die Lohnsteuerkarten mit den Lohnsteuerbescheinigungen fest zu verbinden. Zuvor müssen jedoch die Daten auf der Lohnsteuerkarte noch einmal mit den Daten verglichen werden, die auf der Lohnsteuerbescheinigung zu finden sind. Zu Beginn des neuen Jahres muss dann die Personalabteilung für jeden Mitarbeiter die Daten auf der neuen Lohnsteuerkarte abgleichen mit denen aus dem vergangenen Jahr. Haben sich Änderungen ergeben hinsichtlich der Steuerklasse, der Kinderzahl, der Konfessionszugehörigkeit oder eines Freibetrages, muss dies im Abrechnungssystem geändert werden. Die Übermittlung der steuerrelevanten Daten an das Finanzamt, aber auch in die Gegenrichtung hin zum Arbeitgeber, erfordert zeitaufwändige Abgleicharbeiten und bindet unnötig Arbeitskapazitäten.

Unsere Forderung: Es muss ein System für die elektronische Mitteilung der Lohnsteuerbescheinigungen durch die Arbeitgeber an eine Zentralstelle der Finanzverwaltung geschaffen werden. Zurzeit befindet sich ein solches Modell – genannt ELSTER – in der Erprobungsphase mit dem Ziel, es ab 2004 generell anzuwenden. Es han-

delt sich hierbei um ein Projekt der Steuerverwaltung, das die Übermittlung von Steuerdaten zum Ziel hat. Dies soll es dem Arbeitgeber ermöglichen, völlig unbürokratisch die relevanten Daten der Lohnsteuerbescheinigung auf elektronischem Weg direkt an das Veranlagungsfinanzamt zu übermitteln, ohne den »Umweg« über die Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers zu nehmen.

TEIL II ZUSÄTZLICHE BÜROKRATIE VERMEIDEN

A. ARBEITSRECHT UND ARBEITSMARKT

Öffentliche Auftragsvergabe – Gleichstellung

Keine Bindung der Vergabe öffentlicher Aufträge an die Gleichstellung von Frauen im Betrieb

Die Kopplung der Vergabe öffentlicher Aufträge an die Förderung der Gleichstellung in einem Betrieb, wie sie im Koalitionsvertrag für 2002-2006 gefordert wird, fördert die Chancengleichheit von Frauen nicht. Stattdessen belastet sie die Unternehmen mit neuem bürokratischem Aufwand. In den Ländern Berlin, Brandenburg, Hamburg, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein gibt es bereits derartige Regelungen. Dort müssen Betriebe, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, nachweisen, dass sie Frauen in ihren Betrieben explizit fördern. Der Nachweis kann über einen Frauenförderplan oder die Errechnung von Kennziffern, die von den einzelnen Bundesländern vorgegeben werden, erbracht werden. Beide Alternativen bringen einen immensen Verwaltungsaufwand mit sich. Für die Errechnung der Kennziffern müssen die Unternehmen beispielsweise die monatlichen Löhne und Gehälter der gesamten Belegschaft ausweisen und den Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen benennen. Aus diesen Zahlen müssen dann in einer komplizierten Berechnung die erforderlichen Kennziffern ermittelt werden. Die Erstellung solcher Nachweise belastet die Unternehmen mit Bürokratie und verursacht zusätzliche Kosten, besonders für kleine Unternehmen. Dem steht keine tatsächliche Förderung der Chancengleichheit gegenüber.

Unsere Forderung: Ein Bundesgesetz, in dem die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Förderung der Gleichstellung von Frauen gekop-

pelt wird, muss verhindert werden, die entsprechende Ländergesetzgebung muss aufgehoben werden.

Öffentliche Auftragsvergabe – Tariftreue

Keine Bindung der Vergabe öffentlicher Aufträge an die Tariftreue

Ein Gesetzesvorhaben, wonach die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Tariftreue gebunden wird, ist bereits aus guten Gründen in der letzten Legislaturperiode gescheitert. Für die Unternehmen würde durch die Koppelung der Vergabe öffentlicher Aufträge an die Tariftreue ein enormer Verwaltungs- und Kontrollaufwand entstehen: Hauptauftragnehmer müssten bei ihren Nachunternehmern durch Kontrolle der Geschäftsunterlagen sicherstellen, dass sie »tariftreu« kalkulieren und während des Auftrags die Tarifverträge einhalten. Bundesweit tätige Unternehmen müssten regional unterschiedlichen Tarifverträge mit mehreren Lohn- und Gehaltsniveaus anwenden, was die Lohnabrechnung erheblich belastet: So müsste zum Beispiel an Arbeitnehmer A der Tariflohn des öffentlichen Auftrags aus Sachsen gezahlt werden; an Arbeitnehmer B des gleichen Betriebes aber der Tariflohn des öffentlichen Auftrags aus Bayern.

Unsere Forderung: Eine Regelung, wonach die Vergabe öffentlicher Aufträge an das Kriterium der so genannten Tariftreue zu binden ist, muss verhindert werden.

Arbeitnehmerdatenschutzgesetz

Kein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz

Im Koalitionsvertrag für 2002-2006 wurde vereinbart, dass ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz geschaffen wird. Das gerade novellierte Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erfasst auch Arbeitnehmer und bietet ihnen einen umfassenden Schutz. Eine zusätzliche Regelung in einem eigenen Arbeitnehmerdatenschutzgesetz bedeutet mehr Bürokratie durch zwangsweise entstehende Dopplungen mit dem BDSG, da dieses den Bereich bereits abdeckt.

Unsere Forderung: Zusätzliche gesetzliche Regelungen in einem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz sind überflüssig und kontraproduktiv. Ein solches Gesetz darf nicht geschaffen werden.

Antidiskriminierungsgesetz

Keine unnötigen Vorschriften zur Bekämpfung vermeintlicher Diskriminierungen

Der erste Entwurf aus dem Bundesjustizministerium zu einem allgemeinen Antidiskriminierungsrecht in der vergangenen Legislaturperiode ging weit über die Vorgaben der einschlägigen EU-Richtlinien hinaus und lässt auch für einen eigenständigen Anlauf im Arbeitsrecht nichts Positives erwarten. Sollte ein entsprechendes Gesetz in dieser Form allgemein im Zivilrecht oder gar im Arbeitsrecht umgesetzt werden, wird die Vertragsfreiheit in ihren Grundfesten erschüttert. Es besteht die Gefahr, dass Arbeitgeber gezwungen werden können, mit Personen Arbeitsverträge abzuschließen, die sie nicht für geeignet halten. Der Gedanke der Antidiskriminierung entwickelt sich dadurch zu einem Zwangsinstrument für den einzelnen Unternehmer. Die Verabschiedung eines Antidiskriminierungsgesetzes wird das deutsche Arbeitsrecht noch weiter verkomplizieren.

Unsere Forderung: Bei der Schaffung eines Antidiskriminierungsgesetzes darf keinesfalls über den zwingenden Regelungsgehalt der europäischen Vorgaben in den einschlägigen Richtlinien hinausgegangen werden.

Beschäftigungsbilanzen

Keine Pflicht zu Beschäftigungsbilanzen

Die so genannten »freiwilligen« Beschäftigungsbilanzen mit Struktur- und Entwicklungsplänen der Belegschaft, wie sie von der Hartz-Kommission vorgeschlagen wurden, sollen die Arbeitgeber an ihre Verantwortung für Beschäftigung erinnern. Unterstützt werden sollen die Beschäftigungsbilanzen durch ein Bonussystem im Zusammenhang

mit der Arbeitslosenversicherung. Mit solchen Beschäftigungsbilanzen werden den Arbeitgebern weitere bürokratische Ausarbeitungen durch die Pflicht zur ständigen Erstellung von Struktur- und Entwicklungsplänen der Belegschaft zugemutet, deren praktischer Nutzen fehlt. Beschäftigungsbilanzen schaffen keinen einzigen neuen Arbeitsplatz. Sie setzen noch nicht einmal einen Anreiz dazu. Auch auf freiwilliger Basis schaffen sie mittelbar einen Zwang, da nur durch den bürokratischen Aufwand der Beschäftigungsbilanz die Teilnahme an dem geplanten Bonussystem möglich wird. Grundlage für einen dauerhaften Beschäftigungsaufbau sind solide Rahmenbedingungen, nicht verwaltungstechnische Erhebungen. Durch buchhalterische Mechanismen wird ein Arbeitsplatzabbau nicht verhindert.

Unsere Forderung: Die Erstellung sogenannter Beschäftigungsbilanzen darf nicht eingeführt werden.

Soziale Verantwortung von Unternehmen

Keine Kodifizierung der »Europäischen Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen«

Im Grünbuch beziehungsweise in der Mitteilung vom Juli 2002 über »Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen« wird unter anderem die Forderung aufgestellt, dass Unternehmen für das Verhalten Dritter, zum Beispiel von Geschäftspartnern, einzustehen haben oder aber auch Überwachungs- und Kontrollverfahren von außenstehenden Stellen durchführen lassen müssen. Die Wirtschaftsstruktur in vielen Entwicklungsländern setzt sich aus einer Unzahl von Klein- und Kleinstunternehmen zusammen. Führende europäische Unternehmen der Textilbranche kommen zum Beispiel allein in Indien auf 12 000-15 000 Hauptlieferanten. Die Zahl der Sublieferanten lässt sich nur erahnen. Unter diesen Umständen ist es unzumutbar, die Durchsetzung der sozialen Mindeststandards in allen diesen Unternehmen der Zulieferkette zu kontrollieren.

Unsere Forderung: Die Forderungen der Europäischen Kommission im Grünbuch bzw. in der Mitteilung vom Juli 2002 über »Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen« dürfen nicht in die Gesetzgebung der EU einfließen.

B. STATISTIK

Statistik

Keine Ausweitung der statistischen Anforderungen auf europäischer Ebene

Die Europäische Kommission und die Europäische Zentralbank planen, die europäische Konjunkturstatistik im Dienstleistungssektor sowohl hinsichtlich ihrer Aktualität und ihres Umfangs als auch hinsichtlich der Einbeziehung zusätzlicher Wirtschaftsbereiche auszuweiten. Die Pläne der Kommission sehen vor, dass beispielsweise die Umsätze statt vierteljährlich künftig monatlich gemeldet werden müssen. Insbesondere die Forderung, in Zukunft auch noch die gezahlten Löhne und Gehälter und die geleisteten Arbeitsstunden zu melden, führt in den verpflichteten Unternehmen, bei denen es sich häufig um freiberuflich Tätige handelt (zum Beispiel Rechtsanwälte, Wirtschafts-, Steuer- und Unternehmensberater, Ingenieurbüros, Architekten), zu zusätzlichen und zeitaufwendigen Aufzeichnungspflichten. Damit wird dieser Wirtschaftsbereich mit bürokratischen Meldepflichten geradezu überhäuft.

Unsere Forderung: Die Bundesregierung ist aufgefordert, dem Aktivismus der Kommission im Bereich der europäischen Statistikanforderungen entschieden entgegenzutreten und die Ausweitung der statistischen Anforderungen zu verhindern.





**Bundesvereinigung
der Deutschen Arbeitgeberverbände**
Breite Straße 29
10178 Berlin

Telefon +49.30.20 33-12 00
Telefax +49.30.20 33-12 05

E-Mail info@BDA-pro-job.de
www.BDA-pro-job.de

Januar 2003