

22.11.02**Gesetzesantrag**
des Freistaates Bayern

Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Arbeitsrechts
(Flexibilisierungsgesetz - FlexG)**A. Problem und Ziel**

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

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

B. Lösung

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

- Die gerade für mittelständische Betriebe kostentreibenden Teile des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 (BetrVerf-Reformgesetz) werden zurückgenommen.
- Beschäftigungsorientierte Abweichungen von Tarifverträgen werden unter Beachtung der Tarifautonomie zugelassen. Betriebliche Bündnisse für Arbeit und beschäftigungssichernde Betriebsvereinbarungen werden gesetzlich abgesichert.
- Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird liberalisiert und dereguliert. Dazu werden Befristungsregelungen an die für normale Arbeitsverhältnisse geltenden Regelungen angepasst, die Höchstverleihdauer von 24 Monaten auf 36 Monate ausgedehnt, und das Verbot der Synchronisation von Leihvertrag und Arbeitsvertrag aufgehoben.
- Zu weit gehende Regelungen im Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000 werden auf das notwendige und sinnvolle Maß beschränkt. Dazu wird insbesondere der generelle Teilzeitanspruch auf einen Teilzeitanspruch bei notwendiger Betreuung von Familienangehörigen (Kinder und Pflegebedürftige) reduziert.
- § 1 Abs. 3 bis 5 Kündigungsschutzgesetz in der Fassung des Arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung vom 25. September 1996 wird wieder eingeführt. Das Kündigungsschutzrecht wird dadurch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer transparenter. Außerdem wird älteren Arbeitnehmern durch eine Öffnungsklausel die Option eingeräumt, gegen die vorherige Vereinbarung einer Abfindung auf Kündigungsschutzgründe zu verzichten. Dadurch soll die Bereitschaft der Arbeitgeber gefördert werden, Arbeitnehmer, die das fünfzigste Lebensjahr vollendet haben, unbefristet einzustellen.
- Die Regelungen zur Scheinselbständigkeit werden aufgehoben.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

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

E. Sonstige finanzielle Auswirkungen

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

22.11.02

Gesetzesantrag
des Freistaates Bayern

**Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Arbeitsrechts
(Flexibilisierungsgesetz - FlexG)**

Der Bayerische Ministerpräsident

München, den 22. November 2002

An den Präsidenten
des Bundesrates
Herrn Ministerpräsidenten
Prof. Dr. Wolfgang Böhmer

Sehr geehrter Herr Präsident!

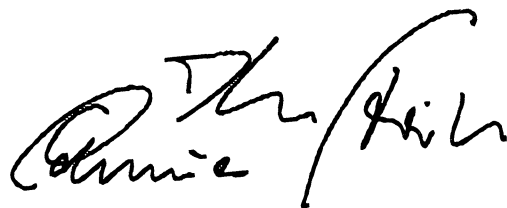
Gemäß dem Beschluss der Bayerischen Staatsregierung übermittle ich den in der Anlage mit Vorblatt und Begründung beigefügten

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

mit dem Antrag, dass der Bundesrat diesen gemäß Art. 76 Abs. 1 GG im Bundestag einbringen möge.

Ich bitte, den Gesetzentwurf gem. § 36 Abs. 2 GOBR auf die Tagesordnung der 783. Sitzung am 29. November 2002 zu setzen.

Mit freundlichen Grüßen



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

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1
Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes**

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

1. § 9 wird wie folgt gefasst:

„§ 9 Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis	20	wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,
21 bis	50	wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern
	51	wahlberechtigten Arbeitnehmern
bis	150	Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern
151 bis	300	Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,
301 bis	600	Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,
601 bis	1.000	Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,
1.001 bis	2.000	Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern,
2.001 bis	3.000	Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern,
3.001 bis	4.000	Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern,
4.001 bis	5.000	Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern,
5.001 bis	7.000	Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern,
7.001 bis	9.000	Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern

In Betrieben mit mehr als 9.000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3.000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.“

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

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

300 bis 600	Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,
601 bis 1.000	Arbeitnehmern 2 Betriebsratsmitglieder,
1.001 bis 2.000	Arbeitnehmern 3 Betriebsratsmitglieder,
2.001 bis 3.000	Arbeitnehmern 4 Betriebsratsmitglieder,
3.001 bis 4.000	Arbeitnehmern 5 Betriebsratsmitglieder,
4.001 bis 5.000	Arbeitnehmern 6 Betriebsratsmitglieder,
5.001 bis 6.000	Arbeitnehmern 7 Betriebsratsmitglieder,
6.001 bis 7.000	Arbeitnehmern 8 Betriebsratsmitglieder,
7.001 bis 8.000	Arbeitnehmern 9 Betriebsratsmitglieder,
8.001 bis 9.000	Arbeitnehmern 10 Betriebsratsmitglieder,
9.001 bis 10.000	Arbeitnehmern 11 Betriebsratsmitglieder.

In Betrieben mit über 10.000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 2.000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.“

3. Es wird ein neuer § 88 a eingefügt:

„§ 88 a Betriebliches Bündnis für Arbeit

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

Die Vereinbarung wird wirksam, wenn

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

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

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

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

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

Artikel 2

Änderung des Tarifvertragsgesetzes

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

§ 4 Absatz 3 erhält folgende Fassung:

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

Artikel 3
Änderungen des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen
Arbeitnehmerüberlassung

Das Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung in der Fassung der Bekanntmachung vom 03.02.1995 (BGBl. I S. 158), zuletzt geändert durch..., wird wie folgt geändert:

1. § 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 1 Nr. 3 wird aufgehoben.
 - b) Abs. 1 Nr. 4 wird aufgehoben.
 - c) Abs. 1 Nr. 5 wird aufgehoben.
 - d) In Abs. 1 Nr. 6 werden die Worte „länger als 24 aufeinander folgende Monate“ durch die Worte „länger als 36 aufeinander folgende Monate“ ersetzt.
 - e) Abs. 1 Nr. 6 wird zu Abs. 1 Nr. 3.

2. § 9 wird wie folgt geändert
 - a) Nr. 2 wird aufgehoben.
 - b) Nr. 3 wird aufgehoben.
 - c) Nummern 4 und 5 werden zu Nummern 2 und 3.

3. § 16 wird wie folgt geändert:

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

Artikel 4

Änderungen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21.12.2000 (BGBl. I S. 1966, zuletzt geändert durch..., wird wie folgt geändert:

1. § 8 wird wie folgt gefasst:

„§ 8 Teilzeitbeschäftigung.

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

a) mindestens ein Kind unter 12 Jahren oder

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

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

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

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

2. § 9 wird gestrichen

3. § 14 wird wie folgt geändert:

- a) In Abs. 2 wird Satz 2 wie folgt neu gefasst sowie folgender Satz 3 eingefügt:
„Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt.“
- b) In Abs. 3 Satz 1 wird die Zahl „58“ durch die Zahl „50“ ersetzt.

Artikel 5

Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes

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

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Worte „soziale Gesichtspunkte“ durch die Worte „die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers“ ersetzt.

bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.“

b) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Das gleiche gilt für eine Richtlinie mit Regelungen im Sinne des Satzes 1, die ein Arbeitgeber in Betrieben oder

Verwaltungen ohne gewählte Arbeitnehmervertretung mit Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der Arbeitnehmer des Betriebes oder der Dienststelle schriftlich erlässt. Satz 2 ist auf Kündigungen anwendbar, die nach Ablauf von sechs Monaten nach Erlass der Richtlinie erklärt werden.

c) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 angefügt:

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

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

„§ 1a Verzicht älterer Arbeitnehmer auf Kündigungsschutz gegen Abfindung.

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

(2) Der Verzicht ist wirksam, wenn

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

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

Artikel 6 **Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch**

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

1. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a. In Absatz 1 wird nach Satz 2 folgender Satz angefügt:

“Der Annahme einer selbständigen Tätigkeit steht es nicht entgegen, wenn von der erwerbsmäßig tätigen Person kein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer beschäftigt wird oder eine Tätigkeit im Wesentlichen und auf Dauer nur für einen Auftraggeber ausgeübt wird.“
 - b. Absatz 4 wird aufgehoben.
2. § 7a wird aufgehoben.
3. In § 7b werden die Worte „außerhalb des Verfahrens nach § 7a“ gestrichen.
4. In § 7c Satz 1 wird nach dem Semikolon der zweite Halbsatz wie folgt gefasst:

“der Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird erst zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem die Entscheidung, dass eine Beschäftigung vorliegt, unanfechtbar geworden ist.“
5. In § 14 wird Absatz 4 aufgehoben.

Artikel 7 **Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch**

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

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
Nach der Angabe zu § 232 wird eingefügt:
„§ 232a Versicherungspflicht auf Antrag für arbeitnehmerähnliche Selbständige“
2. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a. In Satz 1 wird in Nummer 8 nach dem Wort „erfüllt“ das Komma durch einen Punkt ersetzt; Nummer 9 wird aufgehoben.
 - b. In Satz 2 werden die Worte „des Satzes 1 Nr. 1, 2, 7 und 9“ durch die Worte „des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 7“ ersetzt.
3. In § 6 wird Absatz 1a aufgehoben.
4. § 134 wird geändert wie folgt:
 - a. In Nummer 5 wird nach dem Wort „Publizisten“ das Komma gestrichen.
 - b. Nummer 6 wird aufgehoben.
5. In § 231 wird Absatz 5 aufgehoben. Die Absätze 6 und 7 werden zu Absätzen 5 und 6.
6. Nach § 232 wird folgender § 232a eingefügt:

„§ 232a Versicherungspflicht auf Antrag für arbeitnehmerähnliche Selbständige.

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

- a. im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt haben, dessen Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig 325 Euro nicht überstieg, und
- b. auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig waren,
(arbeitnehmerähnliche Selbständige) sind auf Antrag versicherungspflichtig. Der Antrag kann bis zum 30. September 2003 gestellt werden und wirkt auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens zurück. Dies gilt auch für arbeitnehmerähnliche Selbständige, die für einen Zeitraum von 3 Jahren nach erstmaliger Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit von der Versicherungspflicht befreit worden sind. Als Arbeitnehmer im Sinne des Satzes 1 Buchstabe a gelten
 - a. auch Personen, die berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen beruflicher Bildung erwerben,
 - b. nicht Personen, die als geringfügig Beschäftigte nach § 5 Absatz 2 Satz 2 auf die Versicherungsfreiheit verzichtet haben.“

Artikel 8
Inkrafttreten

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

Begründung

A. Allgemeiner Teil:

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

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

Überregulierungen im Bereich des Arbeitsrechts haben maßgeblich zum Anstieg der Ar-beitslosigkeit in Deutschland auf derzeit rd. 4 Mio. beigetragen und den angestrebten sozia-len Schutzzweck in sein Gegenteil verkehrt. Verschiedene Schritte zur Flexibilisierung des Arbeitsrechts, wie z. B. das Arbeitsrechtliche Gesetz zur Förderung von Wachstum und Be-schäftigung vom 25. September 1996, wurden wieder rückgängig gemacht. Durch eine Rei-he weiterer Gesetze, wie z. B. durch das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgeset-zes, das Teilzeit- und Befristungsgesetz und das Scheinselbständigengesetz, ist der deut-sche Arbeitsmarkt weiter verriegelt worden. Arbeitskosten und bürokratischen Belastungen für die Unternehmen und damit ihre Einstellungs- und Beschäftigungsrisiken haben sich da-durch gravierend erhöht. Hinzu kommt, dass eine Reihe von Vorschriften des Arbeitsrechts sich in der immer schwieriger werdenden Situation am Arbeitsmarkt als besonders einstel-lungshemmend erweisen oder die Rettung gefährdeter Arbeitsplätze erschweren.

Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit besteht dringender Handlungsbedarf, die durch be-schäftigungshemmende und kostentreibende Vorschriften verursachte Blockade des Ar-beitsmarktes aufzuheben. Die Reform der Bundesanstalt für Arbeit macht dabei die Flexibili-sierung des Arbeitsrechts nicht überflüssig. Denn durch die BA-Reform werden keine zusätz-

lichen Arbeitsplätze geschaffen. Sie zielt im Wesentlichen nur auf beschleunigte Vermittlung vorhandener Arbeitsplätze. Erst die Flexibilisierung des Arbeitsrechts beseitigt Einstellungshemmnisse auf Seiten der Arbeitgeber und fördert somit die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze.

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

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

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

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

Teilzeitarbeit und Befristung von Arbeitsverträgen werden neu geregelt u.a. durch die Begrenzung des „generellen“ Teilzeitanpruchs auf einen Teilzeitanpruchs bei notwendiger

Betreuung von Familienangehörigen (Kinder und Pflegebedürftige). Neuere und neueste Untersuchungen, z.B. des Instituts der Deutschen Wirtschaft, belegen nämlich, dass sich die Teilzeitregelung gerade für junge Frauen, als Einstellungshemmnis erweist. Insbesondere von dieser Personengruppe nehmen die Arbeitgeber an, dass sie nach Ablauf der Probezeit Teilzeitwünsche äußern könnte. Durch den bisherigen generellen Teilzeitanpruch werden individuelle, familienfreundliche Regelungen in den Betrieben somit erschwert. Die Neufassung ändert dies.

§ 1 Abs. 3 bis 5 Kündigungsschutzgesetz in der Fassung des Arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung vom 25. September 1996 wird wieder eingeführt. Das Kündigungsschutzrecht, insbesondere eine mit dem Betriebsrat in einem Interessenausgleich vereinbarte Sozialauswahl wird dadurch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer transparenter. Die Zulässigkeit einer Kündigung wird sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer besser berechenbar, besser vorhersehbar und besser nachprüfbar. Die unbestreitbaren Forderungen nach einer stärkeren Flexibilisierung des Arbeitsmarktes sind damit in Einklang gebracht mit dem sozialen Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer und Arbeitslosen („Flexicurity“). Nur so kann die unverzichtbare Bereitschaft der Arbeitnehmer zu notwendigen Anpassungen erwartet und mit Erfolg eingefordert werden.

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

Die Regelungen zur sogenannten Scheinselbständigkeit und den arbeitnehmerähnlichen Selbständigen wurden durch das Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte vom 19. Dezember 1998 eingeführt und durch das Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 20. Dezember 1999 noch komplizierter ausgestaltet. Die neuen Vorschriften haben erhebliche Irritationen und Verunsicherung bei den Be-

troffenen ausgelöst und zudem einen bürokratischen Aufwand verursacht, der nicht länger hingenommen werden kann.

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

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

Die Abschaffung bewirkt eine angemessene Abgrenzung zwischen der Sphäre der sozialrechtlichen Absicherung auf der einen Seite und der unternehmerischen Entfaltung, aber auch des unternehmerischen Risikos auf der anderen Seite. Im Gegensatz zum sog. Hartz-Konzept, das mit dem Kunstgeschöpf der „Ich-AG“ auf massive Subventionen setzt (drei Jahre Zuschüsse durch das Arbeitsamt, privilegierte Besteuerung mit nur 10 %, vollständige Umsatzsteuerbefreiung, steuerliche Abzugsfähigkeit bei Inanspruchnahme von Leistungen einer „Ich-AG“ für Privathaushalte), wird mit dem vorliegenden Gesetzentwurf die echte Selbstständigkeit gefördert und nicht ein künstlicher Arbeitsmarkt konstruiert, der ohne die massiven Subventionierungen nicht existieren könnte.

B. Besonderer Teil:

Zu Artikel 1

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 77 Abs. 3 Satz 1)

Zu Nummer 1 (§ 9)

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

Zu Nummer 2 (§ 38 Absatz 1)

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

Zu Nummer 3 (§ 88 a)

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

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

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

Zu Nummer 4 (§ 99 Abs. 1)

Das BetrVerf-Reformgesetz hat die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten erheblich ausgeweitet, z.B. den Katalog der Zustimmungsverweigerungsgründe. Da dadurch der Mittelstand besonders belastet wird, ist die Anhebung der Grenze auf 50 Arbeitnehmer gerechtfertigt.

Zu Nummer 5 (§ 113 Abs. 3)

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

Zu Artikel 2

Änderung des Tarifvertragsgesetzes (§ 4 Abs. 3)

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

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

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

Zu Nummer 1 (§ 3)

Zu Nummer 1 a) (§ 3 Abs. 1 Nr. 3)

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

Zu Nummer 1 b) (§ 3 Abs. 1 Nr. 4)

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

Zu Nummer 1 c) (§ 3 Abs. 1 Nr. 5)

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

Zu Nummer 1 d) (§ 3 Abs. 1 Nr. 6)

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

Zu Nummer 1 e)

Folgeänderung

Zu Nummer 2 (§ 9)

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

Zu Nummer 3 (§ 16)

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

Zu Artikel 4

Änderungen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Zu Nummer 1 (Änderung von § 8)

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

Zu Nummer 2 (Streichung von § 9)

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

Zu Nummer 3 (Änderung von § 14)

Zu Nummer 3 a) (§ 14 Abs. 2)

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

Zu Nummer 3 b) (§ 14 Abs. 3)

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

Zu Artikel 5 **Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes**

Zu Nummer 1 (§ 1)

a) Zu § 1 Abs. 3

aa) Im Interesse der besseren Berechenbarkeit der Kündigung für den Arbeitgeber wird die bei betriebsbedingten Kündigungen vorzunehmende Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes auf die sozialen Grunddaten Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflicht des Arbeitnehmers begrenzt.

bb) Die betrieblichen Notwendigkeiten erhalten gegenüber der Sozialauswahl größeres Gewicht. Es wird deutlicher als bisher geregelt, dass die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten bei den Arbeitnehmern entfällt, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Dabei werden als Fälle des berechtigten betrieblichen Interesses die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers wegen seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen sowie zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur im Betrieb hervorgehoben.

b) Zu § 1 Abs. 4:

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

b) Zu § 1 Abs. 5:

Liegt eine Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes vor und sind die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, wird künftig gesetzlich vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen. Die soziale Auswahl des Arbeitnehmers soll in diesem Fall nur darauf überprüft werden können, ob

die Auswahl der im Interessenausgleich genannten zu entlassenden Arbeitnehmer grob fehlerhaft ist, wenn also die Gewichtung der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters und der Unterhaltspflichten der Arbeitnehmer jede Ausgewogenheit vermissen lässt. Die vorgesehene Regelung entspricht inhaltlich im Wesentlichen der Regelung des § 125 der 1999 in Kraft getretenen neuen Insolvenzordnung.

Zu Nummer 2 (§ 1a)

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

In Abs. 2 sind die Voraussetzungen für den Abschluss der Verzichtvereinbarung geregelt. Insbesondere ist eine Mindesthöhe der Abfindung festgelegt, um den Verzicht auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen angemessen auszugleichen. Dem Arbeitnehmer steht es frei, für den Verzicht auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen eine höhere Abfindung zu verlangen. Die Abfindung ist steuerfrei in den Grenzen des § 3 Nr. 9 EStG. Sie ist kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt i.S.d. § 14 SGB IV. Nach Abs. 3 behält der Arbeitgeber die Möglichkeit, sich auf verhaltensbedingte Kündigungsgründe zu berufen. Im Fall eines schwerwiegenden Fehlverhaltens des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber dadurch die Zahlung der Abfindung vermeiden.

Zu Artikel 6

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Zu Nummer 1 (§ 7)

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

Zu Nummer 2 (§ 7a)

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

Zu Nummer 3 (§ 7b)

Folgeänderung zu Nummer 2

Zu Nummer 4 (§ 7c)

Folgeänderung zu Nummer 2

Zu Nummer 5 (§ 14)

Folgeänderung zu Nummer 1

Zu Artikel 7

Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

Zu Nummer 2 (§ 2)

Der systemwidrige besondere Status „arbeitnehmerähnlicher Selbständiger“ wird abgeschafft. Selbständige haben nach geltendem Recht bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen die Möglichkeit, die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zu beantragen. Dies ist ausreichend. Eine Teilgruppe der Selbständigen kraft Gesetzes in die Versicherungspflicht einzubeziehen, ist verfehlt. Mit der Aufhebung der Regelung werden insbesondere Existenzgründer von finanziellen Belastungen durch eine Versicherungspflicht verschont.

Zu Nummer 3 (§ 6)

Folgeänderung zu Nummer 2

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

Zu Nummer 4 (§ 134)

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

Zu Nummer 5 (§ 231)

Folgeänderung zu Nummer 2

Zu Nummer 6 (§ 232a)

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

**Zu Artikel 8
Inkrafttreten**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.