

19.06.03**AS - Fz - R - Wi**

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt

A. Problem und Ziel

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

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

Zur unbefriedigenden Beschäftigungsbilanz in Deutschland hat die im internationalen Vergleich relativ niedrige Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer wesentlich beigetragen. Dies ist nicht zuletzt Ergebnis der seit den 80er Jahren zur Entlastung des Arbeitsmarktes von den Tarifvertragsparteien und den früheren Bundesregierungen praktizierten Politik der Frühverrentung. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung, die das Arbeitskräfteangebot spätestens zu Beginn des kommenden Jahrzehnts spürbar verknappt wird, angesichts des bereits heute partiell auftretenden Fachkräftemangels und nicht zuletzt aufgrund der vorruhestandsbedingten Belastungen der Beitragszahler in der sozialen Sicherung kann die Politik zur

Fristablauf: 31.07.03

Besonders eilbedürftige Vorlage gemäß Artikel 76 Abs. 2 Satz 4 GG.

Förderung der Frühverrentung nicht länger fortgesetzt werden. Deshalb ist es erforderlich, die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für ältere Arbeitnehmer von derzeit bis zu 32 Monaten auf 12 bzw. 18 Monate zurückzuführen.

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

B. Lösung

1. Änderungen des Kündigungsschutzes und Erleichterungen beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge

- Um in kleinen Unternehmen mehr Beschäftigung zu fördern, wird die Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes flexibel gestaltet. Neu eingestellte Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag werden auf den Schwellenwert von fünf Arbeitnehmern nicht angerechnet. Die Regelung gilt zunächst bis zum 31. Dezember 2008.
- Im Interesse höherer Rechtssicherheit bei betriebsbedingten Kündigungen wird die Sozialauswahl auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers beschränkt. Die Regelung über Ausnahmen von der Sozialauswahl zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit des Betriebes wird präzisiert. Als berechnete betriebliche Interessen werden die Weiterbeschäftigung von Leistungsträgern und die Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur hervorgehoben. Die gerichtliche Überprüfung der Sozialauswahl wird auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt, wenn in einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Interessenausgleich die zu kündigenden Arbeitnehmer namentlich bezeichnet sind.
- Aus Gründen der Flexibilität und Praxisnähe werden die kündigungrechtlichen Regelungen bei betriebsbedingter Kündigung durch einen gesetzlichen Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers ergänzt. Der Arbeitnehmer soll die Möglichkeit erhalten, sich zu entscheiden, ob er gegen die betriebsbedingte Kündigung gerichtlich vorgeht - wie bisher schon

nach geltendem Recht - oder ob er statt dessen die gesetzliche Abfindung beansprucht. Er kann den Abfindungsanspruch geltend machen, wenn der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe gestützt und den Arbeitnehmer darauf hingewiesen hat, dass er die im Gesetz vorgesehene Abfindung beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt. Bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen bleibt es beim geltenden Recht.

- Es wird eine einheitliche Frist von drei Wochen für die gerichtliche Geltendmachung der Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung eingeführt. Damit besteht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer alsbald Klarheit über den Fortbestand oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
- Für Existenzgründer wird die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern erleichtert. In den ersten vier Jahren nach Unternehmensgründung können befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden.

2. Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

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

C. Alternativen

Zu den Änderungen im Arbeitsrecht:

Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend unterschiedlicher Vorschläge zur Anhebung des Schwellenwertes für den Geltungsbereich des Gesetzes. Dies würde je nach Ausgestaltung für mehrere Millionen Arbeitnehmer zum Verlust des Kündigungsschutzes führen. Andere Abfindungsregelungen, die entweder für die Unternehmen zu höheren Kosten führen oder den kündigungrechtlichen Bestandsschutz der Arbeitnehmer in das Belieben des Arbeitgebers stellen würden.

Zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch: keine.

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

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

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

Finanzielle Auswirkungen (in Mrd. Euro)

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

2. Vollzugaufwand

Keine Änderungen.

E. Sonstige Kosten

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

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

19.06.03

AS - Fz - R - Wi

Gesetzentwurf
der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler

Berlin, den 19. Juni 2003

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

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 2 Satz 4 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt

mit Begründung und Vorblatt.

Der Gesetzentwurf ist besonders eilbedürftig, weil die derzeit schwierige Lage am Arbeitsmarkt ein schnelles Handeln erfordert.

Federführend ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

Mit freundlichen Grüßen



Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

Artikel 1 Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Artikel 2 Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Artikel 3 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Artikel 4 Änderung der Insolvenzordnung

Artikel 5 Inkrafttreten

Artikel 1

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

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

1. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „soziale Gesichtspunkte“ durch die Wörter „die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltungspflichten 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 Leis-

tungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.“

b) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„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.“

c) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„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 Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2.“

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

„§ 1a

Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung

(1) Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

(2) Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. § 10 Abs. 3 gilt entsprechend. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.“

3. § 4 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden nach den Wörtern „sozial ungerechtfertigt“ die Wörter „oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam“ eingefügt.
- b) In Satz 2 werden nach den Wörtern „sozial ungerechtfertigt“ die Wörter „oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam“ eingefügt.

4. § 6 wird wie folgt gefasst:

„§ 6

Verlängerte Anrufungsfrist

„Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung im Klagewege geltend gemacht, dass eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er sich in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auch auf innerhalb der Klagefrist nicht geltend gemachte Gründe berufen. Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen.“

5. § 7 wird wie folgt gefasst:

„§ 7

Wirksamwerden der Kündigung

„Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt.“

6. § 13 wird wie folgt gefasst:

„§ 13

Außerordentliche und sittenwidrige Kündigungen

(1) Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses werden durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann jedoch nur nach Maßgabe des § 4 Satz 1 und der

§§ 5 bis 7 geltend gemacht werden. Stellt das Gericht fest, dass die außerordentliche Kündigung unbegründet ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat auf seinen Antrag das Gericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzulegen, zu dem die außerordentliche Kündigung ausgesprochen wurde. Die Vorschriften der §§ 10 bis 12 gelten entsprechend.

(2) Verstößt eine Kündigung gegen die guten Sitten, so finden die Vorschriften des § 9 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 und der §§ 10 bis 12 entsprechende Anwendung.“

7. § 23 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 werden nach dem Wort „gelten“ die Wörter „mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Sätze 1 und 2“ eingefügt.

b) Nach Satz 3 wird folgender Satz angefügt:

„Bis zum 31. Dezember 2008 sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag nicht zu berücksichtigen, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem ... [einsetzen: Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes] begonnen hat.“

Artikel 2

Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Nach § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4607) geändert worden ist, wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer

Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Sätze 2 bis 4 entsprechende Anwendung.“

Artikel 3

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), zuletzt geändert durch [...], wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 434i folgende Angabe eingefügt:

„§ 434j Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt“

2. § 127 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 werden die Wörter „vier Jahre“ durch die Wörter „ein Jahr“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld beträgt

Nach Versicherungspflichtverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt Mindestens ... Monaten	Und nach Vollendung des Lebensjahres	...Monate
12		6
16		8
20		10
24		12
30	55.	15
36	55.	18

c) In Absatz 4 wird das Wort „sieben“ durch das Wort „vier“ ersetzt.

3. In § 147a Abs. 1 Satz 1 werden die Wörter „längstens für 24 Monate“ durch die Wörter „längstens für 18 Monate“ ersetzt.

4. Nach § 434i wird folgender § 434j eingefügt:

„§ 434j

Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

(1) Die §§ 127 und 147a Abs. 1 Satz 1 in der bis zum ... [einsetzen: Tag vor Inkrafttreten des Gesetzes] geltenden Fassung sind weiterhin anzuwenden für Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum ... [einsetzen: letzter Tag des Kalendermonats nach Ablauf von 24 Monaten nach dem Inkrafttreten des Gesetzes] entstanden ist. Insoweit sind die §§ 127 und 147a Abs. 1 Satz 1 in der vom [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes] an geltenden Fassung nicht anzuwenden.

(2) § 127 Abs. 4 in der vom [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes] an geltenden Fassung ist bis zum [einsetzen: letzter Tag des Kalendermonats nach Ablauf von 72 Monaten nach dem Inkrafttreten des Gesetzes] mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Höchstdauer des Anspruches mindestens die Restdauer des erloschenen Anspruches zugrunde zu legen ist.“

Artikel 4

Änderung der Insolvenzordnung

§ 113 der Insolvenzordnung vom 5. Oktober 1994 (BGBl. I S. 2866), die zuletzt durch ... geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
2. Absatz 2 wird aufgehoben.

Artikel 5

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

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

In den vergangenen Monaten sind erhebliche Anstrengungen unternommen worden, den Arbeitsmarkt weiter zu flexibilisieren. In Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission wurden die Arbeitsmärkte für neue Formen der Beschäftigung und der Selbständigkeit geöffnet. Die Bedingungen für die Vermittlung der Arbeitslosen wurden durchgreifend verbessert. Die Rechte und Pflichten der Arbeitssuchenden wurden in ein neues Gleichgewicht gebracht.

Die Anstrengungen reichen jedoch nicht aus. Entsprechend der Regierungserklärung vom 14. März 2003 sind weitere Reformschritte im Arbeits- und Sozialrecht notwendig, um Beschäftigungshemmnisse zu überwinden.

I. Änderungen des Kündigungsrechts

Der Kündigungsschutz gehört zum Wesen der sozialen Marktwirtschaft. Er ist nicht nur eine soziale, sondern auch eine ökonomische und kulturelle Errungenschaft. Der Schutz vor unbegründetem und willkürlichem Verlust des Arbeitsplatzes ist für die Arbeitnehmer und ihre Familien von existenzieller Bedeutung und zugleich Voraussetzung dafür, dass sich die Arbeitnehmer motiviert und engagiert für die Belange des Unternehmens einsetzen. Damit liegt der Kündigungsschutz zugleich im Interesse der Arbeitgeber. Er muss in seiner Substanz erhalten bleiben.

Änderungen sind dort notwendig, wo das geltende Kündigungsschutzrecht schwer handhabbar ist und sich starre Regelungen als Einstellungshemmnis erweisen.

Im Einzelnen ist Folgendes vorgesehen:

1. Das Kündigungsschutzgesetz gilt derzeit nicht in Betrieben, deren regelmäßige Zahl von Arbeitnehmern ohne Auszubildende fünf Arbeitnehmer nicht übersteigt. Wird ein Arbeitnehmer über diese Grenze hinaus eingestellt, findet das Gesetz sogleich für alle Arbeitnehmer

im Betrieb Anwendung. Eine Kündigung wird damit schwieriger und kostenträchtiger. Um kleinen Unternehmern die Entscheidung zu Neueinstellungen zu erleichtern, wird die Anwendungsschwelle des Gesetzes flexibler gestaltet: Sind in einem Betrieb nicht mehr als fünf vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer oder eine dieser Zahl entsprechende Zahl von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern beschäftigt, kommt der Betrieb durch die befristete Beschäftigung weiterer Arbeitnehmer nicht in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes. Es wird davon ausgegangen, dass von der Regelung viele Handwerker und kleine Gewerbetreibende Gebrauch machen werden, die bislang trotz bestehenden, meist vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs von Einstellungen absehen und stattdessen auf Überstundenarbeit ausweichen oder sogar auf Aufträge verzichten. Die Regelung soll zunächst bis zum 31. Dezember 2008 gelten. Über die weitere Geltung soll nach Überprüfung der Beschäftigungswirkung entschieden werden.

Die Nichtberücksichtigung von zusätzlich eingestellten befristet Beschäftigten wird nicht zur Folge haben, dass in einem Betrieb eine so große Anzahl befristet beschäftigter Arbeitnehmer zusätzlich eingestellt wird, dass nicht mehr von einem Kleinbetrieb im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes ausgegangen werden kann. Die vom Bundesverfassungsgericht für Kleinbetriebe als verfassungsgemäß anerkannte Ausnahme vom Kündigungsschutzgesetz bleibt gewahrt. Sie beruht auf der engen persönlichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern und der begrenzten verwaltungsmäßigen und wirtschaftlichen Belastbarkeit von Kleinbetrieben, insbesondere auch in Bezug auf die Durchführung und die Kosten eines Kündigungsschutzprozesses (vgl. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Januar 1998 – 1 BvL 15/87, DB 1998 S. 826). Die Flexibilisierung der Anwendungsschwelle wird dazu führen, dass jenseits der Schwelle Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag eingestellt werden. Dem Arbeitgeber wird das Risiko genommen, rechtlich zutreffend beurteilen zu müssen, ob der Arbeitnehmer als „in der Regel“ befristet Beschäftigter beim Schwellenwert mitzuzählen ist oder dies unterbleiben kann, weil der Arbeitnehmer nur als vorübergehend beschäftigte Aushilfskraft tätig wird. Der Arbeitgeber wird ermutigt, bei unstetiger Konjunktur- und Auftragslage statt Überstunden einen oder mehrere befristet Beschäftigte zusätzlich einzustellen, weil er nicht befürchten muss, dass dadurch der gesamte Betrieb in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fällt. Vor diesem Hintergrund ist ein deutlich überproportionaler Anteil befristet Beschäftigter gegenüber unbefristet Beschäftigten im Allgemeinen nicht zu erwarten. Dafür spricht auch, dass die für befristete Arbeitsverträge geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu beachten sind.

2. Die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen ist eine Quelle von Rechtsunsicherheit. Berücksichtigt ein Arbeitgeber bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer mit vergleichbarer Tätigkeit soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend, können sich alle in diesem Zusammenhang gekündigten sozial schwächeren Arbeitnehmer hierauf berufen. Welche sozialen Gesichtspunkte außer den von der Rechtsprechung anerkannten Hauptgesichtspunkten, der Dauer der Betriebszugehörigkeit, dem Lebensalter und den Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers, zu berücksichtigen sind, ist zum Teil umstritten. Die Arbeitsgerichte entscheiden nach unterschiedlichen Maßstäben, die für den Arbeitgeber im Einzelfall schwer vorhersehbar sind. Um größere Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erreichen, wird die Sozialauswahl auf die drei sozialen Grunddaten beschränkt. Der bisherige soziale Schutz bei Schwerbehinderung bleibt erhalten.

Im Interesse der Erhaltung der Leistungsfähigkeit des Betriebes werden die betrieblichen Erfordernisse gegenüber sozialen Gesichtspunkten stärker betont. Der Arbeitgeber kann bestimmte Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl ausnehmen, wenn deren Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Das ist insbesondere der Fall, wenn die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers wegen seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur notwendig ist. Damit wird ausdrücklich klargestellt, dass betriebsbedingte Kündigungen nicht zur Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit führen müssen.

Besonders schwierig ist die Sozialauswahl bei der Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern bei Betriebsänderungen, z.B. bei Stilllegung von Betriebsteilen. Größere Rechtssicherheit für alle Beteiligten wird durch folgende Regelung erreicht: Vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat im Falle einer Betriebsänderung (§ 111 Betriebsverfassungsgesetz) einen Interessenausgleich und sind darin die zu kündigenden Arbeitnehmer namentlich festgelegt, wird gesetzlich vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Die Sozialauswahl kann in diesem Fall vom Arbeitsgericht nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Diese Regelung entspricht § 125 der Insolvenzordnung, der sich in der Praxis unter dem Gesichtspunkt der Rechts- und Planungssicherheit für alle Beteiligten bewährt hat.

Die Kündigungsschutzrechtlichen Regelungen bei betriebsbedingter Kündigung werden durch einen gesetzlichen Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers ergänzt. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung wird den Arbeitsvertragsparteien ein Verfahren für eine einfache, effiziente und kostengünstige vorgerichtliche Klärung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses angeboten: Der Arbeitnehmer kann entscheiden, ob er Kündigungsschutzklage erhebt oder darauf verzichtet und statt dessen eine Abfindung beansprucht. Voraussetzung für den Abfindungsanspruch ist, dass der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützt und den Arbeitnehmer darauf hinweist, dass er die im Gesetz vorgesehene Abfindung beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Klagefrist verstreichen lässt. Der Abfindungsanspruch entsteht dann mit dem Ablauf der Kündigungsfrist. Mit der im Gesetz geregelten Berechnung der Abfindungshöhe wird den Arbeitsvertragsparteien ein Standardverfahren zur Verfügung gestellt, das einen fairen Interessenausgleich ermöglicht, ohne die Arbeitsgerichte anrufen zu müssen.

Das Kündigungsschutzgesetz sieht bisher keine Möglichkeit vor, dass der Arbeitnehmer nach einer Kündigung des Arbeitgebers anstelle des kündigungrechtlichen Bestandschutzes einen Abfindungsanspruch geltend machen kann. Dennoch enden in der arbeitsgerichtlichen Praxis viele Kündigungsschutzklagen vor Gericht mit einem Vergleich, in dem das Arbeitsverhältnis gegen Abfindungszahlung zum Kündigungstermin beendet wird. Nur in seltenen Fällen kommt es zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. In der öffentlichen Diskussion wird der Realitätsverlust des Kündigungsschutzrechts beklagt, der die wirklichen Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in vielen praktischen Fälle ignoriert. Die Arbeitsvertragsparteien würden gezwungen, ineffiziente und kostenträchtige Kündigungsschutzprozesse zu führen, obwohl sie oft von vornherein nur an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen eine angemessene Abfindungszahlung interessiert seien.

Der vorgesehene Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers hat zahlreiche Vorteile: Der Arbeitnehmer muss nicht mehr den Weg über eine Kündigungsschutzklage gehen, um eine Abfindung zu erhalten. Er wird sich für die Abfindung entscheiden, wenn er eine Anschlussbeschäftigung schon in Aussicht hat, mit der Wirksamkeit der Kündigung rechnen muss oder auch bei Erfolg seiner Kündigungsschutzklage ein belastetes Arbeitsklima befürchtet. Durch die gesetzlich festgelegte Abfindungshöhe wird dem Arbeitnehmer die Sorge genommen, dass er keine angemessene Abfindung erhält. Für den Arbeitgeber wird das Kündigungsrecht transparenter und kalkulierbarer. Der Arbeitgeber kann das Risiko vermeiden, dass die betriebsbedingte Kündigung einer gerichtlichen Überprüfung nicht standhält und er das während des Prozesses angefallene Arbeitsentgelt wegen

Annahmeverzuges nachzahlen muss. Er spart die Transaktionskosten, die er sonst zur sachgerechten Wahrung seiner rechtlichen Interessen aufwenden müsste. Die außergerichtliche Streitbeilegung wird die Arbeitsgerichtsbarkeit entlasten.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen keine Einbußen ihrer bisherigen Rechtspositionen befürchten. Dem Arbeitnehmer bleibt der kündigungsrechtliche Bestandsschutz auch bei betriebsbedingten Kündigungen erhalten. Wie bisher kann der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben und den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend machen. Der Arbeitgeber wird auch künftig nicht verpflichtet, bei betriebsbedingten Kündigungen stets eine Abfindung zu zahlen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber keine Zweifel an der Wirksamkeit der betriebsbedingten Kündigung hat.

4. Im Interesse einer raschen Klärung der Frage, ob eine Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet hat oder nicht, wird für die Geltendmachung aller Unwirksamkeitsgründe eine einheitliche Klagefrist von drei Wochen eingeführt. Eine entsprechende Regelung gilt bereits für die Kündigung durch den Insolvenzverwalter nach § 113 Abs. 2 der Insolvenzordnung. Für die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages hat der Arbeitnehmer nach § 17 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ebenso eine Dreiwochenfrist einzuhalten.

Nach bisherigem Recht gilt die Dreiwochenfrist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers (§ 4 Abs. 1 Satz 1) nur für die Geltendmachung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung nach § 1, der Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung nach § 13 Abs. 1 und einer Kündigung durch den Insolvenzverwalter (§ 113 Abs. 2 der Insolvenzordnung). Für die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Kündigung aus anderen Gründen ist keine Frist festgelegt. Aus anderen Gründen kann eine Kündigung rechtsunwirksam sein, z.B. wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, wegen eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 4 BGB, wegen eines Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB) wie § 9 des Mutterschutzgesetzes, § 18 des Bundeserziehungsgeldgesetzes oder § 85 SGB IX (schwerbehinderte Menschen) sowie bei Verstoß gegen die guten Sitten (§ 138 BGB) oder gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterliegt das Klagerecht in diesen Fällen der Verwirkung. Wann das Klagerecht verwirkt, richtet sich nach Zeit- und Umstandsmoment im Einzelfall. Die Rechtsprechung zur Frage des maßgebenden Zeitablaufs schwankt zwischen wenigen Wochen und mehreren Monaten.

II. Erleichterung befristeter Einstellungen für Existenzgründer

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sind befristete Arbeitsverhältnisse ohne sachlichen Befristungsgrund bis zur Dauer von zwei Jahren möglich; eine weitergehende Regelung gilt für die sachgrundlose befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr. Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen hat sich als flexible Form der Beschäftigung insbesondere bei unsicherer Auftragslage der Unternehmen bewährt. Für Existenzgründer ist der wirtschaftliche Erfolg besonders ungewiss. Sie können in der Aufbauphase kaum abschätzen, wie sich das Unternehmen entwickeln und wie hoch der Personalbedarf sein wird. Neu gegründete Unternehmen erhalten deshalb in den ersten vier Jahren nach der Aufnahme der Erwerbstätigkeit die Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund bis zur Dauer von vier Jahren abzuschließen. Damit wird Existenzgründern die Entscheidung zu Einstellungen erheblich erleichtert. Bis zu dieser Höchstgrenze kann ein zunächst kürzer befristeter Arbeitsvertrag mehrfach verlängert werden. Entsprechend der Regelung zur Befreiung von neu gegründeten Unternehmen von der Sozialplanpflicht nach § 112a des Betriebsverfassungsgesetzes gilt die längere Befristungsmöglichkeit nur bei einem unternehmerischen Neuengagement, nicht jedoch für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen. Nach den Erfahrungen ist davon auszugehen, dass eine zunächst befristete Beschäftigung für einen großen Teil der betreffenden Arbeitnehmer eine Brücke in eine Dauerbeschäftigung sein wird.

III. Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Die Beiträge zur Sozialversicherung haben eine Höhe erreicht, die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine erhebliche Belastung darstellen. Für die Unternehmen, insbesondere in personalintensiven Wirtschaftsbereichen, sind sie zu einem Hindernis für mehr Beschäftigung geworden. Es ist erklärtes Ziel der Bundesregierung, im Rahmen der "Agenda 2010" die Voraussetzungen für mehr Wachstum und Beschäftigung zu schaffen. Hierzu ist es auch notwendig, den Faktor Arbeit von einem Teil der gegenwärtigen Kosten der sozialen Sicherungssysteme zu entlasten. Die beschäftigten Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber, die mit ihren Beiträgen ganz überwiegend die Mittel für die sozialen Sicherungssysteme aufbringen, haben Anspruch darauf, dass alle Möglichkeiten genutzt werden, die zu einem erheblichen Teil durch die Sozialversicherungsbeiträge bestimmte Höhe der Lohnnebenkosten zu senken. Zugleich verbessert dies in personalintensiven Branchen die Beschäftigungschancen nachdrücklich.

Die Dauer des Anspruches auf Arbeitslosengeld ist ein nicht unerheblicher Kostenfaktor der Arbeitslosenversicherung. Die gegenwärtige Struktur der Leistungsdauer, insbesondere die über zwölf Monate hinausgehende Anspruchsdauer, kann negative Anreize auf das arbeitsmarktrelevante Verhalten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern setzen. Sie hat erhebliche Steuerungswirkung für den Zugang in Arbeitslosigkeit und den Abgang aus Arbeitslosigkeit. Insbesondere dürfte die seit Mitte der 80er Jahre vorhandene Struktur der Leistung, nämlich, bei steigendem Lebensalter und langer Versicherungszeit für einen jeweils längerem Zeitraum Arbeitslosengeld beanspruchen zu können, zu der in weiten Bereichen der Wirtschaft praktizierten Form der Frühverrentung beigetragen haben. Die dadurch entstehenden Ausgaben bei der Bundesanstalt für Arbeit, aber auch in der gesetzlichen Rentenversicherung haben die Handlungsspielräume für eine Senkung der Lohnnebenkosten - soweit diese durch die Beiträge zur Sozialversicherung bestimmt sind - eingeengt. Mit der Neuregelung werden mittelfristig unmittelbare und mittelbare Spielräume für eine beschäftigungswirksame Senkung des Beitrages zur Arbeitsförderung eröffnet. Die Neuregelung setzt damit ein deutliches beschäftigungspolitisches Signal für einstellende Betriebe und gibt neue Impulse für den Arbeitsmarkt. Sie ist in den Kontext der Anstrengungen um eine nachhaltige Finanzierung der sozialen Sicherung, insbesondere auch im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung, eingebettet.

Eine dynamisch wachsende Wirtschaft und eine hohe Beschäftigungsquote sind wichtige Voraussetzungen für einen leistungsfähigen Sozialstaat und für eine funktionierende soziale Marktwirtschaft. Die Neustrukturierung der Dauer des Arbeitslosengeldes führt einerseits zu Einschränkungen für ältere Arbeitslose. Andererseits entlasten die damit verbundenen Einsparungen die aktiv Tätigen und die jüngere Generation.

IV. Gesetzgebungskompetenz des Bundes

Der Bund hat für das Arbeitsrecht und die Arbeitsförderung die Gesetzgebungszuständigkeit in dem Bereich der konkurrierenden Gesetzgebung (Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 und Nr. 7 GG). Dem Bund steht das Gesetzgebungsrecht für diese Bereiche zu, wenn und soweit die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet oder die Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse eine bundesgesetzliche Regelung erforderlich macht (Art. 72 Abs. 2 GG).

Auf dem Gebiet des Kündigungsrechts und der Befristung von Arbeitsverträgen sind bundeseinheitliche Regelungen auch weiterhin notwendig. Sie gewährleisten, dass für gleiche Lebenssachverhalte gleiche arbeitsrechtliche Mindestnormen gelten und schaffen damit - auch als Grundlage der bundeseinheitlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - für Arbeit-

geber und Arbeitnehmer Rechtssicherheit, unabhängig davon, in welchem Bundesland das Arbeitsverhältnis besteht. Arbeitsrechtliche Mindestregelungen sind zugleich wesentliche wirtschaftliche Rahmenbedingungen für die Unternehmen. Eine nach Bundesländern unterschiedliche Ausgestaltung des Arbeitsrechts würde einen fairen Wettbewerb beeinträchtigen und insbesondere ausländische Investitionen erschweren.

Das Arbeitsförderungsrecht betrifft sowohl die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse als auch die Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit. Für die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse ist das Recht der sozialen Sicherheit von besonderem Gewicht. Die leistungrechtlichen Neuregelungen des Gesetzentwurfs müssen auf Bundesebene erfolgen, um die Einheitlichkeit der Leistungsdauer für das gesamte Bundesgebiet zu gewährleisten.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 1)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa)

Nach der geltenden Fassung des § 1 Abs. 3 Satz 1 ist eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gleichwohl sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Nach der Rechtsprechung gehören zu den unabdingbar zu beachtenden sozialen Gesichtspunkten die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers. Darüber hinaus sind weitere soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen, wie die Einkünfte des Ehegatten und anderer Familienangehöriger, der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers, die Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. Die Ermittlung und die Gewichtung dieser Daten ist für den Arbeitgeber schwierig. Obwohl ihm hierbei ein Ermessensspielraum zusteht, ist es für ihn schwer abschätzbar, ob im Streitfall die Arbeitsgerichte soziale Gesichtspunkte als ausreichend berücksichtigt ansehen.

Um betriebsbedingte Kündigungen für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer rechtssicherer zu gestalten und berechenbarer zu machen, wird die Sozialauswahl auf die drei Grunddaten Dauer

der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers begrenzt. Diese Daten kann der Arbeitgeber aus den Personalunterlagen entnehmen oder durch Befragung des Arbeitnehmers in Erfahrung bringen.

Jedem der drei Kriterien kommt gleiches Gewicht zu. Der Arbeitgeber muss die drei Grunddaten ausreichend berücksichtigen, d. h., ihm steht bei der Gewichtung zwischen den drei Auswahlkriterien ein Beurteilungsspielraum zu. Die Beschränkung auf die drei Grunddaten schließt die Beachtung unbilliger Härten im Einzelfall nicht aus. Zusätzlich erfassbare Tatsachen müssen jedoch in einem unmittelbaren spezifischen Zusammenhang mit den Grunddaten stehen oder sie müssen sich aus solchen betrieblichen Gegebenheiten herleiten, die evident einsichtig sind. Das betrifft beispielsweise Berufskrankheiten und einen vom Arbeitnehmer nicht verschuldeten Arbeitsunfall, die zugunsten der betreffenden Arbeitnehmer berücksichtigt werden können.

Die Belange der Arbeitnehmer, die einem besonderen Kündigungsschutz unterliegen, z.B. schwerbehinderte Menschen, Frauen im Mutterschutz oder Arbeitnehmer in der Elternzeit, werden durch besondere Schutzgesetze berücksichtigt.

Zu Doppelbuchstabe bb)

Nach der geltenden Fassung des § 1 Abs. 3 Satz 2 braucht der Arbeitgeber solche Arbeitnehmer nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen, für deren Weiterbeschäftigung ein betriebstechnisches, wirtschaftliches oder sonstiges berechtigtes betriebliches Bedürfnis besteht. In der Praxis herrscht vielfach Unklarheit über die Anwendung dieser Vorschrift. So wird zu Unrecht angenommen, betriebsbedingte Kündigungen führten zwangsläufig zur Entlassung von Leistungsträgern, wenn diese sozial weniger schutzbedürftig als andere Arbeitnehmer sind. Die Neuregelung macht deutlicher als bisher, dass bestimmte Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausgenommen werden können, wenn ihre Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Als berechtigtes betriebliches Interesse wird im Gesetz ausdrücklich die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers wegen seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen hervorgehoben. Einen „Leistungsträger“, der sich für den Betrieb unentbehrlich gemacht hat, soll der Arbeitgeber nicht entlassen müssen, auch wenn er gegenüber anderen Arbeitnehmern sozial weniger schutzbedürftig ist. Weiterhin wird ausdrücklich die Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur als berechtigtes betriebliches Interesse genannt. Sicherung der Personalstruktur bedeutet, dass der Arbeitgeber von der Auswahl nach den Sozialkriterien absehen kann, um die Personalstruktur, so wie sie aufgebaut ist, zu erhalten.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Änderung des § 1 Abs. 3 Satz 1. Da der allgemeine Begriff „soziale Gesichtspunkte“ durch die Nennung der drei sozialen Grunddaten Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers ersetzt wird, kann in tariflichen oder betrieblichen Auswahlrichtlinien nur noch festgelegt werden, wie diese drei Kriterien im Verhältnis zueinander zu bewerten sind. Entsprechend kann sich die eingeschränkte gerichtliche Überprüfung der Sozialauswahl nur hierauf beziehen.

Zu Buchstabe c

Ziel der neuen Vorschrift des § 1 Abs. 5 ist es, bei betriebsbedingten Kündigungen einer größeren Zahl von Arbeitnehmern, z.B. im Falle der Stilllegung eines Betriebsteils, die Sozialauswahl für alle Beteiligten rechtssicherer zu gestalten. Liegt eine Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes vor und sind die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Interessenausgleich namentlich bezeichnet, wird gesetzlich vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Diese Vermutung bezieht sich sowohl auf den Wegfall der bisherigen Beschäftigung als auch auf das Fehlen anderer Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb oder Unternehmen. Für die Widerlegung der Vermutung trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast.

Die Überprüfung der Sozialauswahl ist auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt. Das betrifft die Richtigkeit der Sozialauswahl in jeder Hinsicht, also auch die Frage der Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer und der Herausnahme bestimmter Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 2. Hinsichtlich der sozialen Kriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers ist die Sozialauswahl dann als grob fehlerhaft anzusehen, wenn die Gewichtung der Kriterien jede Ausgewogenheit vermissen lässt (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 2. Dezember 1999 – 2 AZR 757/98 – DB 2000, S.1338).

Die Richtigkeitsvermutung hinsichtlich der betriebsbedingten Notwendigkeit der Kündigung und die Beschränkung der Überprüfung der Sozialauswahl gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Eine wesentliche Änderung ist dann anzunehmen, wenn die Betriebsänderung, auf die sich der Interessenausgleich bezieht, nicht mehr durchgeführt werden oder die Zahl der im Interessenausgleich vorgesehenen Kündigungen erheblich verringert werden soll.

Nach Satz 4 ersetzt der Interessenausgleich die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2 des Kündigungsschutzgesetzes, die der Arbeitgeber bei einer Massenentlassung seiner Anzeige gegenüber dem Arbeitsamt beizufügen hat. Der Anzeige ist der Interessenausgleich einschließlich der Namensliste beizufügen.

Zu Nummer 2 (§ 1a)

Der gesetzliche Abfindungsanspruch wird als eine einfach zu handhabende, moderne und unbürokratische Alternative zum Kündigungsschutzprozess geregelt. Der Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers setzt voraus, dass der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung darauf hinweist, dass er die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützt und der Arbeitnehmer die im Gesetz vorgesehene Abfindung beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt. Entscheidet sich der Arbeitnehmer, keine Kündigungsschutzklage zu erheben, hat er mit Ablauf der Kündigungsfrist, also nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Anspruch auf die gesetzlich festgesetzte Abfindung. Die Arbeitsvertragsparteien sind auch nach geltendem Recht nicht gehindert, nach Ausspruch einer Kündigung des Arbeitgebers eine Vereinbarung zu treffen, nach welcher der Arbeitnehmer gegen Zahlung einer Abfindung auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet. Die formalisierten Voraussetzungen für den Abfindungsanspruch und die gesetzlich festgesetzte Abfindungshöhe sollen es den Arbeitsvertragsparteien erleichtern, die außergerichtliche Option wahrzunehmen. Arbeitgeber werden bereit sein, die gesetzlich vorgegebene Abfindungssumme zu zahlen, wenn sie Risiken und Kosten eines Kündigungsschutzprozesses in Betracht ziehen. Arbeitnehmer, die an ihrem Arbeitsverhältnis nicht zwingend festhalten wollen, werden die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses akzeptieren, wenn der Arbeitgeber den dafür im Gesetz vorgesehenen Betrag zahlt.

Zu Absatz 1

Der gesetzliche Abfindungsanspruch kommt nur bei betriebsbedingten Kündigungen in Betracht, weil hier der Kündigungsgrund der Sphäre des Arbeitgebers zuzurechnen ist. Der Abfindungsanspruch ist auf ordentliche Kündigungen beschränkt.

Der Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers setzt voraus, dass der Arbeitgeber bereit ist, zur Vermeidung der Kündigungsschutzklage die im Gesetz festgesetzte Abfindung zu zahlen. In diesem Fall muss er in der schriftlichen Kündigungserklärung (§ 623 BGB) als Kündigungsgrund dringende betriebliche Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 angeben. Es reicht aus, dass der Arbeitgeber die Kündigung als betriebsbedingt bezeichnet. Eine nähere

Begründung ist nicht erforderlich. Außerdem muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass der Arbeitnehmer die gesetzliche Abfindung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 verstreichen lässt. Dadurch, dass der Arbeitgeber beide Angaben schriftlich mitteilen muss, werden irrtümliche Erklärungen vermieden.

Durch die gesetzliche Schriftform und den gesetzlich vorgegebenen Inhalt der Kündigungserklärung wird für den Arbeitnehmer die erforderliche Rechtsklarheit und Beweissicherung geschaffen. Der Arbeitnehmer kann jetzt frei darüber entscheiden, ob er die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung der gesetzlich festgesetzten Abfindung gegen sich gelten lässt oder ob er Kündigungsschutzklage erhebt, bevor die Kündigung wegen Ablaufs der Klagefrist als von Anfang an rechtswirksam gilt (§ 7). Der Abfindungsanspruch ist lediglich an die formale Voraussetzung des Verstreichenlassens der Klagefrist des § 4 Satz 1 gebunden. Eine ausdrückliche Erklärung des Arbeitnehmers, dass er die gesetzliche Abfindung beanspruchen will, wird nicht gefordert.

Der Anspruch auf Abfindung entsteht mit dem Ablauf der Kündigungsfrist, also im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wird das Arbeitsverhältnis zu einem früheren Zeitpunkt beendet, insbesondere durch eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund, entsteht der Abfindungsanspruch nicht.

Zu Absatz 2

Die Höhe der Abfindung wird gesetzlich auf 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses festgelegt. Ein halber Monatsverdienst je Beschäftigungsjahr entspricht dem durchschnittlichen Abfindungsbetrag, den die Arbeitsgerichte bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach §§ 9, 10 zugrundelegen und an dem sich auch gerichtliche und außergerichtliche Abfindungsvergleiche orientieren. Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat an Geld und Sachbezügen zusteht, in dem das Arbeitsverhältnis endet (§ 10 Abs. 3). Die Abfindungshöhe ist in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu berechnen und gewährleistet so größtmögliche Transparenz. Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist leicht kalkulierbar, auf welchen Betrag sich eine für den jeweiligen Arbeitnehmer angemessene Abfindung beläuft. Durch die Aufrundungsregel wird sichergestellt, dass auch diejenigen Arbeitnehmer eine Abfindung beanspruchen können, die nach Ablauf der für den Kündigungsschutz maßgebenden sechsmonatigen Wartezeit, aber vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres ausscheiden.

Zu Nummer 3 (§ 4)

Mit der Änderung der Vorschrift wird festgelegt, dass für alle Fälle der Rechtsunwirksamkeit einer Arbeitgeberkündigung eine einheitliche Klagefrist gilt. Der Arbeitnehmer muss die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung unabhängig von dem Grund der Unwirksamkeit innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung geltend machen. Das gilt auch für Änderungskündigungen. Die bisher nur für sozial ungerechtfertigte Kündigungen (§ 1 Abs. 2 und 3), für außerordentliche Kündigungen im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (§ 13 Abs. 1) sowie für Kündigungen durch den Insolvenzverwalter (§ 113 Abs. 2 der Insolvenzordnung) geltende dreiwöchige Klagefrist wird auch auf die Kündigungen erstreckt, die aus anderen Gründen rechtsunwirksam sind, z.B. wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, wegen eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 4 BGB, wegen eines Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB) wie § 9 des Mutterschutzgesetzes, § 18 des Bundeserziehungsgeldgesetzes oder § 85 SGB IX (schwerbehinderte Menschen) sowie wegen Verstoßes gegen die guten Sitten (§ 138 BGB) oder gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB). (Übersicht in KR-Friedrich 5. Aufl., § 13 Abs. 3 KSchG Rz 177 ff.).

Zu Nummer 4 (§ 6)

Die Änderung ist Folge der Vereinheitlichung der Klagefrist für alle Kündigungen. Hat der Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung rechtzeitig gerichtlich geltend gemacht, kann er sich im erstinstanzlichen Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung auch auf Unwirksamkeitsgründe berufen, die er zunächst nicht geltend gemacht hat. Das entspricht dem Sinn der bisherigen Regelung. Der meist nicht rechtskundige Arbeitnehmer, der bei Klageerhebung oft nicht alle Unwirksamkeitsgründe kennt, soll die Möglichkeit haben, auch später noch andere Unwirksamkeitsgründe in den Prozess einzuführen, auf die er sich zunächst nicht berufen hat. Hierauf soll ihn das Arbeitsgericht hinweisen. Andererseits ist auch der Arbeitgeber daran interessiert, dass die gerichtliche Auseinandersetzung über die Kündigung in einem Verfahren stattfindet und alsbald Klarheit über den Bestand oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht.

Zu Nummer 5 (§ 7)

Aufgrund der Vereinheitlichung der Klagefrist bezieht sich die in dieser Vorschrift geregelte gesetzliche Fiktion der Rechtswirksamkeit einer Kündigung, gegen die der Arbeitnehmer nicht

rechtzeitig Klage erhoben hat, nicht – wie nach der bisherigen Regelung – nur auf eine sozialwidrige Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz, sondern auf alle Kündigungen.

Zu Nummer 6 (§ 13)

Die Änderungen der Vorschrift sind im Wesentlichen Folge der Vereinheitlichung der Klagefrist für alle Kündigungen.

Die Überschrift wird an den geänderten Inhalt der Vorschrift (Aufhebung des Absatzes 3) angepasst.

Absatz 1 entspricht mit Ausnahme des Satzes 3 und des neuen Satzes 4 dem bisherigen Wortlaut. Im neuen Satz 4 wird für den Fall des Auflösungsantrags des Arbeitnehmers bei einer nicht rechtswirksamen außerordentlichen Kündigung geregelt, welchen Zeitpunkt das Gericht für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses festzusetzen hat. Aus der bisherigen Verweisung auf die Vorschrift des § 9 Abs. 2, die den Auflösungszeitpunkt bei ordentlicher Kündigung betrifft, war der Zeitpunkt der Auflösung bei außerordentlicher Kündigung nicht eindeutig zu entnehmen. Nunmehr wird eindeutig geregelt, dass das Gericht für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzulegen hat, zu dem der Arbeitgeber die außerordentliche Kündigung ausgesprochen hat. Das ist bei fristloser Kündigung der Zugang der Kündigungserklärung, bei einer außerordentlichen befristeten Kündigung der vom Arbeitgeber genannte Zeitpunkt und bei einer außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslaufrist der Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis bei ordentlicher Kündigung geendet hätte.

Absatz 2 enthält für eine Kündigung, die gegen die guten Sitten verstößt, nur noch die Verweisungsregelung auf die Vorschriften über den Auflösungsantrag des Arbeitnehmers (§ 9 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2) sowie auf die Vorschriften der §§ 10 bis 12. Eine sittenwidrige Kündigung ist „aus anderen Gründen“ rechtsunwirksam. Für sie gelten deshalb die dreiwöchige Klagefrist (§ 4 Satz 1) sowie die Regelungen über die Zulassung verspäteter Klagen (§ 5) und der verlängerten Anrufungsfrist (§ 6).

Der bisherige Absatz 3 wird gegenstandslos. Er stellte klar, dass die Geltendmachung anderer Rechtsunwirksamkeitsgründe für eine Kündigung als die fehlende soziale Rechtfertigung oder das Fehlen eines wichtigen Grundes nicht an die dreiwöchige Klagefrist des § 4 Satz 1 gebunden ist.

Zu Nummer 7 (§ 23)

Zu Buchstabe a)

Die Änderung in Satz 2 ergibt sich aus der Vereinheitlichung der Klagefrist für alle Kündigungen (vgl. Begründung zu § 4). Durch die eingefügten Ausnahmen wird bestimmt, dass auch für Arbeitnehmer in Kleinbetrieben, für die das Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich keine Anwendung findet, die dreiwöchige Klagefrist (§ 4 Satz 1) sowie die Regelungen über die Zulassung verspäteter Klagen (§ 5), die verlängerte Anrufungsfrist (§ 6), das Wirksamwerden der Kündigung (§ 7) und die außerordentliche Kündigung (§ 13 Abs. 1 Sätze 1 und 2) gelten. Wie bisher ist in Kleinbetrieben das Recht des Arbeitnehmers ausgeschlossen, bei einer außerordentlichen oder einer sittenwidrigen Kündigung die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung nach §§ 9 und 10 beantragen zu können. Ebenso ist die Anwendung der §§ 11 und 12 ausgeschlossen.

Zu Buchstabe b)

Um Arbeitgebern in kleinen Betrieben die Entscheidung zu Neueinstellungen zu erleichtern, wird die Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes flexibel gestaltet. Nach der derzeitigen Fassung des § 23 Abs. 1 gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer (ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten) beschäftigt sind. Teilzeitbeschäftigte werden anteilig berücksichtigt. Bei Überschreitung dieser Schwelle findet das Gesetz für alle Arbeitnehmer des Betriebes Anwendung. Das gilt auch dann, wenn die Schwelle durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag überschritten wird, sofern diese regelmäßig mindestens sechs Monate im Kalenderjahr beschäftigt werden und mit einer derartigen Beschäftigung auch in Zukunft zu rechnen ist.

Künftig können Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag über den Schwellenwert von fünf Arbeitnehmern hinaus beschäftigt werden, ohne dass für den Betrieb das Kündigungsschutzgesetz gilt. Die Regelung gilt bei der Einstellung von Arbeitnehmern, deren befristetes Arbeitsverhältnis am Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes oder danach begonnen hat. Maßgeblich ist der vereinbarte Tag der Arbeitsaufnahme. Für die Berücksichtigung der vor dem Inkrafttreten des Gesetzes bereits im Betrieb befristet beschäftigten Arbeitnehmer gilt die frühere Rechtslage, so dass durch die Gesetzesänderung kein Arbeitnehmer seinen bereits bestehenden Kündigungsschutz verliert.

Die Regelung gilt zunächst bis zum 31. Dezember 2008. Hat ein befristetes Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2009 begonnen, wird der Arbeitnehmer beim Schwellenwert nicht berücksichtigt, auch wenn das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2008 hinaus andauert.

Für die befristete Beschäftigung gelten die allgemeinen Bestimmungen, insbesondere die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Hiernach bedarf die Befristung des Arbeitsvertrages grundsätzlich eines sachlichen Befristungsgrundes (§ 14 Abs. 1 TzBfG). Bei Neueinstellungen bis zur Dauer von zwei Jahren ist ein Sachgrund für die Befristung nicht erforderlich (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Mit Arbeitnehmern ab Vollendung des 52. Lebensjahres können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund mehrfach und ohne zeitliche Begrenzung vereinbart werden (§ 14 Abs. 3 TzBfG).

Zu Artikel 2 (Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)

Der neue § 14 Abs. 2a lässt für Existenzgründer den Abschluss befristeter Arbeitsverträge ohne das Vorliegen sachlicher Befristungsgründe bis zur Dauer von vier Jahren zu. Dadurch soll Unternehmern in der schwierigen Aufbauphase der Abschluss befristeter Arbeitsverträge besonders erleichtert werden. Die Regelung gilt für neu gegründete Unternehmen in den ersten vier Jahren nach der Gründung. Hinsichtlich des Begriffs des neu gegründeten Unternehmens knüpft die Vorschrift an die Regelung in § 112 a Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes an. Als Zeitpunkt der Gründung gilt die Aufnahme einer nach § 138 Abgabenordnung mitteilungs-pflichtigen Erwerbstätigkeit. Maßgeblich ist die Aufnahme der Erwerbstätigkeit, nicht der Zeitpunkt der Mitteilung an die Gemeinde oder das Finanzamt. Von der Regelung begünstigt werden Unternehmen, die sich neu am Markt engagieren. Eine Neugründung im Sinne der Vorschrift liegt nicht vor, wenn die Neugründung im Zusammenhang mit Umstrukturierungen von Unternehmen steht.

Die längere Befristungsmöglichkeit besteht innerhalb der ersten vier Jahre nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit. Von der Regelung können also auch Unternehmen Gebrauch machen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes noch nicht älter als vier Jahre sind. Für den Beginn des Vierjahreszeitraums kommt es nicht auf den Abschluss des Arbeitsvertrages, sondern auf den Zeitpunkt der vereinbarten Arbeitsaufnahme an.

Wie nach § 14 Abs. 2 werden kalendermäßig befristete Arbeitsverträge erfasst, also nicht zweckbefristete und auflösend bedingte Arbeitsverträge. Die Höchstbefristungsdauer beträgt vier Jahre. Ist der befristete Arbeitsvertrag zunächst für eine kürzere Dauer abgeschlossen, kann er - auch mehrfach - bis zur vierjährigen Höchstdauer verlängert werden. Auf die längere

Befristungsmöglichkeit finden die Vorschriften über die sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 Sätze 2 bis 4 entsprechende Anwendung. Durch Tarifvertrag kann von der vierjährigen Höchstbefristungsdauer abgewichen werden. Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können die Anwendung der tariflichen Regelung vereinbaren.

Zu Artikel 3 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 2 (§ 127)

Zu Buchstaben a und b

Die Vorschrift bestimmt die Dauer des Anspruches auf Arbeitslosengeld. Danach beträgt die Höchstdauer der Leistung grundsätzlich zwölf Monate. Wegen der besonders angespannten Arbeitsmarktsituation für ältere Arbeitnehmer sollen die Betroffenen weiterhin eine über die Grundanspruchsdauer hinaus gehende Leistungsdauer, längstens allerdings bis zu 18 Monate beanspruchen können.

Zu Buchstabe c

Folgeregelung zur Änderung des § 127 Abs. 1 (Buchstabe a).

Zu Nummer 3 (§ 147a)

Folgeänderung zur Neuregelung der Dauer des Arbeitslosengeldes (vgl. Änderung des § 127).

Zu Nummer 4 (§ 434j)

Zu Absatz 1

Die Vorschrift gewährt Bestandsschutz zur Neuregelung der Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes in den Fällen, in denen bereits ein Anspruch auf Arbeitslosengeld entstanden ist, oder in denen ein Arbeitnehmer eine Anwartschaft für einen Leistungsanspruch und damit eine nach Artikel 14 des Grundgesetzes eigentumsgeschützte Rechtsposition erworben hat. Die Regelung berücksichtigt damit sowohl die verfassungsrechtlichen Vorgaben für gravierende Eingriffe in den Anspruch auf Arbeitslosengeld als auch die soziale Situation der Arbeitnehmer, die innerhalb einer Übergangsfrist von zwei Jahren nach Inkrafttreten der Neuregelung arbeitslos werden. Für sie gelten die bisherigen günstigeren Regelungen zur Dauer des Anspruches auf Arbeitslosengeld weiter. Mittelfristig müssen sich jedoch alle Beteiligten auf die Neuregelung einstellen.

Zu Absatz 2

Die Regelung vermeidet Nachteile für Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Arbeitslosengeld mit einer Anspruchsdauer nach § 127 in der bis zum Inkrafttreten der Neuregelung geltenden Fassung erworben haben und durch Aufnahme einer neuen Beschäftigung nach dem Wirksamwerden der Neuregelung einen Leistungsanspruch erwerben, dessen Gesamtdauer unter Berücksichtigung der Restdauer des früheren Leistungsanspruches festzusetzen ist. In diesen Fällen soll die Anspruchsdauer nicht durch die nach der Neuregelung vorgegebene Höchstdauer begrenzt sein, sondern den Betroffenen mindestens eine Anspruchsdauer verbleiben, die der Restdauer des früheren Anspruches entspricht.

Zu Artikel 4 (Änderung der Insolvenzordnung)

Aufgrund der Einführung einer einheitlichen Klagfrist für alle Kündigungen (vgl. Artikel 1 Nummer 3 – Änderung des § 4 des Kündigungsschutzgesetzes) ist die Regelung des § 113 Abs. 2 der Insolvenzordnung aufzuheben.

Zu Artikel 5 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

C. Finanzielle Auswirkungen

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

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

Finanzielle Auswirkungen (in Mrd. Euro)

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

D. Preiswirkungsklausel

Nach gegenwärtigem Kenntnisstand ist nicht mit zusätzlichen Kosten für die Wirtschaft, insbesondere für mittelständische Unternehmen, zu rechnen. Negative Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind insofern nicht zu erwarten.

E. Sonstige Kosten

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

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

F. Gleichstellungspolitische Bedeutung

Die Gesetzesänderungen haben keine Auswirkungen auf die Gleichstellung.