

Modellprojekt für Bundesländer mit besonders hoher Arbeitslosigkeit

Sachsen schlägt sechs Punkte für mehr Beschäftigung vor

Sachsen schlägt ein auf zehn Jahre angelegtes Modellprojekt für Länder mit besonders hoher Arbeitslosigkeit vor. Grundlage sind sechs Punkte für mehr Beschäftigung in den neuen Ländern. Nicht zusätzliches Geld ist die Forderung, sondern weniger gesetzliche Einschränkungen.

Die sechs Vorschläge des Gesetzentwurfes sollen, ohne dass es hierzu einer Grundgesetzänderung bedarf, für Länder gelten, in denen eine besonders hohe Arbeitslosigkeit herrscht. Das hierfür herangezogene Kriterium soll das Überschreiten des Durchschnitts der bundesweiten Arbeitslosenquote um mehr als 50 % sein. Die Regelungen sollen zunächst für fünf Jahre gelten. In den Ländern, in denen die Arbeitslosenquote zu einem bestimmten Stichtag wiederum um mehr als 50 % über dem bundesweiten Durchschnitt liegt, sollen die Regelungen für weitere fünf Jahre gelten.

1) Lockerung beim Kündigungsschutz

Das Kündigungsschutzgesetz gilt für Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten. Es soll die Arbeitnehmer vor Kündigung schützen. In seiner Praxis verhindert es aber neue Arbeitsplätze, die Langzeitarbeitslosigkeit wird verfestigt. Ein gut gemeintes Gesetz wurde zum „Arbeitslosenaussperrungsgesetz“. Es führt zu „No Fire - No Hire“.

Der sächsische Vorschlag:

§ 23 Kündigungsschutzgesetz:

In Ländern mit besonders hoher Arbeitslosigkeit gilt das Kündigungsschutzgesetz für neu eingestellte Arbeitnehmer nur in Betrieben mit mehr als 80 Arbeitnehmern.

Sachsen erwartet davon ausschließlich positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

- Betriebe können mehr Arbeitnehmer einstellen, ohne ein aufwändiges Verfahren im Falle von Entlassungen befürchten zu müssen.
- Bei Personalengpässen kann so kurzfristig Abhilfe geschaffen werden.
- Überstunden der übrigen Arbeitnehmer sind nicht mehr nötig.
- Arbeitslose erhalten neue Beschäftigungschancen.

Der Bestandsschutz für bestehende Arbeitsverhältnisse bleibt unberührt.

2) Verzicht auf Kündigungsschutz gegen Abfindung

Das Kündigungsschutzgesetz ist auch in größeren Unternehmen eine Einstellungsbremse. Doch scheuen sich diese trotzdem vor der Einstellung erfahrener, älterer Arbeitnehmer, deren betriebsbedingte Kündigung gesetzlich erschwert ist.

Der sächsische Vorschlag:

Ein neuer § 1 a Kündigungsschutzgesetz:



In Ländern mit besonders hoher Arbeitslosigkeit kann eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen werden. Danach kann der Arbeitnehmer für den Fall der ordentlichen Kündigung auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen verzichten. Er erhält dafür eine Abfindung in Höhe von einem halben bis einem Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr.

Die Neuregelung eröffnet die Möglichkeit, zeitaufwändige und kostenträchtige Verfahren zur Auflösung von Arbeitsverhältnissen abzukürzen. Großer Vorteil für Arbeitslose ist, dass sie schneller und einfacher eine bezahlte Beschäftigung bekommen; Vorteil für Arbeitnehmer ist, dass sie eine im Vorhinein festgelegte Abfindung erhalten, ohne das Kosten- und Prozessrisiko einer Kündigungsschutzklage mit ungewissem Ausgang in Kauf nehmen zu müssen; Vorteil für Unternehmen ist eine besser planbare und kalkulierbare Personalpolitik; schließlich entlastet die Neuregelung die Arbeitsgerichte.

3) Befristete Arbeitsverhältnisse bis zu 5 Jahren zulassen

Befristete Arbeitsverhältnisse sind ein Schwungrad für mehr Beschäftigung. Die jetzige Begrenzung der Gesamtdauer auf zwei Jahre und die Restriktionen für Vertragsverlängerungen werden den Bedürfnissen von Unternehmen, Beschäftigten und Arbeitslosen nicht gerecht. Auftrags- und Konjunkturschwankungen erfordern einen flexiblen Arbeitseinsatz und kurzfristige Reaktionen. Die derzeitigen Regelungen vergrößern nur den Überstundenberg, auf Neueinstellungen wird verzichtet, nicht selten werden sogar Aufträge abgelehnt.

Der sächsische Vorschlag:

§ 14 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge:

In Ländern mit besonders hoher Arbeitslosigkeit ist der Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse ohne sachlichen Grund bis zu fünf Jahren zulässig. Bis zu dieser Zeit ist auch die mehrfache Verlängerung befristeter Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber möglich. Nach der Neuregelung können Unternehmen mehr befristete Neu- und Wiedereinstellungen vornehmen. Davon profitieren Arbeitslose und Arbeitnehmer, die derzeit nach zwei Jahren den Betrieb verlassen müssen, aber auch die Unternehmen, die nicht alle zwei Jahre neue Arbeitnehmer einarbeiten müssen.

4) Kein Tarifzwang bei Zeitarbeit

Vor allem das Gleichstellungsgebot für Zeitarbeitnehmer hat eine Einigung zwischen Bundesrat und Bundestag beim „Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ verhindert. Durch die am Entleiher orientierte Tarifbindung sinkt die Attraktivität der Arbeitnehmerüberlassung für beide Seiten. Auch der Leiharbeitnehmer verliert den Anreiz für einen Wechsel zum Entleiher.

Der sächsische Vorschlag:

§§ 3 und 9 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung:

In Ländern mit besonders hoher Arbeitslosigkeit wird das Gleichstellungsgebot bei Leiharbeitnehmern außer Kraft gesetzt. So wird Zeitarbeit für alle Beteiligten wieder attraktiv und sie kann ihre Brückenfunktion für die Eingliederung vor allem von Problemgruppen des Arbeitsmarktes voll entfalten.

5) Allgemeinverbindlichkeitserklärung wird abgeschafft

Tarifverträge gelten auch für tarifvertraglich ungebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fällt, der gemäß § 5 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes vom Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Diese Rechtslage wird den Ländern mit sehr hoher Arbeitslosenquote nicht gerecht. Denn dort ist das Wirtschaftswachstum gering und die Produktivität hinkt hinterher.



So sind zum Beispiel viele kleine und mittlere Betriebe im Osten wirtschaftlich nicht in der Lage, Löhne zu zahlen, die von starken Tarifpartnern im Westen vereinbart und für alle Länder allgemeinverbindlich erklärt wurden. Die als Arbeitnehmerschutz gedachte Allgemeinverbindlicherklärung führt im Gegenteil dort zur Vernichtung von Arbeitsplätzen.

Der sächsische Vorschlag:

§ 5 Tarifvertragsgesetz; § 1 Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen:

In Ländern mit besonders hoher Arbeitslosigkeit gelten neue Allgemeinverbindlicherklärungen nicht. Eine Ausnahme gilt für Tarifverträge über Verfahren, die über die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (Lohnausgleichskassen, Urlaubskassen usw.) abgewickelt werden. In Ländern mit besonders hoher Arbeitslosigkeit entfalten für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge keine Wirkung. Die Neuregelungen ermöglichen den Unternehmen, u. a. Arbeitsentgelte zu zahlen, die ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit entsprechen.

6) Individuelle Betriebsvereinbarungen vor Tarifzwang

Nach gegenwärtiger Rechtslage können Regelungen über Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nur dann nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Darüber hinaus kann von den Normen eines Tarifvertrages nur abgewichen werden, wenn dies zu Gunsten des Arbeitnehmers geschieht.

Diese Rechtslage führt faktisch dazu, dass Unternehmensleitungen und Betriebsräte keine Verträge über Entgelte und Arbeitsbedingungen abschließen dürfen, selbst wenn eine solche Vereinbarung das Unternehmen und damit seine Arbeitsplätze rettet.

Der sächsische Vorschlag:

Eine neue Vorschrift im Betriebsverfassungsgesetz:

In Ländern mit besonders hoher Arbeitslosigkeit sind zur Sicherung der Beschäftigung Abweichungen vom Tarifvertrag durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag möglich. Die Betriebsvereinbarung wird wirksam, wenn ihr zwei Drittel der im Betrieb Beschäftigten oder des Betriebsrats zustimmen und die Tarifvertragsparteien, denen die Vereinbarung anzuzeigen ist, der Betriebsvereinbarung nicht gemeinsam unter Nennung von Gründen widersprechen. Die Betriebsvereinbarungen dürfen um nicht mehr als 30 % vom Tarifvertrag abweichen.

§ 4 Tarifvertragsgesetz:

In Ländern mit besonders hoher Arbeitslosigkeit gilt eine Abmachung, die die Arbeitszeit oder das Arbeitsentgelt ändert, und die der Sicherung der Beschäftigung dient, als günstig für die Arbeitnehmer, wenn ihr zwei Drittel der im Betrieb Beschäftigten oder der Betriebsrat zustimmen.

Die Neuregelungen erlauben den Abschluss von Betriebsvereinbarungen, die die Bildung betrieblicher Bündnisse für Arbeit zulassen, soweit sie der Sicherung der Beschäftigung dienen. Daneben wird klar gestellt, dass eine höhere Arbeitszeit oder ein geringeres Arbeitsentgelt als günstig für die Arbeitnehmer gilt, wenn sie im Gegenzug eine Beschäftigungsgarantie des Unternehmens erhalten.

Nach: Information des Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit Sachsen vom Februar 2003

