

# Jahreswirtschaftsbericht 2004

## Leistung, Innovation, Wachstum

### B. Arbeitsmarkt modernisieren

**15. [Neue Instrumente für den Arbeitsmarkt]** Die Bundesregierung hat mit dem Job-AQTIV-Gesetz bereits in der vergangenen Legislaturperiode erfolgreiche Weichenstellungen für eine neue Arbeitsmarktpolitik eingeleitet und führt diese mit den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt weiter. Sie stützt sich dabei wesentlich auf die Empfehlungen der Kommission *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* (sog. „Hartz-Kommission“) für eine umfassende Reform des Arbeitsmarktes, der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsförderung vom August 2002. Mit mehreren aufeinander bezogenen Gesetzgebungsverfahren hat die Bundesregierung die Vorschläge der „Hartz-Kommission“ umgesetzt bzw. deren Umsetzung eingeleitet. Zwei Gesetze - das *Erste und Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* - sind im Wesentlichen bereits am 1. Januar 2003 in Kraft getreten. Mit ihnen sollen vor allem neue Beschäftigungsmöglichkeiten erschlossen, Qualität und Schnelligkeit der Arbeitsvermittlung verbessert, die berufliche Weiterbildung neu ausgerichtet sowie der Dienstleistungscharakter der Bundesanstalt für Arbeit (BA) gestärkt werden.<sup>1</sup>

#### **Kasten 7: Erstes und zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz I, II“)**

##### *Ziele:*

- Verbesserung der Instrumente zur Vermittlung in Arbeit
- Erschließung neuer Beschäftigungsfelder

##### *Maßnahmen:*

- Einführung der Ich-AG bzw. Familien-AG
- Aufhebung von Beschränkungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- Einrichtung und Förderung der Personal-Service-Agenturen zur vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung (PSA)
- Frühzeitige Meldepflicht nach Kündigung bzw. bei befristetem Arbeitsverhältnis, Zumutbarkeit und Änderungen des Sanktionsrechts
- Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung (Bildungsgutscheine)
- Förderung der Reintegration älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt
- Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung (Mini- und Midi-Jobs)
- Förderung von Dienstleistungen im hauswirtschaftlichen Bereich

Der zur zweiten Jahreshälfte 2003 in Gang gekommene Abbau der saisonbereinigten Arbeitslosigkeit deutet darauf hin, dass die neuen Instrumente zu wirken beginnen. Die Bundesregierung sieht darin eine erste Bestätigung, dass sie mit den eingeleiteten Reformen den richtigen Kurs für mehr Beschäftigung und weniger Arbeitslosigkeit eingeschlagen hat. Die aktive Arbeitsförderung wurde konsequent auf die rasche Integration in reguläre Beschäftigung ausgerichtet. Im Jahr 2003 haben sich 92.819 Arbeitslose durch eine von der BA geförderte „Ich-AG“ eine neue berufliche Zukunft geschaffen. Hinzu kamen 156.966 Existenzgründungen durch das bewährte Überbrückungsgeld.

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu ausführlich JWB 2003, Abschnitt II.B.

Durch die von der Bundesregierung zum 1. April 2003 durchgeführte Reform bei der geringfügigen Beschäftigung ist auch die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten angestiegen. Nach vorläufigen Berechnungen der BA lag diese Zahl im August 2003 mit ca. 4,4 Mio. um rd. 300.000 höher als ein Jahr zuvor. Zudem gab es im August 2003 etwa 1,4 Mio. Menschen, die neben ihrer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung einen geringfügigen Zweit-Job hatten. Der Einfluss auf die Zahl der Arbeitslosen ist zwar derzeit nicht genau zu quantifizieren. Gleichwohl zeigt die insgesamt positive Entwicklung, dass Mini-Jobs dazu beitragen, Arbeitsplätze zu schaffen und gleichzeitig die Beschäftigungsschwelle zu senken.

Auch die Arbeitsvermittlung wurde im vergangenen Jahr deutlich intensiviert. Hierzu wurden bei der BA 2.000 zusätzliche Stellen für Arbeitsvermittler geschaffen. Dies hat der neuen Maxime der Arbeitsvermittlung „Fördern und Fordern“ noch stärker Geltung verschafft. Dadurch haben die Eigenaktivitäten der Arbeitslosen deutlich zugenommen. Im Vorjahresvergleich nahm die Zahl der Abgänge Arbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt um 10,5 % auf rd. 3,3 Mio. zu. Die öffentlich geförderte Beschäftigung und die Förderung der beruflichen Weiterbildung haben hingegen wegen verschärft angelegter Effizienzkriterien an Bedeutung verloren. Bei der Umsetzung des Prinzips „Fördern und Fordern“ wurde die neue und flexiblere Regelung der Sperrzeiten konsequenter angewandt.

Die Personal-Service-Agenturen (PSA) kamen im vergangenen Jahr nur langsam in Gang, weil es wegen der zu berücksichtigenden Fristen bei der Ausschreibung der PSA praktisch nicht möglich war, vor dem 1. April 2003 eine solche zu gründen. Ende 2003 hatte die BA für rd. 43.500 Arbeitslose Plätze bei PSA eingerichtet. Mehr als 30.000 Leiharbeiter waren dort beschäftigt. Von den rd. 12.400 Arbeitnehmern, die aus den PSA wieder ausgeschieden sind, haben 5.400 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen.

Die Bundesregierung und die Initiative für Beschäftigung! (IfB) haben einen bundesweiten Unternehmenswettbewerb „Beschäftigung gestalten - Unternehmen zeigen Verantwortung“ gestartet. Der Wettbewerb ist Teil der Kampagne „TeamArbeit für Deutschland“.

Der Wettbewerb richtet sich an Unternehmen, die Arbeitsplätze schaffen, sichern oder ein innovatives beschäftigungsverantwortliches Engagement zeigen. Eine Jury ermittelt die besten Beispiele beschäftigungsorientierten Handelns, die erstmals im Frühjahr d. J. ausgezeichnet werden.

**16. [Umbau der Bundesanstalt für Arbeit]** Mit dem *Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* („Hartz III“) wird die BA zu dem modernen Dienstleister am Arbeitsmarkt mit zeitgemäßen Führungsstrukturen umgestaltet. Die BA wird zukünftig unter dem Namen Bundesagentur für Arbeit firmieren. Ihre Arbeitsprozesse auf der örtlichen Ebene werden neu strukturiert und stärker auf die künftigen Kernaufgaben ausgerichtet.

Darüber hinaus werden das Leistungsrecht der Arbeitslosenversicherung und der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vereinfacht und die Regelungsdichte verringert. Beides zusammen ermöglicht es dem Personal der BA, sich zukünftig verstärkt auf die Vermittlung von Arbeitslosen zu konzentrieren. Durch diesen Abbau von Bürokratie entstehen für alle Kundengruppen wesentliche Vereinfachungen und mehr Transparenz. Damit kann die BA weiteres Personal in solchen Tätigkeitsbereichen einsetzen, die die Arbeitsaufnahme fördern und die Dienstleistungen für Arbeitgeber verbessern.



**Kasten 8: Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz III“)***Ziele:*

- Weitreichender Umbau der Bundesanstalt für Arbeit zu einem modernen Dienstleister
- Verankerung eines neuen Steuerungsmodells für das Zusammenwirken von Bundesregierung und der BA
- Entschlackung des Leistungsrechts sowie die einfache Handhabbarkeit wichtiger arbeitsmarktpolitischer Instrumente

*Maßnahmen:*

- Neue Personalführungs- und Organisationsstrukturen bei der BA
- Zielvereinbarungen steuern die BA
- Neue Aufgabenverteilung von Geschäftsführung und Selbstverwaltung
- Zusammenführen der Eingliederungszuschüsse
- Zusammenfassen von Strukturanpassungsmaßnahmen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zu einem einheitlichen Förderinstrument
- Keine neuen Arbeitslosengeldansprüche bei Teilnahme an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
- Einführung eines Transfer-Kurzarbeitergeldes
- Vereinfachtes Leistungsrecht der Arbeitslosenversicherung
- Künftige Integration des Unterhaltsgelds bei beruflicher Weiterbildung in das Arbeitslosengeld
- Einheitliche Anwartschaftszeit von zwölf Monaten für den Anspruch auf Arbeitslosengeld
- Neue Regelungen zu Sperrzeiten bei versicherungswidrigem Verhalten
- Ab 2005 keine Berücksichtigung der Kirchensteuer als Rechengröße für die Ermittlung des pauschalierten Nettoarbeitsentgelts
- Vereinfachte Regelungen zur Bemessung des Arbeitslosengeldes
- Umschichtung von Personal der BA für eine bessere Betreuung der Arbeitslosen und bessere Serviceleistungen für Arbeitgeber
- Fortentwicklung der Altersteilzeit durch verbindliche Insolvenzversicherung
- Entlastung der Bundesagentur von der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung durch Übertragung dieser Aufgabe auf die Zollverwaltung

**17. [Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe]** Mit dem *Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* („Hartz IV“) wurden die Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe für Erwerbsfähige zu einer neuen Leistung - der Grundsicherung für Arbeitsuchende - zusammengeführt. Das neue Leistungsrecht wird zum 1. Januar 2005 in Kraft treten. Auch der Rat bewertet dies als richtigen Reformschritt (JG Tz 16). Ziel des Gesetzes ist es, die Eingliederungschancen der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in Beschäftigung zu verbessern. Dies soll insbesondere durch eine auf den

Einzelfall ausgerichtete intensive Beratung und Betreuung sowie Verbesserung des Betreuungsschlüssels zwischen Fallmanagern und Hilfebedürftigen erreicht werden.

Mit der Neuregelung wird das bisherige Nebeneinander von zwei staatlichen Fürsorgeleistungen und das damit verbundene Verschieben von Kosten zwischen den Trägern - den Kommunen und dem Bund - beendet. Grundsätzlich sind die Job-Center als einheitliche Anlaufstelle für alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen vorgesehen. Die neue Leistung wird künftig von der BA und kommunalen Trägern



erbracht. Letztere sind insbesondere zuständig für die Leistungen für Unterkunft und Kinderbetreuung sowie diverse psychosoziale Dienstleistungen. Für die bessere Zusammenarbeit zwischen den Agenturen für Arbeit und den kommunalen Trägern ist vorgesehen, Arbeitsgemeinschaften in den JobCentern zu bilden. Darüber hinaus wird den Kommunen die Option eingeräumt, ab 1. Januar 2005 auch die Aufgaben der Agenturen für Arbeit - und damit alle Aufgaben im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende - wahrzunehmen. Die Einzelheiten dazu sind noch durch Bundesgesetz zu regeln. Der Bund trägt die finanziellen Lasten, sofern die Leistungen von der Bundesagentur erbracht werden. Für den Fall der Ausübung der Option durch die Kommune soll eine durch Bundesgesetz noch näher zu regelnde entsprechende Finanzierung gelten.

Kernelement der neuen Leistung ist das sog. Fallmanagement. In dessen Rahmen wird die konkrete Bedarfslage des Betroffenen ermittelt und darauf aufbauend ein individuelles Angebot unter aktiver Mitarbeit des Hilfebedürftigen geplant und über eine Eingliederungsvereinbarung gesteuert. Die neue Leistung stellt eine ausreichende materielle Sicherung im Rahmen des soziokulturellen Existenzminimums sicher. Künftig wird für Empfänger von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende prinzipiell jede legale Arbeit zumutbar sein - d. h. jede Arbeit, zu der sie geistig, seelisch und körperlich in der Lage sind, und soweit keine der ausdrücklich gesetzlich geregelten Ausnahmetatbestände (wie z. B. die Erziehung eines unter 3-jährigen Kindes oder die Pflege eines Angehörigen) vorliegen. Auch darf die Arbeit oder Entlohnung nicht gegen Gesetz oder die guten Sitten verstoßen. Die Zuverdienstmöglichkeiten bei Erwerbstätigkeit werden deutlich verbessert und begünstigen insbesondere Familien. Im Gegensatz zur bisherigen Sozialhilfepraxis werden 100 %ige Transferentzugsraten künftig erst bei monatlichen Bruttolöhnen oberhalb von 1.500 € (bisher rd. 690 €) erreicht. Darüber hinaus kann erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bei der Arbeitsaufnahme ein auf zwei Jahre befristetes Einstiegsgeld gezahlt werden, wenn dies zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich ist. Außerdem wird erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zum Ausgleich finanzieller Härten beim Übergang vom Arbeitslosengeld in die Grundsicherung für Arbeitsuchende ein auf zwei Jahre befristeter, degressiv ausgestalteter Zuschlag gezahlt.

Zum 1.1.2005 wird das Wohngeld reformiert, da das bisherige Nebeneinander von Transferleistung und Wohngeld zu erheblichen Vollzugsproblemen, Doppelzuständigkeiten und aufwändigen Erstattungsverfahren geführt hat. Transferleistungsempfänger erhalten deshalb ab dem 1.1.2005 kein Wohngeld mehr. Die Unterkunftskosten werden vielmehr durch die Transferleistung übernommen. Beim Wohngeld für Nicht-Transferleistungsempfänger ändert sich hierdurch nichts. Diese Vereinfachung leistet einen wesentlichen Beitrag zum Bürokratieabbau.

Die praktische Umsetzung der neuen Gesetze wird Zeit in Anspruch nehmen. Die Berücksichtigung des Vertrauensschutzes führt beispielsweise bei einigen Regelungen dazu, dass diese erst ab dem Jahr 2006 voll greifen. Auch die volle Funktionsfähigkeit der Job-Center wird sich erst nach und nach einstellen können.



**Kasten 9: Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz IV“)***Ziele:*

- Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige zu einem einheitlichen staatlichen Hilfesystem mit Leistungen aus einer Hand
- Stärkung der aktiven Leistungen für die Integration in Beschäftigung durch die konsequente Einbindung in überörtliche Aktivitäten

*Maßnahmen:*

- Flächendeckende Einführung von Job-Centern
- Bildung von Arbeitsgemeinschaften in den Job-Centern, um eine möglichst enge Zusammenarbeit zwischen Agenturen für Arbeit und den kommunalen Trägern zu ermöglichen
- Intensivere Betreuung durch Fallmanager
- flexible Handhabung der Eingliederungsinstrumente
- Stärkung von Eigeninitiative und Eigenverantwortlichkeit
- Höhere finanzielle Anreize für die Aufnahme und Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit
- Zumutbarkeit der Arbeitsaufnahme in Anlehnung an Sozialhilferecht
- Stärkere finanzielle Sanktionen bei Pflichtverletzungen, insbesondere bei Ablehnung einer Beschäftigung ohne wichtigen Grund
- Auf zwei Jahre befristeter und degressiver Zuschlag zum Arbeitslosengeld II, unmittelbar nach dem Ende des Bezugs von Arbeitslosengeld
- Einbeziehung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung "
- Gezielte und verstärkte Förderung von jungen Menschen unter 25 Jahren durch unverzügliche Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder Arbeitsgelegenheiten
- Stärkere Sanktionen für junge Menschen unter 25 Jahren bei Ablehnung zumutbarer Arbeitsangebote
- Träger der neuen Leistung sind grundsätzlich die BA und die kommunalen Träger
- Landkreise und kreisfreie Städte erhalten aber die Option, anstelle der Agenturen für Arbeit auch alle Aufgaben im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende als Träger wahrzunehmen.
- Der Bund trägt die finanziellen Lasten, sofern die Leistungen von der BA erbracht werden. Für den Fall der Ausübung der Option durch die Kommune soll eine durch Bundesgesetz noch näher zu regelnde entsprechende Finanzierung gelten.
- Außerhalb des Optionsmodells gilt: Weitere Beteiligung der Kommunen mit ihrer Kompetenz bei der Integration von Langzeitarbeitslosen, Vereinbarungen über beschäftigungspolitische Maßnahmen mit den Kommunen

**18. [Reform der Arbeitslosenversicherung]** Eine wirksame Arbeitsmarktpolitik setzt voraus, dass die organisatorischen und personellen Ressourcen auf die Vermittlung und Eingliederung in Arbeit konzentriert werden. Deshalb vereinfacht die Bundesregierung das Leistungsrechts der Arbeitslosenversicherung und entlastet so die Agenturen für Arbeit so weit wie möglich von Verwaltungsarbeit. Zugleich ist dies ein Beitrag zur Entbürokratisierung, die für alle Kundengruppen Vereinfachungen und mehr Transparenz bringen wird. Im Mittelpunkt stehen folgende Vereinfachungen:

- Das Unterhaltsgeld bei beruflicher Weiterbildung wird in das Arbeitslosengeld integriert,



- die Regelungen zur Bemessung des Arbeitslosengeldes werden neu geordnet,
- bisherige Sonderanwartschaftszeiten für den Anspruch auf Arbeitslosengeld werden aufgegeben.

Um die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer nachhaltig zu erhöhen, die Langzeitarbeitslosigkeit gerade für diese Personengruppe zu verhindern und den Trend zur Frühverrentung zu stoppen, reduziert die Bundesregierung die Höchstdauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (bisher bis zu 32 Monate). Unter 55-jährige Arbeitnehmer können zukünftig maximal zwölf Monate Arbeitslosengeld beziehen, ältere Arbeitnehmer bis zu 18 Monate. Um den Vertrauensschutz bei dieser Versicherungsleistung zu wahren, wird diese Neuregelung erst nach einer Übergangsfrist von 25 Monaten greifen. Die dadurch sinkenden Aufwendungen für das Arbeitslosengeld eröffnen nicht zuletzt Spielräume zur Senkung der Lohnnebenkosten.

Gegen den darüber hinausgehenden Vorschlag des Rates, das Arbeitslosengeld degressiv auszugestalten (JG Tz 711), spricht, dass es empirisch nicht gesichert ist, dass eine weitere Senkung der Leistungshöhe Anreize zur Arbeitsaufnahme schafft. Zu beachten ist außerdem, dass das Leistungsniveau aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht unbegrenzt gesenkt werden kann. Denn sobald der Abstand des beitragsfinanzierten Arbeitslosengeldes zu den Leistungen des Fürsorgesystems nicht mehr deutlich erkennbar ist, stellt sich die Frage, ob die Zwangsmitgliedschaft in der Versicherung als Eingriff in die allgemeine Handlungsfreiheit (Art. 2 GG) noch gerechtfertigt ist.

Der Vorschlag des Rates, die Arbeitgeberbeiträge unternehmensspezifisch nach dem Entlassungsverhalten der Unternehmen zu differenzieren (JG Tz 712ff), könnte aus Sicht der Bundesregierung unerwünschte prozyklische Wirkungen entfalten und als Einstellungshemmnis wirken. Auch dürfte damit - entgegen der Meinung des Rates - erheblicher Verwaltungsaufwand verbunden sein.

**19. [Kündigungsschutz]** Änderungen im Kündigungsschutz und bei der Befristung von Arbeitsverträgen enthält das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt, das am 1. Januar d. J. in Kraft getreten ist. Es ist Teil der Agenda 2010, die u. a. auch vorsieht, arbeitsrechtliche Einstellungshindernisse abzubauen, um damit die Voraussetzungen für mehr Beschäftigung und Wachstum zu verbessern. Die Gesetzesänderungen berücksichtigen in ausgewogener Weise die Interessen der Unternehmen, der Arbeitnehmer und der Arbeitsuchenden:

- Der Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes wird geändert: In Betrieben mit zehn oder weniger Arbeitnehmern gilt das Gesetz nicht für Arbeitnehmer, die ab Januar d. J. neu eingestellt werden. Für bereits beschäftigte Arbeitnehmer in Betrieben zwischen sechs und zehn Beschäftigten bleibt der Kündigungsschutz erhalten. Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Neuregelung die Arbeitgeber ermutigen wird, auf eine günstige Auftragslage schneller als bisher mit Neueinstellungen zu reagieren und damit Arbeitsuchenden bessere Beschäftigungschancen zu eröffnen.
- Im Interesse größerer Rechtssicherheit wird bei betriebsbedingten Kündigungen die Sozialauswahl auf vier Kriterien - die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers - beschränkt. Von der Sozialauswahl können Arbeitnehmer ausgenommen werden, deren Weiterbeschäftigung wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Die gerichtliche Überprüfung der Sozialauswahl wird auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat einen Interessenausgleich vereinbart und die zu kündigenden Arbeitnehmer in einer Namensliste benannt haben.
- Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung erhalten Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Möglichkeit einer einfachen und kostengünstigen außergerichtlichen Klärung. Kündigt der Arbeitgeber betriebsbedingt, kann der Arbeitnehmer zwischen der Kündigungsschutzklage oder einer Abfindung in Höhe eines halben Monatsverdienstes je Beschäftigungsjahr wählen. Der Abfindungsanspruch setzt voraus, dass der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben den Arbeitnehmer darauf hinweist, dass er





die im Gesetz vorgesehene Abfindung beanspruchen kann, wenn er die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt.

- Für Existenzgründer wird die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern erleichtert. In den ersten vier Jahren des Bestehens eines neu gegründeten Unternehmens können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden. Damit wird berücksichtigt, dass in der schwierigen Aufbauphase eines Unternehmens der wirtschaftliche Erfolg besonders ungewiss und die Entwicklung des Personalbedarfs schwer abschätzbar ist.

Der Rat würdigt diese Reform als vorsichtigen Schritt, den Kündigungsschutz im Interesse von mehr Beschäftigung flexibler zu gestalten und dabei zugleich die sozialen Schutzbedürfnisse der Arbeitnehmer sowie die Interessen der Arbeitsuchenden zu berücksichtigen (JG Tz 676). Weiter gehenden Vorschlägen des Rates - z. B. die Möglichkeit des Arbeitnehmers, im Vorhinein zwischen gesetzlichem Kündigungsschutz und einer Abfindung zu wählen (JG Tz 691ff) - ist die Bundesregierung nicht gefolgt. Der Arbeitnehmer hätte aufgrund der ungleichen Verhandlungsmacht der Arbeitsvertragsparteien keine wirkliche Wahlfreiheit zwischen Kündigungsschutz und Abfindung.

#### **Kasten 10: Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt**

##### *Ziele:*

- Förderung von Neueinstellungen
- Verhinderung der Frühverrentung älterer Arbeitnehmer
- Senkung der Lohnnebenkosten

##### *Maßnahmen:*

- Das Kündigungsschutzgesetz gilt nicht für neu eingestellte Arbeitnehmer in Betrieben bis zehn Beschäftigte
- Recht des Arbeitnehmers, bei betriebsbedingter Kündigung zwischen einem gesetzlichen Abfindungsanspruch (0,5 Monatsverdienste je Beschäftigungsjahr) oder Erhebung der Kündigungsschutzklage zu wählen, sofern der Arbeitgeber auf diese Möglichkeit hinweist
- Beschränkung der Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung des Arbeitnehmers
- Präzisierung der Ausnahmen von der Sozialauswahl zur Weiterbeschäftigung von Leistungsträgern und zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur
- Beschränkung der gerichtlichen Überprüfung der Sozialauswahl bei zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbartem Interessenausgleich
- Begrenzte Bezugsdauer von Arbeitslosengeld auf max. zwölf bzw. max. 18 Monate (für unter bzw. ab 55-Jährige)
- Erleichterung befristeter Beschäftigung durch Existenzgründer
- Anpassung des Arbeitszeitrechts bei Bereitschaftsdiensten

**20. [Änderung des Arbeitszeitgesetzes]** Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 9. September 2003 entschieden, dass ärztlicher Bereitschaftsdienst insgesamt als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie anzusehen ist. Dieses Urteil betrifft nicht nur Krankenhäuser, sondern alle Branchen, in denen eine vergleichbare Arbeitszeitorganisation mit Bereitschaftsdienst zu finden ist. Die auf Grund dieses Urteils erforderlichen Änderungen des Arbeitszeitgesetzes wurden im Rahmen des *Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt* umgesetzt. Mit den neuen Regelungen erhalten die Tarifvertragsparteien, die betrieblichen Partner und die Arbeitsvertragsparteien eine sichere Rechts- und Planungsgrundlage für tragfähige und interessengerechte Lösungen. Das Gesetz enthält eine Übergangsregelung für die Anpassung bestehender tariflicher Arbeitszeitregelungen bis Ende 2005.



**21. [Tarifrecht]** Die Bundesregierung stimmt mit dem Rat überein, dass die tariflichen Regelungen nicht immer hinreichend flexibel sind. Für die Bundesregierung steht allerdings die Tarifautonomie nicht zur Disposition. Sie hält am Flächentarifvertrag fest, der mit der vom Rat u. a. vorgeschlagenen gesetzlichen Öffnungsklausel (JG Tz 673f) faktisch abgeschafft würde. Die Bundesregierung spricht sich in der Agenda 2010 für flächendeckende tarifliche Öffnungsklauseln aus, die es den betrieblichen Akteuren ermöglichen, unter bestimmten Bedingungen vom Flächentarifvertrag abzuweichen und betriebsspezifische Regelungen zu treffen. Die Tarifvertragsparteien haben - wenn auch behutsam - bereits Öffnungsklauseln, Härtefallregelungen und andere Differenzierungsbestimmungen in letzter Zeit verstärkt vereinbart. Die Bundesregierung dringt darauf, dass die Tarifvertragsparteien auch weiterhin Reformbereitschaft zeigen. Die Erklärungen von IG Metall und Gesamtmetall vom 12. Dezember 2003 sind diesbezüglich Anspruch und Verpflichtung zugleich.

**22. [Familie und Arbeitswelt]** Die Balance von Familie und Arbeitswelt ist ein Schwerpunkt der gesellschaftspolitischen Reformvorhaben der Bundesregierung in dieser Legislaturperiode. Von einer besseren Balance von Familie und Arbeitswelt profitieren zum einen die Familien, denn sie werden bei der Koordination von Beruf und Privatleben entlastet. Zum anderen gewinnen aber auch die Unternehmen, denn eine familienorientierte Personalpolitik kann ihnen Wettbewerbsvorteile bringen und dabei helfen, Kosten einzusparen. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass sich eine familienfreundliche Unternehmenskultur - d. h. flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, betriebliche Infrastruktur für die Kinderbetreuung, familienbewusste Personalentwicklung sowie ein erleichterter Wiedereinstieg nach der Kinderbetreuungsphase - auch betriebswirtschaftlich rechnet. Und schließlich profitiert auch der Fiskus, wenn er durch eine höhere Erwerbsbeteiligung mehr Steuern und Sozialabgaben einnimmt. Da insbesondere der Mittelstand auf qualifiziertes Fachpersonal angewiesen ist, wird die Bundesregierung verstärkt auf die Notwendigkeit familienfreundlicher Maßnahmen aufmerksam machen. Gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft, dem DGB und namhaften Persönlichkeiten hat die Bundesregierung eine *Allianz für die Familie* ins Leben gerufen, um die Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft zu stärken. Zudem hat sie die Initiative *Lokale Bündnisse für Familie* gestartet. Ihr Ziel ist es, relevante Akteure aus Kommunen, Politik, Wirtschaft, Verwaltung und bürgerschaftlichem Engagement an einen Tisch zu bringen, um insbesondere eine verbesserte Kinderbetreuung zu erreichen. In diesem Zusammenhang ist es besonders erfreulich, dass die IHK-Organisation die Initiative *Lokale Bündnisse für Familie* auf regionaler Ebene nachdrücklich unterstützt. Derzeit sind bereits rd. ein Drittel der Industrie- und Handelskammern im Rahmen bestehender lokaler Bündnisse aktiv.

Nach: Jahreswirtschaftsbericht 2004 des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

