



Zwölf Handlungsfelder für eine Modernisierung des Arbeitsrechts

Stand: Mai 2009

Zwölf Handlungsfelder

| Für eine Modernisierung des Arbeitsrechts

Vorwort

Der überregulierte Arbeitsmarkt ist eine Schwachstelle des Standortes Deutschland. Eine nicht mehr zu überblickende Vielzahl an Regelungen erschwert nicht nur einen effizienten Arbeitseinsatz zur richtigen Zeit am richtigen Ort. Sie führt auch dazu, dass Arbeitgeber sich sehr genau überlegen, ob sie überhaupt neue Mitarbeiter in Deutschland einstellen. Das deutsche Arbeitsrecht wird damit zur Beschäftigungsbremse.

Per saldo verhindern allein die Regelungen des Kündigungsschutzes, dass jährlich mehr als 40.000 neue Stellen geschaffen werden. Das kann sich Deutschland vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Situation, aber auch im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit der Volkswirtschaft nicht leisten. Eine umfassende Modernisierung des Arbeitsrechts, wie wir sie mit unseren Vorschlägen verfolgen, trägt dazu bei, die drängenden Probleme des Arbeitsmarktes zu lösen.



Bertram Brossardt

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	02	07 Arbeitnehmerüberlassung	11
01 Kündigungsschutz	04	08 Betriebsübergang	13
02 Arbeitszeit	06	09 Tarifrecht	15
03 Teilzeitarbeit	07	10 Betriebsverfassung	18
04 Befristete Arbeitsverhältnisse	08	11 Unternehmensmitbestimmung	21
05 Entgeltfortzahlung	09	12 Mehr Transparenz und Typisierung	22
06 Besonderer Arbeitnehmerschutz	10	Ihre Ansprechpartner	24

Auf einen Blick

| Für eine Modernisierung des Arbeitsrechts

- | | |
|--|--|
| 01 Kündigungsschutz | Ein modernes Kündigungsschutzrecht muss Beschäftigungsaufbau und sozialen Schutz in Einklang bringen. Hierfür brauchen wir klare, verständliche und rechtssichere Regelungen, unter anderem durch Einführung einer echten Abfindungsoption, die Ausweitung der Wartezeit auf fünf Jahre und die Anhebung des Schwellenwerts auf 20 Arbeitnehmer im Betrieb. |
| 02 Arbeitszeit | Unternehmen benötigen bei der Gestaltung der Arbeitszeit ein Höchstmaß an Flexibilität, um insbesondere Schwankungen bei der Auftragslage durch die jeweilige Anpassung der Arbeitszeit ausgleichen zu können. Die gesetzlichen Begrenzungen der Arbeitszeit sind auf europäische Vorgaben zurückzuführen, Aufzeichnungspflichten müssen gelockert werden. |
| 03 Teilzeitarbeit | Der bürokratische und komplizierte allgemeine Teilzeitananspruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz muss abgeschafft werden. |
| 04 Befristete Arbeitsverhältnisse | Die Bedingungen für befristete Arbeitsverhältnisse müssen so gestaltet werden, dass befristete Beschäftigung für Arbeitgeber eine Alternative darstellt, die nicht mit unnötigen Risiken verbunden ist. Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses muss bis zur Dauer von fünf Jahren möglich sein. |
| 05 Entgeltfortzahlung | Das Risiko der Erkrankung eines Arbeitnehmers ist ein vom Arbeitgeber nicht zu beeinflussender Faktor. Die Kosten der Entgeltfortzahlung, die er zu tragen hat, sind nach derzeitiger Rechtslage für ihn nicht kalkulierbar. Die gesetzliche Entgeltfortzahlung sollte daher im Krankheitsfall auf sechs Wochen im Kalenderjahr beschränkt werden. |
| 06 Besonderer Arbeitnehmerschutz | Schutzbedürftigen Arbeitnehmergruppen ist durch Beschäftigungsanreize mehr geholfen als durch Sonderpflichten zu Lasten der Arbeitgeber. Darum muss der Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen auf den Prüfstand. |
| 07 Arbeitnehmerüberlassung | Für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen ist Zeitarbeit ein unverzichtbares Personalinstrument geworden, dessen Flexibilität erhalten und ausgebaut werden muss. Das Erlaubnisverfahren muss vereinfacht werden, überflüssige statistische Meldungen sind abzuschaffen und unnötige Reglementierungen zu beseitigen. |
| 08 Betriebsübergang | Betriebsübergänge im Rahmen von Unternehmensumstrukturierungen sind alltägliche Vorgänge, die für den Arbeitgeber nicht mit unkalkulierbarem Aufwand und besonderen Risiken belegt sein dürfen. Dazu müssen die Anforderungen an die Information der Arbeitnehmer über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Betriebsüberganges praxisgerecht ausgestaltet werden. |

- 09 **Tarifrecht** Die Tarifautonomie ist zu erhalten und modern fortzuentwickeln. Dazu gehören betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb der Flächentarifverträge ebenso wie die Befristung der Nachbindung eines Tarifvertrages und der Nachwirkung von Betriebsnormen auf ein Jahr, das Absehen von staatlichen Mindestarbeitsbedingungen und eine gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts.
- 10 **Betriebsverfassung** Konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat fördert sowohl die Interessen der Arbeitnehmer als auch die der Arbeitgeber – aber nur, wenn die betriebliche Mitbestimmung schnell, flexibel und passgenau ist. Transparenz und Demokratie bei der Wahl des Betriebsrates, Aufgabenentschlackung und Verfahrensbeschleunigung sind dafür die Voraussetzungen.
- 11 **Unternehmensmitbestimmung** Die deutsche Unternehmensmitbestimmung ist in ihrer konkreten Ausgestaltung weltweit eine Insellösung geblieben. Die Globalisierung der Wirtschaft, die zunehmende internationale Arbeitsteilung und Vernetzung, die Erweiterung der Europäischen Union, die Schaffung eines europäischen Binnenmarktes und einer europäischen Währung sind Entwicklungen, die die Mitbestimmung entscheidend beeinflussen. Eine grundlegende Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung muss einen Vorrang für unternehmensspezifische Vereinbarungen und eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer als Auffanglösung vorsehen.
- 12 **Mehr Transparenz und Typisierung** Das gesamte deutsche Arbeitsrecht ist zu komplex. Wir streben Vereinfachung und Transparenz mit dem Ziel der damit verbundenen größeren Rechtssicherheit in der Anwendung an. Wesentliche Schritte wären die Zusammenfassung individualrechtlicher Regelungen in einem Arbeitsvertragsgesetzbuch, Korrekturen bei der Anwendung des Rechts der allgemeinen Geschäftsbedingungen auf das Arbeitsrecht, Einführung einer kurzen Verjährung und die Vereinheitlichung von Schwellenwerten.

01 Kündigungsschutz

1.1 | Für eine Modernisierung des Arbeitsrechts

- 1.2 Das deutsche Kündigungsrecht ist nicht mehr überschaubar. Der Kündigungsschutzprozess verkommt zu einem Abfindungspoker. Kündigungsschutz wird so zur Einstellungsbremse. Ein modernes Kündigungsschutzrecht muss Beschäftigungsaufbau und sozialen Schutz in Einklang bringen. Hierfür brauchen wir klare, verständliche und rechtssichere Regelungen.

1.3 Unsere Vorschläge zum Kündigungsschutz

- a: **Einführung einer echten Abfindungsoption**
 - b: **Ausweitung der Wartezeit auf fünf Jahre**
 - c: **Anhebung des Schwellenwerts auf 20 Arbeitnehmer im Betrieb**
 - d: **Begrenzung des Verzugslohnrisikos**
 - e: **Erweiterung der Möglichkeiten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses**
 - f: **Konkretisierung der gesetzlichen Kündigungsvoraussetzungen**
-

1.3a **Einführung einer echten Abfindungsoption**

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten vereinbaren können, dass der Arbeitnehmer gegen die Zusage einer Abfindung auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet. Zwar enthält das Kündigungsschutzgesetz eine Abfindungsoption (§ 1 a KSchG), diese greift aber erst im Augenblick der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein. An ihre rechtliche Konstruktion knüpfen sich viele Fragen, sodass die Vorschrift nicht die notwendige Rechtssicherheit bietet. Die Abfindung muss auch – soll sie Rechtssicherheit schaffen – schon zu Beginn oder im Laufe eines Arbeitsverhältnisses vereinbart werden können. Die allgemeinen Gesetze schützen den Arbeitnehmer hinreichend gegen Sittenwidrigkeit oder Diskriminierung. Die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes ist daher nicht zwingend erforderlich zum Schutze des Arbeitnehmers gegen willkürliche Kündigung. Ebenso gut können die Parteien des Arbeitsvertrages bei Abschluss des Vertrages eine den gesetzlichen Kündigungsschutz ersetzende Abfindungsvereinbarung treffen. Die Abfindungshöhe kann nach Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltsverpflichtungen, ggf. Schwerbehinderung u. ä. gestaffelt vereinbart werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen frei vereinbaren können, ob die Abfindungsoption neben betriebsbedingten auch verhaltens- oder personenbedingte Kündigungen erfassen soll. Eine solche Abfindungsvereinbarung soll auch dann geschlossen werden können, wenn der Arbeitnehmer Sonderkündigungsschutz genießt. Tritt der den Sonderkündigungsschutz auslösende Sachverhalt erst nach dem Abschluss der Vereinbarung ein, wird dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht eingeräumt, ob er an der Abfindungsoption festhalten möchte. Die Abfindungshöhe wird zwischen den Parteien frei vereinbart. Sie ist auf etwaige Sozialplanabfindungen anzurechnen.

- 1.3b **Ausweitung der Wartezeit auf fünf Jahre** Nach geltender Rechtslage greift der gesetzliche Kündigungsschutz bereits nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten ein. Unternehmen müssen aber heutzutage ihre Mitarbeiterzahl an Produktzyklen und Auftragslage flexibel anpassen können. Eine kurze Wartezeit ist arbeitsmarktpolitisch kontraproduktiv: sie behindert unbefristete Einstellungen dadurch, dass Arbeitgeber vermehrt auf die Instrumente der befristeten Beschäftigung und der Zeitarbeit zurückgreifen.
- 1.3c **Anhebung des Schwellenwerts auf 20 Arbeitnehmer im Betrieb** Gerade kleine Unternehmen müssen zur Personalkostensteuerung ihren Personalstamm flexibel an den jeweiligen Bedarf anpassen können – sowohl nach unten durch Stellenabbau, wie auch nach oben durch Einstellung zusätzlicher Arbeitnehmer. Erst bei Überschreitung der Schwelle von 20 Arbeitnehmern im Betrieb sollte das Kündigungsschutzgesetz Anwendung finden. Teilzeitarbeitnehmer sollten durch eine Stufenregelung nur entsprechend ihrer Arbeitszeit berücksichtigt werden.
- 1.3d **Begrenzung des Verzugslohnrisikos** Nach heutiger Rechtslage muss der Arbeitgeber unter Umständen jahrelang Lohn nachzahlen, wenn der Kündigungsschutzprozess etwa zum Landesarbeitsgericht oder gar bis zum Bundesarbeitsgericht getragen wird und dieses schließlich die Unwirksamkeit der Kündigung feststellt. Zur Aufteilung des finanziellen Risikos eines Kündigungsschutzprozesses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollte das Verzugslohnrisiko auf die erste arbeitsgerichtliche Instanz beschränkt werden. Auch muss die Beschäftigung eines Arbeitnehmers während eines Kündigungsschutzprozesses für den Arbeitgeber rechtssicher ausgestaltet werden: Es darf für den Arbeitgeber nicht das Risiko bestehen, sich zur vorangegangenen Kündigung in Widerspruch zu setzen und damit die Wirksamkeit seiner Kündigung zu gefährden.
- 1.3e **Erweiterung der Möglichkeiten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses** § 9 KSchG regelt die Möglichkeit der Parteien, nach Feststellung der Sozialwidrigkeit der Kündigung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindungszahlung zu beantragen. Das Gericht hat das Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn dem Arbeitnehmer oder dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist, bzw. wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Zurzeit ist ein Auflösungsantrag des Arbeitgebers nur dann möglich, wenn die Kündigung deshalb unwirksam ist, weil sie sozial nicht gerechtfertigt war. Bei anderen Unwirksamkeitsgründen ist ein Auflösungsantrag durch den Arbeitgeber nicht möglich. Im Gesetz muss klargestellt werden, dass Gründe für einen Auflösungsantrag des Arbeitgebers nicht nur in einer fehlerhaften Sozialauswahl bestehen können.
- 1.3f **Konkretisierung der gesetzlichen Kündigungsvoraussetzungen** Die gesetzlichen Kündigungsvoraussetzungen müssen konkretisiert werden, um Rechtsklarheit und Rechtssicherheit zu schaffen und die ausufernde Einzelfallrechtsprechung einzudämmen. Eine Maßnahme hierfür wäre die Typisierung der Voraussetzungen für eine personenbedingte Kündigung sowie der Kriterien für die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen durch Reduzierung auf die Kriterien Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten. Hierbei muss dem Arbeitgeber ein Einschätzungsspielraum belassen werden, der lediglich auf Vertretbarkeit überprüft und nicht durch das Gericht ersetzt werden kann. Die Kriterien müssen abschließend sein, eine zusätzliche Interessenabwägung seitens der Gerichte darf aus Gründen der Rechtssicherheit nicht stattfinden.

02 Arbeitszeit

2.1 | Für eine Modernisierung des Arbeitsrechts

2.2 Unternehmen benötigen bei der Gestaltung der Arbeitszeit ein Höchstmaß an Flexibilität, um insbesondere Schwankungen bei der Auftragslage durch die jeweilige Anpassung der Arbeitszeit ausgleichen zu können.

2.3 Unsere Vorschläge zur Arbeitszeit

- a: **Begrenzungen der Arbeitszeit auf europäische Vorgaben zurückführen**
 - b: **Aufzeichnungspflichten lockern**
-

2.3a **Begrenzungen der Arbeitszeit auf europäische Vorgaben zurückführen**

Die gesetzlichen Begrenzungen der Arbeitszeit sind im Interesse weiterer Flexibilität von Arbeitszeitkonten auf europäische Vorgaben zurückzuführen. Beispielsweise behindert die im deutschen Arbeitszeitrecht vorgeschriebene Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit auf zehn Stunden die Flexibilität der Unternehmen bei Produktionsspitzen, obwohl eine solche Begrenzung durch die europäischen Normen nicht vorgeschrieben ist. Daneben muss die Bundesregierung einer kontraproduktiven Verengung der europäischen Vorgaben durch die Arbeitszeitrichtlinie entschieden entgegenreten.

2.3b **Aufzeichnungspflichten lockern**

Die bestehenden Aufzeichnungspflichten sollten weiter gelockert werden, damit die Durchführung moderner Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit) erleichtert wird. Es muss ausreichen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Einhaltung der (gesetzlichen) Höchstarbeitszeiten verpflichtet und deren Einhaltung in unregelmäßigen Abständen überprüft.

03 Teilzeitarbeit

3.1 | Für eine Modernisierung des Arbeitsrechts

3.2 Die gegenwärtige gesetzliche Ausgestaltung der Teilzeitarbeit ist verfehlt. Der bürokratische und komplizierte allgemeine Teilzeitananspruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz steht dem Gedanken einer flexiblen Handhabung moderner Arbeitsverhältnisse entgegen.

3.3 **Unser Vorschlag zur Teilzeitarbeit**

a: **Kein genereller Teilzeitananspruch**

3.3a **Kein genereller Teilzeitananspruch**

Der Teilzeitananspruch lässt außer Acht, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer ursprünglich gemeinsam auf ein bestimmtes Arbeitszeitvolumen verständigt und dieses vertraglich festgelegt haben. Die weitreichende Ausgestaltung des allgemeinen Teilzeitanpruchs ist nicht europarechtlich vorgegeben. Das Risiko und die Härten des Teilzeitanpruchs belasten hingegen einseitig den Arbeitgeber. Eines Zwangsanspruchs auf Teilzeit bedarf es nicht. Teilzeitwünschen wird bereits heute in großem Umfang auf freiwilliger Ebene im Einvernehmen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber viel besser Rechnung getragen. Bereits vor Inkrafttreten des gesetzlichen Anspruchs auf Teilzeit ist die Quote in Teilzeit tätiger Arbeitnehmer in der Bundesrepublik kontinuierlich angestiegen, sodass der Verzicht auf den Anspruch ein sinnvoller Beitrag zum Bürokratieabbau wäre.

In Fällen der Elternzeit bedarf auch der besondere Teilzeitananspruch des Elternzeitlers nach dem BEEG eines sachgerechten Interessenausgleichs. Das für die Ablehnung eines Teilzeitwunsches derzeit erforderliche Vorbringen dringender betrieblicher Gründe ist in der Praxis kaum zu leisten. Das Vorliegen betrieblicher Gründe muss für die Ablehnung ausreichen.

04 Befristete Arbeitsverhältnisse

4.1 | Für eine Modernisierung des Arbeitsrechts

- 4.2 Befristete Arbeitsverhältnisse sind ein Beschäftigungsmotor des Arbeitsmarktes, durch den Arbeitsuchenden ein erfolgversprechender Weg in dauerhafte Beschäftigung geboten wird. Sie leisten einen Beitrag zur Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Volkswirtschaft und tragen zum Abbau der Arbeitslosigkeit bei. Dementsprechend müssen die Bedingungen so gestaltet werden, dass befristete Beschäftigung für Arbeitgeber eine Alternative darstellt, die nicht mit unnötigen Risiken verbunden ist.

4.3 Unsere Vorschläge zu befristeten Arbeitsverhältnissen

- a: **Sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses bis zur Dauer von fünf Jahren ermöglichen**
 - b: **Das Ersteinstellungsgebot ersetzen durch eine Wartefrist von sechs Monaten**
 - c: **Erleichterte Befristung bereits bei drohender Arbeitslosigkeit**
-

- 4.3a **Sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses bis zur Dauer von fünf Jahren ermöglichen** Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses muss bis zur Dauer von fünf Jahren möglich sein. Zudem muss die Zahl der möglichen Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung entsprechend erhöht werden.
- 4.3b **Das Ersteinstellungsgebot ersetzen durch eine Wartefrist von sechs Monaten** Nach heutiger Rechtslage kann ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer zuvor – etwa als Student oder Praktikant – in demselben Unternehmen beschäftigt war (§ 14 Abs. 2 Satz 2 bis 4 TzBfG), unabhängig davon, wie viel Zeit seit der Vorbeschäftigung verstrichen ist. Das Ersteinstellungsgebot zieht einen unverhältnismäßigen Dokumentations- und Verwaltungsaufwand nach sich. Dennoch wird sich der Arbeitgeber nicht in jedem Einzelfall an eine Vorbeschäftigung jedes Arbeitnehmers erinnern können, vor allem bei zwischenzeitlich erfolgten betrieblichen oder gesellschaftsrechtlichen Veränderungen. Vor allem große Arbeitgeber sehen sich dem Risiko ausgesetzt, dass entgegen der Vereinbarung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht (§ 16 TzBfG). Das Ersteinstellungsgebot sollte gestrichen werden, mit der vorgeschlagenen sechsmonatigen Wartefrist zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen ist ausreichender Schutz vor Kettenbefristungen gewährleistet und den europäischen Vorgaben vollauf genügt.
- 4.3c **Erleichterte Befristung bereits bei drohender Arbeitslosigkeit** Nach geltendem Recht ist eine Befristung des Arbeitsverhältnisses bei älteren Arbeitnehmern bis zur Dauer von fünf Jahren möglich, wenn diese das 52. Lebensjahr vollendet haben und vier Monate beschäftigungslos waren. Diese Regelung setzt voraus, dass zunächst Arbeitslosigkeit eingetreten ist. Bei „nur“ drohender Arbeitslosigkeit wäre die Befristung dagegen unzulässig. Eine Befristung unter erleichterten Bedingungen sollte, unabhängig vom Alter, bereits dann möglich sein, wenn Arbeitslosigkeit droht. Das ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer bald mit der Beendigung seiner Beschäftigung rechnen muss (§ 17 SGB III).

05 Entgeltfortzahlung

5.1 | Für eine Modernisierung des Arbeitsrechts

5.2 Das Risiko der Erkrankung eines Arbeitnehmers ist ein vom Arbeitgeber nicht zu beeinflussender Faktor. Die Kosten der Entgeltfortzahlung, die er zu tragen hat, sind nach derzeitiger Rechtslage für ihn nicht kalkulierbar.

5.3 Unsere Vorschläge zur Entgeltfortzahlung

- a: **Die gesetzliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf sechs Wochen im Kalenderjahr beschränken**
 - b: **Höhe und Berechnung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in größerem Umfang zur Disposition der Tarifvertragsparteien stellen**
 - c: **Verrechnung von Urlaubsansprüchen mit Krankheitstagen, soweit sie über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gehen**
-

- 5.3a **Die gesetzliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf sechs Wochen im Kalenderjahr beschränken**
- Die Unterscheidung zwischen einer fortgesetzten Krankheit (d. h. Entgeltfortzahlung endet nach sechs Wochen) und einer neuen Krankheit (d. h. erneute Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen) ist nicht nur unter dem Aspekt der Gleichbehandlung fraglich. Es würde zudem eine erhebliche Vereinfachung darstellen, unabhängig von der Dauer einer oder mehrerer Erkrankungen eine Höchstdauer für die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber einzuführen. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestünde Rechtssicherheit über die Dauer der Zahlungspflicht, die Risiken wären für den Arbeitgeber besser kalkulierbar.
- 5.3b **Höhe und Berechnung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in größerem Umfang zur Disposition der Tarifvertragsparteien stellen**
- Nach der gegenwärtigen Rechtslage kann nur die Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes von den Tarifvertragsparteien festgelegt werden. Sofern ein existenzsicherndes Minimum gewährleistet ist, sollten die Tarifvertragsparteien nach eigener Einschätzung auch Regelungen zu Höhe und Berechnung der Entgeltfortzahlung in der jeweiligen Branche treffen können.
- 5.3c **Verrechnung von Urlaubsansprüchen mit Krankheitstagen, soweit sie über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gehen**
- Der Urlaubsanspruch soll einen angemessenen Ausgleich zu den Beanspruchungen durch Arbeit bieten. Häufig wird noch ein zusätzlicher, über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehender Urlaubsanspruch auf vertraglicher oder tarifvertraglicher Grundlage gewährt. Ist der Mitarbeiter jedoch längere Zeit erkrankt und arbeitsunfähig, kann der Urlaub nicht genommen werden und es sammeln sich häufig beträchtliche Urlaubsansprüche an. Nachdem in der Phase der Krankheit keine Arbeitsbelastung besteht, ist nur folgerichtig, den gesetzlichen Urlaubsanspruch übersteigenden Urlaub mit Krankheitstagen zu verrechnen. Der gesetzliche Mindesturlaub (von jährlich 20 Tagen bei einer Fünf-Tage-Woche) bleibt hingegen in jedem Fall erhalten, selbst wenn der Mitarbeiter das ganze Jahr wegen der Erkrankung nicht gearbeitet hat. Besondere Wichtigkeit erlangt die vorgeschlagene Verrechnungsmöglichkeit infolge einer Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts: Demnach verfällt Urlaub, der aus Krankheitsgründen im Jahr des Entstehens des Urlaubsanspruches bzw. im Übertragungszeitraum nicht genommen werden kann, nicht mehr und ist ggf. abzugelten. Wegen der auflaufenden ungewissen Verbindlichkeiten werden die Unternehmen bei langfristigen Erkrankungen künftig schneller auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinwirken. Eine Verrechnungsmöglichkeit könnte dem zumindest teilweise entgegenwirken.

06 Besonderer Arbeitnehmerschutz

6.1 | Für eine Modernisierung des Arbeitsrechts

6.2 Das gesetzgeberische Konzept, bestimmte Arbeitnehmergruppen durch zusätzliche Belastungen der Arbeitgeber zu schützen, ist grundsätzlich zu überdenken. Den Schutzbedürftigen ist durch Beschäftigungsanreize mehr geholfen als durch Sonderpflichten zu Lasten der Arbeitgeber.

6.3 Unsere Vorschläge zum besonderen Arbeitnehmerschutz

- a: **Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen auf den Prüfstand**
 - b: **Betriebliches Eingliederungsmanagement nur für schwerbehinderte Beschäftigte**
-

- 6.3a **Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen auf den Prüfstand**
- Über eine Abschaffung des Sonderkündigungsschutzes für schwerbehinderte Menschen muss ernsthaft nachgedacht werden. Zumindest sollte eine Kleinbetriebsklausel bis zu 20 Arbeitnehmern eingeführt sowie die Wartezeit auf drei Jahre verlängert werden, um die Hemmschwelle für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen abzusenken und ihnen auf diese Weise einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das langwierige, umständliche und (beschäftigungs-)abschreckende Zustimmungsverfahren vor dem Integrationsamt ist durch eine Einbeziehung der Prüfung im Verfahren vor dem Arbeitsgericht zu ersetzen. Die zudem bestehende Möglichkeit, die Entscheidung des Integrationsamtes vor dem Verwaltungsgericht anzufechten, erhöht das Risiko des Arbeitgebers im Kündigungsschutzprozess: Da die Arbeitsgerichte zumeist den Kündigungsschutzprozess aussetzen, während das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht läuft, trägt der Arbeitgeber ein signifikant höheres Annahmeverzugsrisiko. Das führt dazu, dass die Karten im Abfindungspoker ungleich verteilt sind und die zu erzielende Abfindung steigt.
- 6.3b **Betriebliches Eingliederungsmanagement nur für schwerbehinderte Beschäftigte**
- Ausgehend vom Gesetzeswortlaut findet nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX Anwendung auf „Beschäftigte“, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Gesetzessystematische Argumente sprechen jedoch dafür, den Begriff des Beschäftigten im Sinne des § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX auf schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Arbeitnehmer zu begrenzen. Dies muss der Gesetzgeber klarstellen. Denn die Vorschrift ist Bestandteil des zweiten Teils des SGB IX, dessen Regelungen nach § 68 Abs. 2 SGB IX nur für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen gelten. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement für alle Beschäftigten verbindlich vorzuschreiben, ist dagegen schon deswegen verfehlt, weil ein Eingliederungsmanagement nur Sinn macht bei lang andauernden oder immer wiederkehrenden Erkrankungen mit entsprechenden Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis, nicht aber bei einer Reihe von Kurzerkrankungen mit verschiedenen Ursachen, die sich lediglich insgesamt zu Krankheitszeiten von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres summieren, bspw. im Winter eine Sportverletzung, im Frühjahr eine Grippeerkrankung und danach eine Verletzung auf Grund eines Verkehrsunfalls.

07 Arbeitnehmerüberlassung

7.1 | Für eine Modernisierung des Arbeitsrechts

7.2 Für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen ist Zeitarbeit ein unverzichtbares Personalinstrument geworden, dessen Flexibilität erhalten und ausgebaut werden muss. Zeitarbeit ist zudem eine stabile Brücke für Arbeitssuchende in den Arbeitsmarkt. Wer sie fälschlich als grundsätzlich unerwünscht ansieht und sie mit gesetzlichen Restriktionen belegt, reißt diese Brücke ein. Der Gesetzgeber muss die Leiharbeit wieder da stark machen, wo ihre Vorteile liegen: als Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt und als beste Form der Bewerbung durch praktische Mitarbeit. Deshalb muss die Zeitarbeit konsequent von Neuregulierungen durch den nationalen oder den EU-Gesetzgeber freigehalten werden.

Die bisherigen Branchenbezeichnungen sind überdies rechtlich unzutreffend (Leihe ist die unentgeltliche Gebrauchsüberlassung von Sachen (§598 BGB) und nicht die entgeltliche Überlassung von Personen). Sie setzen die Branche zu Unrecht herab. Leider wurde die Chance vertan, bessere Begriffe in der deutschen Übersetzung der Zeitarbeitsrichtlinie zu verwenden. Geeigneter wären Begriffe wie „Zeitarbeit“, „Einsatzbetrieb“ statt „Entleiher“ und „Zeitarbeitnehmer“ statt „Leiharbeitnehmer“. Der deutsche Gesetzgeber sollte hier ansetzen und auf diese Weise das Ansehen der Zeitarbeit, die große Bedeutung für den Arbeitsmarkt hat, heben.

7.3 **Unsere Vorschläge zur Arbeitnehmerüberlassung**

- a: Vereinfachung des Erlaubnisverfahrens
- b: Abschaffung überflüssiger statistischer Meldungen
- c: Unnötige Reglementierungen beseitigen

7.3a **Vereinfachung des Erlaubnisverfahrens**

Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen einer Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit nach § 1 AÜG, sofern die Überlassung nicht innerhalb eines Konzerns erfolgt. Erlaubnispflichtig ist sie auch dann, wenn die Arbeitnehmerüberlassung nicht das Hauptgeschäft des Arbeitgebers ist. Arbeitgeber aller Branchen, die ihre Arbeitnehmer zum Zwecke flexiblen Personaleinsatzes nicht nur gelegentlich überlassen, sind davon also ebenso betroffen wie Zeitarbeitsfirmen. Das Erlaubnisverfahren gestaltet sich in der Praxis überaus langwierig und kompliziert, was sich negativ auf die Bereitschaft der Arbeitgeber auswirkt, eine Erlaubnis zu beantragen und Arbeitsplätze zu schaffen. Im Interesse einer Belebung des Arbeitsmarktes, vor allem auch im Hinblick auf die Brückenfunktion der Zeitarbeit, sind bestehende Hemmnisse abzubauen.

Kurzzeitige Überlassungen müssen von der Genehmigungspflicht gänzlich freigestellt werden.

Als zu bürokratisch ist auch die jeweils nur auf ein Jahr befristete Erlaubnis anzusehen, die im Regelfall erst nach drei Jahren in eine unbefristete Erlaubnis umgewandelt wird. Dieser vom Gesetzgeber als Probezeit angesehene Befristungszeitraum muss deutlich abgekürzt werden.

7.3b **Abschaffung überflüssiger statistischer Meldungen**

Nach § 8 AÜG hat der Verleiher der Erlaubnisbehörde halbjährlich eine Vielzahl von statistischen Meldungen in Bezug auf die Arbeitnehmerüberlassung zu erstatten. Die so gewonnenen Daten sollen der Arbeitsmarktbeobachtung der Bundesagentur für Arbeit dienen. Allerdings konnte seit Inkrafttreten des AÜG bereits ein umfassender und ausreichender Überblick über den Markt der legalen Arbeitnehmerüberlassung gewonnen werden. Weiter ist festzustellen, dass die seinerzeit für allerlei Beschränkungen mit Ausschlag gebenden Bedenken gegen die Zeitarbeit an sich weitgehend überholt sind und aufgegeben wurden. Es ist daher an der

Zeit, § 8 AÜG grundlegend zu überarbeiten und von überflüssiger Bürokratie zu befreien. Die Datenerhebung sollte auf die für Transparenz und einen arbeitsmarktpolitischen Überblick über die Branche erforderlichen Daten begrenzt werden. Auch könnte von halbjährlichen auf jährliche Meldungen übergegangen werden.

7.3c **Unnötige Reglementierungen beseitigen**

Abschaffung der strengen Schriftform

Die Schriftform (§ 12 AÜG) dient in erster Linie dem Schutz des Arbeitnehmers. Es soll im Überlassungsvertrag festgehalten werden, mit welchen Aufgaben er betraut werden soll und welche Qualifikation dafür erforderlich ist. Um diesen Schutz sicherzustellen, bedarf es aber keiner eigenhändigen Unterschrift unter eine Vertragsurkunde, die das tägliche Geschäft bei einer Vielzahl zu überlassender Zeitarbeitnehmer unnötig erschwert. Der Gesetzgeber sollte deshalb wenigstens die Textform zulassen (§ 126 b BGB). Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die Qualifikation des Arbeitnehmers und seine auszuübende Tätigkeit ganz wesentliche Vertragsinhalte sind, die von den Vertragsparteien auch dann beweisbar vereinbart werden würden, wenn der Gesetzgeber das nicht vorschriebe.

Abschaffung der Beschränkungen für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Zeitarbeit.

Die Bundesagentur für Arbeit hat die Erlaubnis zur Aufnahme einer Beschäftigung zu versagen, wenn der Arbeitnehmer als Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden soll. Das betrifft Ausländer außerhalb der EU und der EFTA sowie im Ergebnis auch Angehörige der Staaten, die der EU seit dem 01.05.2004 beigetreten sind. Die Übergangsregelung soll noch bis 2011 fortgelten. Die Entscheidung der Behörde ist als gebundene Entscheidung ausgestaltet, weswegen keinerlei Ermessen zugunsten des Ausländers besteht.

Dieses Verbot stellt eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung im Vergleich zu anderen Branchen dar. Außerdem verpflichten die Vorgaben des europäischen Gesetzgebers (Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104/EG) den deutschen Gesetzgeber zu einer Korrektur. Zumindest muss der Behörde ein Ermessen eingeräumt werden, wonach die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im Bedarfsfall zugelassen werden kann.

08 Betriebsübergang

8.1 | Für eine Modernisierung des Arbeitsrechts

8.2 Die Information der Arbeitnehmer über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Betriebsübergangs, die den praxisfremden Anforderungen der Rechtsprechung genügen soll, stellt eine schier unlösbare Aufgabe dar. Genügt die Information diesen Anforderungen nicht, so hat dies zur Folge, dass die Information als nicht ordnungsgemäß gilt – mit der Folge eines unbefristeten Widerspruchsrechts der betroffenen Arbeitnehmer, die auf diese Weise den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses verhindern können.

8.3 Unsere Vorschläge zum Betriebsübergang

- a: **Einführung einer optionalen kollektiven Informationspflicht**
 b: **Präzisierung der Informationspflicht**

8.3a **Einführung einer optionalen kollektiven Informationspflicht** Dem Arbeitgeber bzw. dem Erwerber muss als Alternative zu der Information jedes einzelnen Arbeitnehmers die Möglichkeit offenstehen, die Mitarbeiter kollektiv zu informieren, indem er dem Betriebsrat die erforderlichen Informationen über den Betriebsübergang zukommen lässt. In Einzelfällen kann eine Weiterleitung durch den Betriebsrat an die einzelnen Arbeitnehmer sinnvoll sein. Durch diese zusätzliche Option kann die Information flexibel auf dem für den Betrieb am besten geeigneten Weg erfolgen. Bei betriebsratslosen Betrieben verbleibt es beim individuellen Informationsrecht des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber.

8.3b **Präzisierung der Informationspflicht** Ziel ist eine Präzisierung von § 613 a BGB hinsichtlich der Informationspflicht des Arbeitgebers (und des Widerspruchsrechts des Arbeitnehmers), damit diese nicht ein erhebliches Risiko für die an einem Betriebsübergang beteiligten Unternehmen darstellt.

Exakte Festlegung des Inhalts der Information durch den Arbeitgeber bzw. Erwerber
 Ähnlich den Festlegungen in der BGB-Informationspflichten-Verordnung über Informationspflichten von z. B. Reiseveranstaltern und Kreditinstituten sollte auch für die Informationspflicht bei Betriebsübergang exakt festgelegt sein, welche Inhalte die Information aufweisen muss.

Begründungspflicht des Arbeitnehmers bei der Ausübung des Widerspruchsrechtes
 Übt der Arbeitnehmer sein Widerspruchsrecht erst nach Ablauf der Monatsfrist nach § 613 a Abs. 6 BGB aus und stützt er seinen Widerspruch auf das Argument einer angeblich mangelhaften Information (mit der Folge, dass die Monatsfrist nicht zu laufen begonnen hat), so muss er darlegen und begründen, dass und warum er von seinem Widerspruchsrecht bei vollständiger Information sofort Gebrauch gemacht hätte.

Befristung des Widerspruchsrechts bei fehlender oder falscher Information

Bei fehlender oder unrichtiger Information beginnt die Frist für die Ausübung des Widerspruchsrechts nicht zu laufen mit der Folge, dass das Widerspruchsrecht unbegrenzt ausgeübt werden kann. Im Zusammenspiel mit den praxisfremden Anforderungen an die Inhalte der Information resultieren daraus unkalkulierbare Risiken bei Betriebsübergängen. Eine Befristung des Widerspruchsrechts auf eine Frist von drei Monaten scheint angemessen. Vor absichtlichen Fehlinformationen bleibt der Arbeitnehmer ohnehin über das allgemeine Vertragsrecht geschützt. Ein Arbeitgeber, der sich auf das Erlöschen des Widerspruchsrechts beruft, würde rechtsmissbräuchlich handeln, wenn er zuvor wissentlich falsch informiert hat.

09 Tarifrecht

9.1 | Für eine Modernisierung des Arbeitsrechts

9.2 Die Tarifautonomie ist zu erhalten und modern fortzuentwickeln. Betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb der Flächentarifverträge müssen erweitert werden.

9.3 Unsere Vorschläge zum Tarifrecht

- a: **Befristung der Nachbindung eines Tarifvertrages auf ein Jahr**
 - b: **Befristung der Nachwirkung von Betriebsnormen auf ein Jahr**
 - c: **Absehen von staatlichen Mindestarbeitsbedingungen**
 - d: **Gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts**
-

9.3a **Befristung der Nachbindung eines Tarifvertrages auf ein Jahr**

Ungeachtet des Grundsatzes „pacta sunt servanda“, müssen Betroffene bei Dauerrechtsverhältnissen die Möglichkeit haben, sich in angemessener Frist zu lösen. Dies bringt auch § 314 BGB zum Ausdruck. Um den Verbandsmitgliedern die notwendige Flexibilität zu erhalten, muss die Fiktion des § 3 Abs. 3 TVG auf maximal ein Jahr begrenzt werden. Dieser Zeitraum reicht aus, um die widerstreitenden Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einem gerechten Ausgleich zu bringen.

Zudem würde in Parallele zu § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB ein Gleichlauf der Übergangsfristen zum Schutz der Arbeitnehmer erzielt. Das schafft Rechtssicherheit: Unkalkulierbare Schwebezustände werden vermieden und einheitliche Fristen bringen einen Gewinn an Übersichtlichkeit. Vor allem wird so verhindert, dass das Tarifrecht zur Umstrukturierung mit den „günstigeren“ und klaren Folgen des § 613 a BGB zwingt.

9.3b **Befristung der Nachwirkung von Betriebsnormen auf ein Jahr**

Auch nach Ablauf eines Tarifvertrages gelten dessen Regelungen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (§ 4 Abs. 5 TVG). Bis zur tatsächlichen Ablösung des Tarifvertrages muss der Arbeitgeber die tariflichen Arbeitsbedingungen gewähren. Dies macht die Kalkulation hinsichtlich der Arbeitsbedingungen auf absehbare Zeit unmöglich, zumal sich bei individualrechtlicher Ablösung das Problem von Änderungskündigungsschutzprozessen stellt. Die absolute Begrenzung der Nachwirkung ist bei Inhaltsnormen – also solchen Regelungen, die die Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses festlegen, etwa: Lohnvereinbarungen – problematisch, solange keine Entgelt- oder Arbeitszeitregelung verhindert, dass Arbeitsverträge inhaltsleer werden. Können sich die Arbeitsvertragsparteien nicht einigen, entsteht ein „Vakuum“, das der Arbeitgeber nur bei Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates auffangen kann. Eine Beschränkung der Nachwirkung ist daher nur für betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen möglich. Während nachwirkende Inhaltsnormen durch die Individualvertragsparteien abgelöst werden können, ist dies bei betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen wegen der notwendig betriebseinheitlichen Geltung nur durch Betriebsvereinbarung möglich. Hier besteht die Gefahr der unbeschränkten Fortgeltung eines an sich abgelaufenen Tarifvertrages. Durch die Befristung auf ein Jahr haben die Betriebspartner ausreichend Handlungsspielraum für flexible betriebliche Lösungen bei gleichzeitiger Vermeidung einer vom Gesetz nicht gewollten unbeschränkten Fortgeltung.

9.3c **Absehen von staatlichen Mindestarbeitsbedingungen**

Das neu gefasste Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) schafft die Voraussetzungen für branchenbezogene staatliche Lohnfestsetzungen und widerspricht verfassungsrechtlichen Vorgaben

Mit der Abschaffung des bisher gültigen Tarifvorrangs ist es zukünftig möglich, anders Tarifgebundene durch staatliche Allgemeinverbindlicherklärung unter den Geltungsbereich eines anderen Branchentarifvertrages zu fassen. Dabei ist die notwendige Auswahlentscheidung an das Kriterium „Repräsentativität“ geknüpft. Dies wird zu einer Benachteiligung kleinerer Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften führen, die einen Verstoß gegen das Neutralitätsgebot nach Art. 9 Abs. 3 GG bedeutet und verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigt ist. Die Neuregelungen verletzen die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie, weil durch die Allgemeinverbindlicherklärung Konkurrenz von Koalitionen faktisch ausgeschaltet wird, wenn ein Tarifvertrag allgemeinverbindlich gilt. Diese staatliche Restriktion der Koalitionstätigkeit ist verfassungswidrig.

Der Verzicht auf das Organisationsgrad-Quorum von 50 Prozent als Voraussetzung für eine Rechtsverordnung zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen ist unverhältnismäßig und nicht hinnehmbar: Jede Allgemeinverbindlicherklärung ist ein Eingriff in die Berufsausübungs-, Vertrags- und Koalitionsfreiheit der nichtorganisierten Arbeitnehmer. Tarifverträge, die nur für eine Minderheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gelten, können so per Rechtsverordnung auf eine Mehrheit erstreckt werden. Wenn sich eine Mehrheit aber gegen eine Regelung entscheidet, ist es unverhältnismäßig, diese zwangsweise in die Arbeitsverhältnisse zu implementieren.

Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen: verfassungsmäßige Grenzen

Durch die Änderungen im Mindestarbeitsbedingungengesetz wurden die Voraussetzungen für verfassungsrechtlich höchst bedenkliche Eingriffe in die Tarifautonomie geschaffen. Es wird eine staatliche Festsetzung von Löhnen ermöglicht, mit der grundlegend in die positive und negative Koalitionsfreiheit eingegriffen werden kann.

Durch die Streichung des bisher geltenden absoluten Tarifvorrangs können entgegenstehende Tarifverträge einer staatlichen Tarifzensur unterworfen und ausgehebelt werden. Die gesetzlich bestimmte Übergangsregelung schützt lediglich die bis zum 16.07.2008 abgeschlossenen Tarifverträge und deren Folgetarifverträge. Tarifverträge in neuen Branchen werden davon ebenso wenig erfasst wie neu abgeschlossene Tarifverträge in Branchen, in denen über längere Zeit ein tarifloser Zustand bestanden hat. Doch Art. 9 Abs. 3 GG garantiert nicht nur einen Bestandsschutz, sondern auch die Möglichkeit, zukünftige Tarifverträge abzuschließen. Die Neuregelung führt in der Praxis zu einer neutralitätswidrigen Staatshilfe für Gewerkschaften, die eine nicht durchgesetzte Gewerkschaftsforderung mit staatlichem Zwang realisieren.

9.3d **Gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts**

Negativbeispiele aus den letzten Jahren belegen, dass unter den Voraussetzungen der modernen Wirtschaft das in Art. 9 GG vorausgesetzte Gleichgewicht der Kräfte der Tarifpartner nicht mehr gewährleistet ist. Arbeitskampfmaßnahmen setzen den Arbeitgeber einseitig unter Druck, ohne dass dieser hierauf mit adäquaten Mitteln reagieren kann.

Wir schlagen daher eine gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts als Tarifverhandlungsrecht vor. Die Grundlagen des Arbeitskampfes müssen aus Gründen der Rechtssicherheit gesetzlich fixiert und bei dieser Gelegenheit in einen sachgerechten Interessenausgleich gebracht werden (Verhältnismäßigkeitsgrundsatz; Arbeitskampfrisiko; Zulässigkeit der Aussperrung nebst etwaiger Quotenregelungen). Tarifverhandlungen können so auf eine rechtssichere Grundlage gestellt werden.

Neben den allgemeinen Regelungen über Arbeitskampfmittel, Verhältnismäßigkeitsgrundsatz oder Arbeitskampfrisiko sollte eine solche Regelung enthalten:

Obligatorischer Schlichtungsversuch

Dabei haben von den Tarifvertragsparteien vereinbarte Schlichtungsverfahren den Vorrang. Gibt es ein solches nicht, muss ein staatliches Schlichtungsverfahren eingreifen. Dies muss vor Durchführung jeder Art von Arbeitsniederlegung, also auch von Warnstreiks gelten.

Pflicht zur Urabstimmung

Ein Arbeitskampf muss ultima ratio sein. Deshalb sollte gesetzlich geregelt werden, dass eine Urabstimmung unter allen Koalitionsmitgliedern im gesamten Tarifgebiet durchzuführen ist. Geschieht dies nicht, ist die Arbeitskampfmaßnahme unrechtmäßig. Dabei ist eine absolute Mehrheit der Mitglieder vonnöten – damit eine kleine Minderheit nicht durch geschicktes Taktieren mit der Abstimmung (etwa einer Abstimmung ad hoc) eine Arbeitskampfmaßnahme bestätigen kann.

Pflicht zur Ankündigung einer Arbeitskampfmaßnahme

Eine Ankündigungspflicht ist notwendig, da der Arbeitskampf eben nicht auf Schadenszufügung, sondern letztlich auf eine vom Gegenmächtsprinzip getragene Vereinbarung zielen soll. Dann muss dem Arbeitgeber aber auch ausreichend Zeit zur Reaktion gegeben werden.

Verbot der Betriebsblockade

Für arbeitswillige Arbeitnehmer muss im Falle eines Streiks die Möglichkeit bestehen, ihre Arbeit im Betrieb auch aufzunehmen. Die Erfahrung zeigt, dass sie daran oftmals von teils aggressiven Streikposten gehindert werden. Das wird durch das Arbeitskampfrecht nicht gedeckt und sollte daher ausdrücklich gesetzlich verboten werden.

Regelungen für Arbeitskämpfe in Betrieben der Daseinsvorsorge

Betriebe der Daseinsvorsorge (Wasser-, Strom-, Gasbetriebe; Betriebe der Entsorgung, des Gesundheitswesens, der Kommunikation, des Bankwesens, des Verkehrs) dürfen aus Gründen des Gemeinwohls von Arbeitskampfmaßnahmen nur dann erfasst werden, wenn der Mindestbetrieb durch einen Notdienst aufrechterhalten werden kann.

Verbot des Streiks gegen einen verbandsangehörigen Arbeitgeber

Streiks mit dem Ziel, Haustarifverträge oder unternehmensbezogene Verbandstarifverträge abzuschließen, sollten für unzulässig erklärt werden, wenn der Arbeitgeber einer Arbeitgebervereinigung angehört und für ihn Tarifverträge gelten. Der Gewerkschaft ist durch Art. 9 Abs. 3 GG nur die Haustariffähigkeit des nichtorganisierten Arbeitgebers gewährleistet, damit überhaupt ein Tarifvertrag geschlossen werden kann, sofern der Arbeitgeber nicht einem Tarifträgerverband angehört. Durch ein solches Verhalten wird der einzelne Arbeitgeber aus der Solidarität seines Verbandes herausgebrochen. Es stellt sich für ihn überdies die Frage, ob er sich zukünftig überhaupt noch einem Flächentarifvertrag unterwerfen will. Das Tarifvertragssystem würde folglich weiter ausgehöhlt.

Regelung der Drittwirkung von Arbeitskämpfen

Nach dem Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ (§ 326 Abs. 1 Satz 1 BGB) darf der Arbeitgeber das Risiko eines unmittelbar oder mittelbar durch Arbeitskampf bedingten Arbeitsausfalles nicht über § 615 BGB tragen müssen – er trägt bereits die Belastung durch seine verminderte Leistungsfähigkeit gegenüber seinen Abnehmern. Zumindest solche Arbeitnehmer, die von den mit dem Streik verfolgten Zielen profitieren, müssen sich daher am Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ festhalten lassen.

Regelung der Rechte des Betriebsrates im Arbeitskampf

Es sollte klargestellt werden, dass während des Arbeitskampfes solche Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates ruhen, die auch nur mittelbaren Einfluss auf den Arbeitskampf haben können.

10 Betriebsverfassung

10.1 | Für eine Modernisierung des Arbeitsrechts

10.2 Konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat fördert sowohl die Interessen der Arbeitnehmer als auch die der Arbeitgeber – aber nur, wenn die betriebliche Mitbestimmung schnell, flexibel und passgenau ist.

10.3 Unsere Vorschläge zur Betriebsverfassung

- a: **Transparenz und Demokratie bei der Wahl des Betriebsrates**
 - b: **Aufgabenentschlackung**
 - c: **Verfahrensbeschleunigung**
 - d: **Gerechte Verteilung der Kosten der Betriebsverfassung**
-

10.3a **Transparenz und Demokratie bei der Wahl des Betriebsrates**

Mindestquorum für Betriebsratsgründung

Es sollte die Belegschaft eines Betriebs darüber entscheiden, ob ein Betriebsrat gewählt werden soll – durch eine Mindestwahlbeteiligung von 30 Prozent der Wahlberechtigten. Die Entscheidung, ob ein Betriebsrat gewählt wird, können heute bereits drei Arbeitnehmer des Betriebs treffen – sie können den Wahlvorstand bilden, als Kandidaten antreten und sich selbst wählen. Dies alles gilt ohne Rücksicht auf die Größe des Betriebs. Eine Mehrheitsentscheidung, ob überhaupt ein Betriebsrat gewählt werden soll, ist nicht vonnöten. Verstärkt wird dieses Problem noch dadurch, dass die Initiative zur Betriebsratswahl im Betrieb ohne Betriebsrat nicht „aus dem Betrieb selbst“ kommen muss: Auch auf Initiative von Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, die nach dem sog. Mentorenprinzip (§ 17 Abs. 1 BetrVG) einen Wahlvorstand einsetzen können, kann eine Betriebsratswahl eingeleitet werden. Nimmt man den Gedanken der „demokratischen“ Mitbestimmung im Betrieb ernst, so muss der Belegschaft auch die Freiheit zustehen, keinen Betriebsrat zu wählen, sondern sich bewusst gegen einen Betriebsrat zu entscheiden. Wir schlagen deshalb die Einführung einer grundsätzlichen Entscheidung der Belegschaft über die Einführung eines Betriebsrates vor. Um den Mehrheiten- mit dem Minderheitenschutz in Einklang zu bringen, sollte bei dieser Entscheidung aber ein qualifiziertes Quorum eingeführt werden. Dahinter steht letztlich nicht nur ein Legitimationserfordernis, sondern zugleich der Schutz vor Fremdbestimmung durch Mitbestimmung. Insbesondere wird so verhindert, dass gut organisierte Teilbelegschaften die Arbeitnehmervertretung okkupieren, um gruppenegoistische Ziele auf dem Rücken der „schweigenden Mehrheit“ durchzusetzen, die keine derartigen Ziele hat und sich deswegen auch nur schwerlich zur Wahl einer Alternativliste motivieren lässt.

Optionales Mentorenprinzip in betriebsratslosen Betrieben

Konzern- oder Gesamtbetriebsrat sollten nicht mehr legitimationslos für betriebsratslose Betriebe bestimmen dürfen. Selbst wenn alle Arbeitnehmer eines Betriebs sich – durch das Unterlassen einer Betriebsratswahl – darin einig sind, keinen Betriebsrat zu haben, können sie der Mitbestimmung nicht entkommen: §§ 50 Abs. 1 Satz 1, 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sehen für betriebsratslose Betriebe nämlich die originäre Zuständigkeit des Gesamt- oder Konzern-

betriebsrates vor – entgegen der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und starker Stimmen in der Literatur. Aus diesem Grund sollte geregelt werden, dass eine Entscheidung gegen einen Betriebsrat mit qualifizierter Mehrheit auch eine Entscheidung gegen das Mentorenprinzip ist – es sei denn, die Arbeitnehmer bestimmen in einer speziellen Abstimmung etwas anderes.

Mehr Elemente der Persönlichkeitswahl

Bei der Wahl zum Betriebsrat sind mehr Elemente der Persönlichkeitswahl einzuführen. Damit der Wähler zwischen Personen und nicht zwischen Listen entscheiden kann, sollten z. B. Panaschier- und Kumuliermöglichkeiten geschaffen werden, wie man sie bei Kommunalwahlen kennt.

Amtszeit eines Betriebsrates auf fünf Jahre verlängern

Der Betriebsrat kann effektiver arbeiten, wenn kein Wahlkampf herrscht. Das ist nicht anders als in der Politik. Zudem sind eingespielte Teams effektiver als „eingewechselte“ Betriebsratsmitglieder. Die Verlängerung der Legislatur auf fünf Jahre spart zudem Kosten für die Wahl sowie Schulungskosten.

Festlegung der „Arbeitnehmer“ durch die Betriebsparteien

Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung sollte im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Sprecherausschuss festgelegt werden können, welche Mitarbeiter zu den leitenden Angestellten gehören und somit nicht dem BetrVG unterfallen. Hierzu ist § 5 BetrVG entsprechend zu öffnen. Dadurch kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine einvernehmliche Handlungsgrundlage und Rechtssicherheit geschaffen werden.

10.3b **Aufgabenentschlackung**

Den Betriebsrat von allgemein-politischen Aufgaben entlasten

Die Arbeit des Betriebsrates sollte sich auf belegschaftsbezogene Themen konzentrieren. Die dem Betriebsrat abseits seiner Kompetenz und Aufgaben zugewiesenen allgemein-politischen Aufgaben im Umweltschutz, bei der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und bei der Beschäftigungsförderung (§ 80 BetrVG) sind zu streichen.

Überflüssige und überholte Mitbestimmungsrechte streichen

Ebenfalls zu streichen sind überflüssige und überholte Mitbestimmungsrechte, die für den Schutz der Arbeitnehmer nicht erforderlich sind, aber vom Betriebsrat häufig zur Erreichung anderer Ziele instrumentalisiert werden. Zu nennen sind hier § 87 Abs. 1 Nr. 4 (Auszahlung des Arbeitsentgeltes) und Nr. 13 BetrVG (Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit). Auch der Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) fällt hierunter, da dieser Schutz bereits umfassend durch die Berufsgenossenschaften gewährleistet wird.

Nachfragepflicht bei Anhörung zu Kündigung

Das Anhörungsverfahren bei Kündigung nach § 102 BetrVG hat sich bewährt und sollte im Grundsatz beibehalten werden. Es ist aber durch die Einführung einer Nachfragepflicht des Betriebsrates zu ergänzen, wenn dieser meint, weitere Informationen zu benötigen. Der Arbeitnehmer soll sich auf eine fehlerhafte Anhörung nur dann berufen können, wenn der Betriebsrat ergebnislos nachgefragt hat. Die derzeitige Regelung zu den Mitteilungspflichten des Arbeitgebers schafft große Rechtsunsicherheit, da der Arbeitgeber zu keinem Zeitpunkt abschließend feststellen kann, welche Information der Betriebsrat als für seine Entscheidung notwendig erachtet und welche er selbst für irrelevant hält.

Weiterbeschäftigungsanspruch neu justieren

Die Arbeitgeberinteressen sind bei der Frage, ob ein Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG besteht, stärker zu berücksichtigen. Das bloße Widersprechen des Betriebsrates kann nicht genügen. Zudem sollte im einstweiligen Verfügungsverfahren um die Entbindung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung die Eilbedürftigkeit nicht gesondert geprüft werden, wenn die in § 102 Abs. 5 Satz 2 BetrVG genannten Kriterien vorliegen.

10.3c **Verfahrensbeschleunigung**

Befristung der Interessenausgleichsverhandlungen

Die Verhandlungen zu einem Interessenausgleich sollten, so wie dies im BetrVG schon einmal geregelt war, wieder auf regelmäßig zwei, höchstens drei Monate befristet werden. Ohne zeitliche Begrenzung birgt der Interessenausgleich ein erhebliches Verschleppungsrisiko, insbesondere weil das Bundesarbeitsgericht zum erfolglosen Versuch des Interessenaus-

gleichs die Anrufung der Einigungsstelle fordert, bis zu deren Bestellung im Extremfall Monate verstreichen können. Ohne zeitliches Regulativ verschiebt sich die Verhandlungsposition einseitig zu Lasten des Arbeitgebers, der mit der schwierigen wirtschaftlichen Situation konfrontiert ist.

Möglichkeit des Verzichts auf einen Interessenausgleich eröffnen

Die Betriebspartner sollten einvernehmlich auf den Abschluss eines Interessenausgleichs nach § 112 BetrVG verzichten können. In der Praxis kommt es oft vor, dass der Betriebsrat eine geplante Betriebsänderung zwar hinnimmt, ihr aber nicht ausdrücklich zustimmen will. Damit liegt kein ordnungsgemäßer Abschluss eines Interessenausgleichs vor. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Interessenausgleich, notfalls unter Einschaltung einer Einigungsstelle, zu erreichen. Führt der Arbeitgeber dieses Verfahren nicht durch, hat jeder von der Betriebsänderung betroffene Arbeitnehmer einen Anspruch auf Nachteilsausgleich, der individuell ermittelt wird und auch das Leistungsniveau eines Sozialplans übersteigen kann. Für den Arbeitgeber bedeutet dies eine erhebliche rechtliche Unsicherheit.

Kein Unterlassungsanspruch bei Betriebsänderung

Im BetrVG muss klargestellt werden, dass dem Betriebsrat kein Unterlassungsanspruch hinsichtlich der Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung zu einer Betriebsänderung zusteht, auch wenn kein Interessenausgleich versucht wird.

10.3d **Gerechte Verteilung der Kosten der Betriebsverfassung**

Neuordnung der Finanzierung der Betriebsratsarbeit

Um die Kostentragung für den Arbeitgeber besser planbar zu machen, muss eine Budgetierung der Betriebsratskosten je Geschäftsjahr rechtssicher möglich sein. Zudem sollte eine sachgerechte Interessenberücksichtigung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber eingeführt werden, z. B. durch Umlage von Kostenbestandteilen auf die Arbeitnehmer.

Schwellenwerte wieder anheben

Die Schwellenwerte für die Größe des Betriebsrates und die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern sollten auf das Niveau vor der Reform des Betriebsverfassungsrechts 2001 angehoben werden. Die Qualität der Mitbestimmung war unter den höheren Schwellenwerten nicht schlechter. Verschlankt man die Betriebsverfassung durch Konzentration der Aufgaben des Betriebsrates auf seine originären Aufgaben und durch einfache, transparente und effiziente Entscheidungsfindungsprozesse, so verringert sich zudem die Arbeitsbelastung des einzelnen Betriebsrates. Dies muss sich dann auch auf die Schwellenwerte für Betriebsratsgröße und Freistellungen auswirken, da die Größe des Gremiums kein Selbstzweck ist.

Fixe Zeitbudgets für Schulungen und Betriebsratsarbeit einführen

Für Schulungen sollte das komplizierte System des § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG durch ein Zeitbudget ersetzt werden. Jedem Betriebsrat stünde dann eine fest abgegrenzte Tagesanzahl zu, Diskussionen um die Erforderlichkeit von Schulungsmaßnahmen fielen weg. Für die Betriebsratsarbeit nicht freigestellter Betriebsratsmitglieder kommt ebenfalls ein Zeitbudget in Betracht. So bleibt das Betriebsratsamt auch ein Nebenamt.

Betriebsratswahlen außerhalb der Arbeitszeit und elektronische Wahl

Die Kosten der Betriebsratswahl könnten dadurch gesenkt werden, dass die Betriebsratswahlen außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden. Die Ermöglichung der elektronischen Betriebsratswahl für alle Mitarbeiter (z. B. durch Bereitstellung eines zentralen Terminals) könnte Zeit und Kosten sparen helfen.

Entgeltfortzahlung einschränken

Für die Teilnahme an Betriebsversammlungen, die nicht auf Veranlassung des Arbeitgebers einberufen werden und für den Besuch von Sprechstunden des Betriebsrates sollte die Entgeltfortzahlung entfallen. Es handelt sich hierbei um eine Betätigung im Eigeninteresse, für die das Prinzip der bezahlten Freistellung keine Anwendung finden muss.

Keine unverhältnismäßigen Beraterkosten

§ 111 Satz 2 BetrVG, wonach der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern bei Betriebsänderungen zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen kann, ohne die Erforderlichkeit der Beratung darlegen zu müssen, ist aufzuheben. Zumindest sollte die Verhältnismäßigkeit der Beraterkosten zur Voraussetzung der Kostentragung durch den Arbeitgeber gemacht werden.

11 Unternehmensmitbestimmung

11.1 | Für eine Modernisierung des Arbeitsrechts

11.2 Die deutsche Unternehmensmitbestimmung ist in ihrer konkreten Ausgestaltung weltweit eine Insellösung geblieben. Die Globalisierung der Wirtschaft, die zunehmende internationale Arbeitsteilung und Vernetzung, die Erweiterung der Europäischen Union, die Schaffung eines europäischen Binnenmarktes und einer europäischen Währung sind Entwicklungen, die die Mitbestimmung entscheidend beeinflussen. Dies gilt nicht nur für international agierende Konzerne, sondern auch für kleine und mittlere Unternehmen. Wer Mitbestimmung erhalten will, muss sie daher verändern.

11.3 Unsere Vorschläge zur Unternehmensmitbestimmung

- a: **Unternehmensmitbestimmung grundlegend modernisieren**
 - b: **Vorrang für unternehmensspezifische Vereinbarungslösungen**
 - c: **Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer als Auffanglösung**
-

- 11.3a **Unternehmensmitbestimmung grundlegend modernisieren**
- Die grundsätzliche Kritik an der Ausgestaltung des deutschen Unternehmensmitbestimmungsrechts, die dieses in den letzten Jahren verstärkt erfahren hat und das durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Niederlassungsfreiheit erheblichem Druck ausgesetzt ist, hat der Gesetzgeber bisher nicht aufgenommen. Durch eine zunehmende Europäisierung des Gesellschaftsrechts und die Vereinfachung der Tätigkeit einer ausländischen Gesellschaft in Deutschland durch die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs, muss sich der Gesetzgeber dem Wettbewerb der Gesellschaftsformen stellen. Im Vergleich zu anderen Ländern in Europa fällt auf, dass die deutsche Unternehmensmitbestimmung eine einmalige Sonderstellung einnimmt.
- Entsprechend schlecht steht es um die Vermittelbarkeit des deutschen Konzeptes bei ausländischen Investoren. Deutsche Unternehmen sind in einer Europäischen Gesellschaft äußerst unbeliebt, da sie im „Schlepptau“ das deutsche Mitbestimmungsrecht mitbringen. Es besteht die Gefahr, dass die Unternehmensmitbestimmung mehr als bisher zum negativen Standortfaktor wird. Sie bedarf daher einer grundlegenden Modernisierung.
- 11.3b **Vorrang für unternehmensspezifische Vereinbarungslösungen**
- Unternehmensspezifische Vereinbarungslösungen zur Unternehmensmitbestimmung müssen stets Vorrang haben vor gesetzlichen Regelungen.
- 11.3c **Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer als Auffanglösung**
- Als Auffanglösung sollte auch in Unternehmen, die dem Mitbestimmungsgesetz unterfallen, eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer eingeführt werden.

12 Mehr Transparenz und Typisierung

12.1 | Für eine Modernisierung des Arbeitsrechts

12.2 Die gesamte arbeitsrechtliche Materie ist zu komplex geregelt. Wir streben Vereinfachung und Transparenz mit dem Ziel der damit verbundenen größeren Rechtssicherheit in der Anwendung an.

12.3 Unsere Vorschläge für mehr Transparenz und Typisierung

- a: **Individualrechtliche Regelungen in einem Arbeitsvertragsgesetzbuch zusammenfassen**
 - b: **Korrekturen bei der Anwendung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf das Arbeitsrecht**
 - c: **Kurze Verjährung einführen**
 - d: **Schwellenwerte vereinheitlichen**
 - e: **Flexible Vertragsgestaltung durch gesetzliche Regelung gewährleisten**
-

12.3a **Individualrechtliche Regelungen in einem Arbeitsvertragsgesetzbuch zusammenfassen**

Erforderlich ist eine Kodifizierung des individuellen Arbeitsrechts in einem Arbeitsvertragsgesetzbuch mit klareren und mehr aufeinander bezogenen Regelungen, um ein systematisches und einheitliches Regelwerk zu schaffen. Dabei sollte an bestehenden Rechtsbegriffen und Definitionen festgehalten werden, soweit dies möglich ist, um weitere Rechtsunsicherheit zu vermeiden.

Bisher vorliegende Entwürfe sind nur eingeschränkt als Grundlage für die Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts geeignet. Alle Vorschriften und die Rechtsprechung müssen auf ihre Sinnhaftigkeit untersucht und entsprechende Anpassungen vorgenommen werden. Beschäftigungsrisiken des derzeitigen Rechts dürfen nicht verfestigt werden, vielmehr muss ein neuer Entwurf mehr Beschäftigungschancen eröffnen.

Zudem leidet das Arbeitsrecht an einer Vielzahl von unbestimmten Rechtsbegriffen, die der Gerechtigkeit im Einzelfall dienen, die Rechtsanwendung aber unsicher machen. Damit bietet das Arbeitsrecht keine ausreichende Planungs- und Investitionsgrundlage mehr. Deshalb ist im Arbeitsrecht der Typisierung mehr Gewicht gegenüber dem Streben nach Einzelfallgerechtigkeit zu geben.

12.3b **Korrekturen bei der Anwendung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf das Arbeitsrecht**

Die Prüfung von Allgemeinen Arbeitsbedingungen sollte nicht anhand der in erster Linie Verbraucherschützenden §§ 305 ff. BGB erfolgen, sondern von diesen getrennt geregelt werden. Zumindest sollte klargestellt werden, dass die Besonderheiten des Arbeitsrechts, § 310 Abs. 4 BGB, bei der gesamten Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB zu beachten sind, also auch bei den Kontrollregelungen ohne Wertungsmöglichkeit nach § 309 BGB. Ebenso ist eine Klarstellung erforderlich, dass Tarifverträge keine Richtlinienfunktion bei der Kontrolle von Hauptleistungspflichten im Arbeitsvertrag haben.

Weil Arbeitsrecht und Verbraucherschutz eigenständige, in sich geschlossene Schutzkonzeptionen sind, ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu revidieren, wonach der Arbeitnehmer als Arbeitsvertragspartner Verbraucher im Sinne des § 13 BGB ist. Der Arbeitsvertrag ist eben kein Verbrauchergeschäft.

- 12.3c **Kurze Verjährung einführen** Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis eine verkürzte Regelverjährung vorgesehen werden.
- 12.3d **Schwellenwerte vereinheitlichen** Transparenz bei einer Anknüpfung an die Anzahl der Arbeitnehmer kann durch keine andere Bezugsgröße als Schwellenwerte erreicht werden. Allerdings müssen die Schwellenwerte in allen arbeitsrechtlichen Gesetzen aus Gründen der Rechtssicherheit und -klarheit auf einige wenige zurückgeführt werden.
- Dazu bieten sich im unteren Bereich insbesondere die Schwellen fünf, zehn und 20 an.
 - Bei der Formulierung der Schwellenwerte ist auf durchgängige Verwendung einer „ab“-Regelung (bei positiver Formulierung) oder einer „mit weniger als“-Regelung (beim Ausschluss vom Anwendungsbereich) zu achten.
 - Auszubildende und Leiharbeiter sind bei der Berechnung grundsätzlich nicht zu berücksichtigen; Teilzeitkräfte – auch innerhalb des BetrVG – anteilig (pro rata temporis) in einer dreistufigen Zählweise (0,25/0,5/0,75).
 - Der Berechnung ist die durchschnittliche Anzahl der Arbeitnehmer in den letzten zwölf Monaten zugrunde zu legen.
 - Prognosen hinsichtlich der Entwicklung der Zahl der Arbeitnehmer sind nicht anzustellen.
- 12.3e **Flexible Vertragsgestaltung durch gesetzliche Regelung gewährleisten** Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte sind wichtige Elemente der flexiblen Gestaltung von Arbeitsverträgen. Sie ermöglichen – falls erforderlich – sinnvolle Anpassungen der Arbeitsbedingungen, vor allem hinsichtlich Entgelt und Arbeitszeit. Die Parteien können so auf unvorhersehbare negative wirtschaftliche Entwicklungen reagieren, ohne dass Arbeitsplätze in Gefahr geraten. Durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haben beide Instrumente immer wieder Restriktionen erfahren. Sollen sie weiterhin Flexibilität ermöglichen, müssen sie ohne Einschränkungen gegenüber der geltenden Rechtslage gesetzlich fixiert werden. Dabei muss es bei der klaren Unterscheidung von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalten bleiben.

Ihre Ansprechpartner

| Wir sind für Sie da

Sie wollen mehr über unsere Forderungen wissen? Sie haben inhaltliche Anregungen? Sie wollen mit uns über unsere Vorschläge diskutieren? Als Ansprechpartner stehen Ihnen zur Verfügung:

Dr. Frank Rahmstorf
Geschäftsführer
Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-235
Telefax 089-551 78-233
E-Mail frank.rahmstorf@vbw-bayern.de

Marc Hilgenfeld
stv. Geschäftsführer
Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236
Telefax 089-551 78-233
E-Mail marc.hilgenfeld@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.
Max-Joseph-Straße 5
80333 München

Konzeption und Realisierung:

gr_consult gmbh, München
vbw@gr-consult.net

© vbw 05/2009

vbw

Vereinigung der
Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

Telefon 089-551 78-100
Telefax 089-551 78-111
E-Mail info@vbw-bayern.de

www.vbw-bayern.de