

Anpacken und lösen!

Sechs Bremsen im Arbeitsmarkt –
ein Wegweiser zu mehr Beschäftigung
für Politik und Tarifparteien



Standortpolitik

Praxisberichte und Vorschläge aus dem
IHK-Netzwerk Mittelstand
zur Reform des deutschen Arbeitsrechts



Netzwerk
Mittelstand

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
Bereich Wirtschaftspolitik, Mittelstand, Standort – Berlin 2004

Herausgeber

© Deutscher Industrie- und Handelskammertag | Berlin | Brüssel

DIHK Berlin:

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte
Telefon (030) 20 308-0 | Telefax (030) 20 308 1000

DIHK Brüssel:

Hausanschrift: 19 A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles
Telefon ++32-2-286 1611 | Telefax ++32-2-286 1605

Internet: www.ihk.de

Redaktion

DIHK – Bereich Wirtschaftspolitik, Mittelstand, Standort
Dr. Marc Evers

Stand

Juli 2004

*

Aus dem betrieblichen Alltag zur politischen Empfehlung: Zum Thema Arbeitsmarkt legt das **IHK-Netzwerk Mittelstand** hiermit Erfahrungsberichte direkt aus mittelständischen Unternehmen vor und richtet an Politik und Tarifparteien Vorschläge für mehr Chancen auf Beschäftigung. Im Frühjahr 2004 befragte der DIHK dafür bundesweit Unternehmerinnen und Unternehmer aus dem **IHK-Netzwerk Mittelstand** nach Einstellungshemmnissen und Ursachen für zurückhaltende Personalpolitik, die jenseits der konjunkturellen Schwierigkeiten liegen.

Nachdem sich im letzten Jahr mit einem Rückgang der Erwerbstätigenzahl in Deutschland um über 400.000 Personen der Verlust an Arbeitsplätzen fortsetzte und im Mittelstand auch in diesem Jahr bislang keine Trendumkehr sichtbar geworden ist, bedarf es einer Politik, die konsequent und umfassend die Bremsen im Arbeitsmarkt löst. In Deutschland müssen damit endlich die strukturellen Probleme umfassend angegangen werden; denn seit Beginn der siebziger Jahre hat sich die Zahl der registrierten Arbeitslosen auf deutlich mehr als vier Millionen verzwanfacht und seit nunmehr drei Jahrzehnten gelingt es nicht mehr, die Arbeitslosigkeit in konjunkturellen Boom-Zeiten auf das Niveau zu Beginn der vorherigen Schwächephase zurückzuführen.

Das **IHK-Netzwerk Mittelstand** hat insgesamt sechs Bremsen im Arbeitsmarkt identifiziert. Die Bundesregierung hat mit der Agenda 2010 und den Hartz-Gesetzen Neuregelungen vor allem zur Arbeitsvermittlung eingeleitet und einige Sofortmaßnahmen bei den Kostenträgern der Sozialen Sicherung getätigt. Das **IHK-Netzwerk Mittelstand** macht jetzt aber deutlich, dass Politik und Tarifparteien auch die anderen Arbeitsmarkt-Bremsen anpacken müssen, damit sich die Chancen auf mehr Beschäftigung in Deutschland spürbar verbessern.

*

***Sechs Bremsen im Arbeitsmarkt –
ein Wegweiser zu mehr Beschäftigung
für Politik und Tarifparteien**

1. Beim Kündigungsschutz Arbeitssuchenden mehr Chancen geben *ab S. 5*

- **Frei verhandelte Abweichungen vom gesetzlichen Kündigungsschutz möglich machen**
- **Gesetzlichen Kündigungsschutz erst ab 20 Mitarbeitern und erst nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit einsetzen lassen**
- **Von Nachbarländern lernen: weniger Kündigungsschutz, mehr Beschäftigung**

2. Sozialsysteme zukunftsfest machen - Lohnzusatzkosten begrenzen *ab S. 9*

- **Kosten der sozialen Sicherung vom Arbeitseinkommen entkoppeln**
- **Anreize zur Frühverrentung beseitigen**
- **Gesetzliche Unfallversicherung auf den Prüfstand stellen**
- **Betriebe bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entlasten**
- **Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik (z.B. ABM) konsequent zurückfahren, sofern sie Arbeitslose nicht an den regulären Arbeitsmarkt heranzuführen**

3. Vorrang schaffen für betriebsnähere Arbeitszeitregelungen *ab S. 13*

- **Längere und flexiblere Arbeitszeiten ermöglichen**
- **Teilzeit- und Befristungsmöglichkeiten betriebsnäher ausgestalten**

4. Tarifrecht flexibilisieren *ab S. 17*

- **Betriebliche Bündnisse für Arbeit rechtlich absichern**
- **Bei Lohnzuwächsen mehr betriebliche Spielräume vereinbaren**
- **Nachwirkung von Tarifverträgen begrenzen**
- **Gratifikationsregeln leistungsorientiert gestalten**

5. Mitbestimmung im Sinne von Betrieben und Belegschaften gestalten *ab S. 19*

- **Reform des Betriebsverfassungsgesetzes aus dem Jahr 2001 revidieren**
- **Mitarbeit des Betriebsrates bei der Mitbestimmung zeitlich straffen**

6. Arbeitsagenturen zu Servicestationen machen *ab S. 21*

- **Den Unternehmer als Kunden begreifen**
- **Kooperationen mit den IHKs ausbauen**
- **Arbeitsagenturen aufs Kerngeschäft der Vermittlung konzentrieren**
- **Umbauprozess der Bundesagentur vorantreiben**

Mit diesen Vorschlägen sieht das **IHK-Netzwerk Mittelstand** sechs drängende Handlungsfelder, um die Bremsen am Arbeitsmarkt zu lösen.

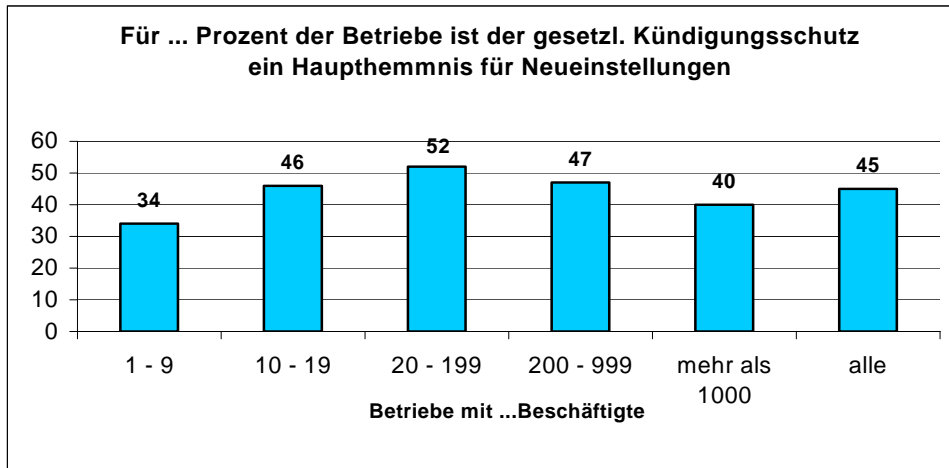
- Ein umfassender **Kündigungsschutz** verhindert gerade im Mittelstand Neueinstellungen. Angesichts strenger Kündigungsschutzregeln verzichten mittelständische Unternehmen aus Sorge vor künftigen Auftragsflauten auf die Einstellung von Arbeitssuchenden. In Deutschland sind auch deshalb über die Hälfte aller Arbeitslosen mehr als 12 Monate ohne Beschäftigung, und damit ein bedeutend größerer Anteil als in Ländern mit einem lockeren Kündigungsschutz wie Dänemark (20 Prozent) oder der Schweiz (27 Prozent).
- Die westdeutschen **Arbeitskosten** in der Industrie liegen hinter denen Norwegens an der Weltspitze. Der Block der Lohnzusatzkosten macht inzwischen in der westdeutschen Industrie fast 44 Prozent der Gesamtarbeitskosten aus.
- Die tatsächliche **Arbeitszeit** ist seit 1960 um 34 Prozent auf 1.446 Jahresarbeitsstunden gesunken. 60.000 neue Jobs hätten laut Berechnungen des IW (Institut der Deutschen Wirtschaft) entstehen können, wenn die Beschäftigten in Deutschland ab Juli 2003 eine Stunde pro Woche mehr gearbeitet hätten.
- Das rigide **Tarifrecht** erschwert die Sicherung von Arbeitsplätzen. Noch immer sind betriebliche Bündnisse für Arbeit rechtlich nicht abgesichert, wenn sie nicht den tariflichen Bedingungen entsprechen.
- Das zum Jahr 2002 verschärfte **Mitbestimmungsrecht** hat die Personalkosten nach oben getrieben. Die Kosten für zusätzlich freigestellte Mitarbeiter belaufen sich seit dem auf bis zu 1,4 Milliarden Euro jährlich – so das IW.
- Die **Arbeitsvermittlung** läuft in der Praxis noch vielfach am Kunden „Unternehmer“ vorbei. Über 50 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen beurteilen den Service der Agenturen für Arbeit mit „schlecht“ oder „sehr schlecht“.

Jetzt heißt es für Politik und Tarifparteien: Bremsen lösen und Fahrt aufnehmen - für den Mittelstand, dessen Beschäftigten und für alle Arbeitssuchenden!

1. Beim Kündigungsschutz Arbeitssuchenden mehr Chancen geben!

Das sind die Fakten

- **Gesetzlicher Kündigungsschutz hemmt Jobaufbau im Mittelstand**



Quelle: DIHK-Umfrage „Noch viel Arbeit“, Berlin 2003 .

- **Gesetzlicher Kündigungsschutz hemmt den Mittelstand besonders stark neues Personal einzustellen.** Mittelständische Unternehmen befürchten, bei später Flaute die Beschäftigung wegen des Kündigungsschutzes nicht an die Auftragslage anzupassen zu können. Kleine und mittlere Unternehmen verfügen zumeist nicht über Personal- oder Rechtsabteilungen, mit denen größere Unternehmen die mittlerweile über 3.000 Seiten Rechtsliteratur zum gesetzlichen Kündigungsschutz bewältigen müssen. Zudem sind international tätige Großunternehmen zumeist eher in der Lage, ihre Produkte an Standorten mit niedrigen Lohnkosten und flexibleren Arbeitsmärkten fertigen zu lassen. Die Folge: Zurückhaltung des Mittelstandes bei Neueinstellungen in Deutschland.
- **Gesetzlicher Kündigungsschutz bietet Anreize, hohe Löhne zu fordern.** Der Grund: Aufgrund des gesetzlichen Kündigungsschutzes müssen Gewerkschaften viel weniger befürchten, dass die Unternehmen bei hohen Löhnen ihren Personalbestand reduzieren. Die Folge: Gerade in Boom-Zeiten eine Tendenz zu Lohnsteigerungen, die nicht an der Arbeitsproduktivität orientiert sind. Und damit abermals: Zurückhaltung bei Neueinstellungen.
- **Neuregelungen bringen keine ausreichende Entlastung.** Seit Jahresbeginn 2004 ist der Schwellenwert für den gesetzlichen Kündigungsschutz von 5 auf 10 Mitarbeitern und damit auf den Wert von 1998 angehoben worden, allerdings nur für Neueinstellungen. Für Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern bleibt der gesetzliche Kündigungsschutz ein Einstellungshemmnis. Ob die Rechtsprechung die seit 2004 geltende Begrenzung der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen auf die Kriterien Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung den Unternehmen tatsächlich ermöglicht, Leistungsträger im Betrieb weiter zu beschäftigen, bleibt angesichts von Unternehmererfahrungen mit den Arbeitsgerichten fraglich.

Das sind die Erfahrungen

„Beim Arbeitsgericht geht es ausschließlich um die Höhe der Zahlungen an den gekündigten Mitarbeiter und nicht ansatzweise um den der Kündigung zugrunde liegenden Sachverhalt. Selbst bei gravierenden Verfehlungen wird noch eine Abfindung und ein wohlwollendes Arbeitszeugnis zugestanden. Meistens gilt: Je 2 Jahre Zugehörigkeit erhält der Gekündigte ein Bruttomonatseinkommen - selbst bei massiven Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten.“

Dienstleistungsunternehmer aus Wetzlar

„Die Betriebe kritisieren die mitunter lange Dauer von Kündigungsverfahren. Ein Betrieb berichtet, dass sich das Verfahren auf Grund von Fristverlängerungen, verschobenen Güte Terminen und langen Zeitintervallen zwischen Güte Termin und Verhandlung über nahezu ein Jahr erstreckt habe... Die Gerichte erklären auf Nachfrage die lange Dauer einzelner Verfahren mit der komplizierten Materie. Der Gesetzgeber habe mit der Einführung zahlreicher unbestimmter Rechtsbegriffe (z. B. „berechtigtes betriebliches Interesse“) kündigungsschutzrechtliche Entscheidungen auf die Arbeitsgerichte verlagert.“

Unternehmensbefragung der IHK Osnabrück-Emsland

„Exemplarisches Beispiel: 10 Mitarbeiter, alle über 10 Jahre im Betrieb. Betriebsbedingte Kündigung für 5 Mitarbeiter (Kündigungsfrist 4 Monate = 4 x 5 Monatsgehälter ohne Gegenleistung). Gang zum Arbeitsgericht: Abfindung für 5 AN in Höhe von 10/2 Monatsgehältern. Den AN waren in anderen Unternehmen entsprechende Arbeit angeboten worden, aber die Regelung „Abfindung plus 2 Jahre Arbeitslosengeld“ war attraktiver. Fazit: Besagte Firma meldete ein 1/2 Jahr später Insolvenz an, und die treuesten AN mussten beim Arbeitsamt ihr letztes Gehalt abholen.“

Handelsunternehmerin aus Berlin

„Der stark ausgeprägte Kündigungsschutz und der damit verbundene innerbetriebliche Aufwand ist immens. Zum Beispiel ist ein Aufwand von ca. 2,5 „Mann“-Tagen für eine krankheitsbedingte Kündigung erforderlich (Anhörung, Kündigung mit Zustellung, AG-Güteverhandlung und möglicherweise Hauptverhandlung folgt praktisch regelmäßig.)“

Einzelhandelsunternehmer aus dem Saarland

„Es herrscht „Waffenungleichheit“: Wenn ein Mitarbeiter kündigt, heißt es: 6 Wochen zum Quartalsende. Wenn die Company kündigt: Arbeitsgericht oder freikaufen.“

Unternehmer aus Offenbach

„Von der neuen Leistungsträgerklausel, nach der Leistungsträger bevorzugt gehalten werden können, versprechen sich insbesondere kleinere Betriebe keine Abhilfe. Zwei von drei Unternehmen wünschen sich, dass die Auswahl der Mitarbeiter ausschließlich nach Leistungsgesichtspunkten erfolgen kann. Der Nachweis, dass die Fortbeschäftigung einzelner Mitarbeiter aus berechtigtem betrieblichem Interesse notwendig sei, wäre im Einzelfall kaum zu führen.“

Unternehmensbefragung der IHK Osnabrück-Emsland

Das sind die Forderungen

- **Arbeitssuchende und Unternehmer sollten Abweichungen vom gesetzlichen Kündigungsschutz frei verhandeln können!**

Vor allem Arbeitssuchende, die einem besonderen gesetzlichen Kündigungsschutz unterliegen (z.B. Schwerbehinderte), könnten ihre Einstellungschancen verbessern. Individuelle Vereinbarungsmöglichkeiten kämen auch vielen jüngeren mobilen Arbeitssuchenden entgegen, die zu Beginn ihres Berufslebens Erfahrungen in mehreren Betrieben sammeln möchten. Es sollte z. B die Möglichkeit bestehen, bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags eine klare Abfindungsregelung zu vereinbaren, um gleichzeitig in diesem Rahmen auf die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes zu verzichten. Die Arbeitnehmer wären keinesfalls sozial schutzlos: Die Kündigungsfristen nach § 622 BGB sowie das Verbot, sittenwidrige Kündigungen auszusprechen, blieben bestehen.

„Die Unternehmen erwarten weitgehende Reformschritte. Arbeitnehmern sollte ermöglicht werden, auf die Anwendung des Kündigungsschutzes verzichten, wenn im Gegenzug bereits im Anstellungsvertrag eine Abfindungsregelung für den Fall der Kündigung getroffen wird.“ *Befragung der IHK Osnabrück-Emsland*

- **Kurzfristig: Gesetzlicher Kündigungsschutz erst ab 20 Mitarbeitern und erst nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit!**

Allein in der Gruppe der Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten gibt es 2,8 Millionen Unternehmen mit rund 8,5 Millionen Beschäftigten, was auf ein enormes Entlastungspotenzial hindeutet.

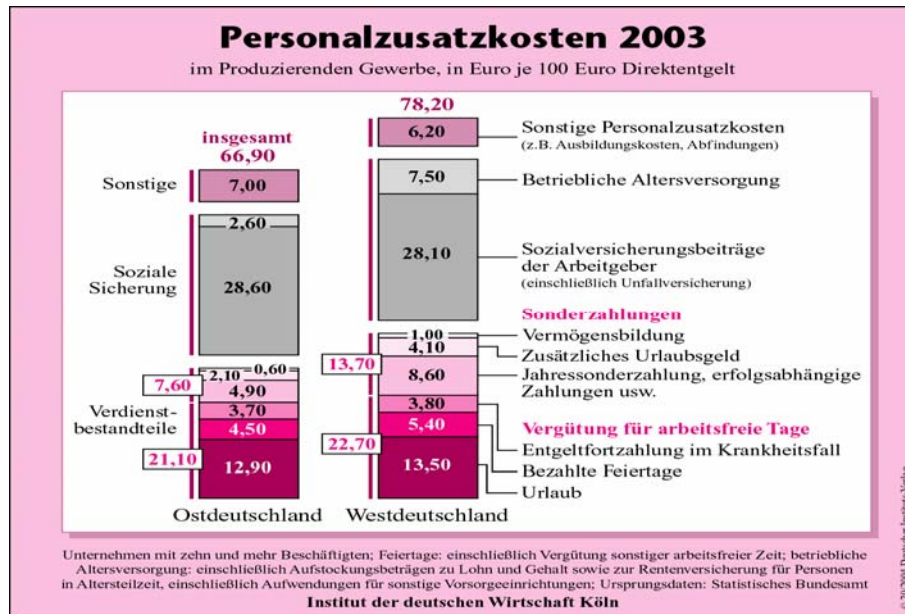
- **Von Nachbarländern lernen: Weniger Kündigungsschutz, mehr Beschäftigung!**

In Dänemark existieren kaum gesetzliche Kündigungsschutzbestimmungen. Dafür beträgt das Arbeitslosengeld 90 Prozent des letzten Bezugslohnes (begrenzt auf maximal 400 Euro pro Woche). Einschränkungen bei der Kündigung vereinbaren die Tarifpartner in Kollektivverträgen (analog den deutschen Tarifverträgen). Das arbeitsmarktpolitische Prinzip des Förderns und Forderns bei der Arbeitsmarktpolitik und bei der Zahlung von Arbeitslosengeld (Zumutbarkeit) wird viel intensiver gepflegt als hierzulande. Der Erfolg des dänischen Modells: Laut OECD beträgt die Arbeitslosenquote in Dänemark lediglich 5,5 Prozent.

2. Sozialsysteme zukunftsfest machen – Lohnzusatzkosten begrenzen!

Das sind die Fakten

- **Umlagesysteme treiben westdeutsche Arbeitskosten fast an die Weltspitze**



- **Für 100 Euro netto beim Arbeitnehmer müssen westdeutsche Industrieunternehmen inzwischen 178 Euro Brutto zahlen.** Vor allem aufgrund niedrigerer Sonderzahlungen liegen die Lohnzusatzkosten in Ostdeutschland unter Westniveau. Die renovierungsbedürftigen Umlagesysteme in den Sozialversicherungen sind in Ost wie West innerhalb der Lohnzusatzkosten der größte Kostentreiber. In den meisten EU-Ländern liegt der Zusatzkostenzuschlag lediglich bei 50 bis 70 Prozent. In Polen und Tschechien betragen die Arbeitskosten pro Stunde in der Industrie gerade einmal ein Viertel ostdeutscher Stundenlöhne.
- **Auch bei den Lohnstückkosten nimmt Deutschland einen Spitzenplatz ein.** Grund neben den hohen Arbeitskosten: Die dramatisch nachlassende Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands bei der Arbeitsproduktivität (industrielle Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen). In der Industrie erreichten laut Berechnungen des IW 8 der 12 wichtigsten Wirtschaftsnationen 2002 eine höhere Produktivität (darunter USA, Frankreich, Schweden, Belgien, Niederlande). Der Lohnstückkostenvorteil ausländischer Konkurrenten beträgt im Schnitt 16 Prozent.
- **Kleinunternehmen verzichten am häufigsten wegen hoher Lohnkosten auf Neueinstellungen.** DIHK-Umfrage „Noch viel Arbeit“ bei mehr als 20.000 Unternehmen Herbst 2003: 85 Prozent der Unternehmen mit bis zu 9 Mitarbeitern gaben die hohen Lohnkosten als Haupteinstellungshemmnis an – 4 Prozentpunkte mehr als der Durchschnitt aller Unternehmen. Grund: In personalintensiven Kleinbetrieben machen Lohnkosten einen deutlich höheren Umsatzanteil aus. Zudem können größere Unternehmen mit Niederlassungen in mehreren Ländern flexibler Produktions- und Arbeitsstandorte verlagern.

Das sind die Erfahrungen

„Die Beiträge für Kranken- und Rentenversicherung sind schon jetzt viel zu hoch und werden in den nächsten Jahren weiter steigen, hier muss endlich eine richtige Reform her. Schon heute wirkt sich die Höhe der Beiträge negativ auf Neueinstellungen aus.“
Druckereiunternehmer aus Cottbus

„Die Belastungen der Unternehmen in diesem Bereich sind an der Schmerzgrenze. Wir haben zusätzlich zu den Arbeitgeberanteilen eine Rentenzusage, die mit 10 Prozent des Basisgehalts p.a. angespart wird. Sollten sich die Belastungen der öffentlichen Hand weiter erhöhen, werden wir darüber nachdenken, diesen Anteil zu reduzieren.“
Softwareunternehmer aus Baden-Württemberg

„Neben der Entwicklung der Beitragssätze führen auch „Einmalaktionen“ wie Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen zum Jahr 2003 quasi über Nacht zu erheblichen Mehrbelastungen.“
Metall- Unternehmer aus Westfalen

„Unbefriedigend ist für den Arbeitgeber wie für die Beschäftigten die Unklarheit zu der Frage: Was kommt noch auf uns zu? Hier sollte bald ein Schlussstrich gezogen werden, nach dem alle Beteiligten wissen, was die Zukunft kostet.“
Einzelhandelsunternehmer aus dem IHK-Bezirk Dillenburg-Wetzlar

„Ich kann nicht verstehen, wieso Unternehmen immer noch bei Freizeitunfällen – z.B. Sportunfällen der Mitarbeiter - in den ersten sechs Wochen der Krankheit zahlen müssen.“

„Übt ein Mitarbeiter eine Nebenbeschäftigung aus und verletzt sich dabei, muss der Hauptarbeitgeber die gesamte Lohnfortzahlung übernehmen und hat darüber hinaus weitere Probleme im Betrieb, da der Mitarbeiter ausfällt. Das ist eine unverschämte Regelung und muss korrigiert werden.“

Bauunternehmer aus dem IHK-Bezirk Lippe

Das sind die Forderungen

- **Kosten der sozialen Sicherung vom Arbeitseinkommen entkoppeln!**
Einkommensunabhängige Gesundheitsprämien in der gesetzlichen Krankenversicherung einführen!
- **Anreize zur Frühverrentung beseitigen!**
Gesetzliches Renteneintrittsalter auf 67 Jahre erhöhen! Abschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn durchgängig von 0,3 auf 0,5 Prozent erhöhen!
- **Gesetzliche Unfallversicherung auf den Prüfstand stellen!**
Privatunfälle sind aus der gesetzlichen Unfallversicherung heraus zu nehmen.

„Wegeunfälle sollten ausgenommen werden, soweit sie Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte betreffen.“ *Maschinenbauunternehmer aus Berlin*

- **Betriebe bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entlasten!**
Absenkung des Lohnfortzahlungsanspruchs auf 80% des Grundlohns. Karenztage einführen und die Arbeitnehmer bereits vor einem etwaigen Krankengeldbezug an der Finanzierung der Lohnfortzahlung beteiligen.

„Mehr Eigenverantwortung der Arbeitnehmer fördern, z.B. Lohnfortzahlung erst ab dem 6. Krankentag, Tag 1-5 entweder privat absichern oder Freischicht/Urlaub.“

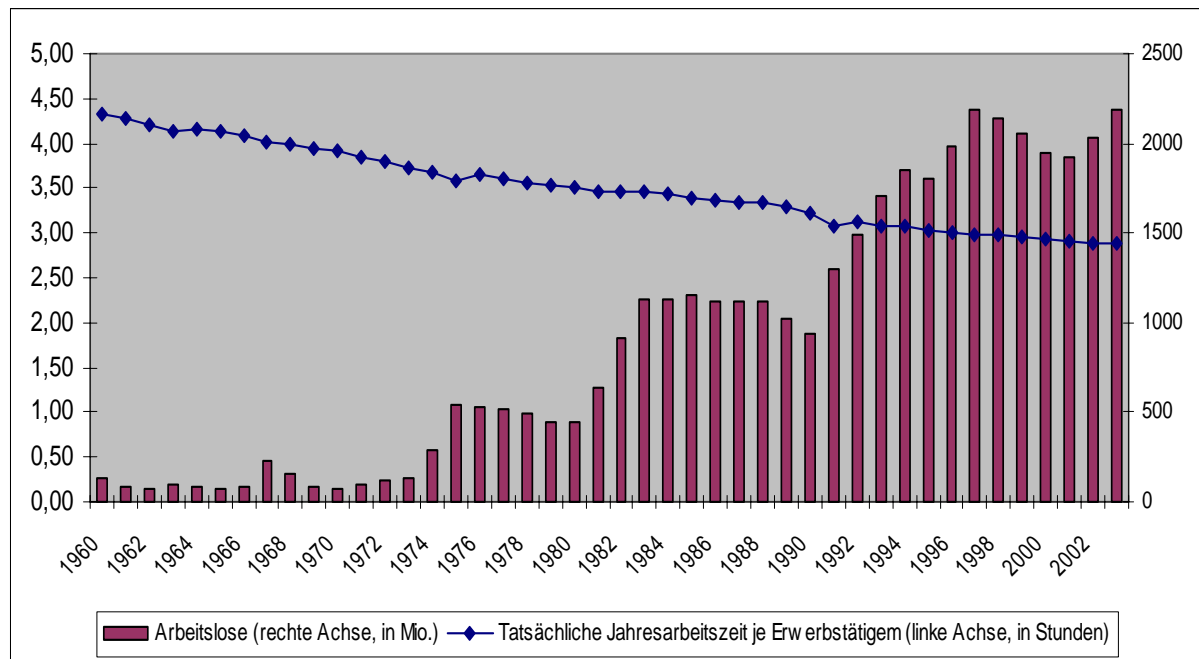
Werkstoffproduzent aus Dillenburg

- **Maßnahmen so genannter aktiver Arbeitsmarktpolitik (z.B. ABM) konsequent zurückfahren, sofern sie Arbeitslose nicht an den regulären Arbeitsmarkt heranzuführen!**
Hier besteht Entlastungspotenzial für die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung.

3. Vorrang schaffen für betriebsnähere Arbeitszeitregelungen!

Das sind die Fakten

- **Immer weniger Arbeitszeit treibt Lohnkosten und Arbeitslosigkeit**



- **In Deutschland wird immer weniger gearbeitet.** Seit 1960 ist die tatsächliche Jahresarbeitszeit pro Erwerbstätigen um 34 Prozent (718 Stunden) auf 1.446 Stunde gesunken. Die Folge: Die Lohnkosten pro Stunde steigen. Parallel ist die Zahl der Arbeitslosen von 270.000 im Jahr 1960 auf knapp 4,4 Millionen im Jahr 2003 angestiegen.
- **Je mehr Mitarbeiter ein Unternehmen beschäftigt, desto höher ist zumeist der Grad der Tarifbindung, und desto mehr werden Einstellungsentscheidungen direkt von gesetzlichen oder tariflichen Arbeitszeitregelungen betroffen.** DIHK-Umfrage „Noch viel Arbeit“: Für 26 Prozent der Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern sind Arbeitszeitregelungen ein zentrales Einstellungshemmnis.
- **Indirekt ist über steigende Lohnkosten pro Stunde der Mittelstand am stärksten von rechtlichen Arbeitszeitbegrenzungen betroffen.** DIHK-Umfrage „Noch viel Arbeit“: Hohe Lohnkosten sind für 85 Prozent der Betriebe mit bis zu 9 Mitarbeitern und für 82 Prozent der Betriebe mit 10 bis 19 Mitarbeitern das Haupthemmnis für Neueinstellungen.
- **Weniger Arbeitszeitbeschränkungen bringen mehr Jobs.** Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW): 60.000 neue Jobs hätten entstehen können, wenn die Beschäftigten in Deutschland ab Juli 2003 eine Stunde pro Woche mehr gearbeitet hätten.

Das sind die Erfahrungen

„Der Jahresurlaub von 30 Tagen ist eindeutig zu viel. Nach unseren Erfahrungen bleibt zum Jahresende immer ein Überschuss von durchschnittlich 5-6 Tagen übrig. Hinzuzurechnen sind Arbeitszeitkonten, Brückentage und niedrige Wochenarbeitszeiten.“

Metall-Unternehmer aus Obertshausen/Hessen

„Die Verschärfung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes hat dazu geführt, dass ehemalige Mitarbeiter (< 52 Jahre) nicht mehr befristet eingestellt werden können.“

Bauunternehmer aus Breidenbach/Hessen

„Eine Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Damit ist es nicht möglich, für bestimmte Tätigkeiten qualifizierte Reserven vorzuhalten. Die entsprechenden Kollegen sind sehr an einer derartigen Beschäftigungsmöglichkeit interessiert. Die Wahrscheinlichkeit ist relativ hoch, aus einem solchen Arbeitsplatz eine Dauerbeschäftigung werden zu lassen, bei stabiler Konjunktorentwicklung. Die Vorteile liegen auf beiden Seiten, da die Kollegen nicht wieder neu angelernt werden müssen. Sollte andererseits der Arbeitnehmer aus solcher Beschäftigung einen Dauerjob in einem anderen Unternehmen finden, ist allen gedient.“

Industrieunternehmer aus Sachsen

„Die zeitliche Befristung auf maximal zwei Jahre ist zu kurz, führt zu Kündigung und Neueinstellung und damit zu mehr Bürokratie.“

Sanitär-Unternehmer aus Westfalen

„Der Grundsatz der Befristung „nur einmal im Leben“ hat bei uns in zwei konkreten Fällen dazu geführt, dass wir Arbeitswilligen keinen befristeten Arbeitsplatz angeboten haben, da sie nach der neuen Gesetzeslage sofort als unbefristete Arbeitsverhältnisse einzustufen gewesen wären.“

Metall-Unternehmer aus Westfalen

„Befristete Beschäftigungsverhältnisse aus sachlichen Gründen sind in KMU oft schwierig zu vereinbaren, da die sachliche Begründung äußerst genau formuliert werden muss. Stelle ich z.B. einen Bauarbeiter für die Dauer einer Baustelle ein, macht das nur Sinn, wenn es eine länger laufende Baustelle ist. Ansonsten muss ich eine Unzahl von Arbeitsverträgen für Kleinbaustellen im Monat abschließen. In kleineren Unternehmen ist es nicht unüblich, dass sich die Personaldisposition von einem auf den anderen Tag ändert. Macht man allerdings den kleinsten Fehler, so wird aus dem befristeten Arbeitsverhältnis schnell ein unbefristetes.“

Bauunternehmer aus Westfalen

„In einem kleinen Arbeitsmarkt sind wir schnell an dem Punkt, dass wir durch das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz völlig unflexibel werden: Es ist nur eine Frage der Zeit, wann jeder in unserem Umkreis irgendwann einmal in unserem Unternehmen gearbeitet hat.“

Technologieunternehmer aus Westfalen

Das sind die Forderungen

- **Längere und flexiblere Arbeitszeiten ermöglichen!**

Zielführend: Tarifliche Vereinbarungen, die über Zeitkorridore etwa von 30 bis 50 Wochenstunden eine Anpassung an wandelnde Auftragslagen erlauben. Die maximale Tagesarbeitszeit sollte von 10 auf 12 Stunden erhöht werden (außer bei besonders „gefahr geneigten“ Arbeitsplätzen).

- **Teilzeitmöglichkeiten sollen in Einzelvereinbarungen mit dem Betrieb ohne Gesetzeszwang geregelt werden dürfen.**

Rechtsanspruch auf Teilzeit ersatzlos streichen!

„Abschaffung aller Beschränkungen, oder Schaffung von weit auslegbaren Befristungstatbeständen. Zusätzlich eine Regelung, die befristete Arbeitsverhältnisse bei Formfehlern zunächst einfach enden lässt. Eine weitere befristete oder unbefristete Beschäftigung können die Beteiligten dann neu vereinbaren.“

Bauunternehmer aus Westfalen

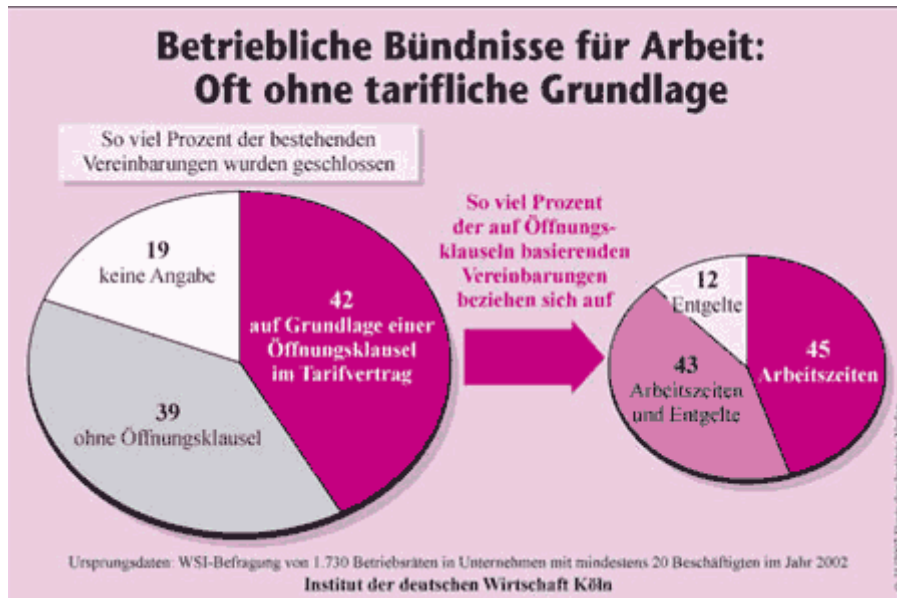
- **Sachgrundlose Befristungsmöglichkeiten ausweiten!**

Anders als bisher sollte jeder Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, im Laufe seines Erwerbslebens mehrere sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse mit demselben Unternehmen einzugehen. Zur Vermeidung politisch unerwünschter „Kettenverträge“ reicht es aus, wenn zwischen zwei Verträgen eine Wartezeit von 6 Monaten gesetzlich verankert wird.

4. Tarifrecht flexibilisieren!

Das sind die Fakten

- **Tarifrecht erschwert Beschäftigungsaufbau**



- **Geltendes Tarifrecht erschwert die Sicherung bestehender Arbeitsplätze**
Generell sind Abweichungen vom Tarifvertrag nur zulässig bei mehr Lohn für den Arbeitnehmer oder kürzeren Arbeitszeiten. Bündnisse für Arbeit bei weniger Lohn oder längerer Arbeitszeit sind nur bei entsprechenden Öffnungsklauseln im Tarifvertrag rechtlich einwandfrei. Umfragen ergeben jedoch Anhaltspunkte, dass die betriebliche Realität nicht selten in einer rechtlichen Grauzone stattfindet.
- **Komplexes Tarifrecht erschwert Neueinstellungen vor allem im Mittelstand**
DIHK-Umfrage „Noch viel Arbeit“: Für 21 Prozent aller Unternehmen ist das Tarifrecht eine Einstellungsbremse - bei Betrieben mit 200 bis 999 Beschäftigten sogar für 27 Prozent.

Das sind die Erfahrungen

„Unternehmen berichten davon, dass sie nicht mehr Tarifmitglied sind, aber dennoch für alte Verträge tarifentsprechend entlohnen müssen. Dies führe zu Intransparenz, Ungleichbehandlung und Unzufriedenheit im Betrieb. Insbesondere für Gratifikationen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld etc.) wird dies als ungerechtfertigt angesehen.“
Unternehmensbefragung der IHK Osnabrück-Emsland

Das sind die Forderungen

- **Betriebliche Bündnisse für Arbeit rechtlich absichern!**

Abweichungen vom Tarifvertrag sollten generell dann erlaubt sein, wenn die Vereinbarung eine Beschäftigungsgarantie oder die Zusage neuer Stellen beinhaltet und die Belegschaft mit Zwei-Drittel-Mehrheit oder über den Betriebsrat zugestimmt hat – ohne Veto-Recht der Tarifparteien.

„Verhandlungspartner des Unternehmens sollte ausschließlich der Betriebsrat sein, der die Belange des Unternehmens besser kennt als Gewerkschaften.“

Industrieunternehmer aus Brandenburg

- **Bei Lohnzuwächsen mehr betriebliche Spielräume vereinbaren!**

Vereinbarungen über Einmalzahlungen z. B. in Form einer Gewinnbeteiligung erlauben eine flexiblere Anpassung an die Auftragslage als fixe Lohnerhöhungen.

- **Nachwirkung von Tarifverträgen begrenzen!**

„Vorgeschlagen wird, die Nachwirkung von Tarifverträgen durch gesetzliche Regelungen auf maximal ein Jahr zu beschränken und bestimmte Vertragselemente (z. B. Gratifikationen) ganz von der Nachwirkung auszunehmen. Im Falle der Kündigung der Tarifmitgliedschaft sollten die Parteien Recht auf Neuverhandlungen haben (Recht auf Anpassung der Verträge auf die geänderten Umstände).“

Unternehmensbefragung der IHK Osnabrück-Emsland

- **Tarifpartner sollten Gratifikationsregeln leistungsorientiert gestalten!**

„Für Gratifikationen sollte die Möglichkeit der Differenzierung der Höhe nach bestehen, um Leistungsträger besonders zu belohnen. Bei Fehl- oder Minderleistungen sollte die Kürzung/Streichung von Gratifikationen möglich sein, um in diesen Fällen nicht durch Pauschalisierung an falscher Stelle eine Gratifikation zu leisten bzw. leisten zu müssen.“

Bauunternehmer aus dem IHK-Bezirk Lippe

5. Mitbestimmung im Sinne von Betrieben und Belegschaften gestalten!¹

Das sind die Fakten

- **Erweiterte Mitbestimmung kann unternehmerische Weichenstellungen verzögern**

3 Betriebsverfassungsgesetz 2002: Neue Regeln
Die wichtigsten Neuerungen nach der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom Juli 2001

- Errichtung von Betriebsräten für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen
- Abweichende Regelungen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung
- Leiharbeiter als Wahlberechtigte bei Betriebsratswahlen
- Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder
- Erhöhung der Zahl der von der Arbeit völlig freigestellten Betriebsratsmitglieder
- Zweistufiges Wahlverfahren für Kleinbetriebe bis 50 Arbeitnehmer
- Übergangsmandate bei Spaltung von Betrieben
- Übertragung von Betriebsratsaufgaben auf Arbeitsgruppen
- Neue Diskussionsthemen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Quelle: Horst-Udo Niedenhoff: „Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland“, 13. überarbeitete und erweiterte Auflage, Deutscher Instituts-Verlag GmbH, Köln 2002

2 So groß ist der Betriebsrat

Wahlberechtigte Arbeitnehmer	Zahl der Betriebsratsmitglieder	Wahlberechtigte Arbeitnehmer	Zahl der Betriebsratsmitglieder
5 - 20	1	2.001 - 2.500	19
21 - 50	3	2.501 - 3.000	21
51 - 100	5	3.001 - 3.500	23
101 - 200	7	3.501 - 4.000	25
201 - 400	9	4.001 - 4.500	27
401 - 700	11	4.501 - 5.000	29
701 - 1.000	13	5.001 - 6.000	31
1.001 - 1.500	15	6.001 - 7.000	33
1.501 - 2.000	17	7.001 - 9.000	35

In Betrieben mit mehr als 9.000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Betriebsratsmitglieder für je angefangene weitere 3.000 Arbeitnehmer um 2 Personen; Quelle: Betriebsverfassungsgesetz

- **Freistellungen sind gerade für kleine Betriebe ein erheblicher Kostenfaktor.** Arbeitnehmer können schon in Betrieben ab fünf Mitarbeitern einen Betriebsrat einrichten. Jeder freigestellte Betriebsrat kostet Unternehmen im Schnitt 31.400 Euro pro Jahr (Höhe der durchschnittlichen Arbeitskosten in Deutschland, IV).
- **Die Kosten für die zusätzlich freigestellten Mitarbeiter ab 2002 belaufen sich auf bis zu 1,4 Milliarden Euro (Institut der Deutschen Wirtschaft).** Die Schwelle, ab der Unternehmen einen Mitarbeiter für die Betriebsratsarbeit freistellen müssen, ist auf 200 Mitarbeitern gesenkt worden.
- **Jedes Betriebsratsmitglied hat seit 2002 unabhängig von seiner Qualifikation ein Mitspracherecht auch bei Sachverhalten, die hohes betriebswirtschaftliches Know-how erfordern.** So soll etwa der Betriebsrat die „Beschäftigung im Betrieb fördern und sichern“.

¹ Bei diesem Punkt verweist der DIHK auch auf die Vorschläge der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, insbesondere auf die Broschüre „Für ein beschäftigungsförderndes Mitbestimmungs- und Tarifrecht“ (verfügbar auf www.bda-online.de).

Das sind die Erfahrungen

Auch, wenn in den meisten Betrieben die Zusammenarbeit funktioniert, berichten Unternehmer von Behinderungen des Betriebsablaufes durch Betriebsräte:

„BetrVG: Die unternehmerische Freiheit, den Betrieb nach eigenen Vorstellungen zu führen, leidet sehr stark unter den oft diametral entgegengesetzten Vorstellungen der Betriebsratsmitglieder. Formalistische Auslegung von Paragraphen hemmt betriebliche Anpassung an veränderte Marktsituationen. Wir brauchen nicht mehr, sondern weniger Mitbestimmung!“
Softwareunternehmer aus Berlin

„Weiterbildung der Betriebsräte findet in einem weitaus größeren Ausmaß statt, als man dies finanziell im Bereich der Fachausbildung gewährleisten kann. Absolut unverhältnismäßige Weiterbildung dient zudem hauptsächlich der Finanzierung der Gewerkschaften. Die Preise sind viel zu hoch, Hotels oft teurer als bei jedem Managementseminar.“
Technologieunternehmer aus Lahnau/Hessen

„Die vom Gesetzgeber im Jahre 2001 vorgenommenen Veränderungen im Betriebsverfassungsgesetz haben in der Praxis nur die Auswirkung, dass mehr Mitarbeiter im Betriebsrat sind und damit unter einen verstärkten Kündigungsschutz fallen. In einem unserer Unternehmen hatte das zur Folge, dass in einem 22-Mann-Betrieb drei Betriebsräte plus drei Ersatzmitglieder mit Kündigungsschutz vorhanden waren. Zusammen mit einem Schwerbehinderten genossen damit sieben von 22 Mitarbeitern einen verstärkten Kündigungsschutz.“
Metall- Unternehmer aus Westfalen

Das sind die Forderungen

- **Reform des Betriebsverfassungsgesetzes aus dem Jahr 2001 revidieren!**
Unternehmerische Entscheidungen - etwa über Investitionen - müssen unangestastet bleiben. Dies gilt umso mehr in einer Zeit verschärften Wettbewerbs und zunehmender Internationalisierung, in der Unternehmer immer schneller neue Produkte und Ideen auf den Markt bringen müssen.
- **Mitarbeit des Betriebsrates bei der Mitbestimmung zeitlich straffen!**

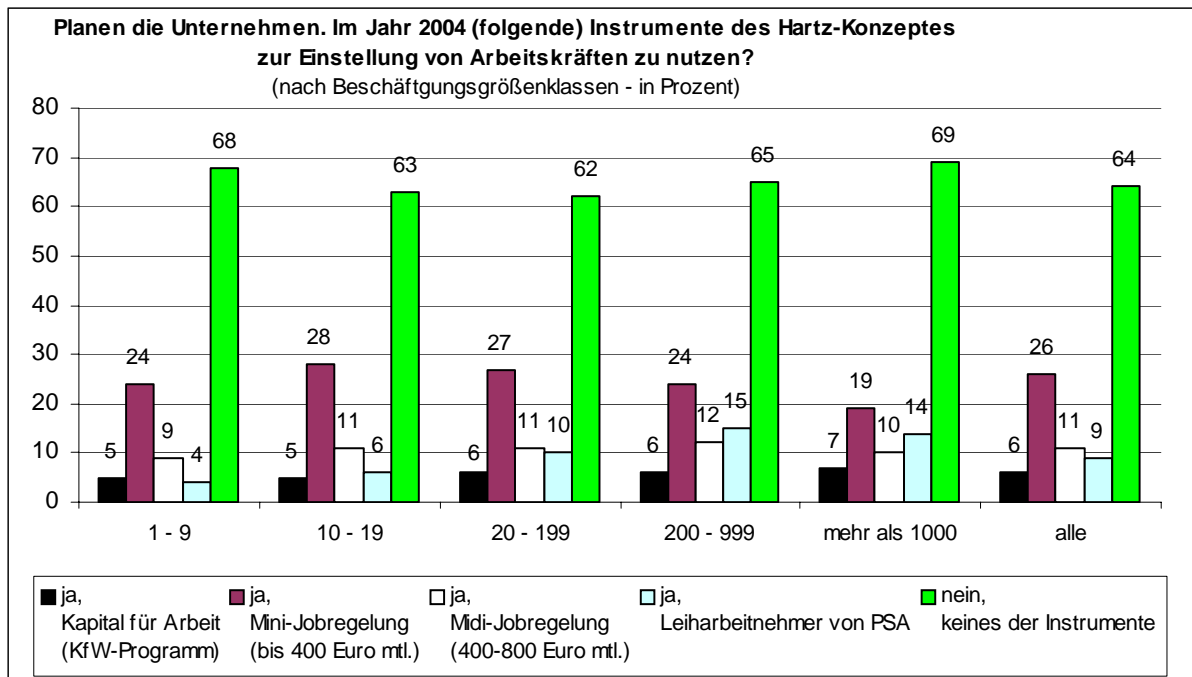
„Wenn schon keine Einschränkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates möglich ist, wäre es z. B. äußerst wünschenswert, wenn der Betriebsrat wenigstens an Fristen gebunden wäre, innerhalb derer er sich zu den an ihn herangetragenen Themen entscheiden muss. Eine zeitliche Begrenzung wäre auch bei den üblichen Konfliktlösungsprozessen (Einigungsstelle) sinnvoll.“

Verkehrsunternehmer aus Frankfurt

6. Arbeitsagenturen zu Servicestationen machen!

Das sind die Fakten

- **Bessere Vermittlung allein greift viel zu kurz**



Quelle: DIHK-Umfrage „Noch viel Arbeit“, Berlin 2003

- **Hartz bringt für über zwei Drittel aller Unternehmen keine Anreize, neues Personal einzustellen.** 64 Prozent aller Unternehmen wollen keines der 2003 eingeführten Instrumente des Hartz-Konzeptes nutzen. Dies ergab die DIHK-Umfrage „Noch viel Arbeit“ bei mehr als 20.000 Unternehmen. Die Gründe: Häufig waren die Instrumente in ihrer Handhabung entweder nicht bekannt oder zu kompliziert.
- **„Agentur“ statt „Amt“ - für den Mittelstand eher Kosmetik als Kur.** Klein- und Mittelbetriebe zeigen sich bislang nur wenig zufrieden mit den Arbeitsagenturen. DIHK-Umfrage „Noch viel Arbeit“: 55 Prozent der Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten und 50 Prozent der Unternehmen mit 10 bis 19 bzw. 20 bis 199 Mitarbeitern beurteilen die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagenturen als „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“. Der Anteil der unzufriedenen größeren Unternehmen ist mit 44 (200 bis 999 Mitarbeiter) bzw. 36 (ab 1000 Beschäftigte) Prozent deutlich geringer. Mögliche Gründe: Die Arbeitsagentur betreut größere Unternehmen, die viele Arbeitsplätze in der Region bereitstellen, intensiver. Zudem sind manche Angebote der Arbeitsverwaltung – z.B. zur Förderung der Altersteilzeit oder Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen – für große Unternehmen tendenziell interessanter.

Das sind die Erfahrungen

Trotz vereinzelter Besserungstendenzen in der Serviceorientierung überwiegen Mängelberichte zur Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagenturen.

Das Arbeitsamt interessiert sich nicht genug für das Auftrag gebende Unternehmen! Es kennt die vermittelten Bewerber nicht gut genug (es gibt Anzeichen, dass diese Schwäche bekannt ist, jedoch noch nicht intensiv genug an Änderungen gearbeitet wird).“
Transportunternehmen aus Hamburg

„Regelmäßig erscheinen ungeeignete Bewerber, obwohl die Einstellungsvoraussetzungen mit dem Arbeitsamt detailliert abgestimmt wurden. Trotz gezielter Nachfrage und Bitte um Benennung geeigneter Einzelbewerber wurden unsere Stellenangebote regelmäßig in den Medien des Arbeitsamtes veröffentlicht und erst nach mehrfacher Aufforderung entfernt. Fazit: Bei der Suche nach Arbeitskräften schalten wir gezielt Stellenanzeigen und rekrutieren daraus neues Personal. Das Arbeitsamt nehmen wir nur in Ausnahmefällen in Anspruch.“
Dienstleistungsunternehmer aus Wetzlar

„Es gestaltet sich zunehmend schwieriger, bestimmte Arbeitsplätze qualitativ richtig zu besetzen: Ausbildungsplätze im Bereich Fischmetzgerei (nur wenige Jugendliche können sich mit den dort angebotenen Ausbildungsplätzen anfreunden); Arbeitsplätze mit besonderen Qualifikationen im Einzelhandel, die nicht einfach angelernt werden können (= typische Bedienungsbereiche). Die Quantität der vom Arbeitsamt angebotenen Bewerber zu offenen Stellen ist hoch, die Qualität (Verhältnis Anforderungsprofil zu Bewerbung) lässt zu wünschen übrig. Auf den Einzelhandel bezogen kann man den Eindruck gewinnen, es wird einfach „alles geschickt“ “.
Einzelhandelsunternehmen aus dem Saarland

„Von 20 vom Arbeitsamt geschickten Bewerbern für den Beruf Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel besaß nicht einer/e die nötige Qualifikation.“
Handelsunternehmerin aus Berlin

„Auskunftserteilung oft nur schwer möglich (nur eine Person als Wissensträger vorhanden).“
Fahrzeugbau-Unternehmer aus Flensburg

„Gute Erfahrungen mit den Arbeitgeber-Teams in unserer Region, die Abschaffung wäre fatal.“
Finanzunternehmen aus Mühlhausen/Thüringen

Das sind die Forderungen

- **Den Unternehmer als Kunden begreifen!**

Unternehmerteams, die als „Vertriebsabteilung“ der Agenturen bei den Betrieben auf Stellenakquise gehen, können neben der Sicht des Arbeitslosen die Unternehmersicht in der Organisation der Arbeitsagenturen integrieren. Eine erfolgsabhängige Gehaltskomponente für die Arbeitsvermittler erscheint empfehlenswert.

„Die Arbeitsämter sollen mehr in die Betriebe fahren und sich mit den Problemen auseinandersetzen.“
Druckereiunternehmer aus Cottbus

- **Kooperationen mit den IHKs ausbauen!**

Eine noch engere Zusammenarbeit der regional verankerten IHKs mit den Arbeitsagenturen – zum Beispiel in Form von Informationsplattformen für die Unternehmen – kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Dienstleistungen der Arbeitsagentur unternehmer- und damit kundenfreundlicher zu gestalten. Mit Blick auf die anzustrebende Zusammenarbeit der Akteure vor Ort kann der am 16. Juni 2004 geschlossene Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland Vorbild sein.

- **Arbeitsagenturen müssen sich aufs Kerngeschäft der Vermittlung konzentrieren!**

Dabei sollten die Agenturen auch das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung als Brücke in den ersten Arbeitsmarkt nutzen. Anstatt auf subventionierte Personal-Service-Agenturen (PSAen) zu setzen, sollten in Zukunft wieder stärker die Kompetenzen gewerblicher Zeitarbeitsfirmen und privater Arbeitsvermittler ausgeschöpft werden.

- **Umbauprozess der Bundesagentur vorantreiben!**

Der notwendige Umbau der Bundesagentur für Arbeit zu einem serviceorientierten Dienstleister muss mit Nachdruck verfolgt werden. Mit der ursprünglich vorgesehenen alleinigen Betreuung der Langzeitarbeitslosen im Rahmen des neuen Arbeitslosengeldes II ist die Bundesagentur überfordert. Auf Basis des inzwischen gefundenen Kompromisses, der zumindest einer begrenzten Anzahl von Kommunen ermöglicht, die Trägerschaft für das Arbeitslosengeld II zu übernehmen, sollte dann nach beispielsweise zwei Jahren geprüft werden, ob eine durchgängig kommunale Verantwortung nicht der bessere Weg ist.