

## Antrag

**der Abgeordneten Karl-Josef Laumann, Brigitte Baumeister, Rainer Eppelmann, Dr. Hans-Peter Friedrich (Hof), Julius Louven, Wolfgang Meckelburg, Claudia Nolte, Hans-Peter Repnik, Franz Romer, Heinz Schemken, Johannes Singhammer, Dorothea Störr-Ritter, Andreas Storm, Matthäus Strebl, Peter Weiß (Emmendingen), Gerald Weiß (Groß-Gerau) und der Fraktion der CDU/CSU**

### **Arbeitsrecht flexibilisieren – Beschäftigung schaffen**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Die Arbeitslosigkeit ist im Jahr 2001 saisonbereinigt um mehr als 170 000 gestiegen. Für das Jahr 2002 prognostiziert die Bundesregierung im Rahmen ihrer Haushaltsannahmen eine durchschnittliche Arbeitslosenzahl von 3,892 Millionen, also die gleiche Arbeitslosenzahl wie zu Antritt der Regierung Gerhard Schröder im Oktober 1998. Entgegen vollmundiger Versprechung der Bundesregierung wird die Arbeitslosigkeit trotz guten Wirtschaftswachstums in den Jahren 1999 und 2000 und trotz der demografischen Entlastung von jährlich ca. 200 000 Personen nach den Berechnungen der Bundesregierung konstant bleiben. Die Bundesregierung musste ihre Konjunkturprognosen ständig nach unten korrigieren und geht jetzt nur noch von 0,7 % Wirtschaftswachstum für das Jahr 2002 aus.

In Anbetracht dieses niedrigen Wirtschaftswachstums müssen alle Maßnahmen ausgeschöpft werden, die einen Beschäftigungserhalt bzw. einen Beschäftigungsaufbau auch bei geringem Wirtschaftswachstum ermöglichen. Die Beschäftigungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland krankt u. a. daran, dass ein gegenüber anderen Staaten weitaus höheres Wirtschaftswachstum erforderlich ist, um Beschäftigungsimpulse auf dem Arbeitsmarkt zu generieren.

Ziel muss es sein, die wirtschafts-, finanz-, sozial- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingung so zu gestalten, dass auch in Zeiten geringeren Wirtschaftswachstums Beschäftigung gehalten, im besten Fall auch ausgebaut werden kann. Ein Bestandteil einer hierfür geeigneten Politik ist die Flexibilisierung des Arbeitsrechts. Nur wenn Beschäftigungshürden abgebaut und Unternehmertegeist gefördert wird, kann es gelingen, den Arbeitsmarkt zu beleben. Die zahlreichen Beispiele anderer Länder sind Beleg hierfür.

Die Bundesregierung hat auf dem Gebiet der beschäftigungsorientierten Flexibilisierung des Arbeitsrechts versagt. Die seit Regierungsantritt durchgeführten Reformen waren nicht auf ein Mehr an Beschäftigung gerichtet, sondern haben die ohnehin starren arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen noch verhärtet.

- a) Durch das „Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge“, das zum 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, wurden ohne Not die Möglichkeiten des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge eingeschränkt. Gerade das Instrumentarium der befristeten Arbeitsverträge ist wichtiger Baustein einer beschäftigungsorientierten Politik. Nicht nur, dass den Unternehmen dadurch ein flexibles Instrument der Personalpolitik in die Hand gegeben wird, um auf Auftragsschwankungen zeitnah reagieren zu können. Wichtig ist außerdem die Brückenfunktion des befristeten Arbeitsvertrages hin zu einer regulären unbefristeten Beschäftigung. Diese Brückenfunktion durfte nicht ohne Not aufgegeben werden.

Die in den Betrieben festgestellten Auswirkungen der neuen Regelung für befristete Arbeitsverhältnisse bestätigen die befürchteten negativen Auswirkungen auf die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen. Insbesondere das neue Verbot des Abschlusses eines befristeten Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund bei einer Vorbeschäftigung im Unternehmen ist ein großes Einstellungshemmnis. Nach einer Umfrage der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels vom Dezember 2001 gaben etwa 50 % der Einzelhandelsunternehmen an, dass eine Vorbeschäftigung eine beabsichtigte Einstellung verhindert habe. Bei ca. 20 % der Unternehmen kam ein Arbeitsvertrag nicht zustande, weil Zweifel über eine Vorbeschäftigung nicht ausgeräumt werden konnten.

- b) Mit dem „Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge“ wurde gleichzeitig ein nahezu voraussetzungsloser Anspruch der Beschäftigten auf Reduzierung bzw. Verlängerung ihrer Arbeitszeit eingeführt. So wichtig und so richtig die Förderung der Teilzeitbeschäftigung ist, beispielsweise bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Kinder erziehen oder schwerpflegebedürftige Angehörige betreuen, so geht ein voraussetzungsloser Teilzeitananspruch an den betrieblichen Realitäten, insbesondere der mittelständischen Wirtschaft, vorbei. Damit besteht die Gefahr, dass mittel- und langfristige orientierte Personalentwicklungskonzepte über Bord geworfen werden müssen. Planungssicherheit für die Betriebe geht verloren und die ersten Urteile der Arbeitsgerichte zeigen, dass wegen der vielfach verwandten unbestimmten Rechtsbegriffe rechtliche Konflikte über das Teilzeitbegehren der Beschäftigten vorprogrammiert sind.

Nach einer Befragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages vom November 2001 wurden in 27 % aller Betriebe bereits Ansprüche auf Reduzierung der Arbeitszeit geltend gemacht. 12 % der Betriebe verhalten sich bei der Einstellung von solchen Bewerbern zurückhaltend, bei denen sie den späteren Wunsch nach einer Teilzeitarbeit vermuten; also insbesondere bei Frauen. Insgesamt wurden durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz der betriebliche Spielraum für Personalentscheidungen weiter eingeengt, Verfahrensabläufe weiter bürokratisiert und zusätzliche Rechtsunsicherheit für die Beschäftigten und die Betriebe geschaffen.

- c) Durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes wurden den Betrieben durch die Absenkung der Schwellenwerte bei der Zahl der Betriebsratsmitglieder und der Freistellungen zusätzliche Kosten in Milliardenhöhe aufgebürdet. Zusätzliche Mitbestimmungsrechte, die mit weiterem administrativen Aufwand verbunden sind, schränken die unternehmerische Handlungsfreiheit weiter ein. Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat darauf hingewiesen, dass mit der Novelle zum Betriebsverfassungsgesetz eine weitere Bürokratisierung, die zusätzliche Kosten verursacht, auf die Betriebe zugekommen ist. Nach Auffassung der Sachverständigen wird dies zu einer Verlangsamung betrieblicher Entscheidungsprozesse führen. Vor der Not-

wendigkeit von schnellen unternehmerischen Investitions- und Personalentscheidungen konterkariert die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes das Ziel besserer Rahmenbedingungen für die Wettbewerbsfähigkeit gerade der mittelständischen Betriebe. Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes war nicht geeignet, Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern oder gar zu schaffen. Notwendig ist eine auf mehr Beschäftigung ausgerichtete Überarbeitung des Betriebsverfassungsgesetzes.

2. Notwendig sind arbeitsrechtliche Reformen, die auf die Schaffung von Arbeitsplätzen gerichtet sind. Neben der Gewährung von Schutzrechten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedarf es auch Regelungen, die die aus Wettbewerbsgründen notwendigen Flexibilitätsanforderungen der Betriebe und Unternehmen berücksichtigen. Dazu gehören u. a. folgende Maßnahmen:

- a) Ausgehend von dem Bekenntnis zur Tarifautonomie als unverzichtbares Element der sozialen Marktwirtschaft gilt es das Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht weiterzuentwickeln. Um dezentrale, auf Beschäftigung gerichtete Lösungen zu gewährleisten, müssen die Möglichkeiten tarifdispositiver Rechtsvorschriften genutzt, aber auch um tarifdispositive Regelungen erweitert werden.
- b) Der Flächentarifvertrag hat sich in seiner befriedenden Wirkung bewährt, deshalb muss an ihm festgehalten werden. Die praktischen Erfahrungen zeigen aber, dass das geltende Tarifvertragsgesetz zu wenig flexibel ist, um Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern. Notwendig ist eine tarifrechtliche Flankierung. Um den Spielraum für betriebliche Bündnisse für Arbeit zu erweitern, müssen neben Lohn und Arbeitszeit auch die individuellen Beschäftigungsaussichten in den Günstigkeitsvergleich einbezogen werden. Individuellrechtliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten sollen dabei, bei Zustimmung des Betriebsrats und der Belegschaft mit qualifizierter Mehrheit, zulässig sein. Den Tarifvertragsparteien muss zur Sicherung der Tarifautonomie ein begründetes Einspruchsrecht bleiben.
- c) Mit dem zum 1. Januar 2002 in Kraft getretenen „Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“ wurde eine nur unzureichende Lockerung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vorgenommen. Die erfolgte Lockerung zeigt aber, dass weitgehender Konsens über die positiven beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Arbeitnehmerüberlassung besteht. So werden mehr als 30 % der Leiharbeiter vom Entleiher übernommen. Zeitarbeit ist also eine wirksame Brücke zwischen Arbeitslosigkeit und regulärer Beschäftigung. Diese Chance gilt es im Sinne der Arbeitslosen in Deutschland wahrzunehmen. Um die positiven Beschäftigungsimpulse der Zeitarbeit zu stärken, ist
  - die Höchstdauer der Überlassung eines Leiharbeitnehmers an denselben Entleiher auf 36 Monate zu erhöhen,
  - das Synchronisationsverbot aufzuheben und
  - der Verleiher hinsichtlich der Befristungsmöglichkeiten mit allen anderen Arbeitgebern gleichzustellen.
- d) Befristete Arbeitsverhältnisse haben sich in der Praxis bewährt. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist ein befristeter Vertrag Einstieg ins Berufsleben und die Chance auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die gegen das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 eingewandten Bedenken im Hinblick auf die Verdrängung unbefristeter Arbeitsverhältnisse durch befristete Arbeitsverhältnisse haben sich nicht bestätigt. Für die Arbeitgeber bietet der befristete Arbeitsvertrag die Möglichkeit, um

Auftragschwankungen zeitnah personalpolitisch begleiten zu können. Gerade Existenzgründer leiden darunter, kaum abschätzen zu können, welcher mittel- bzw. langfristige Personalbedarf besteht, und entscheiden sich vor diesem Hintergrund vielfach gegen Neueinstellungen. Zur Stärkung der Einstellungsbereitschaft der Neugründer soll für diese Arbeitgeber die Möglichkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund ausgedehnt werden. Um auch älteren Arbeitssuchenden wieder bessere Chancen auf Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu geben, sollen ältere Arbeitnehmer das Recht erhalten, unbeschränkt befristete Arbeitsverhältnisse einzugehen.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, die unter Ziffer I.1 Buchstabe a bis c genannten Beschäftigungshürden unverzüglich wieder abzubauen und die in Ziffer I.2 Buchstabe a bis d genannten Maßnahmen unverzüglich umzusetzen.

Berlin, den 19. Februar 2002

**Karl-Josef Laumann**  
**Brigitte Baumeister**  
**Rainer Eppelmann**  
**Dr. Hans-Peter Friedrich (Hof)**  
**Julius Louven**  
**Wolfgang Meckelburg**  
**Claudia Nolte**  
**Hans-Peter Replik**  
**Franz Romer**  
**Heinz Schemken**  
**Johannes Singhammer**  
**Dorothea Störr-Ritter**  
**Andreas Storm**  
**Matthäus Strebl**  
**Peter Weiß (Emmendingen)**  
**Gerald Weiß (Groß-Gerau)**  
**Friedrich Merz, Michael Glos und Fraktion**