

## **BÜROKRATIEABBAU UND DEREGULIERUNG DES ARBEITSRECHTS**

### **STANDPUNKTE DER AMCHAM GERMANY FÜR JOBS UND BESCHÄFTIGUNG**

Überbordende Bürokratie im Bereich des Arbeitsrechts behindert die (Unternehmen bei der) Schaffung neuer Arbeitsplätze. Insbesondere das Kündigungsschutzrecht, die Arbeitnehmermitbestimmung in Betrieben und Unternehmen sowie das Tarifvertragsrecht sind von einer Flut von Regelungen und einer kaum noch überschaubaren Rechtsprechung geprägt. Das gefährdet die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und behindert einen dauerhaften Beschäftigungsaufbau in Deutschland. Auch nach den jüngsten Reformgesetzen der alten Bundesregierung, die nur der Anfang einer notwendigen tief greifenden Reform sein können, besteht nach Auffassung von AmCham Germany weiterhin dringender Handlungsbedarf.

## I. Kündigungsschutz

Das geltende Kündigungsschutzrecht mit seiner Vielzahl von Normen und der darauf aufbauenden komplizierten Rechtsprechung erweist sich mehr und mehr als Beschäftigungshemmnis. Der Ausgang von Kündigungsschutzprozessen ist für Arbeitgeber kaum vorhersehbar. Nicht zuletzt die Unwägbarkeiten der Rechtsprechung und die lange Verfahrensdauer vor deutschen Arbeitsgerichten zwingen Arbeitgeber in Vergleiche, selbst wenn sie im Recht sind. Das Ausscheiden des Arbeitnehmers gegen Zahlung einer Abfindung ist entgegen dem Gesetzeswortlaut der Normalfall, nicht die Ausnahme. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern muss in Deutschland wieder planbar werden. AmCham Germany fordert deshalb:

- Der Arbeitgeber muss in der Lage sein, ein Arbeitsverhältnis auch bei Unwirksamkeit der Kündigung und ohne weitere Voraussetzungen gegen Zahlung einer für ihn kalkulierbaren Abfindung zu beenden. Die Höhe der Abfindung stellt dabei einen effektiven Schutz des Arbeitnehmers dar. Auch bisher stand faktisch in den meisten Fällen eine Abfindungsregelung am Ende eines Kündigungsschutzprozesses.
- Der allgemeine Kündigungsschutz sollte nur für Betriebe gelten, in denen mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Die bisherige Regelung, wonach das Kündigungsschutzgesetz bereits bei mehr als zehn Beschäftigten gilt, stellt eine unnötige Beschäftigungsschwelle für klein- und mittelständische Unternehmen dar.
- Alternativ: Vertragliche Regelungen
- Wahlweise Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung aufrechterhalten und Verlängerung der Probezeit auf 1 Jahr, alternativ sachgrundlose Befristung

## II. Unternehmensmitbestimmung

Das deutsche System der dualistischen Mitbestimmung im Unternehmen ist im europäischen Vergleich einzigartig und dringend reformbedürftig. Obwohl es faktisch aufgrund der garantierten Arbeitgebermehrheit im Aufsichtsrat kaum nennenswerte Vorteile für die Arbeitnehmerseite bietet, stellt es nachweislich eine große Hemmschwelle für ausländische Investoren in Deutschland dar.

Der EU-Kommissionsentwurf für eine neue Fusions- und Sitzverlegungsrichtlinie und die jüngste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Niederlassungsfreiheit („Centros“, „Überseering“, „Inspire Art“) verstärken den Wettbewerb unterschiedlicher gesellschaftsrechtlicher Systeme. Um den bestehenden Standortnachteil zu beseitigen, fordert AmCham Germany daher:

- Einführung der Drittelparität in allen mitbestimmten Aufsichtsräten;
- Wahrnehmung der Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat ausschließlich durch Betriebsangehörige als Ausdruck der direkten Partnerschaft zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern;
- Für die Europäische Aktiengesellschaft, deren Einführung in Deutschland bevorsteht, muss ein eigenes Modell der Arbeitnehmerbeteiligung geschaffen werden. Eine Auslagerung der Arbeitnehmervertretung z.B. in ein Gremium der Betriebsverfassung oder ein anderes Konsultationsforum steigert die Attraktivität einer Europa AG mit Sitz in Deutschland insbesondere für US-amerikanische Unternehmen;
- Einführung einer gesetzlichen Öffnungsklausel, die es Arbeitnehmer und Anteilseigner ermöglicht, die Ausgestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung selbst vorzunehmen. Dabei könnte auch der nötige Spielraum für die Einbeziehung ausländischer Arbeitnehmerinteressen geschaffen werden.

### III. Betriebsverfassungsrecht

Das komplizierte System der betrieblichen Mitbestimmung hat dazu geführt, dass die Umsetzung unternehmerischer Entscheidungen in zeitlicher Hinsicht kaum noch planbar ist. Die betrieblichen Mitbestimmungsverfahren müssen erheblich beschleunigt werden, um die bestehenden Standortnachteile zumindest ansatzweise auszugleichen. Dies gilt insbesondere für die Verhandlungen von Interessenausgleich und Sozialplan (§§ 111-113 BetrVG), aber auch für sämtliche Einigungsstellenverfahren. Die betroffenen Unternehmen werden durch das Fehlen jeglicher zeitlicher Befristung in ihrer Handlungsfreiheit beeinträchtigt. Die AmCham Germany fordert deshalb:

- § 113 BetrVG sollte wieder eine zeitliche Frist für den Versuch zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs vorsehen (maximal 2 Monate), danach gilt er als gescheitert.
- Verfahren vor der Einigungsstelle müssen grundsätzlich auf zwei Monate befristet werden.
- Die Möglichkeiten des Arbeitgebers, vorläufige Entscheidungen auch ohne Zustimmung des Betriebsrats zu treffen, sollten ausgeweitet werden.
- Vereinfachung der komplexen Strukturen und Verfahrensabläufe der betrieblichen Mitbestimmung.

Aufwendige und kostenintensive Prozesse nützen nicht den Arbeitnehmerinteressen, sondern behindern lediglich die Umsetzung von unternehmerischen Entscheidungen und belasten die Wirtschaftlichkeit. Sie stellen somit einen Standortnachteil dar, der in keinem Verhältnis zu ihrem Nutzen steht. AmCham Germany fordert deshalb:

- Wiedereinführung alter Schwellenwerte (z.B. Anzahl freigestellter Betriebsratsmitglieder).
- Der Zwang zur persönlichen Anwesenheit der Arbeitnehmervertreter bei der Durchführung der betrieblichen Mitbestimmung sollte abgeschafft werden, da er nicht mehr der betrieblichen Wirklichkeit im Zeitalter

elektronischer Kommunikation entspricht. Unternehmen, die über die technischen Möglichkeiten verfügen, müssen diese auch im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung nutzen dürfen.

- Betriebsratsstrukturen müssen für die Betriebspartner nach den betrieblichen Erfordernissen gestaltet werden können. Der weitgehend absolute Tarifvorbehalt des § 3 Abs. 2 BetrVG ist zu streichen.
- Wahlen zum Betriebs- und Aufsichtsrat müssen künftig auch auf elektronischem Wege, z.B. per Intranet, zulässig sein.
- Demokratisches Mehrheitsprinzip für die Errichtung eines Betriebsrats.

#### IV. Tarifvertragsrecht

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass betriebliche Bündnisse für Arbeit einen großen Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in Deutschland und damit zur Erhaltung von Arbeitsplätzen leisten können. Allerdings weigern sich die Gewerkschaften nach wie vor in zu vielen Branchen, entsprechende Öffnungsklauseln in die geltenden Tarifverträge aufzunehmen. Nach dem geltenden Recht macht dies betriebliche Bündnisse für Arbeit in diesen Branchen unmöglich. AmCham Germany fordert deshalb:

- Aufnahme einer gesetzlichen Öffnungsklausel zur Durchbrechung des Günstigkeitsprinzips durch Betriebsvereinbarungen in § 4 TVG.
- Ersatzlose Streichung des Tarifvorbehalts des § 77 Abs. 3 BetrVG, keine Regelungsbeschränkung der Betriebspartner.
- Vorrang der betrieblichen Mitbestimmung hinsichtlich Sozialplan vor Arbeitskämpfen wegen Firmensozialplänen

## V. Antidiskriminierungsgesetz

Das in der vergangenen Legislaturperiode gescheiterte Antidiskriminierungsgesetz sah Regelungen vor, die weit über den von den Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien geforderten Umfang hinausgingen. Eine zusätzliche Regelungsflut im Bereich des Antidiskriminierungsrechts führt jedoch in massiver Weise zu zusätzlicher Bürokratie. AmCham Germany fordert deshalb:

- Bei der anstehenden Umsetzung der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien soll nicht über den vorgeschriebenen Inhalt hinausgegangen werden. Jede weitergehende gesetzliche Regelung läuft dem angestrebten Bürokratieabbau zuwider.

## VI. Arbeitsvertragsgesetzbuch

Eine grundlegende Vereinfachung des Arbeitsrechts kann und muss mittelfristig nur durch ein neues Arbeitsvertragsgesetzbuch erreicht werden. Die Vielzahl koordinierter Regelungen ist gerade auch für US-amerikanische Investoren nicht mehr zu durchschauen. Die Unternehmen müssen sehr viel Zeit und Geld investieren, um sich in einem „Gesetzesdickicht“ zu orientieren, ohne dass daraus positive Wirkungen auf die Beschäftigungslage zu erzielen sind. AmCham Germany fordert deshalb:

- Systematische Zusammenfassung aller geltenden arbeitsvertragsrechtlichen Vorschriften in einem einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzbuch. Bündelung der bestehenden Vorschriften ist nicht ausreichend.

### **AmCham Germany**

Mit etwa 3.000 Mitgliedern ist die AmCham Germany die größte bilaterale Wirtschaftsvereinigung in Europa. Die in ihr organisierten Unternehmen repräsentieren circa 110 Milliarden Euro Investment und 850.000 direkte Arbeitsplätze. Die Kammer versteht sich als Kommunikationsbrücke zu Investoren in den Vereinigten Staaten. Im Vordergrund ihrer Tätigkeit steht die Förderung der deutsch-amerikanischen Wirtschaftsbeziehungen und des Wirtschaftsstandorts Deutschland.

**Frankfurt, 23. Mai 2006**

***Kontakt AmCham Germany:***

Sarah Cartmell  
Specialist, Government Relations  
Tel. 069 929104-58