

Thema: AGENDA 2010/Arbeitsrecht

1. Einleitung

Die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist äußerst angespannt. Die Bundesregierung hat sich daher entschlossen auf Grundlage der Vorgaben der AGENDA 2010 Änderungen insbesondere im Kündigungsschutzrecht, im Teilzeit- und Befristungsgesetz und dem Recht der Arbeitslosenversicherung vorzunehmen. Ziel des Entwurfes soll es sein, so jedenfalls die Vorstellung der Bundesregierung, Beschäftigungshindernisse abzubauen und eine schnellere und verstärkte Umsetzung von wirtschaftlichem Wachstum mit Mehr- und Neubeschäftigung zu erreichen. Die letzten Rundschreiben befassen sich bisher grundsätzlich mit verabschiedeten Gesetzen, d.h. solche, deren Inkrafttreten kurz bevorsteht bzw. die bereits in Kraft getreten sind. Die jüngere Vergangenheit zeigt uns aber, dass im Gesetzgebungsverfahren nicht auf Ratschläge der Praktiker gehört wird, was so manches Folgeproblem mit sich brachte. Es ist bedauerlich, dass die zuständigen Stellen sozusagen „beratungsresistent“ sind.

Es ist daher zu befürchten, dass der Entwurf ohne größere Änderungen Gesetz wird, weshalb es für Arbeitgeber sinnvoll ist, sich bereits jetzt mit den Fragen zu beschäftigen. In den Medien, insbesondere Talkshows, findet meist eine oberflächliche Behandlung des Themas statt, wobei keine Inhalte vermittelt werden.

Die folgende Darstellung gliedert sich in Änderungen im Kündigungsschutzgesetz, im Teilzeit-/Befristungsgesetz sowie Änderungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung und versucht, die Inhalte konkret aufzuzeigen, insbesondere ihre politischen Auswirkungen.

2. Änderungen im Kündigungsschutzgesetz

2.1. Änderung der Kleinbetriebsklausel

Der Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) hängt unter anderem von der Anzahl der Arbeitnehmer ab. Der Schwellenwert von 5 Arbeitnehmern nach § 23 Abs. 1 KSchG soll trotz kontroverser Diskussionen beibehalten werden. Nach wie vor sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Der Entwurf der Bundesregierung sieht allerdings einen neuen Satz 4 des § 23 Abs. 1 KSchG vor, dass bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer für den Schwellenwert im KSchG die Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverhältnissen nicht berücksichtigt werden, wenn das befristete Arbeitsverhältnis nach dem Inkrafttreten des Gesetzes begonnen hat. Diese Regelung ist bis zum 31.12.2008 zeitlich befristet.

Vorstellung Bundesregierung

Die Bundesregierung erhofft sich von dieser Regelung, dass die psychologische Schwelle bei Neueinstellungen überwunden wird. Dadurch soll der Arbeitsmarkt für kleinere Betriebe wieder in Schwung gebracht werden, da die Zahl, derjenigen, die als Leih- und Zeitarbeiter eingestellt werden, nicht auf die Obergrenze für Betriebe angerechnet werden.

Bewertung des Praktikers

Diese marginale Änderung stellt lediglich eine optische Korrektur dar ohne praktische Auswirkung. Statt zur erhofften Dauerbeschäftigung kommt es vielmehr zum Rotationsprinzip. Einiges erscheint problematisch:

- Die Änderung ist ein Etikettenschwindel, da schon nach geltendem Recht Leiharbeiter keine Arbeitnehmer des Entleiherbetriebes nach § 23 KSchG sind¹. Selbst befristet beschäftigte Arbeitnehmer zählen nach § 23 KSchG nicht unbedingt mit. Entscheidend für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes ist es, ob *in der Regel* mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Es kommt daher entscheidend auf die Arbeitnehmeranzahl an, die für den Betrieb kennzeichnend ist².
- Gefahr der Rechtsunsicherheit, weil der falsche Eindruck beim Arbeitgeber aufgrund des künftigen Gesetzestextes entsteht, dass ohne Höchstgrenze Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden können, ohne dass dies zur Anwendung des KSchG führen wird. Dies bedeutet, dass trotz der Änderung nicht unbegrenzt befristete Arbeitsverhältnisse begründet werden können, sondern lediglich einige wenige, wobei die Zahl nicht festgelegt ist³.
- Gefahr der Rechtsunsicherheit, da die Anknüpfung an Befristung von Arbeitsverhältnissen dazu führt, dass im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses bei der Frage der Anwendbarkeit des KSchG zukünftig auch die Wirksamkeit befristeter Arbeitsverhältnisse überprüft werden muss. Aus dem Anwendungsbereich des § 23 KSchG wird man nur Arbeitsverhältnisse ausgrenzen können, die tatsächlich rechtswirksam befristet worden sind. Es ist somit ein „Grabenkrieg“ um den Schwellenwert zu befürchten.
- Sinn und Zweck der Neuregelung nicht erkennbar, da letztlich befristete Beschäftigung gefördert wird, nicht aber die Dauerbeschäftigung, die eigentlich gewollt ist. Unternehmer könnten sich veranlasst sehen, einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer zu entlassen, um ja nicht unter den Kündigungsschutz zu fallen. Statt Dauerbeschäftigung kommt es zum „Rotationsprinzip“.

Im Ergebnis hätte man gut daran getan, den Schwellenwert insgesamt beispielsweise auf 20 Arbeitnehmer anzuheben, um tatsächlich Impulse auf dem Arbeitsmarkt zu setzen. Stattdessen wird etwas als Reform etikettiert, obwohl sich wenig ändert und stattdessen die Änderung mit neuen Rechtsproblemen erkaufte wird. Kaum ein Unternehmer wird bereit sein, in einem Kleinbetrieb bei gestiegenem Arbeitsanfall neue Arbeitnehmer zu beschäftigen. Die Auftragslage kann sich schnell ändern, der „teure“ Arbeitnehmer bleibt aber.

¹ Tschöpe, *Anwaltshandbuch Arbeitsrecht*, Teil 3 d, Rn. 12, 3. Auflage, 2003

² Werden aus Anlass eines vermehrten Arbeitsanfalls vorübergehend Aushilfen eingestellt, sind diese nicht mitzuzählen, da es sich hier nicht um regelmäßig beschäftigte Arbeitnehmer handelt. Etwas anderes gilt dann, wenn im Betrieb regelmäßig eine bestimmte Anzahl von Aushilfskräften mindestens 6 Monate im Jahr beschäftigt werden und mit einer derartigen Beschäftigung in Zukunft gerechnet werden kann; vgl. Tschöpe, *Anwaltshandbuch Arbeitsrecht*, Teil 3 d, Rn. 16, 3. Auflage, 2003.

³ Der Eindruck täuscht somit. Auch in der Gesetzesbegründung wird bereits zum Ausdruck gebracht, dass entgegen dem Wortlaut des Gesetzes von einer Anwendbarkeit des Kündigungsschutzes ausgegangen werden muss, wenn durch die Zahl der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers die enge persönliche Bindung und die geringe wirtschaftliche Belastbarkeit, die den Kleinunternehmer typischerweise kennzeichnet, nicht mehr gegeben ist. Die Bundesregierung geht daher im Entwurf davon aus, dass durch diese Änderung nur die befristete Einstellung eines 6., 7. oder 8. Arbeitnehmers erfolgen kann, ohne dass es zur Anwendbarkeit des KSchG kommt.

2.2. Festschreibung der Kriterien für die Sozialauswahl

Die Bundesregierung sieht im Entwurf vor, die ständige Rechtsprechung des BAG im Rahmen der Sozialauswahl, d.h. die Kriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers, fest in § 1 Abs. 3 KSchG zu verankern. Damit verbunden soll auch eine Begrenzung auf diese Kriterien erfolgen.

Vorstellung der Bundesregierung

Die Bundesregierung erhofft sich durch diese Änderung eine Einschränkung der Kriterien für die Sozialauswahl zu erreichen und damit Arbeitgeber und Arbeitnehmer feste Kriterien in die Hand zu geben.

Bewertung des Praktikers

Diese Änderung ist sinnvoll, war aber schon einmal in der Zeit von 1996 bis Ende 1998 im Gesetz. Es handelt sich somit nicht um eine Reform, sondern um eine Wiederholung. Zur „Änderung“ ist anzumerken:

- Die Beschränkung der Sozialauswahl auf die genannten Kriterien ist begrüßenswert, auch wenn die Änderung nur marginal ist, da sie der Rechtsprechung des BAG entspricht.
- Weitere Auswahlgesichtspunkte, wie z.B. Verdienst des Ehegatten (Doppelverdienst), Vermögensverhältnisse des Arbeitnehmers, Gesundheitszustand des Arbeitnehmers, können so grundsätzlich außer Betracht bleiben. Weitere Kriterien sind nur zu berücksichtigen, wenn sie im unmittelbaren spezifischen Zusammenhang mit den 3 Grundkriterien stehen oder aus betrieblichen Gegebenheiten sich ableiten lassen, die einsichtig sind (Arbeitsunfall, Berufskrankheit).

Die Konkretisierung und Beschränkung der Sozialauswahl auf 3 Grundkriterien ist erfreulich. Allerdings muss angemerkt werden, dass die Änderung nicht besonders „einfallsreich“ ist, da sie bereits schon mal im Gesetz stand.

2.3. Ausklammerung Leistungsträger aus Sozialauswahl

Die Bundesregierung möchte nun in die Sozialauswahl solche Arbeitnehmer nicht mehr einbeziehen, deren Weiterbeschäftigung insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegen. § 1 Abs. 2 KSchG wird um einen neuen Satz 2 erweitert.

Vorstellung der Bundesregierung

Die Bundesregierung erhofft sich durch diese Änderung, die Sozialauswahl so umzugestalten, dass auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten die Leistungsträger unter den Beschäftigten im Unternehmen gehalten werden können.

Bewertung des Praktikers

Die Änderung durch Herausnahme von „Leistungsträgern“ aus der Sozialauswahl ist begrüßenswert. Die Neuregelung war bereits einmal Gesetz, und zwar im Zeitraum 1996 bis 1998. Es handelt sich somit im Grunde nicht um eine Reform, sondern um eine Wiederholung. Diese Änderung ist wie folgt zu kommentieren:

- Die Wiederholung ist keine Dauerlösung. Nach einer Entscheidung des BAG hat der Arbeitgeber gleichwohl das Interesse des sozial schwächeren Arbeitnehmers gegen das betriebliche Interesse an der Herausnahme des Leistungsträgers abzuwägen⁴.
- Die Regelung greift nicht weit genug, da der Begriff „Personalstruktur“ bereits in der alten Regelung höchst umstritten war. Das Ziel, nämlich die Verbesserung der Alterstruktur im Betrieb, ist auf diese Weise wohl nicht durchsetzbar.

Die Änderung ist erfreulich, greift aber zu kurz. Sie ist nicht besonders „einfallsreich“, weil sie schon einmal Gesetz war und nicht die erwünschten Erfolge erzielte.

2.4. Einführung der Namensliste

Die Bundesregierung plant, § 1 KSchG um einen Absatz 5 zu ergänzen, wonach Namenslisten von Betriebsrat und Arbeitgeber im Rahmen eines Interessenausgleichs bei betriebsbedingten Kündigungen zulässig sind.

Vorstellung der Bundesregierung

Die Bundesregierung erhofft sich dadurch, statt der Sozialauswahl nach starren Kriterien, wie Alter oder Dauer der Betriebszugehörigkeit, zukünftig flexible Kriterien zwischen Arbeitnehmervertreter und Arbeitgebern zu ermöglichen und festzulegen. Dies soll die Planungssicherheit für die Betriebe erhöhen und die Hürde für Neueinstellungen senken.

Bewertung des Praktikers

Die Änderung ist zwar begrüßenswert, aber nicht ausreichend. Die Änderung fand sich – sogar wortgleich (!) – bereits im Gesetz, und zwar im Zeitraum von 1996 bis 1998. Es handelt sich somit nicht um eine Reform, sondern um eine Wiederholung. Hierzu ist kritisch anzumerken:

- Die Regelung wird wie damals das Ziel verfehlen. Viele Betriebsräte werden es ablehnen, sich an dem „schmutzigen Geschäft“ der Sozialauswahl zu beteiligen.
- Es fehlt an einer Regelung, wonach der Arbeitgeber einen Anspruch darauf hat, dass der Betriebsrat einer solchen Namensliste im Rahmen eines Interessenausgleichs zustimmt bzw. zumindest eine Stellungnahme einfordern kann.

Im Ergebnis ist die Änderung nicht besonders „einfallsreich“, weil sie schon einmal Gesetz war. Es handelt sich um den Wiederaufguss einer bereits alten Regelung, die schon damals als Instrument versagt hat. Es wäre sicherlich wünschenswert, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber Kriterien erarbeiten, um so einen klaren Regelkatalog zu erarbeiten ohne Rechtsunsicherheit für den Arbeitgeber und den Betrieb. Es genügt aber nicht, bloß eine Möglichkeit irgendwo ins Gesetz zu schreiben, die bereits in der Vergangenheit nicht akzeptiert wurde.

2.5. Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung

Die Bundesregierung plant, einen neuen § 1 a KSchG einzufügen, der einen Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung vorsieht. Danach hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht zwischen Kündigungsschutzklage und Abfindung, *wenn* der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung darauf hingewiesen hat, dass es sich um eine betriebsbedingte Kündigung handelt und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist für die Kündigungs-

⁴ BAG NZA 2003, 42

schutzklage die Abfindung beanspruchen kann. Die Höhe der Abfindung wird gesetzlich vorgegeben.

Vorstellung der Bundesregierung

Die Bundesregierung erhofft sich dadurch, die Gerichte zu entlasten und unnötige Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vermeiden. Im Falle der betriebsbedingten Kündigung soll der Arbeitnehmer zwischen Klage auf Weiterbeschäftigung und einer gesetzlich definierten und festgelegten Abfindungsregelung wählen können.

Bewertung des Praktikers

Die Änderung ist ausnahmsweise tatsächlich eine Neuregelung, allerdings überflüssig, weil kein einziges der Strukturprobleme des Kündigungsschutzrechts gelöst wird. Hierzu ist kritisch anzumerken:

- Es ist damit zu rechnen, dass Arbeitnehmer ihr Wahlrecht zugunsten der Abfindung nur in den Fällen ausüben werden, in denen die Klage offensichtlich ohne Erfolg wäre und/oder bereits eine Anschlussbeschäftigung in Aussicht ist. In derartigen Fällen, wäre aber eine gesetzliche Regelung überflüssig, da es schon heute möglich ist, einvernehmlich den Kündigungsschutzprozess durch ein freiwilliges Angebot einer Abfindung abzuwenden. Vorteil dabei ist, dass hier auch ein entsprechendes nicht gesetzlich vorgeschriebenes Abfindungsmodell gefunden werden kann.
- Es besteht die Gefahr, dass Arbeitnehmer, die ein entsprechendes Angebot erhalten, in ihren Zweifel bestärkt werden, dass der Arbeitgeber wohl hinsichtlich der ausgesprochenen Kündigung Zweifel an deren Wirksamkeit hat und eine Kündigungsschutzklage fürchtet. Der Arbeitnehmer könnte darin bestärkt werden, jetzt erst recht vor Gericht zu ziehen, da der Arbeitgeber nicht gezwungen ist, diese Alternative, d.h. das Wahlrecht zwischen Abfindung und Kündigung, anzubieten. Tut er es, dann wohl nicht ohne Grund, könnten viele Arbeitnehmer denken.
- Es ist zu befürchten, dass es vor dem Arbeitsgericht für den Arbeitgeber teurer wird. Die anzubietende Abfindung ist künftig gesetzlich genauestens geregelt und beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Es ist zu erwarten, dass der Arbeitnehmer als auch die Gerichte die gesetzliche Regelung als Mindestvorschlag behandeln werden, der durchaus überschritten werden kann. Letztlich geht der Gesetzgeber nach der Änderung selbst davon aus, dass der halbe Monatsverdienst pro Jahr der Betriebszugehörigkeit bereits bei einer wirksamen Kündigung gezahlt werden soll. Wenn die Kündigung also unwirksam oder zweifelhaft ist, müsste logischerweise eigentlich mehr bezahlt werden. Diese Gefahr übersieht die Bundesregierung.
- Es ist fraglich, ob der Anwalt des Arbeitnehmers dem Arbeitnehmer zum Abfindungsanspruch raten wird. Sollte sich der Arbeitgeber trotz der in der Kündigung genannten Abfindung, aus welchen Gründen auch immer, weigern zu zahlen, müsste der Arbeitnehmer nochmals den Betrag einklagen. In diesen Fällen wäre es doch besser, sofort eine Kündigungsschutzklage zu erheben, es auf eine Güteverhandlung ankommen zu lassen und die Abfindung als gerichtlichen Vergleich zu protokollieren. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer sofort einen Vollstreckungstitel⁵.

⁵ Bei der Abfassung von Gesetzen sollte man die Realität im Auge behalten. So verdient der Rechtsanwalt bei einer Kündigungsschutzklage mehr, als wenn er dem Arbeitnehmer nur rät, eine Kündigungsschutzklage zu unter-

- Die Änderung ist lückenhaft, da die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Folgen nicht klargestellt werden. Beispielsweise ist es nicht auszuschließen, dass Arbeitsämter eine Mitwirkung des Arbeitnehmers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses annehmen, wenn die Abfindung gewählt wird und nicht die Kündigungsschutzklage. Konsequenz wäre eine Sperrzeit nach § 144 SGB III, die nach § 128 SGB III wiederum mit einer Kürzung der Gesamtdauer des Arbeitslosengeldanspruchs verbunden wäre.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die Neuregelung vermutlich nicht die Ziele erreicht, die man sich gesetzt hat. Vorteile entstehen nämlich weder für Arbeitgeber noch Arbeitnehmer. Die Neuregelung wird mit einer Reihe von Unwägbarkeiten erkaufte, die wieder Rechtsprobleme nach sich ziehen können. Zumindest dürfte man von der Bundesregierung erwarten, dass eine klare Regelung geschaffen wird, um Nachteile für Arbeitnehmer zu vermeiden, die auf eine Abfindung eingehen.

2.6. Einheitliche Klagefrist

Die Bundesregierung führt nunmehr eine einheitliche Klagefrist von 3 Wochen für Kündigungen ein.

Vorstellung der Bundesregierung

Die Bundesregierung erhofft sich dadurch eine Vereinfachung des Arbeitsgerichtsprozesses. Dadurch soll erreicht werden, dass nicht länger ein größerer Schwebezustand verbleibt, da der Arbeitgeber bei anderen Kündigungsgründen noch im nachhinein mit einer Klage zu rechnen hat.

Bewertung des Praktikers

Die Änderung ist begrüßenswert, da sie klare Verhältnisse schafft. Bisher war es so, dass z.B. bei einer mündlichen Kündigung, dieser Unwirksamkeitsgrund noch außerhalb der 3-Wochenfrist angegriffen werden konnte.

Im Ergebnis ist die Neuregelung erfreulich, es wäre aber auch darüber hinaus denkbar und einen Gedanken wert, den Parteien die Möglichkeit zu lassen, die sehr kurze Klagefrist einvernehmlich zu verlängern, um nicht unnötig Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer in einen Prozess hinein zu treiben, obwohl eine einvernehmliche Regelung möglich wäre.

3. Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz

Die Bundesregierung plant einen neuen § 14 II a TzBfG einzuführen. Existenzgründer können danach sachgrundlos Befristungen für einen Zeitraum von bis zu 4 Jahren abschließen. Innerhalb des Zeitraums sollen beliebige Veränderungen möglich sein.

Vorstellung der Bundesregierung

Die Bundesregierung will hierdurch gerade den Existenzgründern die Möglichkeit geben, einfacher befristete Arbeitsverhältnisse zu schließen, da gerade in diesem Bereich nicht überschaubar ist, wie sich die Unternehmensgründung auswirken wird.

lassen und die Abfindung zu kassieren. Dies sollte zwar nicht so sein, wird aber wohl kaum vermeidbar sein, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass im Einzelfall die Eigeninteressen bei einigen Berufsträgern die Interessen der Mandantschaft überlagern.

Bewertung des Praktikers

Die Neuregelung ist begrüßenswert. Allerdings dürfte diese nicht weitreichend genug sein. Hierzu ist anzumerken:

- Höchstbefristungszeitraum sollte nicht für Existenzgründer, sondern für alle Arbeitgeber gelten.
- Augenblickliche Regelung nicht ganz durchdacht, da Umgehungen durchaus möglich sind z.B. durch „Scheinexistenzgründungen“. Es wäre ehrlicher und einfacher, diese Möglichkeit dem Arbeitgeber zu erlauben.

Im Ergebnis geht die Änderung in die richtige Richtung, ist aber viel zu kleinlich, um tatsächlich Impulse auf dem Arbeitsmarkt zu geben. Besser wäre es auch gewesen, die strukturellen Probleme, die mit der Neuregelung der befristeten Arbeitsverhältnisse und der Teilzeitarbeit aufgetreten sind, wie die unsinnige Neuregelung des Rechts auf Teilzeitarbeit, gleich mit abzuändern⁶.

4. Änderung im Bereich der Arbeitslosenversicherung

Der Gesetzgeber plant mit der Neufassung des § 127 Abs. 2 SGB III eine erhebliche Kürzung des Arbeitslosengeldanspruchs nach Ablauf einer Übergangsfrist von 24 Monaten. Des Weiteren gibt es eine Neufassung des § 147 a SGB III, wonach der Arbeitgeber zur Erstattung des Arbeitslosengeldes an die BA für entlassene ältere Arbeitnehmer verpflichtet ist. Bislang galt diese Regelung für max. 24 Monate, künftig nur noch für 18 Monate.

Vorstellung der Bundesregierung

Die Bundesregierung erhofft sich dadurch, hier einen Anreiz zu schaffen, schnell in ein Arbeitsverhältnis überzuwechseln und gleichzeitig die Frühverrentung zu erschweren.

Bewertung des Praktikers

Die Änderungen gehen in die richtige Richtung, sind aber noch nicht weitgehend genug.

5. Zusammenfassung

Die weitgesteckten Ziele, die mit der Reform verbunden sind, werden mit dieser „Reform“ nicht erreicht werden. Reform ist nach dem Duden angeblich eine „Verbesserung des Bestehenden“. Die Reformvorschläge der Bundesregierung gehen wohl in die richtige Richtung. Allerdings erscheint es sich mehr um eine „Reformente“ zu handeln. Der Titel „AGENDA 2010“ ist ein Etikettenschwindel. In weiten Teilen werden Altregelungen aufgegriffen, so dass man durchaus von einer AGENDA 1996 sprechen könnte, zumal teilweise sogar der alte Wortlaut wieder auftaucht.

Bereits die damaligen Regelungen waren nicht weitreichend genug, so dass es aus der Praxis heraus unverständlich ist, dass man nun durch die bloße Wiedereinführung glaubt, hier erhebliche arbeitsmarktpolitische Impulse erzielen zu können.

Immerhin darf man auf Arbeitgeberseite damit zu zufrieden sein, dass man zumindest teilweise wieder auf den Stand von 1996 ist. „Zurück in die Zukunft“ scheint das Motto der Bundesregierung zu sein.

⁶ In diesem Zusammenhang hatten wir bereits die Neuregelung der befristeten Arbeitsverhältnisse und der Teilzeitarbeit mit Rundschreiben/Ausgabe 01/2001 vorgestellt und bereits hier kritisch Stellung genommen. Dieses Rundschreiben kann gerne noch per E-Mail angefordert werden.

Eine wirkliche Beschäftigungsförderung verlangt allerdings weitergehende grundlegende Änderungen im Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht. Es bleibt zu hoffen, dass diese dann noch vor 2010 eingeführt werden.