

**Für den Arbeitsmarkt relevante Gesetzesänderungen
zum 1. Januar 2004 aus mittelstandspolitischer Sicht**

- Nach den Beschlüssen im Vermittlungsausschuss vom 19. Dezember 2003 steigt die Schwelle für den **Kündigungsschutz** von 5 auf 10 Beschäftigte, allerdings nur für Neueinstellungen. Für Mitarbeiter, die in Betrieben mit mehr als 5 Beschäftigten vor dem 1. Januar 2004 eingestellt wurden, bleibt der Kündigungsschutz bestehen.
 - **DIHK-Einschätzung:** Mit der Anhebung des Schwellenwertes korrigiert die Politik einen Fehler aus dem Jahr 1998, als die Schwelle für den Kündigungsschutz auf von 10 auf 5 Mitarbeiter gesenkt wurde. Zudem gelten die neuen Regelungen zum Kündigungsschutz nur für Neueinstellungen. Das geht nicht weit genug! Der DIHK fordert, die Beschäftigungsschwelle auf 20 Mitarbeiter anzuheben und den Kündigungsschutz erst nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit einsetzen zu lassen.
- Die **Sozialauswahl** wird auf die vier Kriterien Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung beschränkt. Leistungsträger können von der Sozialauswahl ausgenommen werden. Arbeitgeber und Betriebsrat können sich auf eine Namensliste einigen.
 - **DIHK-Einschätzung:** Auch mit dieser Neuregelung passt die Politik weitgehend die Rechtslage an die Situation vor Amtsantritt der rot-grünen Koalition an. Wen die Rechtsprechung letztendlich als „Leistungsträger“ akzeptiert, wird erst durch Gerichtsurteile klarer werden.
- **Existenzgründer** dürfen in den ersten vier Jahren Arbeitsverträge sachgrundlos auf bis zu vier Jahre befristen.
 - **DIHK-Einschätzung:** Diese Neuregelung kann Jungunternehmen die Personalplanung erleichtern. Sie sollte aber nicht auf Existenzgründer beschränkt bleiben, sondern für alle Unternehmer gelten.
- Arbeitnehmern, denen betriebsbedingt gekündigt wird, kann der Arbeitgeber eine **Abfindung** von einem halben Monatsgehalt je Beschäftigungsjahr anbieten. Der Arbeitnehmer muss zur Annahme nur die dreiwöchige Klagefrist verstreichen lassen.
 - **DIHK-Einschätzung:** Es ist fraglich, ob die neue Abfindungsregel an der bestehenden Rechtslage etwas ändert, denn schon jetzt kann jeder Arbeitgeber eine Abfindung anbieten, um Kündigungsschutzprozessen aus dem Weg zu gehen.
- CDU/CSU haben im Vermittlungsausschuss durchgesetzt, dass für Bezieher des neuen Arbeitslosengeldes II künftig jede Arbeit als **zumutbar** gilt, auch wenn sie unter Tarif liegt.
 - **DIHK-Einschätzung:** Um mehr Beschäftigung im Niedriglohnbereich zu schaffen, muss jeder Job zumutbar sein. Jetzt kommt es darauf an, dass die Rechtsprechung mehr Flexibilität zulässt.

DIHK-Gesamteindruck

Mit den Ergebnissen im Vermittlungsausschusses begibt sich die Politik zaghaft auf den richtigen Weg zu mehr Flexibilität für den Mittelstand im Arbeitsmarkt. Solche zögerlichen Änderungen können jedoch keinen Durchbruch für den Arbeitsmarkt bewirken, denn kleine und mittlere Unternehmen werden nicht ausreichend entlastet. Zumeist werden Zustände vor Amtsantritt von Rot-Grün restauriert. Man muss vielmehr an den **Ursachen** der Arbeitslosigkeit ansetzen. **Hier ist zu hoffen, dass Beispiele direkt aus mittelständischen Unternehmen den Politikern geeignete Wege aufzeigen.**