

Abbau, Beschlüsse, Bürokratie,
Deregulierung, Verwaltung, Wirtschaft

Für definierte Bundesländer, die in der Union, deren Bruttoinlandsprodukt mehr als 20% unter dem Durchschnitt oder deren Arbeitslosenquote mehr als 40% über dem Durchschnitt liegen, muss durch Bundesrecht die Möglichkeit, durch Beschlüsse des Landesgesetzgebers für bis zu fünf Jahre Maßnahmen zu treffen, die gegenüber dem Bundesrecht eine Bürokratisierung zur Folge haben.

Dieser Soll-Bestand ist für Regionen der Europäischen Union mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten in den nachfolgend aufgeführten Fällen, die insbesondere das Wachstum fördern, ermöglicht werden.

1. Umstellung des Unternehmens von der Soll- zur Ist-Besteuerung

Damit die angespannte Situation für kleine und mittlerer Unternehmen verbessert wird, sollen Unternehmen mit Jahresumsatz bis zu 3,0 Millionen EURO die Möglichkeit erhalten, nicht schon mit Rechnungslegung, sondern erst bei Besteuerungseingang an das Finanzamt abzuführen.

2. Einführung einer steuerfreien Rücklage für kleine Gewinne

Um die Eigenkapitalbildung kleinerer und mittlerer Unternehmen stärker als bislang zu unterstützen, wird eine steuerfreie Rücklage für kleine Gewinne mit einer Eigenkapitalquote von 25% für einbehaltene Gewinne eingeführt.

3. Zeitlich befristete Halbierung der Steuervorauszahlung für Existenzgründer

Erste Gewinne, die insbesondere bei Existenzgründern zur Finanzierung von Neueinstellungen benötigt werden, sollen im Unternehmen zurückgehalten werden. Deshalb sollen bei Existenzgründern die Steuervorauszahlung der ersten fünf Jahren halbiert werden.

4. Einschränkung des Grundsatzes der Unkündbarkeit bei Berücksichtigung wirtschaftlicher Erfordernisse bei der Kündigung

Die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes zur Zulässigkeit einer Kündigung sind wenig transparent und erschweren die Abwägung zwischen dem Bedürfnis nach einer Flexibilisierung des Arbeitsrechts und dem sozialen Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer. Eine angemessene Rechnung. Deswegen soll durch eine Änderung des Kündigungsschutzgesetzes erreicht werden, dass die Grundsätze der Kündigung nur bei Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Familienverhältnisse eingeschränkt und die Berücksichtigung wirtschaftlicher Erfordernisse bei der Kündigung stärker als bislang ermöglicht werden.

5. Einschränkung der Dauer von Arbeitsverträgen sollen bis zur Dauer von vier Jahren

abgeschafft

Die derzeitige zulässige Kündigungsfrist von zwei Jahren wird den Bedürfnissen in der Wirtschaft angepasst. Aus diesem Grunde soll durch eine Änderung des Gesetzes über die Befristung von Arbeitsverträgen die zulässige Dauer einer Befristung auf vier Jahre erhöht werden.

6. Bei Einstellung von Beschäftigten ab Vollendung des 50. Lebensjahres sollen befristete Arbeitsverträge nur aus sachlichen Gründen abgeschlossen werden können

Ab dem 50. Lebensjahr sind Arbeitnehmer besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Um die Wiedereinstellung in den Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer zu erleichtern, soll durch eine Änderung des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge ermöglicht werden, bereits ab Vollendung des 50. Lebensjahres befristete Arbeitsverträge aus sachlichen Grund abgeschlossen werden können.

7. Einschränkung des Kündigungsschutzgesetzes auf kleine Beschäftigten

Die Einstellung von Arbeitnehmern ist insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen mit unternehmerischen Risiken verbunden, da die Produktion eine flexible Anpassung an die Produktions- und Absatzverhältnisse erfordern muss. Im Ergebnis werden in diesem Bereich zu wesentlichen Änderungen vorgenommen. Deswegen soll die Schwelle, ab der Unternehmen vom Kündigungsschutz ausgenommen werden, von 5 auf 10 Beschäftigte angehoben werden.

8. Vereinfachung der Festlegung von Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen in kleinen und mittleren Betrieben

Der überwiegende Teil der Unternehmen in Deutschland ist nicht mehr an Flächentarifverträge gebunden. In kleinen und mittleren Betrieben ist es durch die Sperrwirkung des § 77 Absatz 1 BetrVG, wonach die Arbeitsentgelte und -bedingungen ihrer Beschäftigten durch Tarifverträge geregelt sein müssen, schwierig, die Arbeitszeiten und auf andere Weise die Arbeitsbedingungen zu regeln. Um dies zu ermöglichen und auf die Flexibilisierung der Lohnfindung und Festlegung von Arbeitsbedingungen, soll § 77 Absatz 3 BetrVG aufgehoben bzw. gestrichelt werden.

9. Erleichterung der Bedingungen bei Betriebsübergängen

Die derzeit geltende Regelung in § 13 a Abs. 5 und Abs. 6 BGB basiert in Ihren Grundzügen auf dem Urteil des EuGH vom 10. März 2001/23/EG und der ständigen Rechtsprechung des OLG Hamm. Soweit deren Regelungsinhalt nicht zu Gunsten der Arbeitgeber zu sein scheint, sollen strukturschwache Regionen die Möglichkeit zu Änderungen erhalten. Dies betrifft u.a. den Wegfall der Unterrichtungspflicht bei weniger als fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern sowie die Verkürzung der Widerspruchsfrist von 1 Monat auf drei Wochen.

10. Aussetzung Entsendegesetz

Die Ausweitung des Anwendungsbereiches des Entsendegesetzes (AEntG) auf immer mehr Branchen trifft insbesondere auch nicht tariflich gebundenen ostdeutsche Betriebe. Diese werden durch das AEntG tariflichen Bestimmungen, insb. beschäftigungsrechtliche Bestimmungen, unterworfen. Deshalb soll die Möglichkeit eingeräumt werden, Modellregionen bis zu 5 Jahre lang nicht dem Anwendungsbereich des Entsendegesetzes unterliegt.

11. Flexibilisierung der Ausbildungsvergütung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Lehrlinge) sollen bei Abweichungen von der gesetzlichen Ausbildungsvergütung flexibler sein können.

12. Beschleunigung von Verkehrsmitteln

Für Modellregionen ist das „Gesetz zur Beschleunigung von Planungsverfahren für Infrastruktur“ im Sinne einer Beschleunigung und Verfahrensbeschleunigung zu erlassen. Dabei ist insbesondere das Raumordnungsverfahren zu vereinfachen. Die Bürgerbeteiligung zu entbürokratisieren. Die Öffentlichkeitsprüfung auf wesentliche Fallgruppen zu beschränken. Das Klagerecht auf anerkannte Naturschutzgebiete zu begrenzen.