

Die Sozialversicherungssysteme in Deutschland stecken in der Krise. Obwohl die Zeiten zwischen den so genannten Renten- und Gesundheitsreformen immer kürzer wurden, sind die Sicherungssysteme immer instabiler und konjunkturempfindlicher geworden. Jüngstes Beispiel: Die Zusage des ehemaligen Arbeitsministers Riester, dass mit seiner Reform der Rentenbeitrag innerhalb von zehn Jahren auf unter 19 Prozent sinken könnte, hatte eine Halbwertszeit von nicht einmal zwei Jahren. Nur kurze Zeit nach Einführung der Riester-Rente stieg der Beitragssatz auf 19,5 Prozent,

Jahr 2035 auf über 34 Prozent steigen. Die Staatsquote würde im Extremfall ein Niveau von 65 Prozent erreichen. Um die heutigen Leistungszusagen in der Rentenversicherung zu halten, müsste jeder Erwerbstätige doppelt so viel wie heute in die Rentenkassen einzahlen. Ähnlich dramatische Entwicklungen zeichnen sich für die Kranken- und Pflegeversicherung ab.

#### Lohnabhängige Finanzierung

Verschärft werden die demografischen Wirkungen auf unsere Sozialsysteme durch die Art und Weise, wie diese überwiegend finanziert werden: durch

# Mut zur Reform

Für einen zukunftsfähigen Umbau der Sozialversicherungssysteme

die Beitragsbemessungsgrenze wurde auf 5.100 Euro angehoben und die Deckungsreserve in den gesetzlichen Rentenkassen auf 50 Prozent einer Monatsauszahlung gesenkt.

Ursache für die Instabilität unserer sozialen Sicherungssysteme sind weniger konjunkturelle Schwankungen, wie Politiker jeglicher Couleur immer wieder gerne glauben machen wollen, sondern zwei wesentlich

tiefer gehende Faktoren: die demografische Entwicklung und die einseitig lohnabhängige Finanzierung der derzeitigen Umlagesysteme im Renten- und Gesundheitsbereich.

#### Demografische Entwicklung

Die dramatischen Folgen der demografischen Veränderungen, spricht: der Überalterung unserer Gesellschaft, für unsere Sozialsysteme werden derzeit erst in Umrissen sichtbar. Ihren Höhepunkt erreichen sie in dem Jahrzehnt zwischen 2030 und 2040. Ohne nachhaltige Reformen werden – so die Ergebnisse einer Studie des ifo-Instituts – die öffentlichen Ausgaben für Gesundheit, Rente und Arbeitslosigkeit von heute knapp 25 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) im

die Beiträge von Lohn- und Gehaltsempfängern sowie deren Arbeitgebern. Seit Jahren ist der Anteil der Lohneinkommen am Gesamteinkommen der Bevölkerung rückläufig. Zwangsläufig wird damit die Finanzierungsbasis unserer Sozialversicherungen immer schmaler, während gleichzeitig deren Ausgaben steigen. Weitere Erhöhungen der Beitragssätze beschleunigen den Rückgang der Lohnanteile am Bruttoin-

landsprodukt, da immer mehr Arbeitsplätze dem Rationalisierungsdruck zum Opfer fallen oder in die Schwarzarbeit abwandern. Die Folge: Die einseitig lohnabhängige Sozialfinanzierung untergräbt ihre eigenen Fundamente.

#### FAKTOREN UND ZIELVORGABEN EINER ZUKUNFTSFÄHIGEN REFORM

Jede Reform unserer sozialen Sicherungssysteme, die einen Zeit- und Wirkungshorizont von mehr als ein bis zwei Jahren haben soll und das Vertrauen vor allem auch der jüngeren Beitragszahler gewinnen will, muss zentral an diesen beiden Faktoren ansetzen. Über

DIE EINSEITIG LOHN-  
ABHÄNGIGE FINANZIERUNG  
DER SOZIALVERSICHERUNGS-  
SYSTEME UNTERGRÄBT  
IHRE EIGENEN FUNDAMENTE

70 Prozent aller Deutschen ist bereits heute der Meinung, dass die Renten in Zukunft nicht mehr sicher sind. Eine solche Reform ist aber gerade auch aus Sicht kleinerer und mittlerer Unternehmen dringend erforderlich: Zusammen mit ihren Beschäftigten tragen sie derzeit die Hauptlast der Sozialfinanzierung und können dem wachsenden Kostendruck im Personalbereich oft nur noch durch Entlassungen begegnen.

Eine grundlegende, zukunftsweisende Reform unserer Sozialsysteme sollte sich an folgenden Zielen orientieren:

- Demografische Stabilität der Versicherungssysteme auch nach dem Jahr 2020
- Gerechtere Verteilung der Finanzierungslasten zwischen den Generationen
- Absenkung der Lohnnebenkosten zur Entlastung des Faktors Arbeit und als Anreiz zur Schaffung neuer Arbeitsplätze
- Solidarische Finanzierung der Grundvorsorge im Gesundheits- und Rentenbereich
- Weiterer Ausbau der Eigenvorsorge sowohl im Gesundheitssystem wie auch bei der Alterssicherung
- Zunehmende Entkopplung der Sozialversicherungsbeiträge von den unselbstständigen Arbeitseinkommen.

Diese Ziele sind nur über grundlegende Strukturreformen sowohl auf der Einnahmen- wie auch auf der Ausgabenseite unserer Sozialsysteme erreichbar.

## **DIE REFORMEN AUF DER EINNAHMENSEITE**

Grundsätzlich muss ein zukunftsfähiges Rentensystem auf zwei Säulen aufbauen: auf einer umlagefinanzierten, gesetzlichen Basisrente und einer freiwilligen, kapitalstockfinanzierten Zusatzrente, die einen betrieblich oder staatlich geförderten Anteil beinhalten kann.

### **Selbstständige, Beamte und Freiberufler in eine grundfinanzierte Rente einbeziehen**

Aus Gerechtigkeitsgründen wie auch im Sinne einer möglichst stabilen Beitragsgrundlage sollten in die gesetzliche Ren-

tenfinanzierung, die zur Sicherstellung einer Grundrente beitragen soll, alle Einkommensbezieher einbezogen werden: neben Arbeitnehmern und Angestellten also auch Selbstständige, Beamte und Freiberufler.

Da das Niveau einer Grundrente deutlich unter dem heutigen gesetzlichen Rentenniveau liegen und gleichzeitig die Bemessungsgrundlage für die Einnahmenfinanzierung erheblich ausgeweitet wird, könnten die Beitragsätze deutlich sinken, möglicherweise auf unter zehn Prozent. Weiter zu dieser Senkung beitragen könnte eine Aufhebung der bisher bestehenden Beitragsbemessungsgrenzen. Der zweite Vorteil: Wenn es richtig ist, dass Arbeitnehmer in zunehmendem Maße eine eigenständige, freiwillig finanzierte Rentenversicherung aufbauen sollen, dann erfordert der Solidargedanke, dass alle Einkommensbezieher zur grundfinanzierten Rente beitragen.

Um den Systemwechsel bei Personenkreisen, die bisher nicht in die gesetzliche Pflichtversicherung einzahlen, zu erleichtern – also Beamte, Selbstständige und Freiberufler –, sollte die Versicherungspflicht nur für Berufsanfänger gelten. Positiver Nebeneffekt einer solchen Regelung: Da zwischen den ersten Einzahlungen und den ersten Auszahlungen an diese Beitragszahler circa 35 bis 40 Berufsjahre liegen werden, stehen für die Bewältigung der demografisch schwierigen Jahre zwischen 2025 und 2040 zusätzliche Mittel in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Verfügung.

### **Positive Nebeneffekte**

Erleichtert wird durch ein Zwei-Säulen-Modell bei der Rentenfinanzierung der Wechsel zwischen selbstständiger Erwerbstätigkeit und lohnabhängiger Beschäftigung. Durch die Pflichtversicherung aller Einkommensbezieher entfällt die oft schwierige und problematische Abgrenzung von Scheinselbstständigkeit. Andererseits wird es aufgrund der wesentlich niedrigeren Pflichtbeitragsätze für Selbstständige, die in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis wechseln, möglich, ihre freiwillige Zusatzversicherung aufrecht zu erhalten.

## **Private Altersvorsorge**

Neben der umlagefinanzierten Grundversicherung muss die private Eigenvorsorge wesentlich gestärkt und ausgebaut werden. Werden derzeit noch über 80 Prozent der Altersbezüge aus der gesetzlichen Rentenkasse finanziert, wird dieser Anteil schon in Kürze deutlich absinken und langfristig unter die 50-Prozent-Marke fallen. Eine Sicherung des gewohnten Lebensstandards im Alter ohne private Zusatzrenten rückt in immer weitere Ferne. Staatliche und betriebliche Fördermodelle sollten den Anreiz für die private Altersvorsorge erhöhen, insbesondere in den Zeiträumen mit den höchsten demografischen Belastungen. Die Riester-Rente ist ein erster, wenn auch zaghafter Schritt in diese Richtung.

## **Umbau des Beitragssystems im Gesundheitsbereich**

Von den grundlegenden Strukturproblemen betroffen ist nicht nur die Rentenversicherung, sondern auch die Kranken- und Pflegeversicherung. Und zwar in noch wesentlich stärkerem Ausmaß: Aufgrund der Altersentwicklung in unserer Gesellschaft sinkt nicht nur die Zahl der Beitragszahler, sondern steigen gleichzeitig die Ausgaben für Gesundheit und Pflege. Ohne grundlegende Reformen steigen die Beiträge zur Krankenversicherung – allein aufgrund des demografischen Effekts – von derzeit circa 14 Prozent auf mindestens 20 Prozent in den kommenden 20 bis 30 Jahren.

Um diese Entwicklung zumindest abzuwehren, ist ein Umbau des Beitragssystems erforderlich: die Einführung von Wahlmöglichkeiten bei Umfang und Höhe des Versicherungsschutzes. Ohne die medizinische Behandlungsqualität im stationären Bereich oder bei schweren Erkrankungen zu gefährden, könnte die Einführung von Selbstbeteiligungen und Wahlтарifen bei ambulanten und zahnmedizinischen Behandlungen zu Beitragssenkungen führen. Daneben könnten Selbstbeteiligungen zu einem veränderten Verhalten bei der Inanspruchnahme und bei der Auswahl von Ärzten wie auch bei Medikamenten beitragen – mit deutlich kostendämpfenden Konsequenzen.

## DIE REFORMEN AUF DER AUSGABENSEITE

Neben diesen Veränderungen auf der Einnahmenseite bedarf eine grundlegende Sanierung unserer Sozialversicherungssysteme weitreichender und mutiger Reformen auf der Ausgabenseite.

### Absenkung des Rentenniveaus

Aus Gründen der Generationengerechtigkeit ist eine kontinuierliche Anpassung des bisherigen umlagefinanzierten Rentenniveaus an die demografische Entwicklung – und das bedeutet zumindest in den nächsten zwei bis drei Jahrzehnten konkret: eine Absenkung des Rentenniveaus – unumgänglich. Langfristig wird die Höhe der Rentenzahlungen aus den Sozialkassen nur noch bedingt von den individuellen Einzahlungen abhängen und sich auf ein Grundversorgungsniveau beschränken. Die Sicherung des

individuellen Lebensstandards ist nur noch über privat aufgebaute Zusatzversicherungen – möglicherweise unter Inanspruchnahme staatlicher oder betrieblicher Förderung – erreichbar.

### Anhebung des Renteneintrittsalters


Ebenso wenig darf das Renteneintrittsalter zum Tabu erklärt werden: Wenn heute das durchschnittliche Pensionsalter bei Männern bei circa 60 Jahren und bei Frauen bei circa 58 Jahren liegt, so wird sich dieses – maßgeblich aus demografischen Gründen – in den nächsten Jahren sukzessive erhöhen müssen. Damit muss nicht unbedingt ein Verlust an Lebensqualität verbunden sein: Bereits heute wünscht sich jeder dritte 65-jährige eine längere Erwerbstätigkeit über die bisherige Altersgrenze hinaus.

Für Unternehmen erfordert dies einen grundlegenden Umdenkungsprozess: Abschied von der – oft wenig begründeten – Bevorzugung junger BewerberInnen

Anzeige

Konsolidierung • Finanzierung • Sanierung

**Ökologie Consulting**



Ökologie Consulting  
Am Mühlacker 13  
D-63869 Heigenbrücken  
Tel. 06020/301 557  
Fax. 06020/301 558  
e-mail: syndikus@t-online.de

Anzeige

**COMMUNICATIO**

Werden Sie im  
**»» Internet gefunden?**

Haben Sie ein  
**»» rechtsgültiges Impressum?**

Haben Sie weitere  
Fragen zu Ihrem  
**»» Internetauftritt?**

Rufen Sie uns gebührenfrei an unter:

**0 8 0 0 - 2 6 6 6 8 6 4**

Communicatio GmbH • Merzstr.18 • 81679 München  
www.communicatio.de • info@communicatio.de

nen bei Neueinstellungen, Ausweitung der Investitionen in die Weiterbildung und in die Qualifizierung älterer Mitarbeiter.

### **Den Solidargedanken konsequent anwenden**

Diese Reformen dürfen sich nicht nur auf die Privatwirtschaft beziehen, sondern müssen im öffentlichen Sektor genauso konsequent nachvollzogen und umgesetzt werden. Das bedeutet Einschnitte bei den Beamtenpensionen genauso wie die Heraufsetzung des Pensionsalters bei öffentlich Bedienteten

– und zwar des tatsächlichen und nicht nur des gesetzlich vorgesehenen. Allein über Gesetzesänderungen wird dies nicht erreichbar sein. Der anhaltende Trend zur Frühpensionierung bei Beamten, der die Haushalte vor allem von Ländern und Kommunen stark belastet, wird nur über die Festlegung und Umsetzung von schärferen Beurteilungskriterien bei den zuständigen Behörden umzukehren sein.

### **Liberalisierung des „Marktes“ Gesundheitssystem**

Besonders drängend sind Strukturreformen im Gesundheitsbereich: Bedingt durch die Altersentwicklung unserer Gesellschaft und den medizinisch-technischen Fortschritt, werden die Ausgaben für Gesundheit in den kommenden Jahrzehnten kräftig ansteigen. Umso wichtiger sind Reformschritte, die dieser Kostenexplosion strukturell entgegenwirken.

Viele der gegenwärtigen Probleme im Gesundheitssystem sind nur über mehr Liberalisierung und die Einführung von marktwirtschaftlichen Elementen lösbar: Dazu gehört die Aufhebung der Preisbindung bei Medikamenten, die Bezahlung und Vorfinanzierung der – ambulanten – Arztrechnungen durch die Patienten, die Umgestaltung der gesetzlichen Krankenversicherungen zu echten Unternehmen und die Stärkung der Position dieser Versicherungen in den Verhandlungen mit den Ärztevereinigungen und Krankenhäusern,

insbesondere im Hinblick auf die Therapie chronisch Kranker und die Festlegung von Fallpauschalen.

Der Wettbewerb zwischen den Krankenversicherungen sollte nicht eingeschränkt, sondern eher erweitert werden. Nur so wird es möglich sein, die kostenintensiven Verwaltungsstrukturen bei den Kassen zu reformieren und effizienter zu gestalten. Eine Wiedereinführung des Hausarztprinzips – mit der Verpflichtung, dass sich der Patient mindestens drei Monate lang auf einen Arzt festlegt, der ihn durch das Gesundheitssystem lotst – könnte teure

Mehrfachuntersuchungen und kostenträchtiges „Ärzte-Hopping“ vermeiden helfen.

### **ZUKUNFTSFÄHIGE SOZIALSYSTEME – ENTSCHEIDENDER FAKTOR FÜR KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN**

All diese Reformen – sowohl auf der Einnahmen- wie auch auf der Ausgabenseite – sind gerade aus Sicht kleiner und mittlerer Unternehmen dringend erforderlich. Je länger sie verschleppt werden, desto schmerzhafter werden die notwendigen Einschnitte sein. Gerade diese Betriebe sind es, von denen wesentliche Impulse zur Schaffung neuer Arbeitsplätze erwartet werden. Zukunftsfähigkeit für diese Unternehmen bedeutet, dass die Belastungen des Faktors Arbeit durch Abgaben und Beiträge nicht ständig steigen, sondern kontinuierlich abgebaut werden. Zukunftsfähigkeit für diese Betriebe bedeutet, dass die sozialen Rahmenbedingungen langfristig kalkulierbar sind.

Zukunftsfähigkeit für diese Unternehmen bedeutet aber auch, dass sie bereit sind, ihren Beitrag zur Solidargemeinschaft zu leisten und die soziale Dimension der Nachhaltigkeit in ihren Betrieben zu verwirklichen.

*Gottfried Härle  
Vorstand UnternehmensGrün*

UnternehmensGrün schlägt zur Reform des Kündigungsschutzrechts aus der Sicht kleiner und mittlerer Unternehmen einige Änderungen zum gegenwärtigen Rechtszustand vor, die nicht primär die bloße Lockerung des Kündigungsschutzes, sondern das Ziel vor Augen haben, die Regeln in diesem Bereich zu vereinfachen und sie sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer transparenter zu gestalten. Ein zweiter wichtiger

ungehört. Mittlere und größere Betriebe nutzen zwar das TzBfG mit seiner Möglichkeit, den Arbeitsvertrag z. B. vier Mal auf ein halbes Jahr unter Ausschöpfung der Zweijahresregelung zu befristen, um auf die Auftragslage oder die fehlende Qualifikation oder das mangelnde Engagement des Mitarbeiters reagieren zu können. Das TzBfG hat auf der einen Seite mit der strengen Schriftformanforderung und der Entfristung beim Überschreiten des Be-

# Moderate Vereinfachung

Praxisorientierte Vorschläge zur Reform des Kündigungsschutzes

Grund für die Änderungsvorschläge liegt darin, die eher psychologische Hemmschwelle im Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen vor der Neueinstellung von Mitarbeitern abzusenken und so in einem beschäftigungsintensiven Bereich die richtigen und für den Arbeitsmarkt notwendigen Signale auszusenden.

## 1. VORSCHLAG:

### **Abschaffung des Kündigungsschutzes in den ersten zwei Jahren des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses**

Gegenwärtig findet das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in Betrieben mit mehr als 5,25 Beschäftigten (genau: 5,25 Stellenanteilen bezogen auf die Addition von Vollzeitstellen, 0,75 sowie 0,5 Stellenanteilen gemäß § 23 Abs. 1 KSchG) und individuell nach dem Bestand des Arbeitsverhältnisses von mindestens sechs Monaten Anwendung (vgl. § 1 Abs. 1 KSchG).

Allgemein beklagen Kleinunternehmer und Mittelständler, dass sie eher Überstunden anordnen und Aufträge strecken, bevor Neueinstellungen vorgenommen werden. Die Befürchtung, bei unsicherer Konjunkturlage und ungewisser Qualifikation und Engagement des Neueingestellten, diesen nur noch über einen Kündigungsschutzprozess und damit verbundene Abfindungszahlungen loszuwerden, verhindert häufig genug Einstellungen. Das Argument, dass in den ersten zwei Jahren Befristungsvereinbarungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) unproblematisch möglich sind, verhält oft

fristungsendes zwar für die Arbeitnehmer Rechtsklarheit geschaffen; Handwerksbetriebe und kleine Unternehmen, die keine spezialisierte Personalverwaltung haben und in denen der Chef und die Chefin die Verwaltungsarbeit selbst übernimmt, sind aufgrund der täglichen Abläufe nur theoretisch in der Lage, die Anforderungen des TzBfG zu erfüllen. Viel wahrscheinlicher ist es, dass sie sich in den Fallstricken des Gesetzes verheddern und der Arbeitnehmer die Entfristung seines Arbeitsverhältnisses auch gegen den Willen des Arbeitgebers mit Erfolg durchsetzen kann.

Von daher scheint es naheliegend, die Grenze des TzBfG mit seinen zwei Jahren der befristeten Beschäftigungsmöglichkeit ohne den Anforderungen an einen besonderen Sachgrund zu unterliegen, für alle leicht dergestalt handhabbar zu machen, dass das KSchG generell erst nach einem Bestand des Arbeitsverhältnisses von zwei Jahren, anstatt wie jetzt nach sechs Monaten, greifen soll.

Jedenfalls in kleinen und mittleren Unternehmen ohne eigene Personalverwaltung, etwa in Kleinbetrieben bis 20 Mitarbeitern, aber auch denkbar bis 50 Beschäftigte oder generell für alle Unternehmen einheitlich, kann dieser Weg aus der Sicht unseres Verbandes gewählt werden, ohne zugleich den Kündigungsschutz insgesamt infrage zu stellen.

Auf diesem Weg lassen sich auch die bei befristeten Einstellungen unangenehmen Diskussionen über das „Warum“ einer Befristung aus der Welt schaffen.

## 2. VORSCHLAG:

### **Kein Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses für Unternehmen bis zu 50 Arbeitnehmern, sondern nur eine Abfindungsregelung (angemessene Abfindung)**

In kleineren Unternehmen, sei es mit bis zu 20 Arbeitnehmern oder besser bis 50 Arbeitnehmer, sollte das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung definitiv beendet werden. Wer eine fristgemäße ordentliche Kündigung erhält, soll nur die Möglichkeit bekommen, auf eine angemessene Abfindung zu klagen. Der Gesetzgeber sollte für die betriebsbedingte Kündigung das Spektrum der Abfindungshöhe auf 0,25 bis 0,75 Bruttogehälter pro Beschäftigtenjahr festlegen und für verhaltens- oder personenbedingte Kündigungen das Spektrum auf 0 bis 1,0 Bruttogehälter erstrecken.

Die Abfindungshöhe sollte sich danach richten, ob die Kündigung an sich sozial adäquat und an sich sozial gerechtfertigt und nicht etwa unverhältnismäßig ist. D.h., abhängig von den bisherigen Kriterien zur Beurteilung einer betriebsbedingten, personen- oder verhaltensbedingten Kündigung richtet sich das Klageziel lediglich darauf, eine Abfindung zu erhalten, wobei diese Abfindung aus Sicht des Arbeitnehmers den oberen Bereich erreichen soll, aus Sicht des Arbeitgebers den unteren Bereich, da er seine Kündigung als vermutlich gerechtfertigt ansehen wird. Hat sich der Arbeitnehmer z.B. etwas zu Schulden kommen lassen und wird verhaltensbedingt sozial gerechtfertigt gekündigt, so wird das Arbeitsgericht keine Abfindung festsetzen.

Bei dieser Lösungsvariante einer Klage auf eine angemessene Abfindung wird die als ungerecht empfundene Kündigung durch die Abfindung sanktioniert, aber das Arbeitsverhältnis beendet. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen ist es eher von Bedeutung, dass das Arbeitsverhältnis auch tatsächlich endet, während die Frage, wer Recht hatte und ob und ggf. wie hoch die Abfindung angesetzt wird, eine weniger zentrale Rolle spielt. Denn aufgrund der großen Nähe der Beschäftigten zum Arbeitgeber ist eine sinnvolle Zusammenarbeit nach einer einmal ausgesprochenen Kündigung nur

schwer möglich. Durch die Klage auf eine angemessene Abfindung wird zudem der Weg über die lange Verfahrensdauer und den in diesem Zeitraum auflaufenden Verzugslohn aus dem Prozess bei kleinen und mittleren Unternehmen herausgenommen und damit ein übermäßiges Klagerisiko minimiert.

## 3. VORSCHLAG:

### **Wahlrecht des Arbeitnehmers in Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern: Klage auf angemessene Abfindung oder auf Erhalt des Arbeitsplatzes**

In Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten soll neben den bisherigen Regelungen, wonach der Arbeitnehmer auf den Bestand und Erhalt seines Arbeitsverhältnisses klagen kann, auch die Möglichkeit eröffnet werden, lediglich in einen Rechtsstreit über eine angemessene Abfindung einzutreten. Diese Option soll eröffnet werden, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Kündigung zugleich eine Abfindung anbietet und der Arbeitnehmer im Prinzip eine Abfindung akzeptiert, aber deren Angemessenheit bestreitet. In diesem Fall muss sich der Arbeitnehmer entscheiden und entweder auf die seiner Ansicht nach angemessene, höhere Abfindung klagen und hierfür darlegen, dass die Kündigung an sich sozial nicht gerechtfertigt ist, oder aber auf Erhalt des Arbeitsverhältnisses klagen.

Eine starre Abfindungshöhe ist abzulehnen, und es ist ein Spektrum von 0 bis 1,0 Bruttogehältern bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen sowie vom 0,25- bis 0,75-fachen eines Bruttogehalts pro Jahr der Betriebszugehörigkeit für betriebsbedingte Kündigungen vom Gesetzgeber vorzugeben.

## 4. VORSCHLAG:

### **Abkürzung der I. Instanz auf drei Monate, II. Instanz ebenfalls auf drei Monate**

Im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) sind die Instanzenzüge für jede Instanz auf drei Monate zu begrenzen. Eine Regelung, die z.B. in Spanien zu einer Abkürzung der Kündigungsschutzprozesse führte. Das Gericht soll mit jedem Urteil auch darüber entscheiden, wer eine Überschreitung der Dreimonatsfrist verursacht hat. Entsprechend dieser Bestimmung haben die

Parteien das Verzugslohnrisiko zu tragen. Verschleppt der Arbeitnehmer entgegen der richterlichen Auflagen den Prozess, so kann eine Verlängerung der Verfahrensdauer nicht zu einem erhöhten Druck auf den Arbeitgeber führen, hier mit Verzugslohnansprüchen überhäuft zu werden.

#### 5. VORSCHLAG:

##### **Gesetzliche Definitionen von personen-, verhaltens- und betriebsbedingter Kündigung einschließlich ihrer Voraussetzungen**

Das Gesetz soll für einen Laien, aber auch für einen Juristen, der nicht täglich mit dem KSchG arbeitet, aus sich heraus verständlich sein. Das KSchG sollte daher die Voraussetzungen einer sozial gerechtfertigten personen-, verhaltens-

und betriebsbedingten Kündigung näher als bisher umschreiben. Hierzu gibt es bereits hervorragende Vorschläge, etwa die von Prof. Dr. Preis (in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 5, S. 252 ff., Jahrgang 2003).

Insbesondere findet der Vorschlag von Prof. Dr. Preis, die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen komplett zu streichen, die Zustimmung unseres Verbandes. Zwar ist UnternehmensGrün bewusst, dass ein solcher Vorschlag auf erheblichen Widerstand der Gewerkschaften stoßen wird. Dennoch müssen auch beim Wegfall der Sozialauswahl dem Gericht immer noch die dringenden betrieblichen Gründe plausibel dargelegt werden, auch darf kein anderer freier Arbeitsplatz vorhanden sein, die Kündi-

Anzeige

**SCHWENK** **Betontechnik**

*Baustoffe fürs Leben*

**Das Trento Set**

Die neue Vielfalt mit Pflaster, Mauer, Stufen, Randstein und Palisaden!

**NEU**

**Trento Mur®**

**SCHWENK Betontechnik GmbH & Co. KG**  
 Kopfweg 12 · 76344 Eggenstein-Leopoldshafen  
 Telefon (07 21) 70 83 - 0 · Telefax (07 21) 70 83 - 1 10  
 www.schwenk.de · e-mail: info@schwenk-servicecenter.de

**SCHWENK Produkte erhalten Sie bei Ihrem Baustoff-Fachhändler**

gung muss zudem noch verhältnismäßig sein, d.h., eine Änderungskündigung darf nicht in Betracht kommen und des Weiteren ist die Betriebsratsanhörung korrekt und fehlerfrei durchzuführen.

Durch die Abschaffung der Sozialauswahl ist es jedenfalls kleineren und mittleren Unternehmen leichter möglich, ihre Leistungsträger bei nur relativ kurzer Betriebszugehörigkeit zu halten. Da bislang die Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast bei der Herausnahme von Leistungsträgern aus der Sozialauswahl so hoch sind, dass sie gerade von kleinen und mittleren Unternehmen nicht oder nur schwer handhabbar waren, werden zum Teil Kündigungsentscheidungen gegen jede betriebliche Vernunft getroffen oder aber Kündigungen ausgesprochen, die vor den Arbeitsgerichten so jedenfalls keinen Bestand haben können.

Kein verantwortlich handelnder Arbeitgeber wird ohne zwingende Gründe Mitarbeiter mit einer langjährigen betrieblichen Erfahrung kündigen. Eine grob fehlerhafte Sozialauswahl mag allerdings weiterhin sanktioniert bleiben. Ziel sollte es aber sein, die Sozialauswahl in ihrer bisherigen Ausgestaltung abzuschaffen und die unternehmerische Freiheit an dieser Stelle deutlich zu erhöhen.

#### 6. VORSCHLAG:

##### **Gesetzliche Regelung zu Aufhebungsverträgen ohne Gefahr von Sperrzeiten und Ruhenszeiträumen**

Im KSchG (und nicht im SGB III oder sonstwo) sind klare Regelungen über den Abschluss von Aufhebungsverträgen niederzulegen. Viele Rechtsstreitigkeiten würden sich vermeiden lassen, wenn die Beteiligten Klarheit darüber hätten, dass der Arbeitnehmer durch die Art und Weise der Vereinbarung keine Sanktionen (Sperrzeiten und Ruhenszeiten sowie Anrechnung der Abfindung auf das Arbeitslosengeld) seitens des Arbeitsamtes zu befürchten hat.

#### 7. VORSCHLAG:

##### **Erleichterung der Änderungskündigung**

Die Änderungskündigung ist aus betriebsbedingten Gründen derzeit nahezu nicht möglich. Sie unterliegt gegenwärtig höheren Anforderungen als die betriebs-

bedingte Beendigungskündigung. Gerade aber bei Existenzgefährdung eines Unternehmens, aber auch bei der nachhaltigen Sicherung der Zukunftschancen eines Unternehmens durch eine maßvolle Absenkung des Lohnniveaus ist die Massenänderungskündigung der einzig mögliche Weg, wenn die Arbeitnehmer nicht zu individuellen Vereinbarungen zur Lohnabsenkung bereit sind.

Zwar vollzieht UnternehmensGrün nach, dass gerade bei Lohnabsenkungen der Besitzstand und Schutz der Arbeitnehmer einen hohen Rang genießen. Wenn aber ein Betriebsrat im Unternehmen existiert und der Arbeitgeber mit diesem eine Vereinbarung über eine angemessene Lohnabsenkung getroffen hat, so muss es möglich sein, lediglich auf der Basis eines reduzierten Prüfungsmaßstabs der Ermessensfehlerhaftigkeit und grober sozial ungerechtfertigter Kündigungen die Lohnhöhe auch durch Massenänderungskündigungen abzusenken.

#### FAZIT:

##### **Vorschläge von UnternehmensGrün zur Neuregelung des KSchG**

■ Abschaffung des Kündigungsschutzes in den ersten zwei Jahren des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses

■ Kein Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses für Unternehmen bis zu 50 Arbeitnehmern, sondern nur eine Abfindungsregelung (angemessene Abfindung)

■ Wahlrecht des Arbeitnehmers in Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern: Klage auf angemessene Abfindung oder auf Erhalt des Arbeitsplatzes

■ Abkürzung der I. Instanz auf drei Monate, II. Instanz ebenfalls auf drei Monate

■ Gesetzliche Definitionen von personen-, verhaltens- und betriebsbedingter Kündigung einschließlich ihrer Voraussetzungen

■ Gesetzliche Regelungen zu Aufhebungsverträgen ohne Gefahr von Sperrzeiten und Ruhenszeiträumen

■ Erleichterung der Änderungskündigung durch Betriebsvereinbarung.

*Klaus Stähle*

*Vorstand UnternehmensGrün*

#### ■ Gerechtigkeits-Preis 2003/2004

Die Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (SRzG) vergibt, angeregt durch die Stiftung Apfelbaum – Lernprojekt für Ko-Evolution und Integration, den zweiten Generationengerechtigkeits-Preis in Höhe von insgesamt 8.000 Euro. Durch eine prominente besetzte Jury werden ein erster, ein zweiter und ein dritter Platz vergeben.

#### **Ziel des Preises**

Mit dem Preis will die SRzG die gesellschaftliche Diskussion über eine die Gerechtigkeit zwischen den Generationen berücksichtigende Politik fördern, ihr eine wissenschaftliche Grundlage verleihen und den Entscheidungsträgern Handlungsperspektiven eröffnen.

#### **Fragestellung**

Der zweite Generationengerechtigkeits-Preis steht unter dem Thema: **Generationengerechtigkeit und Unternehmen** und enthält dabei folgende Fragen:

■ Inwieweit ist Generationengerechtigkeit eine Aufgabe von Unternehmen?

■ Welche Instrumente und Modelle zur Implementierung von Generationengerechtigkeit in Unternehmen gibt es (z.B. Initiativen in Unternehmen und Wirtschaft, staatliche Steuerungsinstrumente, Einflussmöglichkeiten weiterer Akteure)?

■ Inwieweit haben sie sich bewährt?

■ Welche Alternativen schlagen Sie vor?

#### **Teilnehmerkreis und Einsendeschluss**

Die Ausschreibung des Preises richtet sich in erster Linie an junge Wissenschaftler (Studierende, Doktoranden und Nachwuchswissenschaftler bis 35 Jahre). Einsendeschluss ist der 15. März 2004.

#### **Sonstiges**

Um am Wettbewerb teilnehmen zu können, fordern Sie bitte die kompletten Ausschreibungsunterlagen bei der SRzG an. Sie enthalten weitere Hinweise zu den formalen Anforderungen. Bitte wenden Sie sich an: Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen, Postfach 5115, 61422 Oberursel, fon: 061 71.98 23 67, fax: 061 71.95 25 66, mail: info@SRzG.de.

Im Vorfeld der Sonderparteitage von SPD und Bündnis 90/Die Grünen zur Agenda 2010 wandte sich UnternehmensGrün mit einem offenen Brief an die Delegierten und Parteivorstände. Gottfried Härle und Jan-Karsten Meier appellierten in ihrem Schreiben an die Regierungsparteien, in der Agenda 2010 den Auftakt für einen weitreichenden Reformprozess zu sehen. Nach Auffassung der Unternehmer müssen die Maßnahmen der Agenda 2010 dringend weitere Schritte zum Umbau der Sozialsysteme und zum Bürokratieabbau folgen, damit vor allem in kleinen und mittleren Betrieben neue Arbeitsplätze entstehen können.

nehmen sind es, die in der Vergangenheit neue Arbeitsplätze geschaffen haben und von denen in der Zukunft wesentliche Impulse zum Abbau der Massenerwerbslosigkeit erwartet werden. Wenn diese Betriebe diese Rolle tatsächlich übernehmen sollen, wenn das hohe Lied fast aller Politiker – gerade auch bei den Grünen – auf die mittelständische Wirtschaft wirklich ernst gemeint ist, dann ist eine der wichtigsten Fragen bei der aktuellen Reformdiskussion: Wie müssen die sozial-, wirtschafts- und finanzpolitischen Rahmenbedingungen geändert werden, dass in diesen Betrieben wieder neue Arbeitsplätze entstehen?

# Agenda 2010 unzureichend

Offener Brief von UnternehmensGrün zu den Sonderparteitagen von SPD und Grünen im Juni 2003

Nachfolgend geben wir diesen offenen Brief in der Fassung, die an die Vertreterinnen und Vertreter von Bündnis 90/ Die Grünen ging, im Wortlaut wieder:

## **Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Freundinnen und Freunde,**

sicher haben Sie schon von UnternehmensGrün gehört: Wir sind ein politisch unabhängiger Verband, in dem sich fast dreihundert zumeist kleinere und mittlere Unternehmen aus ganz Deutschland zusammengeschlossen haben. Neben einer Veränderung der politischen Rahmenbedingungen zugunsten ökologisch wirtschaftender Betriebe engagieren wir uns für einen zukunftsfähigen Umbau unseres Wirtschaftssystems, der es uns erlaubt, in unseren Betrieben alle drei Dimensionen (die ökologische, ökonomische und soziale Komponente) nachhaltigen Wirtschaftens möglichst weitgehend zu verwirklichen.

Wir möchten mit diesem Brief vor allem die Sicht kleiner und mittlerer Betriebe in die aktuelle Diskussion um die Agenda 2010 einbringen. Gerade diese Unter-

Eines ist sicher: Über Wachstum alleine wird dies nicht gelingen. Abgesehen davon, dass eine kritiklose Wachstumsorientierung den Grundzielen einer nachhaltigen Politik zuwiderläuft, haben die Erfahrungen in den letzten Jahren deutlich gezeigt, dass selbst höhere Wachstumsraten nur geringfügige Beschäftigungseffekte haben. Empirische Untersuchungen belegen, dass die Beschäftigungsschwelle in Deutschland bei ca. zwei Prozent Wirtschaftswachstum liegt. Dies bedeutet nichts anderes, als dass bei geringeren Wachstumsraten die Arbeitslosigkeit steigt.

In der aktuellen wirtschaftlichen Situation sind deshalb weniger wachstumsstimulierende – und die öffentliche Verschuldung in die Höhe treibende – Konjunkturprogramme gefordert als Reformen, die unsere wirtschafts- und sozialpolitischen Strukturen grundlegend verändern

und damit die Beschäftigungsschwelle senken. Aus Sicht kleiner und mittlerer Betriebe sind dafür zwei Reformprojekte von zentraler Bedeutung: der Umbau der sozialen Sicherungssysteme und eine

DIE WACHSENDE ABGABEN-  
LAST FÜHRT DAZU,  
DASS IMMER MEHR  
ARBEITSPLÄTZE DEM  
RATIONALISIERUNGSDRUCK  
ZUM OPFER FALLEN  
ODER IN DIE SCHWARZARBEIT  
ABWANDERN

Entbürokratisierung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf breiter Ebene.

### Projekt eins:

#### Umbau der Sozialsysteme

Ein Hauptgrund für die Krise der sozialen Sicherungssysteme liegt in deren einseitig lohnabhängiger Finanzierung – mit der Folge ständig steigender Lohnnebenkosten. Heute zahlen Arbeitgeber pro 100 Euro Lohn je nach Branche zusätzlich Personal-

ARBEITSPLÄTZE WERDEN  
NUR ENTSTEHEN,  
WENN WIR ES SCHAFFEN,  
DIE BEITRAGSSÄTZE ZU  
DEN SOZIALSYSTEMEN UM  
MEHRERE PROZENTPUNKTE  
ZU SENKEN

nebenkosten in Höhe von 60 bis 80 Euro – eine der höchsten Abgabenquoten im internationalen Vergleich. Betroffen davon sind in erster Linie kleinere, personalintensive Betriebe, vor allem im Bereich des Handwerks und der Dienstleistungen. Immer mehr Arbeitsplätze sind aufgrund der wachsenden Abgabenbelastung dem Rationalisierungsdruck zum Opfer gefallen oder in die Schwarzarbeit abgewandert.

Diese Entwicklung muss umgekehrt werden: Die Beitragssätze zu den Sozialversicherungen müssen nicht nur um Zehntelprozente, sondern um mehrere Prozentpunkte gesenkt werden. Nur dann werden neue Arbeitsplätze entstehen. Nur dann werden kleinere Betriebe ermutigt, neue Geschäftsideen zu entwickeln und neue, personalintensivere Dienstleistungen zu entwickeln – ein Beschäftigungspotenzial übrigens, das bei uns im internationalen Vergleich weitgehend brach liegt und nur unzureichend ausgeschöpft wird. Grundlegend dafür sind jedoch zwei Voraussetzungen: einerseits eine Ausweitung der Beitragspflicht auf alle Einkommensbezieher – also neben Arbeitnehmern und Angestellten auch Selbstständige, Beamte und Freiberufler. Andererseits – und dies ist untrennbar damit verbunden – tiefgreifende Strukturreformen auf der Ausgabenseite unserer Sozialsysteme, die der demografischen Entwicklung Rechnung tragen, die Eigenverantwortung unserer BürgerInnen stärken und auch Einschränkungen bei Transferleistungen einschließen.

Die in der Agenda 2010 vorgesehenen Maßnahmen sind erste Schritte in diese Richtung. Jedoch: Sie beinhalten keine Vorschläge zu den notwendigen Veränderungen bei der Finanzierungsbasis unserer Sozialsysteme. Und sie bedürfen der Ergänzung, wenn es um Strukture-

formen bei der Renten-, Arbeitslosen- und gesetzlichen Krankenversicherung geht. Dazu – in aller Kürze – einige weitergehende Vorschläge, die aus unserer Sicht kurz- bis

mittelfristig umgesetzt werden sollten:

- Anhebung des faktischen Renteneintrittsalters um zwei bis drei Jahre
- Anpassung der Rentenhöhen an die demografische Entwicklung. Das bedeutet in den nächsten zwei bis drei Jahrzehnten zwangsläufig: Absenkung des Rentenniveaus
- Freier Wettbewerb im gesamten Gesundheitswesen, Auflösung existierender Kartelle (z. B. kassenärztliche Vereinigungen), Bürokratieabbau bei den Krankenkassen, Aufhebung der Preisbindung bei Medikamenten
- Stärkung der Eigenverantwortung bei der Gesundheitsprävention und Umstrukturierung zu einer „Gesundheitsökonomie“
- Einführung von Wahlтарifen bei der gesetzlichen Krankenversicherung
- Zusammenlegung der Arbeitslosen- und Sozialhilfe auf dem Niveau einer bedarfsorientierten Grundsicherung bei gleichzeitiger Anhebung der Hinzuverdienstgrenze auf 400 Euro pro Monat
- Abschaffung der beitragsfinanzierten Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen.

#### Das zweite Projekt:

##### Offensive zum Bürokratieabbau

Die Regulierungsdichte hat in unserem Land zwischenzeitlich ein Ausmaß erreicht, das die Effizienz in vielen Betrieben erheblich mindert und zahlreiche wirtschaftliche Aktivitäten lähmt. Auch davon besonders betroffen: kleine und mittlere Betriebe ohne eigene Personal- oder „Bürokratie“-Abteilungen. Die Kosten, die die ausufernde Bürokratie in den

UNSERE VORSCHLÄGE ZUR  
REFORM DER SOZIALEN  
SICHERUNGSSYSTEME UND  
ZUM KÜNDIGUNGSSCHUTZ  
FINDEN SIE IN DETAILLIERTER  
FORM AUF DEN SEITEN 12–15  
UND 16–19 DIESER AUSGABE

Unternehmen verursacht, werden auf viele Milliarden Euro geschätzt – ganz zu schweigen von dem Ärger und Verdross, den das Übermaß an bürokratischen Regelungen bei vielen UnternehmerInnen – insbesondere auch bei Existenzgründern – hervorruft.

Soll eine neue wirtschaftliche Dynamik tatsächlich von kleineren und mittleren Betrieben ausgelöst und getragen werden, so ist eine Offensive zum Bürokratieabbau auf allen Verwaltungsebenen dringend erforderlich. Dazu leistet die Agenda 2010 nur einen sehr bescheidenen und deshalb völlig unzureichenden Beitrag.

Besonders deutlich wird dies am Beispiel Kündigungsschutz: Die vorgeschlagenen Maßnahmen werden die Einstellungsbarriere, die die bisherigen Kündigungsschutzregelungen insbesondere bei Kleinbetrieben bewirken, nicht überwinden. Um Missverständnissen vorzubeugen: Es geht keineswegs darum, den Kündigungsschutz auszuhebeln oder einer „Hire-and-Fire“-Praxis das Wort zu reden. Es geht vielmehr darum, den Kündigungsschutz für Kleinbetriebe bis zu ca. 50 Mitarbeitern praktikabler, rechtssicherer und vor allem berechenbarer zu gestalten. Dazu gehören – ausdrücklich jedoch nur für Betriebe bis zu dieser Größenordnung – aus unserer Sicht eine Aussetzung des Kündigungsschutzes bis zum Ende des zweiten Beschäftigungsjahres ebenso wie verbindliche Abfindungsregelungen im Kündigungsfall anstelle eines Rechtsanspruchs auf Wiedereinstellung. Die Chancen, die solche Regelungen für eine positive Veränderung des Einstellungsverhaltens von Kleinbetrieben bieten, überwiegen bei weitem die Risiken, die möglicherweise für eine kleine Anzahl von Arbeitnehmern damit verbunden sind. Zahlreiche Umfragen haben bestätigt, dass weit über zwei Drittel aller Kleinbetriebe bei einer Veränderung der Kündigungsschutzregelungen Neueinstellungen in Erwägung ziehen.

Ein weiterer wichtiger Baustein für eine Entbürokratisierungsoffensive: die Abschaffung des Versicherungsmonopols der Berufsgenossenschaften. Ähnlich wie bei der Betriebshaftpflicht oder bei

der Produkt- und Umwelthaftung sollte jedes Unternehmen die Möglichkeit haben, die Risiken aus Betriebsunfällen bei einem Versicherungsunternehmen seiner Wahl abzusichern. Die bestehenden Berufsgenossenschaften könnten und sollten in einen freien Wettbewerb mit anderen Versicherungsgesellschaften eintreten – was sicherlich zu einer erheblichen Reduzierung der Beiträge führen würde, ohne dass damit wesentliche Leistungseinschränkungen verbunden wären. Gerade auch die Beitragserhöhungen der Berufsgenossenschaften haben in den letzten Jahren zu einem erheblichen Anstieg der Lohnzusatzkosten geführt.

Besonders wichtig für die Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen sind die Finanzierungsbedingungen. Hier besteht dringender Reformbedarf bei der gesetzlichen Bankenaufsicht: Eine überbordende Regulierungsdichte bei dieser Behörde hat in den letzten Jahren dazu geführt, dass gerade auch kleinere Banken immer weniger bereit oder in der Lage sind, Investitionen in mittelständischen Unternehmen zu finanzieren. Angesichts der ohnehin knappen Eigenkapitalausstattung vieler kleiner Betriebe wirkt sich diese – oftmals durch unsinnige gesetzliche Vorschriften motivierte – Zurückhaltung der Banken katastrophal auf die wirtschaftliche Entwicklung des Mittelstands aus.

Diese Beispiele zeigen: Die in der Agenda 2010 vorgeschlagenen Maßnahmen sind erst der Anfang eines weitreichenden Reformprozesses. Wenn es gelingen soll, damit die Weichen für einen Abbau der Massenerwerbslosigkeit zu stellen, dann ist es eine der zentralen Aufgaben der Politik, die Rahmenbedingungen für kleine und mittelständische Unternehmen in der von uns angedeuteten Richtung zu verändern und zu verbessern.

Dazu möchten wir Sie bei Ihrem Parteitag in Cottbus und vor allem auch bei Ihrer politischen Arbeit in den kommenden Monaten und Jahren nachhaltig ermuntern.

Mit freundlichen Grüßen

*Jan-Karsten Meier und Gottfried Härle  
Vorstände UnternehmensGrün*

**A**m 15. Januar 2003 sprach Eugen Schlachter für Unternehmens-Grün vor dem Finanzausschuss des Deutschen Bundestages zum Abbau von Steuervergünstigungen und Ausnahmeregelungen (Steuervergünstigungsabbaugesetz – StVergAbG). Die Stellungnahme zu dieser öffentlichen Anhörung, die wir hier abdrucken, ging auch in das offizielle Protokoll ein.

### **1. Absenkung der jährlichen linearen Abschreibung bei Betriebsgebäuden von derzeit 3 vom Hundert auf 2 vom Hundert jährlich (§ 7 Abs. 4 EStG)**

Die Absenkung der Abschreibungssätze bei Wirtschaftsgebäuden auf den nunmehr vorgesehenen Satz von 2 vom Hundert stellt für die gewerbliche Immobilienwirtschaft eine erhebliche

#### **Bewertung:**

Beide (1. u. 2.) Vorschriften werden einen spürbaren Rückgang der Bauinvestitionen verursachen, mit entsprechenden nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt im Baugewerbe. Der Mietwohnungsbau wird insbesondere durch die Kombination (Abschaffung der degressiven AfA) und künftige Besteuerung der Wertzuwächse in der Immobilie und im Grundvermögen unabhängig von der Behaltefrist (§ 23 EStG) negativ betroffen.

Positiv anzumerken ist allerdings, dass der § 82 b EStDV wiederbelebt werden soll. Diese Maßnahme ist durchaus geeignet, Renovierungsmaßnahmen bei Altbauten auszulösen, was im Handwerk auch positive beschäftigungspolitische Wirkung zeigen kann.

Aussicht auf Akzeptanz bei den Bürgern hat. Das im Gesetzentwurf vorgesehene Paket erweiterter und neuer flächendeckender Kontrollmechanismen stellt aus unserer Sicht allerdings den falschen Ansatz dar.

Mit dem Ziel, mögliche Defizite bei der vollständigen und korrekten Besteuerung privater Veräußerungsgewinne und privater Kapitalerträge zu beheben, sieht der Gesetzentwurf die Verschärfung bestehender und die Einführung neuer Kontrollmaßnahmen vor, und zwar:

■ Einführung von Kontrollmitteilungen der Banken über private Veräußerungsgeschäfte (§ 23a EStG-neu)

■ Erweiterung der Meldungen gemäß § 45d EStG (Freistellungsdaten) auf sämtliche Kapitalerträge

## **Abbau von Steuervergünstigungen und Ausnahmen**

### Anhörung des Finanzausschusses am 15. Januar 2003

Investitionsverschlechterung dar. Das Auseinanderlaufen der steuerlichen Nutzungsdauer von nunmehr 50 Jahren gegenüber der betriebswirtschaftlichen Nutzungsdauer, die deutlich unter 50 Jahren liegt, schmälert die Rendite. Die betriebsnotwendigen Erneuerungen des Gebäudes sind in der Regel bereits innerhalb von 30 Jahren im Umfang der ursprünglichen Investitionen notwendig.

#### **Bewertung:**

Wir sprechen uns daher dafür aus, dass die derzeit geltenden AfA Sätze für Wirtschaftsgebäude bzw. betriebliche Immobilien bei 3 vom Hundert verbleiben.

### **2. Reduzierung der degressiven Gebäudeabschreibung (§ 7 Abs. 5 EStG)**

Derzeit können in den ersten 8 Jahren 5 vom Hundert, in den nächsten 6 Jahren 2,5 vom Hundert und in den darauf folgenden 36 Jahren 1,25 vom Hundert der Anschaffungskosten geltend gemacht werden. Vorgesehen ist eine Reduzierung auf die ersten 8 Jahre 3 vom Hundert und weitere 38 Jahre 2 vom Hundert.

### **3. Erweiterung der Steuerpflicht für Veräußerungsgewinne aus Wertpapieren mit Verifikation durch Kontrollmitteilungen (§§ 30a, 139a, 194 AO-E), (Art. 97 § 1 EGAO-E)**

Der Gesetzentwurf sieht gegenüber früheren Entwürfen jetzt für Veräußerungsgewinne einen gesonderten, ermäßigten Steuersatz von 15 Prozent vor. Für die Veräußerung von vor dem 21. Februar 2003 erworbenen Wertpapieren ist ein Steuersatz von 1,5 Prozent des Veräußerungserlöses vorgesehen. Damit wurde auf die vonseiten der Finanzdienstleistungsbranche, aber auch der Anlegerschützer geäußerten Sorgen um die künftige Entwicklung des Finanzplatzes Deutschland reagiert. Die vorgeschlagene pauschale Besteuerung für Veräußerungsgewinne ist – isoliert betrachtet – im Grunde als moderat und kapitalmarktverträglich anzusehen. Die Neuregelung wirkt jedoch unverändert die verfassungsrechtliche Problematik der Rückwirkung auf.

Nach wie vor fehlt es unserer Ansicht nach insbesondere an einem geschlossenen Konzept für die Besteuerung privater Kapitalanlagen in Deutschland, das

■ Ausstellung von Jahresbescheinigungen über Kapitalerträge und Veräußerungsgewinne (§ 24b EStG-neu)

■ Aufhebung des § 30a AO, Erweiterung der Erteilung von Kontrollmitteilungen gemäß § 194 Abs. 3 AO anlässlich von Betriebsprüfungen bei Kreditinstituten und Einführung eines einheitlichen Ordnungsmerkmals für Zwecke der Besteuerung (§ 139a AO-neu).

Die vorgesehene Einführung von Kontrollmitteilungen über alle privaten Veräußerungsgeschäfte bzw. Kapitalerträge wäre für die deutschen Kreditinstitute mit einem immensen organisatorischen Aufwand und enormen Kosten verbunden. Das Bundesamt für Finanzen und in der Folge die Veranlagungsstellen der Finanzämter würden mit Millionen von Meldungen – naturgemäß einem Vielfachen der heutigen Meldungen über Freistellungsdaten – überschwemmt, deren effiziente Auswertbarkeit äußerst fraglich erscheint. Dies würde durch die vorgesehene parallele Meldung der Freistellungsdaten gemäß § 45d EStG und der nach Aufhebung des § 30a AO möglichen Kontrollmitteilungen durch

Bankbetriebsprüfer durch Doppel- und Dreifachmeldungen über die gleichen Veräußerungsgeschäfte bzw. Kapitalerträge noch verschärft. In den weitaus meisten Fällen würde dies nicht zu einem steuerlichen Mehrergebnis führen, da die Empfänger mit ihren Kapitalerträgen bzw. Veräußerungsgewinnen innerhalb der gesetzlichen Freibeträge bzw. Freigrenzen liegen oder zu den Nichtveranlagungsberechtigten gehören werden.

Doch nicht genug damit: Den Kreditinstituten soll zugemutet werden, unabhängig vom Ausgang des Gesetzgebungsverfahrens die organisatorischen Vorkehrungen dafür zu treffen, dass private Veräußerungsgeschäfte ab dem (voraussichtlich) 21. Februar 2003 für Zwecke von Kontrollmitteilungen erfasst werden und die entsprechenden Anschaffungskosten zugeordnet werden können. Dieses Datum hat der Gesetzgeber als Stichtag für die fiktive pauschale Besteuerung gemäß dem neuen § 23 Abs. 3 S. 4 EStG in Höhe von 1,5 Prozent des Veräußerungserlöses für vor diesem Zeitpunkt erworbene Wertpapiere vorgesehen. Diese Regelung soll dem Umstand Rechnung tragen, dass der Steuerpflichtige häufig kaum oder gar nicht in der Lage sein wird, die Anschaffungskosten der vor längerer Zeit erworbenen Wertpapiere nachträglich noch zu ermitteln. Diese Regelung ist nicht nachvollziehbar und nicht akzeptabel. Dies gilt auch für die darüber hinaus vorgesehene Jahresbescheinigung über alle Konten und Wertpapierdepots eines Kunden (§ 24b EStG-E).

Abgesehen von diesen speziellen Kritikpunkten an den einzelnen neuen Kontrollmitteilungsvorschriften, haben wir jedoch vor allem grundsätzliche Bedenken gegen den eingeschlagenen Weg, private Veräußerungsgeschäfte und Kapitalerträge durch einen Ausbau von Kontrollmechanismen effizienter erfassen zu wollen. Obwohl der Bundesfinanzhof den Schaden für die Steuermoral durch mangelnde Kontrollmöglichkeiten gerügt hat, betrachten wir verstärkte Kontrollen als ein ungeeignetes Mittel, die Steuermoral in der Bevölkerung zu verbessern. Zusätzliche Kontrollen bergen vielmehr die Gefahr weiterer Ausweichreaktionen. Notwen-

dig ist vielmehr, ein neues Gesamtkonzept zur Besteuerung privater Kapitalerträge und Veräußerungsgewinne zu entwickeln, das Aussicht auf Akzeptanz in der Bevölkerung hat.

#### **Bewertung:**

Wir schlagen daher vor, die jetzt vorgesehene pauschale Besteuerung von Veräußerungsgewinnen in gleicher Weise auch auf Zinsen und Dividenden zu erweitern. Diese Besteuerung sollte von vorne herein in allen Fällen als eine Abgeltungsteuer – mit einem einheitlichen Steuersatz – ausgestaltet sein. Anders als bei Kontrollmitteilungen, die in sehr vielen Fällen ohnehin nicht zu einem steuerlichen Ergebnis führen würden, würden bei einer Abgeltungsteuer nur die steuerrelevanten Tatbestände erfasst. Dem Fiskus würde unmittelbar Geld zufließen und nicht erst mit erheblicher Zeitverzögerung über die Steuererklärungen der Bürger.

Eine solche Abgeltungsteuer wäre eine Erfolg versprechende Alternative zu den vorgesehenen neuen bzw. erweiterten Kontrollmaßnahmen. Verbunden mit einer Regelung, die – wo erforderlich – entsprechend den Vorbildern in Österreich, Spanien und Italien Wege zurück in die Steuerehrlichkeit ermöglicht, kann den Bürgern mit einer Abgeltungsteuer ein attraktives und nachvollziehbares Modell zur Besteuerung von Kapitalerträgen und Veräußerungserlösen angeboten werden, das, wie die positiven Erfahrungen aus den vorgenannten Ländern belegen, auch den fiskalischen Erfordernissen gerecht wird.

Diese Regelung soll auch für alle Einkünfte im Rahmen von Investmentfonds gelten, insbesondere für Veräußerungsgewinne. Bei ausschüttenden Fonds würde dann die Abgeltungssteuer unmittelbar bei Ausschüttung der Erträge anfallen. Bei thesaurierenden Fonds könnte die Steuer bei Veräußerung (nachgelagerte Besteuerung) der Fondsanteile erhoben werden.

Der Steuersatz für die Abgeltungssteuer sollte auf einheitlich 25 vom Hundert festgesetzt werden. Die Möglichkeit der Einzelveranlagung besteht ja weiterhin. Bei einem offenen Kapitalmarkt macht eine gesetzliche Regelung nur dann Sinn, wenn sie vom Bürger akzeptiert wird.

Denn alle nationalen Erfassungsmaßnahmen enden an den Landesgrenzen.

**4. Erhöhung des Pauschalierungssatzes für die private Pkw-Nutzung von bisher monatlich 1 Prozent auf 1,5 Prozent der Anschaffungskosten**

**Bewertung:**

Bereits heute führt die in der Praxis angewendete 1-Prozent-Regelung bei allen Arbeitnehmern zu Nachteilen, die ihren dienstlich zur Verfügung gestellten PKW nur in einem geringen Umfang für private Zwecke nutzen. Die Zahl der durch die Pauschalregelung schlechter gestellten Arbeitnehmer steigt mit der Anhebung des pauschalen Satzes. Im Ergebnis wird die Anhebung dazu führen, dass immer mehr Arbeitnehmer auf die Führung eines Fahrtenbuches ausweichen, um den tatsächlichen Umfang der Privatnutzung zu ermitteln. Dies führt zu einem massiven Anstieg der bürokratischen Belastung bei den Arbeitnehmern, bei den Unternehmen und auch bei der Finanzverwaltung,

die diese Aufzeichnungen kontrollieren muss. Die gewünschte Vereinfachung wird somit durch diese Regelung nicht mehr erreicht. Es wird daher empfohlen, den Pauschalierungssatz aus o.ä. Gründen bei 1 Prozent zu belassen.

**5. Begrenzung des Verlustvortrages (§§ 10 d EstG-E, 10 a GewStG-E)**

Zukünftig ist geplant, den Verlustabzug auf die Hälfte des Gesamtbetrags der Einkünfte bei der Einkommens- und Körperschaftsteuer bzw. auf die Hälfte des Gewinns aus Gewerbebetrieb zu begrenzen.

**Bewertung:**

Dadurch, dass keine zeitliche Begrenzung vorgesehen ist, gehen Verluste nicht „verloren“. Im Ergebnis kann jedoch in Einzelfällen eine Verlustverrechnung mit Erträgen aus künftigen Jahren u.U. nicht mehr in vollem Umfang gelingen.

Grundsätzlich ist es jedoch richtig, den Verlustabzug zu beschränken. Es kann nicht sein, dass Unternehmen handels-

Anzeige

ÜBER HARLE'S PILSENER:

GUTE MÄDCHEN  
KOMMEN IN  
DEN HIMMEL.

GUTER HOPFEN  
KOMMT IN  
DIESE FLASCHE.

EXCLUSIV MIT TETTNAUER  
IST DER HE...  
SCHMECKT AL...

www.cute-maedchen.de

Anzeige

**FORGE**

SCHMIEDEHERDE ■  
SCHMIEDEÖFEN ■  
AMBOSSE ■  
SCHMIEDEWERKZEUGE ■  
SCHMIEDEKOHLE ■  
NIETE ■  
REINEISEN ■

**SOLAR**

**Befestigungen für Solaranlagen**

- grosse Auswahl an Standardhaken
- Befestigungselemente nach Kundenwünschen
- Ausführung feuerverzinkt oder Edelstahl

**ANGELE Maschinenbau 88416 Ochsenhausen**  
Tel. 07352-92 26-0 Fax 07352-92 26 41 <http://www.angele.de>

rechtlich Gewinne ausweisen und dann letztlich keine Steuern bezahlen, was insbesondere bei großen Unternehmen oft zutrifft. Sofern die vorgesehene Regelung umgesetzt wird, empfehlen wir eine Mittelstandskomponente (als Wahlmöglichkeit) vorzusehen, wonach dann Verluste bis zu einem Betrag von 500.000 Euro weiterhin in vollem Umfang abzugsfähig sind.

#### **6. Abschaffung des Verlustübergangs bei Verschmelzung bzw. Spaltung**

Nach bisher geltendem Recht kann ein Unternehmen, das mit einem anderen Unternehmen verschmolzen wird, bei ihm in der Vergangenheit aufgelaufene Verluste auf das übernehmende Unternehmen übertragen. Diese Möglichkeit soll zukünftig nicht mehr bestehen.

##### **Bewertung:**

Im Ergebnis werden hierdurch Sanierungsmaßnahmen durch Übernahmen in vielen Fällen unmöglich gemacht.

#### **7. Abschaffung der Organschaft für Universalkreditinstitute und Spezialkreditinstitute (§ 14 Abs. 2 KStG-E u. § 2 Abs. 2 GewStG-E)**

Der Gesetzgeber unternimmt einen neuen Anlauf, die Organschaftsregelungen für Kreditinstitute zu beschränken. Danach soll es Universalkreditinstituten nicht mehr ermöglicht werden, gemeinsam mit Hypothekenbanken oder Bausparkassen eine Organschaft zu begründen. Eine Organschaft bedeutet, dass verschiedene über eine Mehrheitsbeteiligung verbundene Gesellschaften steuerlich wie ein Unternehmen behandelt werden. Die Verluste eines Unternehmens können in diesem Fall mit den Erträgen eines anderen Unternehmens verrechnet werden. In der genossenschaftlichen Gruppe etwa hat insbesondere die DZ Bank diese Gestaltung in den vergangenen Jahren (mit der BSH) genutzt. Die Neuregelung würde eine steuerliche Organschaft im Verhältnis DZ Bank – BSH – nicht mehr zulassen.

##### **Bewertung:**

Diese willkürliche Beschränkung der Anwendung der Organschaftsregelungen erscheint rechtlich nicht nachvollziehbar. Sie führt zu einer sachlich nicht zu rechtfertigenden Diskriminierung einzelner Wirtschaftszweige.

#### **8. Beschränkung der Anrechnung des Körperschaftsteuer-Guthabens (§ 37 Abs. 2 KStG-E)**

Zahlreiche Unternehmen haben aus dem bis zum Jahr 2000 anwendbaren körperschaftssteuerlichen Anrechnungsverfahren noch Körperschaftsteuerguthaben (aus versteuerten Altgewinnen). Diese führen im Zusammenhang mit einer Ausschüttung zu einer Körperschaftsteuerminderung in Höhe von 1/6 (=16,66 Prozent) der Ausschüttung. Diese Körperschaftsteuerminderung soll von einem 1/6 auf 1/7 reduziert werden (= 14,28 Prozent). Es bleibt jedoch bei dem Übergangszeitraum von insgesamt 15 Jahren. Zusätzlich soll der Körperschaftsteuerminderungsbetrag insgesamt in der Höhe begrenzt werden. Der Körperschaftsteuerminderungsbetrag soll danach maximal die Hälfte der tatsächlich auf die Erträge des Kalenderjahres entfallenden Körperschaftsteuer ausmachen.

##### **Bewertung:**

Aufgrund der Einnahmearausfälle beim Fiskus ist eine grundsätzliche Einschränkung der Erstattung von festgestellten Körperschaftsteuerguthaben sicher notwendig. Die Vorgehensweise erscheint willkürlich. Offensichtlich sollen jetzt die Mängel der vormaligen Gestaltung ausgeglichen werden. Die neue Regelung führt jedoch insbesondere bei solchen Unternehmen, denen es nicht gelingt, während des Übergangszeitraumes die sog. Altgewinne vollständig auszuschütten, zu einer konfiskatorischen Besteuerung.

Wir schlagen vor, den Übergangszeitraum auf 20 Jahre auszudehnen und das vorhandene Körperschaftsteuerguthaben linear auf diesen Zeitraum zu verteilen. Die Ausschüttung soll unabhängig vom Ertrag und losgelöst von einer Gewinnverteilung (Ausschüttung einer Dividende) erfolgen. Damit wäre das eigentumsgleiche Anrecht auf das Körperschaftsteuer-Guthaben gewahrt und die Ausschüttung fiskalpolitisch kalkulierbar. Bei einer solchen Regelung, schon im Rahmen der Unternehmenssteuerreform, hätte die so massive Rückzahlung von Körperschaftsteuerguthaben wie im Jahre 2002 vermieden werden können.



UnternehmensGrün-Vorstand Eugen Schlachter beim Jogging-Termin mit Außenminister Joschka Fischer

### 9. Hinzurechnung von 25 Prozent auf Miet- und Pachtzinsen (§ 8 GewStG-E)

Es ist geplant, zukünftig den gewerbesteuerlichen Gewinn um 25 Prozent der vom Unternehmen gezahlten Leasingraten zu erhöhen.

#### Bewertung:

Durch diese Regelung werden in der Vergangenheit attraktive Leasinggestaltungen massiv betroffen. Im Extremfall kann diese Regelung zu einer Steuerzahlungspflicht auch in den Kalenderjahren führen, in denen das Unternehmen Verluste erwirtschaftet hat. Insgesamt scheint eher eine grundlegende Reform der Gewerbesteuer, im Rahmen der Gemeindefinanzreform, notwendig zu sein. Ziel muss es sein, diese Steuerform zu substituieren oder zumindest in ihrer Aufkommensvolatilität einzugrenzen.

### 10. Abschaffung der allgemeinen Eigenheimzulage für kinderlose Haushalte; Reduzierung der Förderung für Familien mit Kindern; Absenkung der Einkommensgrenze, bis zu der eine Förderung vom Gesetzgeber gewährt wird

Die Eigenheimzulage hat in der Vergangenheit durch eine Grundförderung in Höhe von über 22.000 Euro während der 8-jährigen Förderphase auch bei Bauwilligen ohne Kinder einen starken Anreiz zur Eigentumbildung ausgelöst. Diese Förderung war jedoch recht stolz,

weshalb eine Reduzierung nachvollziehbar ist. Durch der deutliche Absenkung des Volumens der Wohnungseigentumsförderung für selbstgenutzte Immobilien, muss zukünftig eine Reduzierung des Bauvolumens und der Vermögensbildung in Immobilien angenommen werden. Zusammen mit der vor- und nachgelagerten Nachfrage, die durch die fehlenden Investitionen ausbleiben, wird sich das rein fiskalisch motivierte Einsparvolumen wohl nicht voll realisieren lassen.

#### Bewertung:

Wir sprechen uns dafür aus, dass eine substanzielle Grundförderung, auch für Haushalte ohne Kinder, erhalten bleibt. Ergänzend können wir uns auch vorstellen, dass die Förderung derart begrenzt wird, dass der neu geschaffene (oder erworbene) Wohnraum die Kriterien einer abgeschlossenen Wohnung erfüllen muss. Aus- und Anbauten wie etwa Wintergärten oder z. B. Fitnessräume im Dachgeschoss sind u. E. eine Fehlallokation von Steuermitteln und müssen nicht durch eine Eigenheimzulage gefördert werden. Gleiches gilt auch für das Überlassungsmodell.

### 11. Vereinheitlichung der Entfernungspauschale (§ 9 Abs. 4/5 EStG)

Die Entfernungspauschale sieht Unterschiede für Fahrten vom Wohnort zum Arbeitsplatz vor. Bis zu 10 km Entfernung wird eine Pauschale von 0,36 Euro/km, über 10 km von 0,40 Euro/km gewährt.

#### Bewertung:

Diese Regelung ist ökonomisch und ökologisch nicht zu rechtfertigen. Wir schlagen eine einheitliche Entfernungspauschale von 0,36 Euro/km vor. Neben den dringend erforderlichen Einsparungen für den Bundeshaushalt führt diese Maßnahme zu einer Vereinfachung der steuerlichen Grundlagen.

### 12. Beseitigung des Missbrauchs bei Zwei- und Mehrkontenmodellen (§ 4 Abs. 4a EStG)

#### Bewertung:

Diese, durch das Steuerbereinigungsgesetz 2001 wieder eingeführte Möglichkeit, Zinsen aus privaten Investitionsdarlehen legal als Betriebsausgaben geltend zu machen, darf in Zeiten knapper Kassen keinen Bestand mehr haben.

#### Fazit:

Die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte ist zwingend notwendig. Dies über den Abbau von Subventionen und Steuerbegünstigungen anzugehen, ist ein steiniger Weg, der aber „mit Augenmaß“ gegangen werden muss.

Diese Konsolidierung kann aber nicht allein über die Einnahmeseite gelingen. Vielmehr braucht es auch Mut zur Kürzung bei den Ausgaben. Eine Subvention des Prestigeobjekts Transrapid aus Steuermitteln ist abzulehnen. Ebenso muss über die 13. Monatspension von Beamten ernsthaft nachgedacht werden. Um den Bundeszuschuss an die Rentenkasse nicht weiter steigen zu lassen, darf auch die Rücknahme der gültigen Vorruhestandsregelungen kein Tabuthema sein. Rein symbolisch würde eine Kürzung bei der Altersversorgung von Ministerin und Staatssekretären ein Zeichen des guten Willens setzen.

Leider wird jedoch mit dem Steuervergünstigungsabbaugesetz zum wiederholten Male eine Chance zu einem für alle Seiten attraktiven Neuanfang hinsichtlich Vereinfachung und Entbürokratisierung vertan. Gerade in der Vereinfachung des Steuerrechtes stecken große Sparpotenziale.

Eugen Schlachter  
Vorstand UnternehmensGrün