

## **Gesetzesantrag** des Freistaates Bayern

---

### **Entwurf eines Gesetzes zur Entlastung von Kleinunternehmen**

#### **A. Problem und Ziel**

Innovationen und Produktivitätssteigerungen sind Grundvoraussetzungen für nachhaltigen Erfolg in einer international vernetzten Marktwirtschaft. Um diese Voraussetzungen zu gewährleisten, ist eine Neuausrichtung des ordnungspolitischen Rahmens in Deutschland erforderlich. Wirtschaftliche Leistung und persönliche Verantwortung müssen sich wieder lohnen.

Das wirtschaftliche Rückgrat Deutschlands bilden Kleinunternehmen bis einschließlich 20 Mitarbeiter. Sie stellen fast 90 % aller Unternehmen. Gerade diese leiden jedoch unter einer Vielzahl bürokratischer Hemmnisse und Überregulierungen. Um die Wirtschaftskraft und Dynamik der Kleinunternehmen zu verbessern, ist eine grundlegende Entlastung der Kleinunternehmer zwingend erforderlich. Nur so wird es gelingen, einen weiteren Rückgang der Selbständigenzahlen abzuwenden und Unternehmer zum Erschließen neuer Märkte und Beschäftigungen zu ermutigen. Die Gründung eines Unternehmens muss durch überschaubare und rechtssichere Rahmenbedingungen im Arbeits- und Steuerrecht gegenüber der heutigen Lage deutlich attraktiver werden.

Ziel des Gesetzesvorhabens ist daher die Einführung eines Sonderrechts für Kleinunternehmen, das auf das erforderliche Mindestmaß an regulativen Beschränkungen für Unternehmen bis einschließlich 20 Mitarbeiter begrenzt ist.

## **B. Lösung**

Mit dem Gesetzentwurf werden Überreglementierungen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsrechts beseitigt und steuerliche Bilanzierungspflichten vereinfacht:

- Die gesetzlich angeordnete Fortgeltung der Tarifbindung nach Beendigung der Verbandsmitgliedschaft entfällt. Die Nachwirkung von Tarifverträgen wird zeitlich befristet.
- Der rechtssichere Abschluss von „Betrieblichen Bündnissen für Arbeit“ wird unter Beachtung der Tarifautonomie ermöglicht. Betriebliche Bündnisse für Arbeit werden gesetzlich abgesichert.
- Der Kündigungsschutz entfällt für Unternehmen mit 20 oder weniger Mitarbeitern. Der Schutz bestehender Arbeitsverhältnisse wird durch eine Übergangsregelung gewährleistet.
- Kleinunternehmen werden vom generellen Anspruch auf Teilzeitarbeit freigestellt.
- Die Beschränkungen beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge entfallen künftig für Kleinunternehmen.
- Das Arbeitszeitrecht wird flexibilisiert: Die zulässige werktägliche Höchstarbeitszeit wird auf 12 Stunden angehoben; freiwillige Mehrarbeit in Kleinbetrieben wird sanktionslos ermöglicht.
- Die Wertgrenzen für steuerliche Bilanzierungspflichten werden auf 1.000.000 Euro Jahresumsatz bzw. 100.000 Euro Jahresgewinn angehoben.

## **C. Alternativen**

Keine

#### **D. Kosten**

Aufgrund des Abbaus von Beschäftigungshemmnissen und bürokratischen Hürden ist mit dem Neuabschluss von Beschäftigungsverhältnissen in nicht bezifferbarer Höhe zu rechnen. Dies führt mittelbar zu einer erheblichen Entlastung des Haushalts der Bundesanstalt für Arbeit. Im Weiteren erhöhen sich als Folgewirkung die Beitragseinnahmen der Sozialversicherungsträger sowie das Steueraufkommen.

Durch die Anhebung der Buchführungsgrenzen entstehen keine Kosten. Die Anhebung der Ist-Besteuerungsgrenze im Umsatzsteuerrecht auf 500.000 Euro führt zu temporären Mindereinnahmen im Jahr der Einführung der Maßnahme in Höhe von rd. 700 Mio. Euro.

#### **E. Sonstige finanzielle Auswirkungen**

Der Abbau arbeitsrechtlicher Beschränkungen für Kleinunternehmen wird zu einer Kostenentlastung der Wirtschaft in nicht bezifferbarer Höhe führen. Gleiches gilt für die Erleichterung der steuerlichen Buchführungspflichten.



**25.09.03**

**Gesetzesantrag**  
des Freistaates Bayern

---

**Entwurf eines Gesetzes zur Entlastung von Kleinunternehmen**

Der Bayerische Ministerpräsident

München, den 24. September 2003

An den  
Präsidenten des Bundesrates  
Herrn Ministerpräsidenten  
Prof. Dr. Wolfgang Böhmer

Sehr geehrter Herr Präsident!

Gemäß dem Beschluss der Bayerischen Staatsregierung übermittle ich den in der Anlage mit Vorblatt und Begründung beigelegten

Entwurf eines Gesetzes zur Entlastung von Kleinunternehmen

mit dem Antrag, dass der Bundesrat diesen gemäß Art. 76 Abs. 1 GG im Bundestag einbringen möge.

Ich bitte, den Gesetzentwurf gemäß § 36 Abs. 2 GOBR auf die Tagesordnung der 792. Sitzung am 17. Oktober 2003 zu setzen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Edmund Stoiber



## **Entwurf eines Gesetzes zur Entlastung von Kleinunternehmen**

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht:

Artikel 1 – Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Artikel 2 – Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Artikel 3 – Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Artikel 4 – Änderung des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Artikel 5 – Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Artikel 6 – Änderung der Abgabenordnung

Artikel 7 – Änderung des Einführungsgesetzes zur Abgabenordnung

Artikel 8 – Änderung des Umsatzsteuergesetzes

Artikel 9 – Änderung sonstiger Gesetze

Artikel 10 - Inkrafttreten

### **Artikel 1**

#### **Änderung des Tarifvertragsgesetzes**

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) in der Fassung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), geändert durch das Heimarbeitsänderungsgesetz vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879), mit Maßgabe für das Gebiet der ehemaligen DDR durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 14 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 (BGBl. II S. 889), wird wie folgt geändert:

1. § 3 Absatz 3 erhält folgende Fassung:

“(3) Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag oder die Mitgliedschaft in der Tarifvertragspartei endet.“

2. § 4 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelung zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Bei dem Günstigkeitsvergleich sind die Beschäftigungsaussichten zu berücksichtigen. Eine abweichende Vereinbarung gilt als günstiger für den Arbeitnehmer, wenn der Betriebsrat und die Belegschaft mit 2/3 Mehrheit einer solchen Abweichung zustimmen und diese Abweichung nicht über die Laufzeit des Tarifvertrags hinausreichen, von dem abgewichen wird.“

3. § 4 Abs. 5 erhält folgende Fassung:

“(5) Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten seine Rechtsnormen höchstens drei Jahre weiter, soweit sie nicht vorher durch eine andere Abmachung ersetzt werden.“

## **Artikel 2**

### **Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes**

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl I S. 2518), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3443), wird wie folgt geändert:





Es wird ein neuer § 88a eingefügt:

„§ 88a

Betriebliches Bündnis für Arbeit

„(1) Der Betriebsrat oder, falls kein Betriebsrat vorhanden ist, ein von den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern Beauftragter kann mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung für Beschäftigung treffen und dabei von einem für das Unternehmen geltenden Tarifvertrag abweichen. Die Vereinbarung ist wirksam, wenn

- mindestens 2/3 der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zustimmen,
- die Vereinbarung jeder Tarifvertragspartei angezeigt wurde,
- keine Tarifvertragspartei der Vereinbarung innerhalb von vier Wochen, nachdem ihr die Mitteilung gemäß Spiegelstrich zwei zugegangen ist, unter Nennung von Gründen widerspricht.

(2) Wird eine Zustimmung vor Ablauf von vier Wochen von beiden Tarifvertragsparteien erteilt, wird die Vereinbarung sofort wirksam.“

**Artikel 3**

**Änderung des Kündigungsschutzgesetzes**

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 7 Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23.07.2001 (BGBl. I. S. 1852) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 23 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

1. Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel 20 oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt werden.“

2. Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 eingefügt:

„Satz 2 berührt bis zum 31.12.2006 nicht die Rechtstellung der Arbeitnehmer, die am 31.12.2003 gegenüber ihrem Arbeitgeber Rechte aus der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung des Satzes 2 in Verbindung mit dem Ersten Abschnitt dieses Gesetzes hätten herleiten können.“

#### **Artikel 4**

#### **Änderung des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse**

Das TzBfG in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 7 des Ersten Dienstleistungs-Modernisierungsgesetzes vom 23.12.2002 (BGBl. I. S. 4607) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 8 Abs. 7 wird wie folgt geändert:

„(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Wochenarbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Betrieb, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung, in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt.“

2. Es wird ein neuer § 21 a eingefügt:

#### **§ 21 a**

#### **Geltungsbereich**

„Die Vorschriften des Dritten Abschnitts gelten nicht für Betriebe, in denen in der Regel 20 oder weniger Mitarbeiter, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigt werden.“

## **Artikel 5**

### **Änderung des Arbeitszeitgesetzes**

Das Arbeitszeitgesetz in der Fassung vom 06. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch Art. 35 des 4. Euro-Einführungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1983) wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Satz 2 wird nach den Worten "auf bis zu" das Wort "zehn" durch das Wort "zwölf" ersetzt.
2. In § 22 Abs. 1 Nr. 1 werden nach den Worten "entgegen § 3" die Worte ", es sei denn, das Unternehmen beschäftigt nicht mehr als 20 Arbeitnehmer und der Arbeitnehmer hat sich hierzu bereit erklärt", eingefügt.

## **Artikel 6**

### **Änderung der Abgabenordnung**

§ 141 Abs. 1 der Abgabenordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Oktober 2002 (BGBl. I S. 3866, 2003 I S. 61), die zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 31. Juli 2003 (BGBl. I S. 1551) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 1 wird die Angabe „350 000 Euro“ durch die Angabe „1 000 000 Euro“ ersetzt.
2. In Nummer 3 wird die Angabe „25 000 Euro“ durch die Angabe „100 000 Euro“ ersetzt.
3. In Nummer 4 wird die Angabe „30 000 Euro“ durch die Angabe „100 000 Euro“ ersetzt.
4. In Nummer 5 wird die Angabe „30 000 Euro“ durch die Angabe „100 000 Euro“ ersetzt.

**Artikel 7****Änderung des Einführungsgesetzes zur Abgabenordnung**

Artikel 97 § 19 des Einführungsgesetzes zur Abgabenordnung vom 14. Dezember 1976 (BGBl. I S. 3341, 1977 I S. 667), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 31. Juli 2003 (BGBl. I S. 1551) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

**„§ 19**

(1) § 141 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 der Abgabenordnung in der Fassung des Artikels 9 des Gesetzes vom xx.xx. 2003 (BGBl. I S. xxxx) ist auf Umsätze der Kalenderjahre anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2003 beginnen.

(2) § 141 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 der Abgabenordnung in der Fassung des Artikels 9 des Gesetzes vom xx.xx. 2003 (BGBl. I S. xxxx) ist für Feststellungen anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2003 getroffen werden.

(3) § 141 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 der Abgabenordnung in der Fassung des Artikels 9 des Gesetzes vom xx.xx. 2003 (BGBl. I S. xxxx) ist auf Gewinne der Wirtschaftsjahre anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2003 beginnen.

(4) § 141 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 der Abgabenordnung in der Fassung des Artikels 9 des Gesetzes vom xx.xx. 2003 (BGBl. I S. xxxx) ist auf Gewinne der Kalenderjahre anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2003 beginnen.

(5) Eine Mitteilung über den Beginn der Buchführungspflicht ergeht nicht, wenn die Voraussetzungen des § 141 Abs. 1 der Abgabenordnung für Kalenderjahre, die vor dem 1. Januar 2004 liegen, erfüllt sind, jedoch nicht die Voraussetzungen des § 141 Abs. 1 der Abgabenordnung in der Fassung des Gesetzes vom [ dieses Gesetzes ] (BGBl. I xxxxx) im Kalenderjahr 2004. Entsprechendes gilt für Feststellungen, die vor dem 1. Januar 2004 getroffen werden, oder für Wirtschaftsjahre, die vor dem 1. Januar 2004 enden.“

## **Artikel 8**

### **Änderung des Umsatzsteuergesetzes**

Das Umsatzsteuergesetz 1999 in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Juni 1999 (BGBl. I S. 1270), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 31. Juli 2003 (BGBl. I S. 1551), wird wie folgt geändert.

1. In § 20 Abs. 1 Nr. 1 wird die Zahl "125 000" durch die Zahl "500 000" ersetzt.
2. Absatz 2 wird aufgehoben.

## **Artikel 9**

### **Änderung sonstiger Gesetze**

Die Artikel 6 und 7 des Gesetzes zur Förderung von Kleinunternehmern und zur Verbesserung der Unternehmensfinanzierung (Kleinunternehmerförderungsgesetz) vom 31. Juli 2003 (BGBl. I S.1550, 1551) werden aufgehoben.

## **Artikel 10**

### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Satzes 2 am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.  
Art. 8 tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.

Begründung:**A: Allgemeiner Teil:**

Die bürokratischen Hemmnisse auf dem Gebiet des Wirtschaftsrechts haben ein Ausmaß erreicht, das vom Schritt in die Selbständigkeit abhalten oder ein existierendes Unternehmen zur Aufgabe zwingen kann.

In besonderem Maße sind Kleinunternehmen bis einschließlich 20 Mitarbeiter von den Regulierungen betroffen. Diese Unternehmen, die fast 90 % aller Betriebe ausmachen (Quelle: Bundesanstalt für Arbeit; Zahl der Betriebe und ihrer Beschäftigten nach Größenklassen, vorläufiger Dateistand vom 30.06.2002), stellen das Rückgrat der deutschen Wirtschaft dar. Für sie wirken sich die durch die Bürokratie verursachten Kosten in einem überproportional hohen Umfang aus.

Maßgeblich für eine Entscheidung „pro Selbständigkeit“ und zugunsten der Beschäftigung anderer Menschen sind die Rahmenbedingungen, die Kleinunternehmern geboten werden. Diese gilt es umfassend zu verbessern, indem regulative und bürokratische Hürden durchgreifend zurückgeführt werden.

Als Maßstab für die Einordnung als Kleinunternehmen wird eine Beschäftigtenzahl bis einschließlich 20 Arbeitnehmer angesetzt. Diese einheitliche Maßzahl gilt für alle von den Änderungen erfassten Gesetze und besitzt gegenüber den bestehenden heterogenen Regelungen den Vorteil augenfälliger Transparenz. Der Begriff des Kleinunternehmens wird damit eindeutig definiert. Durch die Festlegung einer einheitlichen Grenze wird die Regelungsvielfalt verringert und dadurch Rechtssicherheit für Kleinunternehmer geschaffen.

**1. Änderungen des Tarifrechts**

Nach geltendem Tarifrecht bleibt die Tarifbindung eines Arbeitgebers so lange bestehen, bis der Tarifvertrag endet – auch wenn der Arbeitgeber zwischenzeitlich aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten ist oder einen entsprechenden Wechsel der Mitgliedschaft vorgenommen hat (Mitgliedschaft „ohne Tarifbindung“) (§ 3 Abs. 3 TVG).

Diese Fortgeltung der Tarifbindung hat zur Folge, dass Arbeitgeber kaum eine realistische Chance haben, sich - insbesondere bei Manteltarifverträgen - von der Tarifgebundenheit zu befreien, weil diese Tarifverträge in der Regel sehr lange Laufzeiten haben und nur selten gekündigt werden. So kann es zum Beispiel geschehen, dass ein Arbeitgeber, der bei Abschluss eines Tarifvertrages über Altersteilzeit tarifgebunden ist, diesen tariflichen Rechtsanspruch gegenüber seinen Arbeitnehmern Jahrzehnte später noch einlösen muss, obwohl er längst aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten ist oder in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung gewechselt hat.

Des Weiteren gelten nach § 4 Abs. 5 TVG die Rechtsnormen eines Tarifvertrages so lange fort, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (so genannte Nachwirkung des Tarifvertrages). Diese Norm geht auf die Tarifordnung von 1918 zurück. Abweichende Vereinbarungen können Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen sein. Die Tarifvertragsparteien in Gestalt der Verbände und Gewerkschaften benötigen jedoch oftmals geraume Zeit, um zu einem neuen Tarifabschluss zu gelangen; aufgrund der gesetzlich angeordneten Fortgeltung ist der Verhandlungsdruck nur sehr gering. Da der Geltungsbereich, innerhalb dessen Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden können, nach derzeitiger Rechtslage eng limitiert ist (vgl. hierzu Vorschläge zur Ermöglichung Betrieblicher Bündnisse für Arbeit im ArbRModG- BR-Drs 464/03 vom 04.07.2003), bleibt dem Unternehmer als einziger Ausweg die Änderung des Individualarbeitsvertrags. Da aber nur wenige Arbeitnehmer zu einer freiwilligen Verschlechterung ihrer Vertragskonditionen bereit sind, ist hierfür eine Änderungskündigung erforderlich. Diese wiederum unterliegt in weiten Teilen den Restriktionen des KSchG.

Diese tarifvertraglichen Bindungen belasten Kleinunternehmen naturgemäß besonders. Sie haben in der Regel wenig Handlungsspielraum und müssen daher umso schneller und flexibler auf Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen reagieren.

Aber auch größere Unternehmen können von den tarifvertraglichen Bindungen in existenzgefährdender Weise betroffen sein. Auch insoweit trägt eine Lockerung der Tarifbindung zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei, beispielsweise indem im Falle einer

wirtschaftlichen Existenzkrise durch ein betriebliches Bündnis für Arbeit das Überleben des Unternehmens sichergestellt werden kann.

Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) zeitlich an die Fortgeltung (§ 3 Abs. 3 TVG) anschließen kann (BAG, AP Nrn. 21, 35 und 37 zu § 4 TVG Nachwirkung, AP Nrn. 13 und 14 zu § 3 TVG). Zusammengefasst stellen Fortgeltung und Nachwirkung der Tarifnormen eine Fixierung der tariflichen Bindungen dar, die für Unternehmen zu einem unkalkulierbaren wirtschaftlichen Risiko führt. Mit dem Eintritt in den Arbeitgeberverband kann ein Unternehmer nicht abschätzen, für welchen Zeitraum ihn dieser Schritt in seinen wirtschaftlichen Entscheidungen bindet.

Schließlich sind nach derzeitiger Rechtslage Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene, die von den tarifvertraglichen Regelungen über Arbeitsentgelt oder sonstigen Arbeitsbedingungen, die üblicherweise tarifvertraglich geregelt sind, abweichen, unzulässig (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Ausnahmen sind nur möglich, wenn der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel beinhaltet oder die Änderungen zugunsten des Arbeitnehmers erfolgen (§ 4 Abs. 3 TVG). Nach derzeitiger Rechtsprechung fallen betriebliche Bündnisse für Arbeit nicht unter das Günstigkeitsprinzip. Ohne Gestattung im Tarifvertrag können wirksame Sanierungsvereinbarungen auch dann nicht getroffen werden, wenn das Unternehmen allein auf diese Weise gerettet und Arbeitsplätze erhalten werden können. Den Tarifparteien stehen gegen solche betrieblichen Bündnisse für Arbeit nach derzeitiger Rechtsprechung sogar Unterlassungsansprüche zu.

Da für rund 85 % aller Arbeitsverhältnisse Tarifverträge maßgebend sind, müssen Betriebliche Bündnisse für Arbeit und beschäftigungssichernde Betriebsvereinbarungen gesetzlich abgesichert werden. Beschäftigungsorientierte Abweichungen von Tarifverträgen werden daher unter Beachtung der Tarifautonomie zugelassen.

Der Gesetzentwurf sieht daher die folgenden Flexibilisierungen vor:

- Die Fortgeltung der Tarifbindung wird generell abgeschafft.
- Die Nachwirkung des Tarifvertrages wird generell auf drei Jahre befristet.



- Der rechtssichere Abschluss beschäftigungsorientierter Bündnisse für Arbeit wird ermöglicht.

## 2. Änderungen des Kündigungsschutzes

Nach derzeitiger Rechtslage gilt das Kündigungsschutzgesetz bereits für Betriebe ab 5,25 Mitarbeitern (§ 23 Abs. 1 S. 2 und 3 KSchG). Dieser weite Anwendungsbereich hat zur Folge, dass Kleinunternehmen, die durch ein persönliches Betriebsklima geprägt sind, in vollem Umfang den juristisch differenzierten Feinheiten der verschiedenen Kündigungstatbestände unterliegen. Damit muss auch ein Kleinunternehmer im Falle der Kündigung eines Arbeitnehmers die unterschiedlichen Anforderungen an eine personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigung erkennen und einordnen können. Da das Gesetz (§ 1 Abs. 1 KSchG) hierzu so gut wie keine Anhaltspunkte liefert, ist er zur rechtssicheren Aussprache der Kündigung häufig auf einen Rechtsbeistand angewiesen, wodurch weitere Kosten entstehen.

Betriebsbedingte Kündigungen sind angesichts des weitreichenden sozialen Kündigungsschutzes für kleine Unternehmen ein kaum kalkulierbares Risiko geworden. Aufgrund dieser Risikolage scheuen viele Kleinunternehmer davor zurück, neue Mitarbeiter einzustellen, da im Falle konjunktureller Einbußen eine Entlassung dieser Mitarbeiter nur schwer möglich und mit großer Rechtsunsicherheit verbunden ist. Ein drohender Arbeitsgerichtsprozess kann bis zu einem Jahr dauern und ist in seinem Ausgang oft nicht absehbar.

Im Geltungsbereich des KSchG ist im Rahmen betriebsbedingter Kündigungen eine Sozialauswahl vorzunehmen (§ 1 Abs. 3 KSchG). Dabei ist häufig schon der Kreis der in die Auswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer strittig; auch die Herausnahme von Leistungsträgern aus der Auswahl ist nur unter engen Voraussetzungen möglich.

Die Sozialauswahl orientiert sich an Kriterien wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers, den sog. „sozialen Gesichtspunkten“, die im Gesetz nicht näher definiert werden (§ 1 Abs. 3 S. 1 KSchG). Darüber hinaus wurden von der Rechtsprechung im Laufe der Jahre weitere Kriterien entwickelt, die je nach individueller Lage in die Entscheidung mit einzubeziehen sind,

darunter z.B. Verschuldung, Gesundheitszustand sowie Erkrankung und Pflegebedürftigkeit naher Familienangehöriger (vgl. Beispiele bei Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 10. Auflage, 2002, § 132 Rn 14). Die hieraus folgenden Unsicherheiten sind für ein kleines Unternehmen in finanzieller Hinsicht kaum tragbar und zudem in ihrer Komplexität kaum erfassbar. Daher stellen sie ein Einstellungshemmnis dar.

Der Gesetzentwurf sieht daher eine grundlegende Modifikation des Kündigungsschutzgesetzes vor:

- Unternehmen mit 20 oder weniger Beschäftigten werden vom Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ausgenommen.
- Für bestehende Arbeitsverhältnisse in Kleinunternehmen wird eine zeitlich befristete Übergangsregelung geschaffen.

### 3. Freistellung von Teilzeitanprüchen und Befristungsbeschränkungen

Nach derzeitiger Rechtslage haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringern zu dürfen, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Voraussetzung ist ein sechs Monate bestehendes Arbeitsverhältnis sowie die Beschäftigung von mindestens 15 Arbeitnehmern im betroffenen Betrieb (§ 8 Abs. 1 und 7 TzBfG). Bis Herbst 2001 wurde in 27 % der Unternehmen ein Teilzeitanpruch geltend gemacht; 12 % der Unternehmen reagierten auf das TzBfG mit einer zurückhaltenden Einstellungspraxis (Quelle: Ergebnisse der DIHK-Unternehmensbefragung Herbst 2001: Mehr Konflikte, weniger Flexibilität, S. 5).

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf **Teilzeitbeschäftigung** führt in Kleinunternehmen meist zu großen Schwierigkeiten in der Personalplanung. Zwar kann der Unternehmer dem Anspruch das Bestehen betrieblicher Erfordernisse entgegenhalten. Hierfür obliegt ihm jedoch nach allgemeinen Beweisregeln die Beweislast und das daraus resultierende Risiko im Falle eines arbeitsgerichtlichen Prozesses.

Während für größere mittelständische Unternehmen oder Großbetriebe die Umsetzung des Teilzeitanpruchs aufgrund des größeren Personalbestandes und der räumlichen

Möglichkeiten eher möglich ist, ohne betriebliche Interessen vernachlässigen zu müssen, stellt diese für Kleinunternehmen meist ein kaum überwindbares logistisches Problem dar. Auch die Kostenbelastung ist beträchtlich, da für die frei gewordene Teilstelle ein Ersatz gefunden werden muss, der in die Tätigkeit einzuarbeiten ist und weitere Personalgemeinkosten verursacht. Schließlich besitzt der Unternehmer kein dem Teilzeitanspruch äquivalentes Gegenrecht, mit dem er einseitig die Herabsetzung der Arbeitszeit eines Mitarbeiters anordnen kann. Letzteres ist nur über eine Änderungskündigung erreichbar, die wiederum dem KSchG unterfällt.

Im Weiteren sind sachgrundlose **Befristungen** des Arbeitsverhältnisses nur bis zu einer Höchstdauer von bis zu zwei Jahren (§ 14 Abs. 2 TzBfG) oder mit Arbeitnehmern über 52 Jahren (§ 14 Abs. 3 TzBfG) zulässig. Problematisch ist hier, dass das Gesetz den Katalog der sachlichen Gründe nicht abschließend aufführt (vgl. Wortlaut des § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG: „insbesondere“). Schließlich darf ein kalendermäßig ohne Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis mit dem demselben Arbeitgeber nur einmal geschlossen werden (§ 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG). Hieraus resultiert Rechtsunsicherheit, die eine juristische Beratung des Rechtsanwenders erfordert. Erneut trifft die dadurch entstehende Kostenlast Kleinunternehmen überproportional.

Dies gilt besonders angesichts der drastischen Folgen einer unwirksamen Befristung. Das Arbeitsverhältnis wird in diesem Fall als unbefristet fingiert (§ 16 TzBfG). Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der zeitlichen oder zweckgerichteten Befristung fortgesetzt wird (§ 15 TzBfG).

Die Möglichkeit, ohne regulative Beschränkungen befristet Arbeitnehmer einstellen zu können, ist gerade für Kleinunternehmen unabdingbar. Da Kleinunternehmen in der großen Mehrheit branchenspezifisch arbeiten, sind sie – im Gegensatz zu größeren Unternehmen- von konjunkturbedingten Veränderungen in größerem Maße betroffen als stärker diversifizierte Unternehmen. Diese können Personalüberhänge durch Versetzungen innerhalb des Betriebes abfedern. Solche Reaktionsmöglichkeiten bleiben Kleinunternehmen verschlossen. Aufgrund des restriktiven Kündigungsschutzes sind auch betriebsbedingte Kündigungen keine wirkliche Alternative.

Als Ausweichreaktion für den Fall, dass eine befristete Neueinstellung mit Sachgrund nicht möglich ist, wählt ein Drittel der Unternehmen die Anordnung von Überstunden

(Quelle: DIHK-Unternehmensbefragung Herbst 2001, a.a.O., S. 12). Die Erleichterung des Abschlusses befristeter Arbeitsverhältnisse ist daher dringend erforderlich, um Kleinunternehmen wirtschaftlich flexibles und effektives Handeln zu ermöglichen.

Durch die Möglichkeit, einen Arbeitnehmer ohne Beschränkungen befristet einzustellen, wird die Hemmschwelle für Einstellungen gesenkt, da die Bindungsdauer kalkulierbar ist und an die Marktgegebenheiten angeglichen werden kann.

Der Gesetzentwurf sieht daher eine durchgreifende Flexibilisierung vor:

- Ein genereller Anspruch auf Teilzeitarbeit besteht nur in Betrieben ab 21 Beschäftigten.
- Kleinunternehmen werden von den Beschränkungen beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge ausgenommen.

#### **4. Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts**

Das Arbeitszeitrecht gibt relativ starre Regelungen für die werktägliche Arbeitszeit vor. Nach geltender Rechtslage ist die werktägliche Arbeitszeit auf höchstens acht Stunden, das heißt in der Woche auf maximal 48 Stunden begrenzt (§ 3 ArbZG). Eine Verlängerung ist nur in engen Grenzen auf maximal 10 Stunden täglicher Arbeitszeit möglich.

Auftragsbedingte Engpässe können jedoch häufig in Kleinunternehmen mit der vorhandenen Belegschaft auf der Grundlage der derzeit geltenden Arbeitszeitregelungen nicht angemessen bewältigt werden. Bei stark schwankenden Auftragslagen ist die Deckung des zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs über Neueinstellungen angesichts des restriktiven Kündigungsschutz- und Befristungsrechts zu riskant. Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern bringt meist bürokratischen Aufwand mit sich, häufig können die Leiharbeitnehmer auch in fachlicher Hinsicht nicht mit den Stammarbeitnehmern mithalten.

In der Praxis sind die Arbeitnehmer, gerade in Kleinunternehmen, zu pragmatischen und flexiblen Lösungen vielfach bereit. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind daher den täglichen Erfordernissen des wirtschaftlichen Alltags in den Betrieben anzupassen.

Der Gesetzentwurf beinhaltet hierzu folgende Änderungen:

- Die zulässige werktägliche Höchstarbeitszeit wird auf 12 Stunden angehoben.
- Freiwillige Mehrarbeit in Kleinbetrieben wird generell von den Bußgeld- und Strafvorschriften des Arbeitszeitrechts ausgenommen.

## **5. Befreiung von Bilanzierungspflichten**

Zur steuerlichen Buchführung sind in Deutschland nicht nur die Kaufleute und Kapitalgesellschaften verpflichtet, die bereits nach den Regeln des HGB Bücher und Aufzeichnungen zu führen haben. Darüber hinaus trifft diese Pflicht auch sonstige gewerbliche Unternehmen, in der Mehrheit Minderkaufleute, deren Jahresumsatz 350.000 Euro oder deren Jahresgewinn 30.000 Euro überschreitet.

Damit sind von der Pflicht zur steuerlichen Buchführung auch viele Kleinunternehmen betroffen, für die die Erfüllung der Bilanzierungspflichten nur mit hohem personellen und finanziellen Aufwand möglich ist. Da es kleinen Unternehmen oft am notwendigen steuerrechtlichen Know-how mangelt, ist die Hinzuziehung eines Steuerberaters oder Rechtsanwalts meist unabdingbar. Die hierdurch entstehenden zusätzlichen Kosten stehen nicht im Verhältnis zur wirtschaftlichen Situation der Kleinunternehmer.

In anderen Staaten, wie Großbritannien oder den USA, reicht eine einfache Einnahmen-Ausgaben-Überschussrechnung, wie sie auch § 4 Abs. 3 EStG vorsieht, bis zum Erreichen deutlich höherer Schwellenwerte als in Deutschland aus. Hierdurch entsteht innovativen deutschen Kleinunternehmen ein erheblicher Wettbewerbsnachteil, der beseitigt werden muss.

Der Gesetzentwurf sieht daher folgende Änderung der Bilanzierungspflichten vor:

- Die maßgeblichen Wertgrenzen für Bilanzierungspflichten nach der Abgabenordnung werden auf 1.000.000 Euro Jahresumsatz bzw. 100.000 Euro Jahresgewinn erhöht.

**B: Besonderer Teil:****Zu Artikel 1:**

Änderung des Tarifvertragsgesetzes

**Zu Nr. 1:** (Änderung von § 3 Abs. 3)

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, sich durch einen entsprechenden Wechsel in der Mitgliedschaft des Arbeitgeberverbandes (Mitgliedschaft „ohne Tarifbindung“) oder durch einen Austritt mit sofortiger Wirkung von der Tarifbindung und damit auch von Belastungen zu befreien, die er zum Beispiel wegen sich ändernder wirtschaftlicher Rahmenbedingungen nicht mehr finanzieren kann. Wie der Zuspruch der Unternehmen zu neuen Mitgliedsformen in Unternehmerverbänden (sog. „OT-Mitgliedschaft“) zeigt, stehen diese den hergebrachten Organisationsformen in Verbänden nicht generell kritisch gegenüber. Vielmehr suchen sie neue Möglichkeiten, dem starren Tarifkorsett nicht ausgeliefert zu sein. Diesem Bedürfnis ist Rechnung zu tragen.

**Zu Nr. 2:** (Änderung von § 4 Abs. 3 TVG)

Das geltende Tarifvertragsrecht und die hierzu ergangene Rechtsprechung werden den Bedürfnissen der Unternehmen und Belegschaften nicht mehr gerecht, da sie keine ausreichenden Freiräume für betriebliche Lösungen zulassen. Dies hat, vor allem in den neuen Bundesländern, dazu geführt, dass Unternehmen und Belegschaften mit stillschweigendem Einverständnis der Tarifvertragsparteien contra legem von Tarifverträgen abweichen.

Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsgesetz müssen daher dem Bedürfnis der Unternehmen nach Flexibilität, dem Bedürfnis der Arbeitnehmer nach dem Erhalt ihrer und der Schaffung neuer Arbeitsplätze sowie den in der Praxis bereits stattfindenden Entwicklungen angepasst werden. Die Perspektive der Beschäftigungsaussichten muss in beiden Gesetzen unter bestimmten Voraussetzungen als legitimer Grund zur Abweichung von bestehenden Tarifverträgen festgeschrieben werden.

Um einzelvertraglich von bestehenden Tarifverträgen abweichen zu können, muss das Tarifvertragsgesetz in § 4 Abs. 3 dahingehend ergänzt werden, dass auch die

Beschäftigungssicherung und die Beschäftigungsaussichten eine beim Günstigkeitsvergleich zu beachtenden Komponente sind und eine Abweichung vom Tarifvertrag rechtfertigen. Dies muss an die Voraussetzung geknüpft werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies wollen und außerdem Betriebsrat bzw. Personalrat und Belegschaft jeweils mit 2/3 Mehrheit dem zustimmen. Die Laufzeit einer solchen Abrede ist auf die Laufzeit des Tarifvertrages begrenzt, von dem abgewichen werden soll.

#### Zu Nr. 3: (Änderung von § 4 Abs. 5)

Die Begrenzung der Nachwirkung des Tarifvertrages auf höchstens 3 Jahre erscheint angemessen, um den Tarifvertragsparteien eine Neuregelung zu ermöglichen, und vermeidet ein Regelungsvakuum. Für die betroffenen Tarifgebundenen hat die Befristung der Nachwirkung Planungssicherheit zur Folge, da so die maximale Bindungsdauer an einen Tarifvertrag bereits bei dessen Abschluss kalkulierbar ist.

#### **Zu Artikel 2:**

##### Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 88 a)

Den Betriebspartnern – Betriebsrat und Arbeitgeber – soll künftig ermöglicht werden, vom Tarifvertrag abweichende Betriebsvereinbarungen zu schließen. Die Tarifvertragsparteien erhalten ein Widerspruchsrecht. Die notwendige, den Betriebsfrieden sichernde Tarifsperre des § 77 Abs. 3 TVG bleibt dem Grunde nach bestehen. Der Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung wird an die Zustimmung von zwei Drittel der Arbeitnehmer des Betriebes gekoppelt.

Der Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung ist auf die tarifgebundenen Arbeitnehmer beschränkt. Von einer solchen kollektiven Regelung, die eine Abweichung vom Tarifvertrag beinhaltet, können andere Arbeitnehmer nicht erfasst werden. Für sie gilt der Grundsatz der verfassungsrechtlich garantierten Privatautonomie, ihr Arbeitsvertrag kann nur einzelvertraglich geändert werden. Ohne eine zivilrechtliche Vollmacht kann dieser Personenkreis nicht in den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung einbezogen werden. Bei Arbeitnehmern, in deren Arbeitsvertrag auf den Tarifvertrag Bezug genommen wurde, wird im Regelfall auch von einer Erfassung durch die Betriebsvereinbarung auszugehen sein.



Sofern in einem Betrieb kein Betriebsrat besteht, kann eine Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung auch von einem von den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern Beauftragter mit dem Arbeitgeber geschlossen werden. Dieser kann die Vereinbarung nur für diejenigen Arbeitnehmer abschließen, die ihn beauftragt haben. Eine Beauftragung durch einen Teil der Arbeitnehmer zum Abschluss einer Vereinbarung für alle Arbeitnehmer ist nicht möglich. Hierin läge ein gravierender Verstoß gegen die Grundsätze der Privatautonomie. Auch für die Wirksamkeit der von dem Beauftragten geschlossenen Vereinbarung ist eine Zustimmung von zwei Dritteln der Arbeitnehmer des Betriebes notwendig. Ein fristgemäßer Widerspruch der Tarifvertragsparteien führt zur Unwirksamkeit der Vereinbarung.

### **Zu Artikel 3:**

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes (Änderung von § 23)

#### Zu Nr. 1: (Änderung von § 23 Abs. 1 S. 2)

Es wird klargestellt, dass das Kündigungsschutzgesetz in Betrieben mit in der Regel 20 oder weniger Arbeitnehmern keine Anwendung findet.

Die aktuell gültigen Regelungen des allgemeinen Kündigungsschutzes erschweren besonders das unternehmerische Handeln von Kleinbetrieben. Unternehmen mit mehr als fünf Arbeitnehmern können angesichts der Hürden des Kündigungsschutzes auf Auftrags- und Umsatzrückgänge nur sehr langsam und selten wirtschaftlich angemessen reagieren. Durch die Anhebung des Schwellenwertes sind Kleinbetriebe den Unwägbarkeiten und finanziellen Risiken des Kündigungsschutzes nicht mehr ausgesetzt.

#### Zu Nr. 2: (§ 23 Abs. 1 S. 4)

Die Übergangsregelung in Abs. 1 S. 4 ist verfassungsrechtlich geboten, um Arbeitnehmern in Kleinbetrieben, die bei Inkrafttreten des Gesetzes dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes in seiner bisherigen Fassung unterfallen, für eine angemessene Zeit Bestandsschutz zu gewähren. Der Zeitrahmen entspricht dem bei Einführung des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes (BGBl. I, S. 1476 vom 27.09.1996) gewährten Übergangszeitraum.

**Zu Artikel 4:**

Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Zu Nr. 1: (Änderung von § 8)

Der Schwellenwert, ab dem ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit besteht, wird auf 20 Arbeitnehmer angehoben. Kleinunternehmen mit ihrer ohnehin begrenzten Personaldecke und stark eingegengten Handlungsspielräumen werden dadurch vor betrieblichen Konflikten bewahrt. Das eher persönliche und durch gegenseitige Rücksichtnahme und Entgegenkommen geprägte Betriebsklima in Kleinunternehmen wird somit vor unnötigen Polarisierungen geschützt.

Zu Nr. 2: ( § 21 a)

Es wird klargestellt, dass die Regelungen des Dritten Abschnitts in Betrieben mit in der Regel 20 oder weniger Arbeitnehmern keine Anwendung finden. Aufgrund der Einschränkungen durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz können Kleinunternehmen nicht flexibel und rasch genug auf veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen reagieren. Durch die völlige Befreiung von den Beschränkungen beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge wird Kleinunternehmen ein wirksames Instrument zur Anpassung an kurzfristige Marktänderungen, die rasches Handeln erfordern, an die Hand gegeben.

**Zu Artikel 5:**

Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Zu Nr. 1: (Änderung von § 3 S. 2)

Kleinunternehmen bis einschließlich 20 Arbeitnehmer sind in Deutschland durch die starren Arbeitszeitvorschriften besonders belastet. Aufgrund der geringeren Reserven an Arbeitskapazität können sie weniger flexibel als größere Unternehmen auf wechselnde Auftragslagen reagieren.

Die europäische Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. November 1993 (EG ABI Nr. L 307, S. 18), zuletzt geändert durch Richtlinie 2000/34/EG des Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000

(EG ABI Nr. L 195, S. 41), lässt eine Aufweichung der Arbeitszeitregelungen für bestimmte Unternehmensgrößen nicht zu. Zulässig ist nach dieser Richtlinie, die tägliche Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden auszuweiten. Zur Herbeiführung gleicher Wettbewerbsbedingungen für deutsche Unternehmen innerhalb Europas ist es daher unerlässlich, die tägliche Höchstarbeitszeit entsprechend anzupassen. Um die Erleichterungen insbesondere für die Kleinunternehmen zu erreichen, wird dadurch für alle Unternehmen die Möglichkeit geschaffen, Arbeitnehmer täglich statt der bisher zulässigen 10 Stunden bis zu 12 Stunden zu beschäftigen. Dadurch profitieren auch größere Unternehmen von einer flexibleren, den europäischen Vorgaben angepassten Arbeitszeitgestaltung.

Dazu ist lediglich § 3 dahingehend zu ändern, dass er statt der bisherigen 10 Stunden als Höchstarbeitszeitgrenze 12 Stunden regelt. Die Mindestruhezeiten, Pausen und Ausgleichszeiten bleiben wie bisher erhalten.

Zu Nr. 2: (Änderung von § 22 Abs. 1 Nr. 1)

Auftragbedingten Engpässen in Kleinunternehmen kann häufig nur durch freiwillige Mehrarbeit der Arbeitnehmer begegnet werden. Dabei geht der Arbeitgeber bisher aber das Risiko ein, dass gegen ihn ein Bußgeld verhängt wird und dass er sich bei beharrlicher Wiederholung sogar strafbar machen kann. Um die Unternehmen insoweit zu entlasten, bedarf es daher einer Sanktionsfreiheit für die Fälle, in denen sich der Arbeitnehmer freiwillig zu Mehrarbeit – auch über die Höchstarbeitszeitgrenze hinaus – bereit erklärt.

Zu Artikel 6: (Änderung der Abgabenordnung)

Am 11. Juli 2003 hat der Bundesrat dem Kleinunternehmerförderungsgesetz zugestimmt. Durch dieses Gesetz wurden u. a. die Buchführungspflichtgrenzen des § 141 Abgabenordnung angehoben. Damit wurde ein erster Schritt zur bürokratischen Entlastung von Kleinunternehmern und Unternehmensgründern getan. Eine weitere Anhebung der Buchführungspflichtgrenzen ist jedoch erforderlich, wenn dem Begriff "Deregulierung" eine neue Dimension verliehen werden soll.

Der Gesetzentwurf sieht daher die Erhöhung der Umsatzgrenze von 350 000 € auf 1 000 000 € vor. Die Wirtschaftswertgrenze und die Gewinngrenze werden auf einheitlich 100 000 € angehoben.

**Zu Artikel 7:** (Änderung des Einführungsgesetzes zur Abgabenordnung)

Es handelt sich um die Anwendungsregelungen zur Änderung des § 141 Abgabenordnung (siehe Artikel 9).

**Zu Artikel 8:** (Änderung des Umsatzsteuergesetzes)

Nach dem geltenden Umsatzsteuergesetz entsteht die Umsatzsteuer im Regelfall mit Ablauf des Voranmeldungszeitraums, in dem die Leistungen ausgeführt worden sind. Darauf, ob das für die Leistung vereinbarte Entgelt vereinnahmt worden ist, kommt es nicht an. Das Entstehen der Steuer vor Vereinnahmung des Entgeltes benachteiligt kleine und mittlere Betriebe und kann sogar deren Existenz gefährden. Die nach § 20 Umsatzsteuergesetz eröffnete Möglichkeit, eine Besteuerung nach vereinnahmten Entgelten durchzuführen, schafft dem Grund nach Abhilfe. Die Grenzen, bis zu denen die sog. Istbesteuerung durchgeführt werden darf, entsprechen jedoch nicht mehr den heutigen Notwendigkeiten. Die Vorschrift ist aus diesem Grunde großzügiger zu gestalten.

Die Neuregelung führt zu einmaligen Steuermindereinnahmen im ersten Jahr der Regelung. Diese Mindereinnahmen müssen im Interesse der mittelständischen Wirtschaft und der damit verbundenen Arbeitsplätze hingenommen werden.

Mit der Anhebung auf 500 000 € bedarf es der (befristeten) Sonderregelung für die neuen Länder (bisheriger Absatz 2) nicht mehr.

**Zu Artikel 9:** (Änderung sonstiger Gesetze)

Es handelt sich um Folgeänderungen zu den Änderungen in Art. 9 und 10 dieses Gesetzes.

**Zu Artikel 10:** (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.