

Schriftliche Stellungnahme

Öffentliche Anhörung am 12. November 2002 zu dem

- a) Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
(Drucksache 15/25)
- b) Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Entwurf eines Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
(Drucksache 15/26)
- c) Gesetzentwurf der Fraktion CDU/CSU
Entwurf eines Gesetzes zur Aktivierung kleiner Jobs (Kleine-Jobs-Gesetz)
(Drucksache 15/23)
- d) Gesetzentwurf der Fraktion der CDU/CSU
Entwurf eines Gesetzes zum optimalen Fördern und Fordern in Vermittlungsagenturen
(OFFENSIV-Gesetz) (Drucksache 15/24)
- e) Antrag der Fraktion der FDP
Handeln für mehr Arbeit (Drucksache 15/32)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

ver.di nimmt zu folgenden Punkten des Themenkatalogs Stellung:

Einleitung

Job-Center

Effizienz der Arbeitsverwaltung

Zumutbarkeits- und Beweislastregelung

Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung

Förderung älterer Arbeitnehmer

Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe vorbereiten

Aufbau von PersonalServiceAgenturen/Änderungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung

„Ich-AG“/„Familien-AG“

Förderung von Beschäftigung in privaten Haushalten/Minijobs

Einleitung

Mit den vorliegenden Gesetzentwürfen sollen Ergebnisse der Hartz-Kommission zügig umgesetzt werden. Wie die Ergebnisse der Hartz-Kommission wird auch der Gesetz-

entwurf von ver.di grundsätzlich begrüßt. Kernelemente der Gesetzentwürfe sind Maßnahmen für eine effizientere Vermittlung, für die Ausweitung der Leiharbeit, für einen Umgestaltungsprozess bei der Bundesanstalt für Arbeit und Sonderregelungen für ältere ArbeitnehmerInnen. Mit diesen Maßnahmen sollen Beschäftigungspotentiale erschlossen werden. Zum Zweck der Mitwirkung an einer konstruktiven Umsetzung der Ergebnisse der Hartz-Kommission behalten wir uns vor, im folgenden kritische Anmerkungen und konkrete Änderungsvorschläge zu einzelnen Punkten zu unterbreiten.

ver.di erwartet, dass die Bundesregierung mit den in den Gesetzesentwürfen verankerten Regelungen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen effizienter zum Einsatz bringen wird. Zur Überwindung der Massenarbeitslosigkeit bei einer insgesamt schwachen Konjunktur sind jedoch weitere Schritte erforderlich. So müssen auch die Rahmenbedingungen für die Beschäftigungsförderung in Form von wirtschafts-, bildungs- und strukturpolitischen Maßnahmen verbessert werden. Dazu gehört in erster Linie der Ausbau öffentlicher Investitionen. Insbesondere in den neuen Bundesländern ist ein Investitionsprogramm zur Verbesserung der Infrastruktur notwendig.

Insgesamt tragen die in den Gesetzesentwürfen verankerten Regelungen zu einer weiteren Flexibilisierung des

Arbeitsmarktes bei. Flexibilisierung darf jedoch nicht mit Deregulierung gleichgesetzt werden, sondern muss mit neuen, sozialverträglichen Regeln zu verbinden versucht werden. Die geplanten Neuregelungen der Leiharbeit sind ein richtiger Schritt in diese Richtung. Die Gesetzesentwürfe sehen vor, dem Beispiel einer Vielzahl unserer europäischen Nachbarländer folgend die Gleichbehandlung von Leiharbeitskräften zum Grundsatz zu machen.

ver.di begrüßt die Verankerung der Gleichbehandlung als zentrale Voraussetzung, um die typischen Risiken der Leiharbeit zu vermindern. Damit wird die Voraussetzung für ein modernes Leiharbeitsrecht geschaffen und eine Entwicklung in Richtung Europa eingeleitet. Sowohl im gewerbsmäßigen Verleih als auch bei den PersonalServiceAgenturen (PSA) wird so insbesondere dem Lohndumping ein Riegel vorgeschoben. Die Einrichtung von vermittlungorientierten PersonalServiceAgenturen eröffnet Arbeitslosen demnach auf einer fairen Grundlage Integrationschancen auf dem regulären Arbeitsmarkt.

Wir befürchten jedoch auch, dass die vorgesehenen Ausnahmeregelungen zur Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz doch noch ein Einfallstor bieten, das Lohndumping weiterhin ermöglicht und Mitnahme- und Drehtüreffekte nicht verhindert. Danach soll die Gründung einer PSA zunächst auch dann möglich sein, wenn dabei lediglich die Anlehnung an irgendeinen der wenigen derzeit bestehenden Tarifverträge der Verleihbranche zum Tragen kommt. Auch die Ausnahmeregelungen für die ersten sechs Wochen des Verleihs fördern die Gefahr von Mitnahme- und Verdrängungseffekten.

Wir unterstützen den DGB mit seiner Forderung an die Verleihbranche und die Bundesanstalt für Arbeit, auf eine schnelle Gründung einer Tarifgemeinschaft auf Arbeitgeberseite hinzuwirken, um schnellstmöglichst Tarifverhandlungen in diesem Bereich zu ermöglichen.

Als nicht vertretbar betrachtet ver.di die Kürzungen der Leistungen für Arbeitslosenhilfeempfänger. Durch systematische Leistungskürzungen in den letzten Jahren ist ohnehin bereits ein sehr niedriges Niveau der Leistungen erreicht worden. Die verschärfte Anrechnung von Partnereinkommen und Vermögen trägt dazu bei, das ohnehin hohe Armutsrisiko von Arbeitslosenhilfeempfängern und ihren Familien noch weiter zu verschärfen.

ver.di lehnt auch die geplante Einschränkung des Kündigungsschutzes durch die Zulassung von unbegrenzter befristeter Beschäftigung ohne sachlichen Grund ab dem 50. Lebensjahr ab. Weiterhin ist in Frage zu stellen, ob eine Minderung des Kündigungsschutzes durch Zulassung befristeter Beschäftigung bereits ab dem 50. Lebensjahr tatsächlich eine messbare Beschäftigungswirkung zur Folge hat. Ob die Rücknahme von Arbeitnehmerrechten zu dem erwarteten Beschäftigungseffekt führt, wird von uns bezweifelt. Vorbehalte von Arbeitgebern gegen die Einstellung älterer Beschäftigter stellen aus unserer Sicht das eigentliche Hemmnis dar, das damit nicht abgebaut werden dürfte.

Die Zielsetzung, durch eine Neuregelung Beschäftigungshilfen im Haushalt aus der Schwarzarbeit herauszuholen, wird von uns unterstützt. Ob damit ein Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit geleistet wird, ist fraglich, da es sich derzeit bei den Haushaltshilfen eben nicht um registrierte arbeitslos gemeldete Personen handelt.

Die geplanten Änderungen bei der beruflichen Weiterbildung werden aus Sicht von ver.di kritisch betrachtet. Zu fragen ist, ob die Verstärkung von Wettbewerb auf dem unübersichtlichen Weiterbildungsmarkt tatsächlich geeignet ist, die Qualität der Maßnahmen zu erhöhen. Der Teilnehmer/Die Teilnehmerin einer Weiterbildungsmaßnahme hat in der Regel nicht die Möglichkeit, die Beurteilung der Qualität einer Maßnahme vorzunehmen, da es ihm/ihr an Vergleichsmöglichkeiten fehlt. Es ist deshalb zu befürchten, dass durch die Verschärfung des Wettbewerbs und die damit verbundene Risikoverlagerung hin zu den Trägern der Weiterbildungseinrichtungen die Qualität der Maßnahmen leidet. Der Gesetzesentwurf sieht vor, hier mit der Zertifizierung von Maßnahmen gegen-zusteuern und Qualitätsstandards zu sichern. Wir sind mit dem DGB allerdings der Meinung, dass eine konkrete gesetzliche Beschreibung der Standards und Anerkennungsvoraussetzungen notwendig sind. Hier fordern wir eine Präzisierung der Gesetzesvorlage.

1. Job-Center

ver.di begrüßt den Ausbau der flächendeckenden Job-Center als Anlaufstelle für alle erwerbsfähigen und erwerbslosen Personen. ver.di sieht hierin eine Verbesserung der Informations-, Beratungs- und Betreuungsaufgaben des Arbeitsamtes in Kooperation mit den örtlichen Trägern der Sozialhilfe. Synergien können genutzt werden, die Kooperation verschiedener Behörden bzw. Ämter hin zur „Kunden- und Marktorientierung“ zu wenden. Insbesondere der Beratungs- und Betreuungskunde kann von den verknüpften Kompetenzen profitieren. Zeitverluste durch mehrere Behördengänge werden vermieden.

Für die Einrichtung des Job-Centers auf dem Verordnungsweg sind gender- und gleichstellungspolitische Zielsetzungen vorzugeben. Wichtig ist eine Verpflichtung, die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung in die Vermittlungsleistung durch das Job-Center einzubeziehen. Fehlende Kinderbetreuung darf kein individuell begründeter Hinderungsgrund bei der Arbeitsaufnahme sein.

Auf die Beschäftigten der Job-Center kommen Veränderungen zu, die nur dann erfolgreich umgesetzt werden können, wenn diese Entwicklungsprozesse von den Beschäftigten mitgestaltet und getragen werden. Deshalb ist sowohl die Beteiligung der Beschäftigten selbst, als auch die Beteiligung der Personalvertretung sicherzustellen. Die Veränderungen verlangen entsprechende Qualifikationen und sind durch ein Personalentwicklungskonzept abzusichern. Hierfür haben die Tarifvertragsparteien Regelungen zu treffen.

2. Effizienz der Arbeitsverwaltung

Im Wesentlichen kann ver.di den Vorstellungen des Kommissionsberichtes zur Effizienzsteigerung der Arbeitsverwaltung folgen.

Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit jedoch braucht mehr als nur beschleunigte Vermittlungsprozesse. Bei einem Verlust des Arbeitsplatzes ist die Wahrscheinlichkeit, lange arbeitslos zu bleiben, erheblich gestiegen. Die individuelle Dauer der Arbeitslosigkeit ist das Problem. Die vorgesehenen Regelungen bieten zwar gute Ansätze, die Vermittlung zu beschleunigen und längere Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dies kann allerdings erst dann erfolgreich greifen, wenn sich die wirtschaftliche Situation

bessert und die Konjunktur anzieht. Dazu müssen Bund, Länder und Gemeinden einen Beitrag leisten, indem öffentliche Nachfrage erheblich intensiviert wird.

Eine deutliche Reduzierung der Arbeitslosigkeit durch beschleunigte Vermittlung setzt erheblich bessere wirtschaftliche Rahmenbedingungen und eine höhere Nachfrage nach Arbeitskräften voraus. Dazu hat die Hartz-Kommission Hinweise gegeben ohne sie zu konkretisieren: Vorziehen des Solidarpakts II, Ausweitung öffentlicher Investitionen.

Die Arbeitgeber wurden dabei nicht in die Verantwortung genommen. So fehlen beispielsweise Regelungen zur Meldepflicht frei werdender Stellen, zum Überstundenabbau und zum Ausbau der Teilzeitarbeit.

Zwar wird von den Arbeitgeberverbänden auf die beachtliche Zahl von 1 bis 1,5 Mio. offener Stellen hingewiesen. Doch sind davon 30 % erst später zu besetzen, 70 % befinden sich überwiegend im Bewerbungs- und Besetzungsprozess. Wer den Eindruck erwecken will, dass Arbeitslose für ihre Situation selbst verantwortlich seien und nur unter stärkeren finanziellen und moralischen Druck gesetzt werden müssten, der verkennt die Realitäten des Arbeitsmarktes: Es fehlen Arbeits- und Ausbildungsplätze. Ohne Konzepte zur Förderung von Beschäftigung ist die beabsichtigte Halbierung der Zahl der Arbeitslosen bis 2005 nicht zu bewältigen.

Zusätzlich ist eine Qualifizierungsoffensive für Arbeitslose einzuleiten, damit heutige und künftige Anforderungsprofile der Arbeitgeber erfüllt werden können. Es reicht nicht aus, die arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf die jeweils aktuellen Erfordernisse auszurichten. Viele Arbeitslose haben Vermittlungsprobleme, weil sie keinen Berufsabschluss haben und/oder ihre Kenntnisse veraltet sind. Notwendig sind Strategien zum lebenslangen Lernen, nicht zuletzt auch zur Bewältigung der sich aus der demographischen Entwicklung ergebenden Probleme einer stetig alternden (Erwerbs-)Bevölkerung.

Der Umbau der Bundesanstalt für Arbeit in eine zweistufige Verwaltung mit einer Zentrale und den Job-Centern, die den lokalen Bedarf bedienen, mit einem Kompetenz-Center in jedem Bundesland mit eigenständigen operativen Aufgaben im Bereich der Beschäftigungsförderung und -entwicklung ist eine positive Weiterentwicklung des Reformkonzeptes Arbeitsamt 2000. Diese Strukturen bieten die Chance, näher an den Bedürfnissen der Arbeitslosen und Arbeitgeber zu arbeiten und eine aktive Rolle in der regionalen Arbeitsmarktpolitik einzunehmen. Dabei kommt der Zusammenarbeit mit den Bundesländern eine große Bedeutung zu: Kompetenz-Center brauchen Kompetenz.

Auf die veränderte Aufgabenstellung haben die Verantwortlichen der Bundesanstalt für Arbeit ihr Personalkonzept auszurichten. Der gesamte Umbauprozess ist beteiligungsorientiert zu gestalten und mit einer Rahmenvereinbarung zu unterlegen.

ver.di steht außerdem für einen qualitativen Anspruch bei der Reorganisation der Bundesanstalt für Arbeit und der Arbeitsämter. Dezentralisierte Verantwortung, Fallmanagement, Beratungsleistungen für Unternehmen begründen hohe Anforderungen an das Vermittlungs- und Beratungspersonal. Der Auftrag zur Schnelligkeit der Vermittlung erhöht außerdem den Leistungsdruck und birgt in sich die Gefahr zu einfachen und nicht zieladäquaten

Lösungsversuchen. Eine genaue Zieldefinition, einschließlich von Gender- und Frauenförderungsgesichtspunkten, nachvollziehbare Handlungsgrundsätze für VerantwortungsträgerInnen und ausführende Beschäftigte sowie angemessene Qualifizierung sind daher unerlässlich.

Das Reformkonzept Arbeitsamt 2000 bietet eine solide Grundlage für die Weiterentwicklung hinsichtlich der Job-Center. Dieses Konzept ist in den Arbeitsämtern, in denen es eingeführt wurde, auf eine positive Resonanz bei Arbeitslosen, Arbeitgebern und Beschäftigten der Bundesanstalt für Arbeit gestoßen; es ist eine branchen- und berufsorientierte Vermittlungs- und Beratungsarbeit für Arbeitslose und Arbeitgeber zu leisten.

Die Bekämpfung illegaler Beschäftigung und die Kindergeldkasse bleiben als Aufgabe der Bundesanstalt für Arbeit erhalten. Zusätzlich soll geprüft werden, ob die Bundesanstalt für Arbeit die Aufgaben der Familienkassen des öffentlichen Dienstes übernimmt. Den Mehrkosten des Bundes stehen Einsparungen bei den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes in mindestens gleicher Höhe gegenüber. Damit können Arbeitsplätze bei der Bundesanstalt für Arbeit gesichert werden.

Im Gesetzentwurf ist kein Hinweis auf Veränderungen im Rahmen der Selbstverwaltung ersichtlich. Hier beinhaltet der Kommissionsbericht einige Veränderungen hinsichtlich der Ausgestaltung der Gremien, aber auch der inhaltlichen Besetzung von Beteiligungspflichten der Selbstverwaltung. Die Selbstverwaltung bedarf der stärkeren Ausgestaltung ihrer Rechte im Sinne der Kommissionsergebnisse:

- Strategische Orientierung des Vorstands
- Beschlussrechte zum Haushalt
- Genehmigung der Geschäftsordnung des Vorstands
- Regelung für zustimmungspflichtige Geschäfte im Rahmen der Geschäftsordnung
- Berichts- und Auskunftspflicht des Vorstands gegenüber der Selbstverwaltung
- Überwachungsrecht über die gesamte Geschäftsführung

Insbesondere muss die örtliche Ebene als die für regionale bzw. lokale Arbeitsmarktprogramme zuständige, ihre Beteiligungsrechte in den geschäftspolitischen Strategien erhalten.

3. Zumutbarkeits- und Beweislastregelung

Die Neuregelungen sehen zahlreiche Änderungen bei Zumutbarkeits- und Beweislastregelungen vor, die die beschleunigte Eingliederung von Arbeitssuchenden beabsichtigen.

Regionale Mobilität, die auch grundsätzlich von ArbeitnehmerInnen erwartet werden kann, ist eine wichtige Voraussetzung für eine zügige berufliche Wiedereingliederung von arbeitslosen Leistungsempfängern. Die Neuregelungen entsprechen auch dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, z. B., dass familiäre Bindungen einen mobilitätshemmenden wichtigen Grund darstellen können.

ver.di setzt sich darüber hinaus für „funktionale Kriterien“ ein, wie in der Hartz-Kommission vorgeschlagen.

Die Änderung der Beweislastregelung für das Vorliegen eines wichtigen Grundes in § 144 SGB III geht nach Auffassung von ver.di über die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts hinaus. Die im Gesetzentwurf zitierte Entscheidung des Bundessozialgerichts aus dem Jahr 1992 geht grundsätzlich davon aus, dass sich die Frage nach der (objektiven) Beweislast erst stellt, „wenn es nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur Aufklärung des Sachverhalts nicht gelungen ist, die bestehende Ungewissheit zu beseitigen“. Dabei obliegt die Beweislast letztlich aufgrund der voran gegangenen anspruchsbegründenden Versicherungsleistungen des Arbeitslosen grundsätzlich dem Arbeitsamt. Nur in den seltenen Fällen „in der Sphäre des Arbeitslosen liegender Umstände“ – hier nennt das BSG beispielhaft Glaubens- und Gewissensgründe sowie religiös-weltanschaulichen Bindungen – soll es zu einer Beweislastumkehr kommen, nicht dagegen in den Fällen der fehlenden körperlichen Leistungsfähigkeit, die der Annahme eines konkreten Arbeitsangebotes entgegenstehen könnte.

Auf keinen Fall darf die Verschiebung der Beweislastregelungen dazu führen, dass die Durchsetzung bestehender Ansprüche unverhältnismäßig erschwert wird. Dies gilt insbesondere für die Bereiche, in denen Frauen z. B. durch Mobbing, sexuelle Belästigung oder das Fehlen geeigneter Kinderbetreuungseinrichtungen zur Aufgabe ihres Beschäftigungsverhältnisses veranlasst wurden.

4. Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung

ver.di strebt die Orientierung der außerbetrieblichen Weiterbildung am Qualifikationsbedarf der Wirtschaft und an den Bedürfnissen des einzelnen Arbeitssuchenden an.

Ein Gesamtkonzept zur Feststellung von Qualifikationsbedarfen könnte vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie dem Bundesinstitut für Berufsbildung entwickelt werden. Sie hätten Kriterien für kurz- und mittelfristige Bedarfe von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zu liefern und dafür Instrumente zu entwickeln. Die Angebotsplanung muss gleichzeitig in die regionalen Qualifikations- und Weiterentwicklungsplanungen eingebunden sein.

Zu § 77 SGB III, Bildungsgutscheine und Träger-Zertifizierung

Mit der Begründung, den Wettbewerb zwischen den Weiterbildungsträgern zu fördern, dadurch die Qualität des Angebots zu verbessern und die Wahlrechte der ArbeitnehmerInnen bei beruflicher Weiterbildung zu stärken, wird das Instrument des Bildungsgutscheins im Gesetzentwurf eingeführt.

Die durch die rein nachfrageorientierte Finanzierung von Bildungsangeboten zu befürchtenden negativen Wirkungen wie

- Risikoverlagerung von der öffentlichen Hand zu den Trägern der Weiterbildungseinrichtungen
- Erschwerung einer qualitativen Planung und nachhaltiger Gestaltung von Maßnahmen
- Reduzierung gesellschaftlich wünschenswerter Bildungsangebote
- Verhinderung qualitätssichernder Personalausstattung und Personalplanung der Träger bei möglicher Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse

- Überforderung von Problemzielgruppen durch Informationsdefizite

sind weder durch Regelungen im Gesetzentwurf noch durch Erläuterungen in der Begründung ausgeschlossen.

Um ein qualitativ hochwertiges, transparentes Angebot zu sichern, ist außer der rein nachfrageorientierten Finanzierung über Bildungsgutscheine eine finanzielle Grundversicherung der anerkannten und zertifizierten Träger unverzichtbar, die den größten Teil der Fixkosten abdeckt.

Im Gesetzentwurf ist unklar, welchen Umfang die Finanzierung der Einrichtungen durch Bildungsgutscheine haben soll.

Die zielgruppenorientierte Beratung muss parallel ausgebaut werden, weil eben gerade nicht erwartet werden kann, dass die „Nachfrager“ rational, risikoneutral und vollständig informiert sind.

Zu §§ 84, 85 SGB III, Anforderungen an Träger und Maßnahmen

Die Verbesserung der Qualität ist eine der zentralen Forderungen von ver.di für die Reform der SGB III-geförderten Weiterbildung und für die TeilnehmerInnen eine der wichtigsten Parameter zur Sicherung des Erfolgs ihrer Lernleistung. Angesichts der bekannten und auch durch den Innenrevisionsbericht der Bundesanstalt für Arbeit von 2001 bestätigten Qualitätsdefizite ist deshalb die ausdrückliche Orientierung auf eine verbesserte Qualitätssicherung im Gesetzentwurf zu begrüßen.

Kritisch zu beurteilen ist allerdings, dass im Gesetzentwurf darüber hinaus keine Vorgaben für Kriterien gemacht werden, an denen sich die Zertifizierung orientieren soll. Solche Kriterien könnten z. B. sein, dass

1. der Träger der Maßnahme die erforderliche Leistungsfähigkeit besitzt,
2. der Träger in der Lage ist, durch eigene Vermittlungsbemühungen die Eingliederung von Teilnehmern unterstützen,
3. Aus- und Fortbildung sowie Berufserfahrung des Leiters und der Lehrkräfte sowie die Struktur der Beschäftigten eine erfolgreiche berufliche Weiterbildung erwarten lassen,
4. der Träger die wesentlichen Arbeitsbedingungen, die in dem Weiterbildungsbereich üblich sind, nicht unterschreitet;
5. der Träger ein weiterbildungsbezogenes System zur Sicherung der Qualität anwendet.
6. der Träger ein Beschwerdemanagementsystem besitzt.

Einen besonderen Stellenwert sollte auch das Verhältnis von festangestellten sozialversicherungspflichtigem Lehrpersonal und Honorarkräften sowie die sonstigen Arbeitsbedingungen haben.

Die Formulierung im § 85 Abs. 4 SGB III, wonach Maßnahmen ausgeschlossen sind, die „nicht berufsbezogene Inhalte vermitteln“ beinhaltet die Gefahr der Kanalisierung ausschließlich auf arbeitsplatzbezogene Fähigkeiten. ver.di fordert den Gesetzgeber auf, dafür Sorge zu tragen, dass zur Eingliederung in das Arbeitsleben der Erwerb sozialer Kompetenzen gefördert wird. Ein ent-

sprechender Rechtsanspruch müsste in das Gesetz aufgenommen werden.

Zu § 156 SGB III Anschlussunterhaltsgeld

Die Aufhebung der §§ 156, 157 Abs. 2 SGB III führt zu weiteren Einschnitten im Leistungsgefüge Arbeitsloser. Arbeitslosenhilfeempfänger sollen künftig nach einer Weiterbildungsmaßnahme das Anschlussunterhaltsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes nicht mehr erhalten. Aus diesem Grund wird die Aufhebung dieser Vorschriften abgelehnt.

5. Förderung älterer Arbeitnehmer

Die Hartz-Kommission hat die Förderung der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen als eine wichtige Aufgabe der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik bezeichnet. Ältere ArbeitnehmerInnen sollen in Beschäftigung bleiben.

Langfristig gesehen erfordert die demographische Entwicklung, ältere ArbeitnehmerInnen länger in die Arbeitsabläufe der Betriebe zu integrieren und ihre spezifischen Fähigkeiten und Erfahrungen zu nutzen. Deshalb ist es notwendig, durch Weiterbildung die Qualifikationen dieser Personengruppe zu erhalten und fortzuentwickeln.

Um der derzeitigen Arbeitsmarktentwicklung hingegen kurzfristig Rechnung zu tragen, soll ein Brückengeld i.H.v. 50 % des Arbeitslosengeldes, älteren Arbeitslosen ermöglichen, nach dem 55. Lebensjahr auf eigenen Wunsch aus der Arbeitsvermittlung auszuschneiden. Aufgrund der allgemein niedrigeren Einkommen können Frauen hiervon nur in geringerem Umfang Gebrauch machen als Männer, zumal damit eine Rentenminderung verbunden ist. Zudem muss sichergestellt werden, dass diese Möglichkeit nicht genutzt wird, ältere ArbeitnehmerInnen aus dem Arbeitsleben zu drängen. Vorrangiges Ziel bleibt, dass ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigt werden und ihr Arbeitsverhältnis sicher ist. Deshalb stimmt ver.di einer Entgeltsicherung für diesen Personenkreis zu, wenn der Personenkreis bei Wiederaufnahme einer Beschäftigung ein niedrigeres Einkommen akzeptieren muss.

Der in diesem Zusammenhang geplante Beitragserlass für Arbeitgeber und der Beitragsnachlass für Versicherte kollidiert jedoch mit dem Äquivalenzprinzip und wird deshalb von ver.di abgelehnt.

Die Herabsetzung des Alters für Befristungen ohne sachlichen Grund weicht den Kündigungsschutz weiter auf. Es ist zudem zu prüfen, ob es sich nicht um eine Schlechterstellung der ArbeitnehmerInnen handelt.

Artikel 7 Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Art. 7 des Entwurfs muss ersatzlos gestrichen werden.

Durch die vorgeschlagene Änderung würde der Kündigungsschutz für Beschäftigte bereits ab dem 48. Lebensjahr umgangen. Es bestünde die Möglichkeit, einem 48 Jährigen eine zweijährige Befristung ohne sachlichen Grund entsprechend § 14 Abs. 2 TzBfG anzubieten. Nach Ablauf der vereinbarten Befristungszeit bedarf es keiner Kündigung. Ab dem 50. Lebensjahr wäre dann nach dem jetzigen Gesetzesvorschlag durchgängig

bis zum Eintreten in das gesetzliche Rentenalter möglich, den ArbeitnehmerInnen ohne sachlichen Grund befristet zu beschäftigen. Zudem ist zu befürchten, dass Schwerbehinderte dieser Altersstufe von der Neuregelung besonders betroffen wären.

Verstoß gegen die Richtlinie 99/70/EG vom 28. Juni 1999 (Befristungs-Richtlinie); § 5 der Rahmenvereinbarung

Die Herabsetzung des Alters von 58 auf 50 Jahre ist mit der Richtlinie 1999/70/EG nicht vereinbar. Der Gesetzesvorschlag in der jetzigen Fassung lässt nicht erkennen, dass auch nur eine der drei in § 5 der Rahmenvereinbarung geforderten Einschränkungsmöglichkeiten (sachliche Gründe, maximal zulässige Dauer, Beschränkung der Anzahl der Verlängerungen) mit der Herabsetzung des Lebensalters eingehalten wäre.

Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 (Rahmenrichtlinie Gleichbehandlung); Artikel 2 und 6

Durch den Vorschlag zur Befristung der Arbeitsverhältnisse älterer Beschäftigter wird gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz der Richtlinie 2000/78/EG verstoßen. Denn es liegt keine der in Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie hiervon zugelassenen Ausnahmen als Rechtfertigung der Ungleichbehandlung älterer ArbeitnehmerInnen vor.

Bei den Ausnahmen (z. B. Förderung der Beschäftigung) wird nämlich verlangt, dass die älteren ArbeitnehmerInnen geschützt bleiben.

6. Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe vorbereiten

Die vorgeschlagenen Neuregelungen sehen die stufenweise und langfristige Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe durch Absenkung der Anrechnungsvorschriften von Vermögen und Partnereinkommen vor. ver.di lehnt die Abschmelzung der Leistungen der Arbeitslosenhilfe auf das Niveau der Sozialhilfe ab.

Während Arbeitslosenhilfe auf einem durch Beiträge erworbenen Versicherungsschutz beruht wird Sozialhilfe als Fürsorgeleistung gewährt. Zielrichtung der Neuregelung ist die Einsparung bei den Leistungen der Arbeitslosenhilfeempfänger und der sozialen Sicherungssysteme. Das Ziel der Gesetzesvorschläge, mehr Arbeitslose in Beschäftigung zu bringen, wird damit in keiner Weise erreicht. Es handelt sich vielmehr um reine Maßnahmen der Haushaltskonsolidierung, die zu Lasten der ohnehin sozial Schwachen gehen und mit dem Sozialstaatsprinzip nicht vereinbar sind. ver.di erinnert daran, dass die Arbeitslosenhilfe ohnehin nur die Hälfte des zuvor erzielten Nettoeinkommens absichert.

Die Leistungskürzungen:

- verschärfte Anrechnung eigenen Vermögens und das des Partners durch drastische Absenkung der Freibeträge
- zweifache Absenkung des Freibetrages bei Partnereinkommen
- Wegfall der Dynamisierung

erhöhen das Armutsrisiko von ArbeitslosenhilfeempfängerInnen und ihren Familien bzw. Partnern. Zudem werden weitere „Verschiebebahnhöfe“ eröffnet; Haushaltsentlastungen, die, zu Lasten der Sozialversicherung ge-

hen. Allein die Mindereinnahmen der GKV belaufen sich auf 0,7 Mrd. € pro Jahr.

7. Aufbau von PersonalServiceAgenturen/ Änderungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung

ver.di begrüßt, dass die Bundesregierung den Grundsatz, dass für LeiharbeiterInnen die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes gelten sollen, in dem Gesetzesvorhaben verwirklichen will. Damit ist ein wesentlicher Fortschritt gegenüber dem bisherigen Stand der sozialen Absicherung der LeiharbeiterInnen erreicht worden.

Eine geplante Neuregelung orientiert sich im Kern an dem Entwurf der europäischen Richtlinie und berücksichtigt über die Gleichbehandlung der LeiharbeiterInnen mit den Stammbeslegschaften das Diskriminierungsverbot. Dies ist eine zentrale Voraussetzung zur Einrichtung der PersonalServiceAgenturen. Damit sind aber nicht die Probleme gelöst, die mit der Übernahme von Arbeitslosen in die PersonalServiceAgenturen verbunden sind. Ziel der PersonalServiceAgentur ist es, durch Verleih an private Arbeitgeber eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Dies erfordert andere Strategien als in der gewerblichen Leiharbeit. Während gewerbsmäßige Verleiher passende Arbeitskräfte für einen Verleihauftrag suchen, soll die PSA ausgehend insbesondere von Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen eine geeignete Stelle finden, die eine möglichst stabile Übernahme beim Entleiher eröffnet.

Die Höhe des Entgelts in der PSA ist für die Phase vor dem ersten Verleih, für die verleiherfreie Zeit und für die Zeit der Qualifizierung festzulegen. In der Regel haben die Arbeitslosen einen Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Die Höhe des Entgelts in der PersonalServiceAgenturen muss über dem Arbeitslosengeld-Anspruch liegen, um Anreize zu schaffen. Dies könnte in einer Vereinbarung mit dem Vorstand der BA und den Gewerkschaften geregelt werden.

Nur auf einer solchen Basis können die PSAen erfolgreich sein, da die Höhe des Arbeitsentgelts mit den Vorschriften des SGB III zum Arbeitslosengeld in Einklang gebracht werden müssen, um Klarheit, Transparenz und Verbindlichkeit (Zumutbarkeit) für die Vermittlung in eine PSA herzustellen.

Wie der DGB kritisiert auch ver.di, dass im Unterschied zum Konzept der Hartz-Kommission für die Gründungsphase der PSA bis Mitte nächsten Jahres weder eine Vereinbarung mit dem Vorstand der BA noch der Abschluss eines Tarifvertrages vorgeschrieben wird. § 434g SGB III soll vielmehr der PSA bis 01. Juli 2003 die Möglichkeit eröffnen, sich irgendeinen der bestehenden Tarifverträge im Bereich der Zeitarbeit auszuwählen und sich an ihn anzulehnen. Es reicht also schon die Anlehnung an einen derzeit bestehenden Tarifvertrag als Voraussetzung zur Einrichtung einer PSA, d.h. der betreffende Tarifvertrag muss nicht vollständig übernommen werden. Die Übergangsregelung sollte gestrichen werden, damit es zu tarifvertraglichen Regelung und/oder Vereinbarung mit der BA kommt.

Wir bekräftigen auch die Forderung, eine Mindestbeschäftigung in der PSA von einem Jahr festzuschreiben. Diese Festschreibung soll verhindern, dass die Arbeits-

verhältnisse in den PSA auf die Zeit des ersten Einsatzes bei einem Entleihbetrieb begrenzt werden.

Die Bundesregierung ist aufgefordert, auf eine schnelle Gründung einer Tarifgemeinschaft auf Arbeitgeberseite hinzuwirken, um baldmöglichst Tarifverhandlungen in diesem Bereich zu ermöglichen. Die Ausschreibebedingungen der BA sollten auf allgemeinverbindliche bundeseinheitliche Standards auf der Grundlage einer Vereinbarung mit den Gewerkschaften als Voraussetzung der Vergabe abzielen.

Wir befürchten, dass die vom Gleichbehandlungsgebot vorgesehenen Ausnahmeregelungen zu weit gefasst sind und damit Mitnahme- und Drehtüreffekte befördern. Vom Grundsatz der Gleichbehandlung zu Ungunsten des Leiharbeitnehmers sollte nicht bereits durch einen beliebigen für den Verleiher geltenden Tarifvertrag abgewichen werden können. Bei der Arbeitnehmerüberlassung entsteht ein Dreiecksverhältnis. Der Leiharbeiter steht in einem Arbeitsverhältnis mit einem Verleiher und arbeitet im Betrieb des Entleihers. Damit dem besonderen „Dreiecksverhältnis“ besser entsprochen wird, ist vorzusehen, dass vom Gleichbehandlungsgrundsatz durch Tarifvertrag mit dem Verleiher abgewichen werden kann, wenn die Tarifvertragsparteien des Tarifvertrages, der für den Entleiher gilt – und von dem praktisch abgewichen werden soll –, der Abweichung schriftlich zugestimmt haben.

Die Ausnahmeregelung, in den ersten sechs Wochen ein Arbeitsentgelt in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes zahlen zu können, sollte gestrichen werden. Zumindest müsste klargestellt werden, dass der Verleiher nur einmalig davon Gebrauch machen darf und das zu zahlende Nettoarbeitsentgelt nicht niedriger sein darf als das Arbeitslosengeld.

Die im AÜG bestehende Regelung des § 10 Abs. 5 ist aufrecht zu erhalten. Die Zeitarbeit soll zur größeren Flexibilität der Unternehmen beitragen und kurzfristig Personalbedarf decken. ArbeitnehmerInnen die länger als 12 Monate in einem Unternehmen entliehen wurden, sind kein Entleiher in den Arbeitsablauf integriert. Es entsteht ein enger Bezug zum Unternehmen und den StammmitarbeiterInnen. Ab dem 13. Monaten ist eine Abweichung vom Gleichheitsgrundsatz sachlich nicht mehr gerechtfertigt.

Die Überlassungshöchstdauer, d. h., die Einsatzdauer bei einem Entleihbetrieb, muss auf 24 Monate begrenzt bleiben.

Es muss sichergestellt werden, dass bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot die Leiharbeitskräfte ihre Rechte wirksam durchsetzen können. Deshalb muss die Erlaubnis auch aus diesem Grund widerrufen oder zurückgenommen werden.

Wir regen mit dem DGB an, die Einrichtung der PSA regelmäßig hinsichtlich der Übernahmeeffekte zu evaluieren.

8. „Ich-AG“/„Familien-AG“

ver.di begrüßt die mit der Förderung und sozialen Absicherung von Selbstständigen verbundenen Neuregelungen der „Ich-AG“ bzw. „Familien-AG“. Erwerbspersonen, die in die Schwarzarbeit „abgerutscht“ sind, können so, zeitlich befristet und sozial flankiert, einen Existenzgründungszuschuss von 600 € monatlich im ersten Jahr,

360 € im zweiten Jahr und 240 € im dritten Jahr in Anspruch nehmen, der zur Finanzierung der Rentenversicherungsbeiträge genutzt werden kann. Diese Personen sind für die Zeit des Bezugs des Existenzgründungszuschusses als selbstständig Tätige rentenversicherungspflichtig (§ 2 S. 1 Nr. 10 SGB VI).

Die Neuregelungen bergen aber auch die Gefahr in sich, dass sich Arbeitgeber von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten trennen, um diese nach einem „Drehtüreffekt“ nach einer gewissen Zeit der Arbeitslosigkeit für drei Jahre als „Ich-AG“ bzw. „Familien-AG“ erneut zu beschäftigen. Betroffen sind die Branchen, in denen bereits vor einigen Jahren Scheinselbstständigkeit ein Thema war, zum Beispiel im Transportbereich, im Außendienst von Dienstleistern und bei Bildungsträgern. Die nach § 421 m Abs. 6 SGB III zu erlassende Anordnung sollte einfache Prüfungsmechanismen vorsehen, die gewährleisten, dass vorgenannte Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter zugunsten von „Ich-AG“ bzw. „Familien-AG“ ausgeschlossen ist. Weiterhin muss die zu erlassende Anordnung nach Gendergesichtspunkten so gestaltet sein, dass Frauen bei der Inanspruchnahme des Existenzgründungszuschusses nicht benachteiligt werden.

9. Förderung von Beschäftigung in privaten Haushalten/Minijobs

Im Rahmen der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse verzeichneten die Rentenversicherungsträger Ende 1999 einen Rückgang auf 4,25 Mio. geringfügig Beschäftigte, der nach einer Meldung des Instituts für deutsche Wirtschaft im Jahr 2000 weiter auf 4,1 Mio. absank. Zum 30. Juni 2002 registrierte die Bundesanstalt für Arbeit gleichbleibend 4,1 Mio. geringfügig Beschäftigte. Im gleichen Jahr gingen 3 Mrd. DM als Beiträge für ausschließlich geringfügig Beschäftigten bei den Rentenversicherungsträgern ein. Von geschätzten 3 Mio. in Haushalten tätigen Personen sind lediglich 250.000 Erwerbstätige sozialversicherungsrechtlich beschäftigt. Auch Teilzeit liegt im Trend. In 2002 waren von 34,7 Mio. Beschäftigten fast 9 Mio. in Teilzeit beschäftigt (Zahlen: IAB-Kurzbericht Nr. 8/2002).

Mit Einführung von § 8a SGB IV erfolgt eine Ausweitung von geringfügig Beschäftigten, die ausschließlich in Privathaushalten tätig sind. Die Entgeltgrenze, die nicht überschritten werden darf, wird von 325 € auf 500 € monatlich angehoben. Die Begrenzung auf weniger als 15 Stunden wöchentlich wird gestrichen. Arbeitgeber haben für Beschäftigte aus einer Beschäftigung in Privathaushalten 5 % des Entgelts zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zu bezahlen, für geringfügig Beschäftigte außerhalb von Privathaushalten 10 % aus maximal 325 € (§ 249b SGB V). Dies führt bei einem Verdienst von 500 € zu einem GKV-Beitrag i.H.v. 25 €. Für diese Beitragseinnahmen ist ein unverhältnismäßig großer Verwaltungsaufwand insbesondere hinsichtlich der Unterscheidung zwischen geringfügiger Beschäftigung in und außerhalb von Privathaushalten. Gleiches gilt für den vom Arbeitgeber zu tragenden Beitragsanteil i.H.v. 5 % in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 172 Abs. 3a SGB VI).

Sozialpolitisch von entscheidender Bedeutung ist die Aufweichung der Zusammenrechnungsvorschriften. Eine geringfügige Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von nicht mehr als 325 € und eine geringfügige Be-

schäftigung in einem Privathaushalt werden künftig nicht mehr zusammen gerechnet. Dies führt zu einer Ausweitung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, denn künftig können bis zu 825 € im Rahmen von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sozialversicherungsrechtlich privilegiert verdient werden.

Im Rahmen der Neuregelungen der geringfügigen Beschäftigten zum 01.04.1999 wurde anlässlich einer Aktuellen Stunde im Deutschen Bundestag am 19.11.1998 die damals beabsichtigten Zusammenrechnungsvorschriften von Bundeskanzler Schröder gerade deshalb gerechtfertigt, um sozialversicherungsrechtlichen Missbrauch auszuschließen. Eine Folge dieser Neuregelung ist aber gerade die Erosion der Beitragseinnahmen und ein möglicher Missbrauch der sozialen Sicherungssysteme.

Eine weitere Wirkung der geplanten Neuregelungen ist die geringere Attraktivität von Arbeitsverhältnissen mit einem geringen Bruttoarbeitsentgelt. In Tätigkeitsbereichen, die als „haushaltsnah“ verstanden werden, wie z. B. im Erziehungsbereich, der Gebäudereinigung und in der Alten- und Krankenpflege, müssten, um diesen Sektor nicht zu einer sozialversicherungsrechtlichen Grauzone werden zu lassen, rechtlich umfangreiche Abgrenzungsregelungen getroffen werden. Die Neuregelungen, die zu einer erleichterten Beschäftigung in diesem Bereich führen sollten, könnten sich so zu einem verwaltungsmäßigen Ungetüm entwickeln. In erster Linie sind hierbei Teilzeitarbeitsplätze, also Beschäftigungsverhältnisse von Frauen, betroffen. Der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz eingeführte Teilzeitananspruch könnte so zu reiner Makulatur verkommen; der Anreiz in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig zu sein wäre ungemein größer.

Weiterhin wären sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung bis zu einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt von etwa 1.200 € für ArbeitnehmerInnen dann nicht mehr von Interesse, wenn diese Tätigkeit in zwei geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, zum einen in und zum anderen außerhalb eines Privathaushaltes, aufgesplittet werden könnten. Die in § 8a SGB IV legal definierte geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt, die dann vorliegt, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird, ist juristisch so wenig präzise, dass sie Missbrauch geradezu herausfordert.

ver.di ist zusammenfassend der Ansicht, dass die Neuregelungen zu der Förderung von Beschäftigung in privaten Haushalten statt der gewünschten arbeitsmarktpolitischen Anreizwirkungen verstärkt zu Mindereinnahmen in der Sozialversicherung und damit zu einem Aushöhlen der sozialen Sicherungssysteme führt. Weiterhin bietet die Neuregelung einen starken Anreiz zur Aufspaltung von regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, die außerdem einen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand erfordern. Die Regelung wird letztendlich zur Verschlechterung der Erwerbseinkommen von Frauen führen. Die von ver.di geforderte eigenständige Alterssicherung von Frauen würde konterkariert werden. Auch die von ver.di stets begrüßte Möglichkeit, den vom Arbeitgeber getragenen Rentenversicherungsbeitrag von 12 % im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber aufzustocken und damit volle

Rechte in der Rentenversicherung erwerben zu können, wird durch die Neuregelung für die in privaten Haushalten Beschäftigten unverhältnismäßig teuer und damit unattraktiv. Diese Beschäftigten müssten, einen Beitrags-

satz in der GRV von 19,5 % unterstellt, die Differenz zwischen den vom Arbeitgeber getragenen 5 % und dem Beitragssatz i.H.v. 19,5 %, also 14,5 % selbst tragen (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI).

Information für den Ausschuss

Sozialverband VdK Deutschland

Erste Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen von SPD und Bündnis 90/ Die Grünen zu einem Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt und dem Entwurf eines Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

I. Vorbemerkung

Der Sozialverband VdK Deutschland unterstreicht die Notwendigkeit, gezielte Initiativen zu ergreifen, um den Abbau der Arbeitslosigkeit endlich zu schaffen.

Die in diesen Gesetzentwürfen enthaltenen Maßnahmen sind ein Anfang, allerdings kein umfassender Ansatz, weil es an einer Konzeption zur Schaffung vernetzter Strukturen noch fehlt. Zudem werden wieder neue Verschiebebahnhöfe eingerichtet, um kurzfristig Finanzprobleme bei einem Träger zu lösen. Gleichzeitig werden aber mit den Entlastungen bei der Bundesanstalt für Arbeit Belastungen bei der Rentenversicherung bewirkt, deren Finanzlage ohnehin schon äußerst schwierig ist.

Darüber hinaus vermisst der Sozialverband VdK Deutschland die besondere Einbeziehung der Menschen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit bei diesen Personengruppen ist 1,5 mal höher als die Durchschnittsarbeitslosigkeit. Deshalb müssen diese Personengruppen in diesen Gesetzen mit gezielten Maßnahmen besonders berücksichtigt werden.

Dazu zählt auch, dass wegen der weitaus längeren Dauer ihrer Arbeitslosigkeit keine Kürzungen der Leistungen erfolgen. Zunächst muss erreicht werden, dass ihre überdurchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit auf das durchschnittliche Niveau der Arbeitslosigkeit reduziert wird.

Die Gefahr, dass mit der Umsetzung der Hartz-Konzeption die besonderen Anliegen der Rehabilitanden und schwerbehinderten Menschen nicht mehr in notwendiger Weise berücksichtigt werden, muss gebannt werden. Die Teilhabeleistungen am Arbeitsleben aus dem SGB IX müssen voll erhalten bleiben und dürfen nicht durch die Umsetzung der Hartz-Gesetze ausgehebelt werden.

II. Besondere Finanzierung für die berufliche Teilhabe behinderter Menschen und fachli-

che Aufsicht beim Bundesministerium für Soziales und Gesundheit

Der Sozialverband VdK Deutschland fordert, dass bei der Bundesanstalt für Arbeit besondere Haushaltsmittel zur beruflichen Teilhabe wie bisher eingestellt werden. Diese müssen sich in der gleichen Größenordnung wie die Mittel aus dem Ausgleichsfond bewegen.

Darüber hinaus muss die fachliche Aussicht im Zusammenhang mit den Angelegenheiten behinderter Menschen gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit allein beim Bundesministerium für Soziales und Gesundheit liegen. Die Zuständigkeit ist zur Zeit dort nicht gegeben, obwohl die gesamte Thematik von Beschäftigungen, Prävention und Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen bei dem Bundesministerium für Soziales und Gesundheit liegt.

III. Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes der von der Bundesanstalt für Arbeit für Januar 2003 zu zahlenden Rentenversicherungsbeiträge.

Der VdK lehnt die vorgesehene Verschiebung der von der BA an die Rentenversicherungsträger zu zahlenden Beiträge von Ende Dezember 2002 auf Anfang Januar 2003 ab.

Dies ist ordnungspolitisch falsch und nichts anderes als ein weiterer Verschiebebahnhof, der die Rentenversicherung erheblich belastet.

IV. Dienstleistungsangebot der Arbeitsämter

Die besonderen Reha/SB-Vermittlungsstellen für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und behinderte und von Behinderung bedrohten Personen müssen erhalten bleiben und in die neuen Strukturen eingebunden werden.

Die Praxis beweist, dass gerade für vorgenannte Personengruppen eine fachkundige und gezielte Arbeitsvermitt-

lung notwendig ist. Dringend geboten ist deshalb, die Dienstleister gezielt für die geplante effektive und effiziente Leistungserbringung gesondert zu schulen.

Der Zielansatz des SGB IX, volle Teilhabe und Teilnahme, darf nicht unterlaufen werden.

Die genannten Reha-Maßnahmen müssen uneingeschränkt erhalten bleiben. Dies ist nur über besondere Stellen mit Fachpersonal zu gewährleisten.

V. Zu Artikel 1 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

A: Zu den vorgesehenen Regelungen im Entwurf eines Ersten Gesetzes

1. Zu Nummer 2 und 6

Die Vorschriften sind dahingehend zu ergänzen, dass entsprechend den Vorschriften des SGB IX die Integrationsämter gezielt einzubinden sind.

Schwerbehinderte Personen haben einen besonderen Kündigungsschutz, der u.a. die Einschaltung und Zustimmung der Integrationsämter vorsieht. Diese Besonderheiten müssen berücksichtigt werden, um negative Auswirkung für diese Personengruppen zu verhindern.

Bei den Personal-Service-Agenturen muss die Verpflichtung bestehen, eine entsprechende Anzahl arbeitsloser schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzustellen.

Die Regelungen der Beschäftigungspflicht aus dem SGB IX müssen analog übernommen werden.

2. Zu Nummer 10

Der Rückzahlungsmodus bei der Übergangsbeihilfe sollte dahingehend erweitert werden, dass auch in 20 Raten zu 50 Euro das Darlehens zurückgezahlt werden kann. Damit wird der Einzelsituation besser entsprochen.

3. Zu Nummer 14

Bei den Kinderbetreuungskosten (§ 83) müssen höhere Beträge gewährt werden, wenn die Kosten unter Berücksichtigung des Einzelfalles nachgewiesen und als notwendig anerkannt sind, z.B. wenn Kosten außerhalb der Betreuung in Kinderhorten oder -gärten einsetzen.

4. Zu Nummer 15

Als wichtiger Grund in § 121 Abs. 4, keinen Umzug machen zu müssen, muss auch eine Behinderung oder schwere chronische Erkrankung anerkannt werden.

5. Zu Nummer 17

Die Regelung zur Anpassung des Arbeitslosengeldes und anderer Entgeltersatzleistungen (§ 138) muss bestehen bleiben.

Die angespannte Haushaltslage des Bundes und der Bundesanstalt für Arbeit als Begründung können nicht überzeugen, zumal sie auch auf politische Fehleinschätzungen und Verschiebepbahnhöfe zurückzuführen sind.

Es ist unsozial, die Engpässe auf dem Rücken der Betroffenen auszutragen, die zu einem erheblichen Teil unver-

schuldet arbeitslos geworden sind (z. T. selbst nach Engagement der Bundesregierung bei drohenden Insolvenzverfahren).

6. Zu Nummer 19

Die Minderungsstaffel in § 140 ist unsozial und willkürlich. Wenn jemand ein Bemessungsentgelt von 405 Euro z.B. hat, wird ihm der 5-fache Betrag abgezogen. Dies steht in keiner Relation und stellt eine unverhältnismäßige Belastung dar. Der in der Begründung angeführte Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wird eben nicht gewahrt.

7. Zu Nummer 27

Die Absenkung der Arbeitslosenhilfe (§ 200) ist unsozial und trägt den tatsächlichen Gegebenheiten und Belastungen nicht Rechnung. Geradezu unsinnig ist die Begründung als Folgeänderung zur Aufhebung der Anpassung in § 138 und § 201. Die Vergleichbarkeit besteht nicht. Zudem wird nicht berücksichtigt, dass die lange Bezugsdauer von Arbeitslosenhilfe auf das Vermittlungsversagen der Arbeitsämter oder Personal-Service-Agenturen zurückzuführen ist. Auch andere Tatbestände, wie schwere Behinderung oder chronische Erkrankungen, die eine Vermittlung nicht möglich machen, bleiben unberücksichtigt.

Die Vorschrift ist ersatzlos zu streichen.

8. Zu Nummer 36

Die Festsetzung von Stufen und Gewährung von Leistungszulagen wird als problematisch angesehen. Zum einen ergeben sich Bedenken aus dem Charakter des Beamtentums und der Aufgabe als Dienstleister, zum anderen besteht die Gefahr, dass sich die Vermittlungsfähigkeit in erster Linie auf die guten Risiken erstreckt, so dass ältere und behinderte Personen benachteiligt sein können. Deshalb ist zumindest sicherzustellen, dass bestimmte Quoten bei der Vermittlung solcher Personengruppen erfüllt werden müssen, um Leistungszulagen erhalten zu können.

9. Zu Nummer 43

Angesichts der Schwierigkeiten, die schon Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit 50 Jahren beim Finden eines neuen Arbeitsplatzes haben, sollte deshalb die Entgeltssicherung (§ 421 j) ab dem 50. Lebensjahr einsetzen. Auf die Begründung zu Artikel 7 (Teilzeit- und Befristungsgesetz) im Entwurf eines zweiten Gesetzes wird zudem verwiesen.

B: Zu den vorgesehenen Regelungen im Entwurf eines Zweiten Gesetzes

Das Brückengeld sollte ab dem 50. Lebensjahr gewährt werden.

Auf die Schwierigkeiten dieser Altersgruppen wird Bezug genommen (vergleiche auch in A Nummer 9). Auf die Begründung zu Artikel 7 (Teilzeit und Befristungsgesetz) wird verwiesen.

Die Grenze von 25.000 Euro Jahreseinkommen für die Weiterbewilligung des Existenzgründungszuschusses muss präzisiert werden.

In der Begründung wird auf die selbstständige Tätigkeit verwiesen. Dementsprechend müssen alle steuerlichen Abzüge und Abschreibungsmodalitäten gelten.

VI. Zu Artikel 12 – Arbeitslosenhilfe-Verordnung

Zu Nummer 1

Die Absenkung der pauschalen Vermögensfreibeträge wird abgelehnt. Es besteht kein Grund, einseitige Belastungen vorzunehmen, die Menschen trifft, die auch z. B. durch die Vermittlungsunfähigkeit der Arbeitsverwaltung betroffen sind.

Unabhängig davon muss der Besitzstand auf Vollendung des 50. Lebensjahres ausgedehnt werden und grundsätzlich schwerbehinderte Personen mit einbeziehen.

VII, Zu einzelnen Artikeln im Entwurf eines Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

1. Zu Artikel 2 – Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Die Entgeltgrenze für geringfügige Beschäftigung sollte für alle solche Beschäftigungsverhältnisse gelten. Die Beschränkung auf Privathaushalte ist nicht sachgerecht. Die bisherige Grenze von 325 Euro pro Monat ist zu niedrig und hat sich aus arbeitsmarktpolitischen Erwägungen nicht als beschäftigungsfördernd im vorgesehenen Umfang herausgestellt.

2. Artikel 3 – Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Generell sollte zur Zugehörigkeit in der Familienversicherung nach § 10 der Personenbereich geringfügig Beschäftigter bis zu einem Gesamteinkommen von monatlich 500 Euro gehören. Dies ergibt sich aus dem Änderungsvorschlag zu Artikel 2.

6. November 2002

Schriftliche Stellungnahme

Öffentliche Anhörung am 12. November 2002 zu dem

- a) Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
(Drucksache 15/25)
- b) Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Entwurf eines Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
(Drucksache 15/26)
- c) Gesetzentwurf der Fraktion CDU/CSU
Entwurf eines Gesetzes zur Aktivierung kleiner Jobs (Kleine-Jobs-Gesetz)
(Drucksache 15/23)
- d) Gesetzentwurf der Fraktion der CDU/CSU
Entwurf eines Gesetzes zum optimalen Fördern und Fordern in Vermittlungsagenturen
(OFFENSIV-Gesetz) (Drucksache 15/24)
- e) Antrag der Fraktion der FDP
Handeln für mehr Arbeit (Drucksache 15/32)

Jens Demmig, Eura-Consult

Mit dem Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sowie dem Entwurf eines Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (im folgenden: Gesetzentwurf) verwirklicht die Bundesregierung ihre Absicht, die Vorschläge der Kommission *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* konsequent umzusetzen.¹

Gegenstand der geplanten Neuregelung ist die „Herstellung einer neuen Ordnung auf dem Arbeitsmarkt“ (BT-Drs. 15/25, S. 1). Mit der Formulierung, es könne „nicht auf eine Erholung der konjunkturellen Lage gewartet werden“ (BT-Drs. 15/25, S. 2), wird festgeschrieben, daß der Gesetzentwurf kein Instrument zur strukturellen Reduzierung der Arbeitslosigkeit sein soll. Man würde ihn daher überstrapazieren, von ihm einen Beitrag zu einer Lösung der aktuellen konjunkturellen Probleme in der Bundesrepublik Deutschland und eine Senkung der damit verbundenen Arbeitslosigkeit zu erwarten.

Gleichwohl muß auf die wirtschaftspolitischen Auswirkungen des Gesetzentwurfes deutlich hingewiesen werden. Die zahlreichen, teils widersprüchlichen Regelungen

erweisen sich vielfach als konzeptionslos, erhöhen den bürokratischen Aufwand bei Unternehmen und Arbeitsverwaltung, sind kostenintensiv und letztlich allzu sehr auf die Arbeitslosenstatistik bezogen. Sie führen zu einer weiteren Regulierung des Arbeitsmarktes, sind wesentlich an der Einhaltung der Tarifföhne orientiert und verteuern damit letztlich den Wirtschaftsfaktor *Arbeit*.

Der Gesetzentwurf nimmt nicht genügend zur Kenntnis, daß die steuer- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen in der Bundesrepublik Deutschland unzureichend sind, um im internationalen Wettbewerb zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen zu bestehen. Der – ebenfalls am 7.11.2002 im Deutschen Bundestag eingebrachte – Entwurf eines Beitragssatzsicherungsgesetzes erweist sich insoweit als besonders kontraproduktiv. Die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen sowie der Beitragssätze führen zu einer unvermeidbaren Steigerung der Arbeitskosten², ohne daß eine Produktivitätssteigerung dagegen steht. Gerade der Mittelstand sieht sich nicht in der Lage, diese Kosten abzufangen und wird auf

¹) Stellungnahme im Namen des Berufsverbandes Berufliche Qualifizierung e. V. (Q-Verband)

² Allein die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze bei der Rentenversicherung um 600 EUR monatlich führt bei Mitarbeitern mit einem Jahresgehalt von mindestens 62.200 EUR zu einer Mehrbelastung beim Arbeitgeberanteil 702,- EUR.

diese Weise vor existentielle Probleme gestellt. Großunternehmen dagegen wird der Personalabbau erleichtert: So beabsichtigt die Deutsche Telekom einen Teil der 50.000 zu entlassenden Mitarbeiter über eigene Personal-Service-Agenturen abzuwickeln.³

Den Umfang der Belastungen für den einzelnen mag ein Rechenbeispiel verdeutlichen: Die Höhe der Sozialabgaben

- Rentenversicherung: 19,5%,
- Krankenversicherung: mindestens 14% ab 2003,
- Arbeitslosigkeitsversicherung: 6%
- Pflegeversicherung: 1,7%

von mindestens 41,2% (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) sowie der Einkommensteuertarif 2002/2003 erweisen sich als leistungshemmend, sie sind mittelstandsfeindlich und fördern den Weg in die Schattenwirtschaft. Bereits Geringverdiener⁴ (vgl. dazu eingehend: der Verfasser, Die Steuerreform-Konzeptionen im Vergleich, Institut Finanzen und Steuern, Grüner Brief Nr. 388) unterliegen mit dem über 9.900 EUR liegenden Teil ihres zu versteuernden Einkommens einem Grenzsteuersatz von knapp 26%; dieser steigt bei sog. Besserverdienenden infolge der Progression kontinuierlich bis auf 48,5% an (betr. Einkommensteile ab 55.008,- EUR). Daraus folgt, daß Leistung durch Arbeit, gekennzeichnet durch Einkommensteile jenseits des abgesenkten Eingangsteuersatzes, mithin ab rund 12.500 EUR⁵, anfangs mit mehr als 46% (20,6% AN-Anteil und 26% ESt-Grenzsteuersatz) und bei Erreichen des Spitzensteuersatzes mit rund 66% (ca. 18% AN-Anteil⁶ Sozialabgaben und 48,5% ESt-Grenzsteuersatz) belastet ist.⁷ Dem Geringverdiener verbleiben also von jedem zusätzlich verdienten Euro 54 Cent, dem Besserverdiener noch 34 Cent.⁸

Umgekehrt verlagert der Gesetzentwurf arbeitsmarktbezogene Belastungen auf die gesetzliche Krankenversicherung. Die Bundesregierung beziffert allein das Einsparvolumen für 2003 infolge der Neuberechnung der Krankenversicherungsbeiträge für Arbeitslosenhilfebezieher auf 700 Mio. EUR.⁹ Hinzuzurechnen sind die reduzierten Beiträge zur Krankenversicherung bei Beziehern von Brückengeld nach § 421l SGB III-neu, Empfängern von Existenzgründungszuschüssen („Ich-AG“) gemäß § 421m SGB III-neu sowie im Rahmen geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten.

Zum Ablauf des Gesetzgebungsverfahrens erlaubt sich der Q-Verband schließlich den Hinweis, daß es für die Mitglieder des Deutschen Bundestages schlichtweg unzumutbar ist, ein derart grundlegendes Gesetzesvorhaben innerhalb der gesetzten Frist von einer Woche zu beraten.

³ Quelle: Handelsblatt vom 11.11.2002.

⁴ Steuerklasse I

⁵ Der Betrag von 9.900,- EUR wurde wegen der teilweisen steuerlichen Abzugsfähigkeit der Sozialabgaben im Rahmen einer typisierenden Betrachtungsweise auf 12.500,- EUR erhöht.

⁶ Wegen der unter 55.000,- EUR liegenden Beitragsbemessungsgrenzen für die Gesundheitsfürsorge und für die Pflege wird der Wert von 20,6% nicht ganz erreicht.

⁷ Die tatsächlichen Kosten der Arbeit liegen wegen der Berücksichtigung des Arbeitgeberanteils noch um etwa 16 Prozentpunkte höher.

⁸ Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag wurden in der Berechnung aus Vereinfachungsgründen nicht berücksichtigt.

⁹ BT-Drs. 15/25, S. 4.

Demokratieverständnis ließe sich in einem Weiterbildungskurs am Beispiel dieses Gesetzgebungsverfahrens kaum vermitteln.

Zum Themenkatalog im einzelnen:

1. Job-Center

Die Beauftragung Dritter mit Vermittlungsaufgaben hat sich nach Auffassung des Q-Verbandes bewährt. Daher wird die flächendeckende Einrichtung sog. Job-Center nachhaltig empfohlen. In diesem Zusammenhang wird die Regelung des § 37a Abs. 2 SGB III ausdrücklich befürwortet, derzufolge demjenigen, der länger als sechs Monate arbeitslos ist, ein subjektives Recht zur Inanspruchnahme der Dienstleistungen eines beauftragten Dritten eingeräumt wird. Die Bundesregierung wird um Überprüfung gebeten, ob dieses subjektive Recht nicht bereits vor Ablauf der 6-monatigen Wartefrist begründet werden kann. Private Vermittler sind häufig schneller in der Lage, unmittelbar im Anschluß an die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses neue Beschäftigungsmöglichkeiten aufzuzeigen, so daß sich auch hier ein erhebliches Einsparvolumen durch frühzeitige Vermittlung ergibt.

Schließlich wird darum gebeten, auch Weiterbildungsträger flächendeckend in den Kreis der potentiellen Betreiber von Job-Centern einzubeziehen. Weiterbildungsträger haben den Kontakt zu den Betrieben, sie kennen vielfach die Verhältnisse auf dem sog. Ersten Arbeitsmarkt und sind aufgrund ihrer Erfahrungen anläßlich ihrer ständigen Vermittlungsbemühungen bestens in der Lage, die einem Job-Center zugeordneten Aufgaben zu erfüllen.

2. Effizienz der Arbeitsvermittlung

Im Sinne einer Effizienzsteigerung bei der Arbeitsvermittlung wird nahegelegt, den steigenden Personalbedarf der Arbeitsämter kontinuierlich zu befriedigen. Die Ausgliederung der Vermittlungsaufgaben auf Job-Center und Personal-Service-Agenturen kann dabei eine sinnvolle Alternative sein, sie ändert jedoch nichts an der Tatsache, daß das für die Erbringung der Vermittlungsleistung erforderliche Personal zur Verfügung stehen muß.

Nach den Erfahrungen der Mitgliedsunternehmen des Q-Verbandes liegt das entscheidende Vermittlungshemmnis in der hohen Belastung der einzelnen Arbeitsvermittler mit über 500 Beratungsfällen pro Jahr. Es erscheint daher verfehlt, Kritik an unzureichenden Vermittlungsergebnissen pauschal gegen die Arbeitsämter und deren Mitarbeiter zu richten. Auf eine Dauerbelastung durch eine Arbeitslosigkeit von über 4 Mio. Menschen ist die Arbeitsverwaltung organisatorisch nicht eingerichtet.

Von der grundsätzlich zu befürwortenden Regelung des § 37b SGB III-neu über die frühzeitige Arbeitssuche dürften erhebliche Mehrbelastungen auf die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung ausgehen. Es steht zu erwarten, daß sich künftig auch solche Personen frühzeitig arbeitslos melden werden, von denen erwartet werden kann, daß sie bereits nach kurzer Zeit aufgrund eigener Bemühungen einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben.

3. Zumutbarkeits- und Beweislastregelung

<Stellungnahme wird nachgereicht>

4. Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung

a) Der Q-Verband regt an, im Zusammenhang mit der Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung umfas-

sende Qualitätsstandards und -sicherungssysteme einzuführen, welche alle Beteiligten einbeziehen, die mit der Integration arbeitsloser Menschen befaßt sind.

b) Da dies innerhalb des beschränkten Zeitrahmens, der für die Beratungen des Gesetzentwurfs vorgesehen ist, nicht geleistet werden kann, wird gebeten, Ziff. 14 des Entwurfs eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt von der Tagesordnung abzusetzen und im Rahmen eines gesonderten Gesetzentwurfs einer eingehenden Beratung zuzuführen.

c) Es wird angeregt, die wesentlichen Elemente des Zertifizierungsverfahrens durch Gesetz und nicht aufgrund einer Verordnungsermächtigung, wie in § 87 SGB III vorgesehen, zu regeln. Auf die Zustimmung des Bundesrates zu der entsprechenden Rechtsverordnung darf nicht verzichtet werden.

d) Zur Thematik der Bildungsgutscheine schlägt der Q-Verband vor, eine differenziertere Regelung einzuführen, die berücksichtigt, daß der überwiegende Teil der potentiellen Teilnehmer an Weiterbildungskursen nur eingeschränkt in der Lage ist, sich ein Qualitätsurteil über die angebotenen Maßnahmen zu machen. Bei Weiterbildungsmaßnahmen von einer Dauer von mindestens einem Jahr wird eine Regelung vermißt, die zumindest einen einmaligen Wechsel des Bildungsträgers gestattet.

e) Es wird gebeten, bei der Regelung des § 85 SGB III-neu stärker zwischen den Zielen der Maßnahmen sowie ihrer Dauer zu unterscheiden und die Anforderungskriterien entsprechend zu differenzieren.

f) Es wird angeregt, zur Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit speziell Sprachkurse und Weiterbildungsmaßnahmen im Ausland als geeignete Maßnahmen i.S.d. § 85 SGB III-neu anzuerkennen.

g) Der Q-Verband regt an, im Rahmen des § 85 SGB III-neu auch sozialpädagogisch erforderliche Maßnahmen zuzulassen, die für die Herstellung der Fähigkeit zu eigenverantwortlichem Lernen zwingend erforderlich sind.

h) Nach § 84 Ziff. 2 SGB III-neu soll es genügen, wenn der Weiterbildungsträger in der Lage ist, die Eingliederung von Teilnehmern durch eigene Vermittlungsbemühungen zu unterstützen. Es wird geraten, zum geltenden Rechtszustand des § 86 Abs. 1 Ziff. 3 SGB III zurückzukehren, demzufolge sich der Weiterbildungsträger verpflichten muß, die berufliche Eingliederung der Teilnehmer durch eigene Vermittlungsbemühungen zu unterstützen.

i) Der Q-Verband befürwortet eine stärkere Einbeziehung des e-learning im Rahmen des § 85 SGB III-neu.

j) Abschließend wird im Interesse unserer Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen gebeten, von der in § 158 Abs. 1 SGB III beabsichtigten Reduzierung des Unterhaltgeldes Abstand zu nehmen.

k) Der Q-Verband begrüßt die geplante Neuregelung des § 421i SGB III. Mit der Einführung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung ist nunmehr ein Weg vorgezeichnet, der es kreativen Weiterbildungsträgern überläßt, Inhalte und Methodik zu bestimmen, die den optimalen Eingliederungserfolg gewährleisten. Gerade bei gravierenden Vermittlungshemmnissen kommt es auf eine flexible Arbeit erfahrener Pädagogen an. Es steht daher zu erwarten, daß das Modell des § 421i SGB III-neu die klassischen Weiterbildungsmaßnahmen nach Ablauf der Erprobungsphase ablösen wird.

Zu a): Eine Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung ist angesichts der vom Bundesrechnungshof erhobenen Feststellungen dringend geboten, sie ist dem Gesetzentwurf jedoch nur im Ansatz zu entnehmen:

Die vorgesehenen Änderungen beschränken sich im wesentlichen auf das nunmehr zweistufige Zertifizierungsverfahren, welches künftig zwischen Anforderungen an Träger (§ 84 SGB III-neu) und Anforderungen an Maßnahmen (§ 85 SGB III-neu) unterscheidet. Die inhaltlichen Voraussetzungen bleiben weitgehend unverändert, sie waren bisher in den §§ 86, 87, 89 Abs. 2, 91 und 92 SGB III überwiegend wortgleich geregelt.

Ein wesentlicher Unterschied besteht darin, daß die genannten Anforderungen künftig nicht mehr (ausschließlich?)¹⁰ durch das Arbeitsamt, sondern durch eine fachkundige Stelle (sog. Zertifizierungsagenturen) festzustellen sind; ein weiterer betrifft die Einführung von Bildungsgutscheinen (§ 77 Abs. 3 SGB III-neu). Die übrigen Unterschiede betreffen Detailregelungen.

Der Q-Verband befürwortet die Anwendung eines strengen Qualitätsmaßstabs im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Das gilt ohne Unterschied: Für Maßnahmen, die von Unternehmen oder den einzelnen Teilnehmern finanziert werden, ebenso wie bei einer Beauftragung durch das Arbeitsamt. Die gesellschaftspolitische Verantwortung gebietet es, gerade bei der Weiterbildung sozial Benachteiligter besondere Sorgfalt anzuwenden.

Unter Ziff. 12 stellt der Q-Verband Qualitätskriterien vor, die nach Auffassung seiner Mitgliedsfirmen geeignet erscheinen, die Qualität der beruflichen Weiterbildung zu verdeutlichen und auf der Basis des derzeitigen Standes nachhaltig zu verbessern, so daß von einer wirklichen Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung gesprochen werden kann.

Zu b): Aus der inhaltlichen Ausgestaltung der Tatbestände der §§ 77ff. SGB III-neu kann gefolgert werden, daß auch die Bundesregierung aktuell nur einen geringen Handlungsbedarf sieht. Während einer Übergangsphase wird sich bis auf die Ausgabe der Bildungsgutscheine und der Errichtung erster Zertifizierungsagenturen kaum etwas ändern. Die Arbeitsämter¹¹ werden auch künftig nicht von der Zertifizierung ausgeschlossen bleiben, zumindest nicht während einer Übergangszeit. Daher erscheint es aus der Sicht des Q-Verbandes sachgerecht, das Thema *Qualität in der beruflichen Bildung* intensiv auszuleuchten und nachhaltig im Sinne einer qualitativen Neuausrichtung in einem neuen Gesetzentwurf zu behandeln.

Zu c): Kernelement der Qualitätssicherung ist das Zertifizierungsverfahren durch fachkundige Stellen. Der Begründung des Gesetzentwurfes (BT-Drs. 15/25, S. 62) ist zu entnehmen, daß die Fachkunde externer Zertifizierungsagenturen durch Akkreditierung auf Bundesebene festgestellt werden muß. Diese Akkreditierung ist für die

¹⁰ Der Gesetzentwurf ist hier widersprüchlich: Nach § 86 Abs. 4 SGB III handelt es sich bei der fachkundigen Stelle und dem Arbeitsamt um unterschiedliche Stellen, nach der Begründung (BT-Drs. 15/25, S. 63) soll – unabhängig von der vorgesehenen externen Prüfung – auch das Arbeitsamt als fachkundige Stelle über die Zulassung von Trägern entscheiden. Dies gelte insbesondere, solange oder soweit eine Zertifizierungsagentur nicht besteht.

¹¹ Vgl. Begründung BT-Drs. 15/25, S. 63.

Weiterbildungsträger von einer solchen hohen Bedeutung, daß für das Akkreditierungsverfahren eine Regelung durch den Gesetzgeber erforderlich ist. Im Gegensatz dazu enthält der Gesetzentwurf in § 87 SGB III-neu nur eine Verordnungsermächtigung, derzufolge die wesentlichen Elemente, insbesondere über die Auswahl und Einrichtung geeigneter Zertifizierungsagenturen sowie über deren Zulassung, durch Rechtsverordnung geregelt werden sollen.

Die ausdrückliche Klarstellung, daß die Rechtsverordnung nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, begegnet zudem verfassungsrechtlichen Bedenken. Sie beinhaltet einen im Vorhinein abgegebenen Verzicht auf die Zustimmungsbefugnisse des Bundesrates. Auch wenn die Verzichtserklärung durch Bundestag und Bundesrat abgegeben werden sollten (insoweit ist § 87 III SGB III in dem zustimmungsbedürftigen Teil enthalten), bleiben die Zweifel an der Wirksamkeit einer solchen Blanko-Ermächtigung.

Zu d): Nach den Erfahrungen unserer Mitgliedsfirmen befinden sich unter Arbeitslosen, die vom Arbeitsamt für eine Weiterbildung ausgewählt werden, in aller Regel Personen, die nur schwer zu beurteilen in der Lage sind, welches Bildungsziel für sie geeignet ist und bei welchem Bildungsträger sie es optimal erreichen können. Das läßt befürchten, daß Bildungsträger nach sachfremden Kriterien ausgewählt werden und sich diese auch im Wettbewerb untereinander darauf einlassen: etwa nach der Stringenz bei der Führung der Anwesenheitslisten, der zeitlichen Ausgestaltung der Weiterbildungskurse, der Nähe des Ausbildungsstätte zur Wohnung oder der Häufigkeit von Prüfungen. Diesen Personen muß bei der Auswahl des geeigneten Angebots intensive Hilfe durch die Arbeitsverwaltung zuteil werden. Entsprechendes gilt für Personen, die bspw. infolge langer Arbeitslosigkeit oder fehlender sozialer Kompetenz nur schwer in Lern- und Arbeitsprozesse zu integrieren sind. Umgekehrt können die qualifizierter Ausgebildeten eher beurteilen, welcher Kurs sie weiterführt. Für diese Personengruppe sind die Bildungsgutscheine sinnvoll, so daß insgesamt eine differenziertere Regelung notwendig erscheint.

Darüber hinaus sollte Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen mit einer Dauer von mindestens einem Jahr die Möglichkeit eingeräumt werden, Kurs und Weiterbildungsträger in begründeten Fällen einmal zu wechseln. Vielfach stellt sich erst zu Beginn einer Maßnahme heraus, daß sie im konkreten Einzelfall für den Teilnehmer ungeeignet ist.

Zu e): Unter dem Dach des § 85 SGB III-neu werden Weiterbildungsmaßnahmen unterschiedlichster Art und Dauer zusammengefaßt. Die Anforderungskriterien stellen jedoch überwiegend auf Langzeitmaßnahmen ab. Das zeigt sich etwa daran, daß es etwa für reine Bewerbungstrainings keines qualifizierten Zeugnisses bedarf, wie es § 85 Abs. 1 Ziff. 3 SGB III-neu vorsieht. Auch die Regelungen des § 85 Abs. 2 SGB III-neu sind auf Langzeitmaßnahmen ausgerichtet, die zu einem Abschluß in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf führen. Dagegen sind in vielen Fällen wenige Wochen dauernde, modular aufgebaute Kurse ausreichend, um die Vermittlungseignung eines Teilnehmers zu erhöhen. Zu denken ist ferner an individuell an den Bedürfnissen von Arbeitgebern ausgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen, die anläßlich einer bereits angebahnten Vermittlung stattfinden.

Zu f): Die dem § 85 Abs. 4 SGB III entsprechende Klausel des § 87 Abs. 2 SGB III bezügl. des Wissens, welches dem von allgemeinbildenden Schulen angestrebten Bildungsziel entspricht, wurde in der Vergangenheit vielfach dazu herangezogen, notwendige Weiterbildungsmaßnahmen, wie etwa Sprachkurse, abzulehnen. Entsprechend restriktiv wurde bei Fortbildungsmaßnahmen im Ausland vorgegangen. Um die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland abzusichern, sind jedoch gerade Sprachkurse und Auslandserfahrungen unerlässlich. Daher wird gebeten, beides in den allgemeinen Förderkatalog aufzunehmen.

Zu g) Die Herausnahme der sozialpädagogisch erforderlichen Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit besonders von Teilnehmern aus Problemgruppen ist kontraproduktiv. Die Vermittlung reinen Sachwissens reicht hier im Regelfall nicht aus. Nach Berichten eines Weiterbildungsträgers, der gerade bei Problemgruppen erhebliche Erfolge aufzuweisen hat, muß die Hilfe erheblich früher ansetzen, indem zunächst die Lernfähigkeit der Teilnehmer hergestellt wird.

Die geplante – insgesamt sehr begrüßenswerte – Neuregelung des § 42 I SGB III-neu stellt keinen hinreichenden Ersatz dar, da sie stets ein gesondertes Integrationsverfahren bspw. schwer vermittelbarer Arbeitsloser voraussetzt. In den Fällen des § 85 SGB III-neu ist es jedoch gleichermaßen erforderlich, sozialpädagogische Maßnahmen einzusetzen, ohne daß es dazu gleich des aufwendigen Verfahrens des § 42 I SGB III-neu bedarf.

Zu h): Für eine Aufweichung des Kriteriums *Verpflichtung zu eigenen Vermittlungsbemühungen* besteht kein Anlaß, da diese Verpflichtung ohnehin zu den Serviceleistungen eines qualifizierten Weiterbildungsträgers gehört.

Der Q-Verband befürwortet in diesem Zusammenhang die Einrichtung sog. regional tätiger Qualitätsnetzwerke, bestehend aus Weiterbildungsunternehmen, Betrieben und der Arbeitsverwaltung. Zu einer nachhaltigen und kosteneffizienten Integration arbeitsloser Menschen in den Arbeitsmarkt bedarf es des Zusammenwirkens von Betrieben, Weiterbildungsunternehmen und der Arbeitsverwaltung, also eines Ansatzes, der nunmehr auch in § 9 Abs. 2 SGB III durch Einrichtung eines regionalen Arbeitsplatzmonitorings zur Geltung kommt.

Zu i): E-learning bietet weitreichende Chancen zur Steigerung der Kosteneffizienz. Es handelt sich um eine neue Lerntechnologie, die wegen ihrer interaktiven Eigenschaften in Ergänzung zu den klassischen Lehrmethoden sehr erfolgreich eingesetzt werden kann. Dem trägt der Gesetzentwurf noch nicht ausreichend Rechnung. Moderne Lerntechnologien bilden zudem die Basis für objektivierbare Qualitätssicherungsmaßnahmen, etwa im Prüfungswesen.

Zu j): Das Unterhaltsgeld stellt insbesondere für Empfänger von Arbeitslosenhilfe eine Grundlage dar, auch Langzeitmaßnahmen wirtschaftlich durchzustehen. Es liegt damit im Sinne des Weiterbildungserfolgs, die materielle Grundlage sicherzustellen. Insbesondere bei Langzeitarbeitslosen genügt es nicht, die Absenkung des Bemessungsentgelts für die Dauer der Fortbildungsmaßnahme auszusetzen, wie sie § 200 Abs. 4 SGB III-neu vorsieht.

5. Förderung älterer Arbeitnehmer

Die Regelungen der §§ 421j und 421k SGB III-neu werden im Grundsatz befürwortet. Gerade die Übernahme der Arbeitgeberanteile der Beiträge zur Sozialversicherung bei der Einstellung älterer Arbeitnehmer ist geeignet, hier die vermeintlichen Nachteile dieser Personengruppe auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen. Grundsätzlich wird angeraten, die Regelung des § 421k SGB III-neu auf andere schwer vermittelbare Personengruppen auszuweiten.

Das Brückengeld erscheint nach den Erfahrungen des Q-Verbandes kontraproduktiv zu der Zielsetzung, die öffentlichen Kassen zu sanieren. Menschen im Alter zwischen 55 und 65 Jahren bilden einen erheblichen Wirtschaftsfaktor, auf den man – schon wegen der langjährigen Erfahrungen im Arbeitsleben – nicht verzichtet werden darf.

6. Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe vorbereiten

<Stellungnahme wird nachgereicht>

7. Aufbau von Personal-Service-Agenturen / Änderungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung

a) Nach § 37c Abs. 2 SGB III-E sollen die Personal-Service-Agenturen durch „erlaubt tätige Verleiher“ eingerichtet werden. Der Q-Verband regt an, es auch Weiterbildungsträgern zu ermöglichen, Personal-Service-Agenturen einzurichten.

b) Wegen ihrer hohen Verantwortung für das Schicksal der ihnen überantworteten arbeitslosen Menschen bedarf es auch für Personal-Service-Agenturen der Einführung eines Systems zur Qualitätssicherung.

c) Es ist zudem sicherzustellen, daß Personal-Service-Agenturen nicht dazu mißbraucht werden, Entlassungen in Großunternehmen zu erleichtern.

d) Die Absicht, von Personal-Service-Agenturen überlassene Arbeitnehmer in Übereinstimmung mit den für den Entleihbetrieb geltenden Bestimmungen bzw. nach Tarif zu entlohnen, wird mit Entschiedenheit abgelehnt. Das gilt insbesondere im Hinblick auf § 10 Abs. 4 AÜG-neu, der ein entsprechendes subjektives Recht des Leiharbeitnehmers begründet.

Zu a): Eine Beschränkung auf Unternehmen, die gewerblich Arbeitskräfte verleihen, ist nicht sachgerecht. Weiterbildungsunternehmen eignen sich originär für die Bewältigung der Aufgabe, Arbeitslose in Arbeit zu vermitteln und in beschäftigungsfreien Zeiten weiterzubilden. Das geltende Recht schreibt in § 86 Abs. 1 Ziff. 3 SGB III bereits eine Verpflichtung der Weiterbildungsträger zu eigenen Vermittlungsbemühungen vor.

Die Übertragung der Aufgabe auf Zeitarbeitsunternehmen resultiert auf der Annahme, daß die zeitlich befristete Vermittlung Arbeitsloser in Arbeit ausschließlich im Wege der Arbeitnehmerüberlassung i.S.d. AÜG erfolgt. Vorzuziehen wäre ein System, demzufolge der vermittelte Arbeitslose in ein (befristetes) Beschäftigungsverhältnis zu dem Einsatzunternehmen tritt. Bei diesem System ist es ausreichend, die Regelungen über das Kündigungsverfahren, die Kündigungsfristen und -gründe für durch Personal-Service-Agenturen vermittelte Personen außer

Kraft zu setzen; es bedürfte zudem keiner Sonderregelungen zur Festschreibung der Tarifentlohnung, da die für das Einsatzunternehmen geltenden Tarifverträge und Bedingungen ohne weiteres Anwendung fänden.

Lediglich bei einem nicht tarifgebundenen Einsatzunternehmen bliebe der Tarif auf die PSA-vermittelten Arbeitnehmer unanwendbar. Das ist aber nur sachgerecht, weil die Stammebelegschaft des nicht tarifgebundenen Einsatzunternehmens ebenfalls nicht tarifgerecht entlohnt wird und keine Besserstellung der Leiharbeitnehmer erfolgen darf.

Zu b): Das AÜG knüpft die Zulassung eines Zeitarbeitsunternehmens an wenige formale Zuverlässigkeitskriterien. Für Zeitarbeitsunternehmen reicht dies aus, weil diese Unternehmen keine öffentlichen Aufgaben wahrnehmen und der Wettbewerb auf dem Markt für Nachfrager von zeitlich befristet einsetzbaren Arbeitskräften die Qualität der Zeitarbeitsunternehmen reguliert.

Personal-Service-Agenturen nehmen jedoch in ihrer Verantwortung für die ihnen anvertrauten Arbeitslosen öffentliche Aufgaben wahr; der Wettbewerb ist weitgehend ausgeschaltet, sobald der Vertrag durch das Arbeitsamt abgeschlossen ist. Aus diesem Grunde sind die Qualitätsstandards durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, ebenso dies wie bei den Weiterbildungsträgern verlangt wird.

Zu c): Zur Begründung wird auf das eingangs erwähnte Beispiel der Telekom verwiesen.

Zu d): Die geplante Neuregelung bewirkt, daß Zeitarbeit generell unbezahlbar wird. Im Bereich der Personal-Service-Agenturen ist ergänzend darauf hinzuweisen, daß diese häufig Arbeitnehmer vermitteln, die erst der Erprobung bedürfen oder anderen Minderungen der Leistungsfähigkeit unterliegen.

Umgekehrt müßte bei der Anwendung des AÜG einer Besserstellung der überlassenen Arbeitnehmer gegenüber der Stammebelegschaft begegnet werden.

8. „Ich-AG“ / „Familien-AG“

Im Vordergrund steht hier zunächst die Frage, ob die Teilnehmer an dem Modell der „Ich-AG“ hinsichtlich ihrer Einnahmen aus selbständiger Tätigkeit Steuerfreiheit genießen, wie es ursprünglich das Hartz-Konzept vorsah. Gegen eine solche Steuerbefreiung wäre zweifelsohne verfassungswidrig, weil sie vergleichbaren Unternehmen, die sich außerhalb der „Ich-AG“ selbständig gemacht haben, nicht gewährt wird.

Nunmehr sieht die Neuregelung einen Existenzgründungszuschuß vor, der mit monatlich 600 EUR im ersten Jahr nach Betriebsaufnahme in etwa der Steuerlast eines Selbständigen mit Jahreseinkünften von rund 25.000,-EUR (Steuerklasse I) weitgehend entspricht. Aus diesem Grund könnte man den Existenzgründungszuschuß als verfassungswidrigen Umgehungstatbestand begreifen.

Im übrigen legt die Bundesregierung mit dem Gesetzentwurf eine zweite Korrektur der Regelungen zur angeblichen Scheinselbständigkeit vor. Anders ist es nicht zu begreifen, wenn die Vorschriften über die Scheinselbständigkeit auf die „Ich-AG“ inhaltlich keine Anwendung finden sollen. Verkürzt werden die Vermutungsregelungen erneut ad absurdum geführt: Wer keine Arbeitnehmer (außer Familienangehörige) beschäftigt, gilt auch

künftig als scheinselfständig, es sei denn, er bezieht Leistungen nach § 421m SGB III-neu als „Ich-AG“. Nach Ablauf des Dreijahreszeitraumes wird er dann wieder scheinselfständig, wenn er bspw. nur für einen Auftraggeber tätig ist.

Zu kritisieren ist schließlich, daß die Teilnehmer an dem Modell der „Ich-AG“ als Selbständige kraft Gesetzes der Versicherungsspflicht in der Rentenversicherung unterliegen.

9. Förderung von Beschäftigung in privaten Haushalten

<Stellungnahme wird nachgereicht>

10. Melde- und Beitragseinzugsverfahren

<Stellungnahme wird nachgereicht>

11. Sonstiges

Die Neuregelung des § 22 Abs. 1 SGB IV, demzufolge Sozialversicherungsbeiträge bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt entstehen, sobald dieses ausgezahlt wird, wird umfassend begrüßt. Es ist aber sicherzustellen, daß auch Sonderleistungen, wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld etc. von der Regelung erfaßt werden.

12. Leitsätze zur Qualitätssicherung

These 1: Der Bildungsbedarf von Arbeitslosen wie auch die Nachfrage auf Arbeitgeberseite muß systematisch festgestellt werden. Die Inhalte der Qualifizierungen müssen auf diesen Bedarf abgestimmt werden, um das Ziel der Integration in den sog. Ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

Ziel der Bildungsträger im Q-Verband ist es, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu schulen und einzüben, die dem Bedarf am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Eine differenzierte Bedarfsanalyse ist daher unverzichtbar und Grundlage für erfolgreiche Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Die enge Zusammenarbeit mit Unternehmen, Unternehmensverbänden, Kammern, Arbeitsverwaltungen, Fachverbänden und Universitäten steht für die Nähe unserer Bildungsträger zum Arbeitsmarkt. Neue wirtschaftliche Entwicklungen und praktische Erfahrungen fließen kontinuierlich in die Konzeption und Umsetzung der Bildungsangebote ein. Regionale Besonderheiten werden dabei einbezogen.

In der Weiterbildung gleichen unsere Bildungsträger mit vielfältigen Instrumenten gezielt die beruflichen Fähigkeiten der Kunden mit den Erfordernissen der Wirtschaft ab. Jedem Teilnehmer vermitteln sie zudem Handlungs-, Sozial- und Leistungskompetenz und trainieren ihn, so daß er den Prozeß der Arbeitssuche selbst aktiv gestalten kann. Sie unterstützen die Teilnehmer so, daß sie ihre Ziele erkennen und zu realisieren vermögen.

Die zeitliche Länge einer Weiterbildung hängt sowohl von den gesetzlichen Rahmenbedingungen als auch vom Grad der Vermittlungshemmnisse der Teilnehmer ab. Bei Umschulungen erfolgt sogar die Vorgabe der Wissens- und Inhaltsvermittlung durch die von den Berufsausbildungsausschüssen vorgegebenen Lehrpläne.

Um die genannten Ziele zu erreichen, testen die jeweiligen Bildungsträger den Bewerber vorab, wählen die

Teilnehmer nach Eignung aus, überprüfen die einzelnen Maßnahmenangebote und erneuern sie kontinuierlich in Abstimmung mit dem Auftraggeber und den Unternehmen. Die Bildungsträger betreuen z.B. Absolventen der Umschulungen umfassend auch in Fragen persönlicher Probleme (Familie, Ehe, Drogen, Schulden). Auch nach Abschluß der Qualifikationsmaßnahme findet eine Nachbetreuung bei Bewerbung und Arbeitsplatzsuche statt.

Die Dozenten stehen in engem Erfahrungsaustausch mit u.a. den Unternehmen, den Berufsschulen und den Handelskammern. Durch ihre Mitwirkung auch in den Prüfungsausschüssen der Handelskammern verbinden sie die Standards der Qualifizierung mit den Erfordernissen der beruflichen Weiterbildung.

Die Bildungsträger verfolgen die Leistungen des Teilnehmers während der Qualifizierung sowohl in Theorie- als auch in den Praxisphasen. Die Kennzahlen werden regelmäßig gegenüber dem Arbeitsamt nachgewiesen.

Das Zusammenwirken all dieser Faktoren hat sich als Erfolgskonzept für eine dauerhafte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt von 70 – 80% der beteiligten Teilnehmer erwiesen.

These 2: Bildungsinhalte sollten in modularer Form vermittelt werden. Die Module sind von einer Institution überregional zu entwickeln und deutschlandweit einheitlich. Regional wird die Modulauswahl bestimmt.

Modulare Fortbildung ist sinnvoll für höherqualifizierte Teilnehmer, bei denen es gezielt darum geht, Qualifizierungsdefizite in eingrenzenden Bereichen abzubauen.

Module sollten auf regionale Besonderheiten abgestimmt werden. Bundeseinheitliche Module sind überhaupt nur dort möglich, wo es um eine einheitliche Kompetenzvermittlung geht (Beispiel: Europäischer Computerführerschein – ECDL).

Aufgrund des sich schnell wandelnden Arbeitsmarktes ist es gerade bei Ausbildungen und Umschulungen wichtig, den Teilnehmern ein breites Wissen- und Handlungsspektrum zu vermitteln, so daß sich diese flexibel an unterschiedlichen Arbeitsplätzen einarbeiten können. Ein modulares Weiterbildungssystem unterstützt diese Zielsetzung nur zum Teil.

These 3: Die soziale Qualifikation (sozialpädagogische Betreuung) sollte nicht in Fortbildungen und Umschulungen integriert sein.

Die sozialpädagogische Betreuung trägt für bestimmte Zielgruppen entscheidend zum Erfolg bei – insbesondere bei Erwachsenen mit Vermittlungshemmnissen sowie bei Jugendlichen. Die Zielgruppen müssen im wahrsten Sinne des Wortes erst „das Lernen wieder lernen“.

Sozialpädagogische Betreuung beugt vermehrt Teilnehmer-Abbrüchen vor und stärkt den Teilnehmer im sozialen Bereich. Die Vermittlung von Sozial- und Wissensvermittlung sollte für schwieriges Klientel parallel erfolgen, damit der Teilnehmer erfolgreich die Prüfung besteht und gezielt einen Arbeitsplatz finden kann.

Ein bedeutender Bildungsträger aus unserem Verband berichtet, daß 85% seiner Teilnehmer solche Vermittlungshemmnisse aufweisen, die gezielt nur mit einer begleitenden sozialpädagogischen Betreuung abgebaut werden können.

These 4: Die Kostensätze für Qualifizierungen werden unzureichend ermittelt und sind regional stark abweichend.

Wirtschaftlichkeit im Sinne einer kritischen Abwägung von Qualifizierungsdauer und Kosten einerseits sowie der Nachhaltigkeit der Ergebnisse andererseits ist ein selbstverständlicher Service für die jeweiligen Auftraggeber. Aspekte der Kostendeckung müssen natürlich berücksichtigt werden. Zeitgemäße Controllingmethoden schaffen die notwendige Transparenz.

Die Bildungsunternehmen mit deutschlandweiten Standorten und Auslandsbeteiligungen bestätigen, daß die Kostensätze in den verschiedenen Regionen unterschiedlich sind. Dies hängt mit den unterschiedlichen Strukturen in den Orten zusammen. Miet-, Personal- und sonstige Kosten sind z.B. in Hamburg und München höher als in Sachsen-Anhalt oder Brandenburg. Unter wirtschaftlichen Aspekten ist es daher notwendig, in den jeweiligen Orten voneinander abweichende Aufwendungen für Qualifizierungen zugrunde legen, wobei allerdings die Kalkulationsgrundlagen vergleichbar sind.

Die Verbindung zwischen Kosten und Bildungsinhalten ist zwingend. Gleiche Inhalte der Maßnahmen, z.B. bei Qualifizierungen mit Kammerabschluß, werden je nach Bedarf von Wirtschaft und Teilnehmern in unterschiedlicher zeitlicher Länge trainiert. Die Kostenplanung einer Qualifizierung erfolgt also grundsätzlich in Abhängigkeit von den Bildungsinhalten und den von dem Klientel angestrebten Ergebnissen. Sie hängt entscheidend von dem erforderlichen Personal- und Sachaufwand an.

These 5: Der Wettbewerb bei der Vergabe von durch das Arbeitsamt finanzierten Maßnahmen ist überwiegend ausgeschaltet. Maßnahmen sollten ausgeschrieben werden und die Träger auf ihre Leistungsfähigkeit überprüft werden.

Ein Garant für Effizienz und Qualität des Systems ist ein funktionierender Wettbewerb – gleichermaßen im privaten und im öffentlichen Bereich.

Bereits in vielen Arbeitsämtern werden Ausschreibungen – insbesondere zur Weiterbildung von Jugendlichen – praktiziert. Grundsätzlich ist bei der Vergabe von Maßnahmen die Prüfung der Maßnahmequalität und der Zweckmäßigkeit über Instrumente zur Qualitätssicherung notwendig.

Die Bewertung eines Angebotes nur nach Maßgabe der Kosten wäre in diesem Sinne kontraproduktiv und der Qualitätsförderung nicht dienlich.

These 6: Die Fortbildungen und Umschulungen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung sind intransparent und weisen häufig mangelnde Qualität auf.

Die Ergebnisse von verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen sind insbesondere aufgrund der heterogenen Zielgruppen schwer miteinander vergleichbar. Eine sinnvolle Bewertung der Weiterbildungen setzt ein differenziertes Instrumentarium voraus, welches sowohl praktikabel als auch umfassend und leicht handhabbar sein sollte. Im Vordergrund müssen hierbei Prüfungserfolg und die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt stehen. Es muß aber verhindert werden, daß durch eine Qualitätssicherungsbürokratie die Effizienz und Flexibilität des Systems wesentlich eingeschränkt wird.

Die Qualität sichern unsere Bildungsträger u.a. durch Befragungen von Unternehmen, Befragungen von Teilnehmern während und nach Abschluß einer Weiterbildung, Durchführung von Prüfungen, Erhebung der Integrationsquote sowie ständige Kommunikation innerhalb des Personalteams. Zudem können die Lehrpläne, die im Detail mit den Arbeitsämtern abgestimmt sind, von jedem Teilnehmer eingesehen werden. Bei Weiterbildungen mit Kammerabschlüssen besteht schon aufgrund der gesetzlichen Vorschriften in jedem Fall eine vollständige Transparenz der Inhalte.

Den Bildungsunternehmen obliegt hierbei ein hoher Verpflichtungsgrad zur eigenen Qualitätssicherungskontrolle.

Information für den Ausschuss

Deutscher Beamtenbund (DBB)

Stellungnahme zum Entwurf eines ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Drucksache 15/25)

Vorbemerkung:

Der dbb teilt die Auffassung, dass neue, „raumgreifende“ und auch unkonventionelle Wege beschritten werden müssen, um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, die vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten besser auszunutzen und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Die Vorschläge der Hartz-Kommission, die die Grundlage des Gesetzentwurfes bilden, enthalten dazu einige positive Ansätze.

Positiv sind insbesondere die Initiativen zu bewerten, die Vermittlung von Arbeitslosen zu intensivieren und die Rahmenbedingungen dafür zu verbessern. Hierzu gehört die Umwandlung der Arbeitsämter zu umfassenden Anlaufstellen in Sachen Beschäftigung für Arbeitssuchende, Arbeitslose und Jugendliche in Form von JobCentern. Der dbb hat seit Langem Ansätze einer engeren Kooperation und Abstimmung von Arbeits- und Sozialämtern unterstützt. Offen ist hier allerdings weiterhin, wie die konkrete Organisation und die Schnittstelle zu den kommunalen Diensten konkret aussehen soll. Es fehlen auch Anhaltspunkte dazu, wie diese gegenüber der bisherigen Situation umfassenderen Dienste personell bewältigt werden sollen. Für den dbb gilt hier: Kooperation ja, aber keine Fusionslösung.

Ein wichtiges Element ist die Konzentration der Vermittler auf die eigentliche Vermittlungstätigkeit, die Befreiung von Verwaltungs- und Nebenaufgaben und insbesondere eine deutliche Verminderung der Betreuungsquote. Der dbb unterstützt diese Absicht der Hartz-Kommission nachdrücklich. Angesichts der weiterhin verbleibenden Aufgabenlage und des in den vergangenen Jahren erfolgten spürbaren Personalabbaus kann und darf das allerdings nicht auf dem Weg schlichter Stellenumschichtung erfolgen. Um auf ein mit den Werten privater Arbeitsvermittler vergleichbares Niveau zu kommen, sind nach einer Abschätzung des dbb 20.000 zusätzliche Vermittlerstellen unverzichtbar.

Mit Einschränkung in die richtige Richtung weist auch die Absicht, den Weg in den Arbeitsmarkt durch den verstärkten Einsatz von Zeitarbeitsplätzen zu erleichtern: „Vermittlungsorientierte“ Zeitarbeit bedeutet keine normale berufliche Karriere, könnte jedoch dazu beitragen,

bei Arbeitgebern Hemmschwellen zu überwinden, die einer Einstellung in einem regulären Dauerarbeitsverhältnis entgegenstehen. Hier – wie bei der „Ich-AG“ – muss mit besonderer Sorgfalt verfolgt werden, dass es nicht zu einer schleichenden Verdrängung normaler Arbeitsplätze oder zu Dumping – Effekten kommt.

Die neu vorgesehenen PersonalServiceAgenturen müssen, anders als im Gesetzentwurf vorgesehen, prinzipiell in öffentlicher Hand bleiben. Bereits von der Konzeption her besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter/JobCenter und den künftigen PSA. Auch mit Blick auf die eher ernüchternden Erfahrungen, die mit der erweiterten Einschaltung privater Arbeitsvermittlungsagenturen bisher gewonnen wurden, stellt der Ansatz, die PSA vorrangig auszugliedern und zu privatisieren den falschen Weg dar. Hier gegen spricht nicht zuletzt auch die Tatsache, dass kommerzielle Zeitarbeitsagenturen sich im Rahmen „wirtschaftlicher Vernunft“ auf „Standardvermittlungsfälle“ konzentrieren werden, während es den PSA gerade vorwiegend darum gehen soll, „vermittlungsorientiert“ - und das bedeutet in der Praxis eben nicht notwendig gewinnorientiert – zu arbeiten. Eine gute Lösung würde als Alternative beispielsweise die Schaffung einer speziellen Organisationseinheit bzw. eines Teams „integrationsorientierte Arbeitnehmerüberlassung“ darstellen.

Nicht Gegenstand des Entwurfs, aber zugehörig zum Thema, ist die Situation der Beschäftigten der Bundesanstalt: Jüngste Umfragen unter den Beschäftigten belegen, dass sich Beamte und Arbeitnehmer gleichermaßen mit ihrer Aufgabe identifizieren und sich engagiert und hochmotiviert ihrem Auftrag widmen. In den Vorschlägen der Hartz – Kommission wird dagegen - allem voran durch die Forderung nach Einführung eines einheitlichen Dienstrechts – die Absicht erkennbar, die Probleme der Arbeitsmarktpolitik auf die Beschäftigten der Arbeitsverwaltung herunterzubrechen. Hier wird der Versuch unternommen, Stimmung gegen die Mitarbeiter zu machen, die Personalstruktur umzukrempeln und gleichzeitig die Beschäftigungsbedingungen drastisch zu verschlechtern. Hiergegen wendet sich der dbb mit Nachdruck.

Zu den Vorschriften im Einzelnen:**Zu Art. 1: Änderung des Dritten Buches SGB**

Zu Nr. 2 (§ 2):

Der dbb begrüßt die Absicht, die Vermittlungsaktivitäten frühzeitig einsetzen zu lassen und damit die Zeit der Arbeitslosigkeit möglichst abzukürzen. Die in dem Gesetzentwurf enthaltenen Vorschriften, die darauf abzielen, Vermittlungsaktivitäten bereits unmittelbar nach der Kündigung bzw. bei befristeten Arbeitsverhältnissen vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses einsetzen zu lassen, stellen, unterstützt durch die im Entwurf § 140 SGB III enthaltenen Kürzungsregelungen, einen sinnvollen Ansatz dar, Beschäftigte bereits vor Eintritt in die akute Arbeitslosigkeit zu eigenen Aktivitäten zu veranlassen. Die Regelung macht deutlich, dass Beschäftigte auch eigene Verantwortung für die Wiedergewinnung eines Arbeitsplatzes tragen.

Zu Nr. 4 (§ 9):

Die Einführung eines regionalen Arbeitsmarkt-Monitorings als Voraussetzung für die Weiterentwicklung einer regionalen Arbeitsmarktssteuerung ist von dbb Seite ausdrücklich zu begrüßen.

Zu Nr. 5 (§ 37 a):

Der dbb hat weiterhin Bedenken gegen die großflächige Einschaltung privater Arbeitsvermittlungen. Die nach der grundlegenden Öffnung des Marktes für private Agenturen erkennbare Vermittlung hat zumindest die hohe Erwartungshaltung bislang nicht bestätigt. Vielmehr hat sich gezeigt, dass private Vermittlungsagenturen in der großen Anzahl vorwiegend an den schnell abzuwickelnden „Standardfällen“ interessiert sind, die auch bisher schon von den Arbeitsämtern zeitnah in neue Stellen vermittelt werden konnten.

Zu Nr. 6 (§ 37 b):

siehe zu Nr. 2

Zu § 37 c: PersonalServiceAgenturen:

Nach Auffassung des dbb ist es notwendig, neue und unorthodoxe Wege zu beschreiten, um vorhandene Beschäftigungsreserven zu aktivieren. Hierzu gehört der Vorschlag, PersonalServiceAgenturen einzurichten, die als Zeitarbeitsfirmen Arbeitslose nach drei- bis sechsmonatiger Arbeitslosigkeit übernehmen sollen.

Die Einführung „vermittlungsorientierter Zeitarbeit“ stellt ein diskussionswürdiges Modell dar, um Beschäftigungspotenziale auszunutzen, Arbeitslose besser wieder in das Arbeitsleben zu integrieren und zusätzliche Anreize für eine Arbeitsaufnahme zu schaffen. Sie bietet für die entleihenden Arbeitgeber die Chance, zusätzliches Personal dort vorzusehen, wo aufgrund eines nur zeitweilig vorhandenen Bedarfs oder aufgrund unsicherer Wirtschafts- bzw. Nachfragesituationen eine dauerhafte Einstellung in Form regulärer Arbeitsverhältnisse zunächst nicht in Betracht gezogen würde. Voraussetzung ist, dass die Zeitarbeitsbeschäftigten/Arbeitslosen selbst in sichere und tariflich geregelte Beschäftigungsverhältnisse übernommen werden. Von daher ist dieses Konzept vom Ansatz her eine sinnvolle Fortschreibung der Vermittlungstätigkeit in den unmittelbaren betrieblichen Raum hinein.

PSA's stellen aber keine Patentlösung zur Bewältigung des Arbeitsmarktproblems dar und sie bedürfen einer sachgerechten Vernetzung mit der Arbeitsverwaltung.

Aus gewerkschaftlicher Sicht genau zu beobachten sind allerdings die Konsequenzen, die sich aus der neuen vermittlungsorientierten Zeitarbeit für die Entwicklung regulärer Arbeitsverhältnisse ergeben. Hier muss vor allem sicher gestellt werden, dass es nicht zu einer Ersetzung regulärer Arbeitsplätze durch PSA-Kräfte kommt.

Es besteht eine enge sachliche Vernetzung der PSA mit den Bereichen Arbeitsvermittlung und Leistungsgewährung. Deshalb ist nach Auffassung des dbb eine unmittelbare Anbindung an die Arbeitsämter selbst unverzichtbar. Eine Übertragung der Aufgaben auf rein private Agenturen wird vom dbb abgelehnt.

Nach der Gesamtkonzeption der „Hartz-Vorschläge“ haben die PSA einen die Arbeit der JobCenter/Arbeitsämter ergänzenden Charakter mit vielfältigen Wechselbezügen zwischen beiden Bereichen; das gilt für Eingliederung von Jugendlichen in den Arbeitsprozess, die Vermittlung von Praktika, die Begleitung des „Vermittlungsgeschäftes“ bis hin zu Konsequenzen beim Arbeitslosengeld bzw. der Arbeitslosenhilfe. Diese Bezüge lassen sich nur bei einer fortbestehenden aktiven Verklammerung in einer Hand, nämlich der Bundesanstalt, realisieren.

Eine Übertragung dieser Aufgaben auf kommerzielle Zeitarbeitsagenturen ist sowohl unter Funktionsaspekten als auch unter den Gesichtspunkten einer notwendigen Steuerung und Kontrolle nicht sinnvoll. Darüber hinaus dürften kommerzielle Zeitarbeitsagenturen sich im Rahmen „wirtschaftlicher Vernunft“ auf „Standardvermittlungsfälle“ konzentrieren, während es den PSA gerade darum gehen soll, „vermittlungsorientiert“ - und das bedeutet in der Praxis für die ins Auge gefasste Zielgruppe eben nicht notwendig gewinnorientiert - zu arbeiten.

Auch wirtschaftlich stellen privat organisierte PSA keine echte Alternative dar.

Nach dem Konzept der Hartz-Vorschläge sollen bis zu 1 Mio. Arbeitslose auf freiwilliger Basis in den PSA beschäftigt werden. Ein Betrieb auf privatwirtschaftlicher Basis bedeutet, dass bei Beschäftigung von 1 Mio. ehemaliger Arbeitsloser in der PSA nicht nur die Zahl der Arbeitslosen entsprechend gesenkt wird, sondern auch mit einem entsprechenden anteiligen Personalabbau bei der BA zu rechnen ist (lt. Gerster).

Gleichzeitig bedeutet dies die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen an die PSA durch die BA in einem finanziellen Umfang, der weit über die Zahlung des bisherigen Arbeitslosengeldes hinaus geht. Nach Berechnungen der Bertelsmann – Stiftung, der BA und Mc Kinsey kosten allein 80.000 PSA – Beschäftigte jährlich 629 Mio. Euro, dies entspricht je durchschnittlich beschäftigtem Leiharbeiter knapp 7.900 Euro jährlich. Dieser Ansatz ist allerdings realitätsfremd, denn, nach den Statistiken der BA betrug das durchschnittliche Arbeitslosengeld in 2001 rd. 28.500 DM, also ca. 14.500 Euro, jährlich. Die zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge wurden dabei berücksichtigt. Das bedeutet, dass ca. das doppelte an Ausgaben angesetzt werden muss, es sei denn, man will das Arbeitslosengeld deutlich kürzen.

Nach weiteren Berechnungen ergibt sich ein Gewinn, wenn diese durchschnittlich 80.000 PSA-Beschäftigten jährlich auch beschäftigt werden, in Höhe von insgesamt

625 Mio. Euro durch Einsparungen. Dabei bleiben angebliche Einsparungen bei Sozialleistungen, wie z.B. Wohngeld, unberücksichtigt. Damit die Gewinnschwelle realistisch erreicht wird, müssten von den 80.000 PSA-Beschäftigten allerdings ca. 50% auf Dauer in Arbeit vermittelt werden.

Das bedeutet, dass die Beschäftigung bei der PSA in Wirklichkeit ein Ausgleichsgeschäft ist, lediglich der Verleih führt evtl. zu Gewinnen. Allein die Organisationsform führt nicht zu Wirtschaftlichkeitsverbesserungen.

Von daher ist es auch aus Sicht des dbb zu bedauern, dass im Entwurf des § 37 c Abs. 2 faktisch ein Privatisierungsgebot vorgesehen ist. Danach ist das Arbeitsamt in erster Linie gehalten, zunächst Verträge mit vorhandenen Agenturen zu schließen und erst in letzter Linie die Aufgaben selbst wahrzunehmen. Nach Auffassung des dbb müsste die Reihenfolge genau umgekehrt lauten.

Die bisherigen, eher ernüchternden Erfahrungen, die mit der erweiterten Einschaltung privater Arbeitsvermittlungsgesellschaften gewonnen wurden, lassen kaum den Schluss zu, dass die Einschaltung privater Zeitarbeitsunternehmen zu sozialstaatlicheren Ergebnissen führen wird. Der dbb spricht sich deshalb nachdrücklich dafür aus, die PSA's den Arbeitsämtern selbst anzugliedern und keine Kompetenzen auf private Zeitarbeitsagenturen zu verlagern. Eine günstige Lösung stellt aus Sicht des dbb, die Einrichtung einer spezifischen Organisationseinheit bzw. eines Teams „integrationsorientierte Arbeitnehmerüberlassung“ dar.

Zu Nr. 7-10:

Der dbb spricht sich sowohl im Interesse der Beschäftigten wie auch der Arbeitslosen für eine Straffung und Vereinfachung der Verwaltungsverfahren aus. Die Pauschalierung von Prozessen, bei denen der Verwaltungsaufwand in keinem sinnvollen Verhältnis zum Ertrag steht, wird deshalb vom dbb unterstützt.

Zu Nr. 9 (§ 53):

Der vorgesehene Verzicht auf die Prüfung der Eigenleistungsfähigkeit bei der Bewilligung von Bewerbungs- und Reisekostenzuschüssen sowie von Mobilitätshilfen stellt in einem gewissen Umfang eine Reduzierung des Verwaltungsaufwandes dar.

Diese Reduzierung wird jedoch in der Praxis durch neue bzw. differenzierter angelegte Abgaben mehr als kompensiert. Das heißt, faktisch wird ein größerer Arbeitsaufwand auf die Arbeitsämter zukommen. Folgende Beispiele seien genannt:

- Minderung des Arbeitslosengeldes wegen verspäteter Meldung
- Weitere Differenzierung im Rahmen von Sperrzeiten
- Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer (neu!)
- Gewährung des Brückengeldes (neu!)

Wenn einerseits der Wegfall der Dynamisierung als Verfahrensvereinfachung dargestellt wird, dann ist andererseits zu berücksichtigen, dass die Prüfung im Zusammenhang mit der jährlichen Reduzierung der Arbeitslosenhilfe wiederum einen Mehraufwand für die Beschäftigten mit sich bringen wird.

Daneben ist es angesichts der strukturellen Probleme nicht nachvollziehbar, dass die arbeitslosen Menschen einerseits zurecht für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen motiviert werden sollen, die Teilnahme andererseits zur Hälfte der jeweiligen Maßnahmedauer auf den verbliebenen Arbeitslosengeldanspruch angerechnet werden soll.

Diese Konzeption erscheint nur wenig „aktivierend“. Ein Verzicht auf die Minderung der Dauer des Anspruchs bei Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme wäre wesentlich leistungsorientierter und ein wirkungsvolles Motivationsargument.

Zu Nr. 14 (§ 77-86):

Die Förderung der beruflichen Qualifikation gehört zu den wesentlichen Faktoren, um die Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Die in § 77 Abs. 3 vorgesehene Einführung von Bildungsgutscheinen wird vom dbb im Grundsatz begrüßt. Der Weg über Gutscheine gibt im Vergleich zur bisherigen Rechtslage den Arbeitnehmern mehr Flexibilität bei der Auswahl und fördert gleichzeitig den Wettbewerb unter den einzelnen Bildungsträgern.

siehe im Übrigen bei Nr. 9

Zu Nr. 15 (§ 121 Abs. 4):

Trotz Arbeitslosigkeit existiert immer noch eine beachtliche Zahl nicht besetzter Stellen. Es erscheint deshalb sozial- wie arbeitsmarktpolitisch sinnvoll, Angebot und Nachfrage stärker lenkend zusammenzuführen. Die neuen Zumutbarkeitsregelungen stellen prinzipiell einen Schritt in die richtige Richtung dar. Die Berücksichtigung sozialer Umstände bei der Neudefinition der Zumutbarkeitskriterien ist aus dbb Sicht sinnvoll. Die für „junge Singles“ geforderte Mobilität in Verbindung mit der vorgesehenen Beweislastumkehr darf allerdings nicht zu „Zwangsumzügen“ im großen Stil führen. Es ist stets noch im Einzelfall zu prüfen, ob ein Umzug zu Härtefällen führen kann.

Zu Nr. 19 (§ 140):

Eine möglichst frühzeitige Meldung als Arbeitssuchender erscheint aus Sicht des dbb sinnvoll, die Zeit der Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Die im Entwurf des § 140 vorgesehene Sanktionierung im Sinne eines pauschalen Schadensausgleichs scheint aus Sicht des dbb sinnvoll und in der Staffelung angemessen.

Zu Nr. 36 (§ 400 a):

Gegen die vorgeschlagene Regelung der Gewährung von Leistungsstufen bestehen Bedenken. Die Gewährung von Leistungsstufen wird abweichend von der Bundesregelung prinzipiell von einer positiven Leistungsfeststellung abhängig gemacht. Zum Einen sieht der dbb es als sinnvoll an, dass sich die mit den Jahren gewachsene Berufserfahrung auch im Einkommen niederschlägt. Zum Zweiten beruht auch die im übrigen Bundesbereich geltende Regelung auf einem Bonus- und Malus-System, d. h., auch hier ist eine Hemmung des Aufstiegs in den Leistungsstufen möglich. Die Bewertungsmaßstäbe werden hier auf den Kopf gestellt: Während im Bundesbereich im Übrigen unterstellt wird, dass die Mitarbeiter zumindest durchschnittliche Leistungen erbringen, wird in der

Neuregelung vom Gegenteil ausgegangen, d. h., eine zumindest durchschnittliche Leistung muss ausdrücklich zuerkannt werden. Dies ist nach Auffassung des dbb nicht sachgerecht. Das vorhandene Instrumentarium muss nicht verschärft, sondern nur tatsächlich angewandt werden.

Zu Nr. 37 (§ 400 b):

Der dbb hält prinzipiell an seiner Forderung fest, dass im Bereich der Bundesanstalt auch weiterhin Beamte eingesetzt werden müssen. Unter der Prämisse, dass die Absicht besteht, die Zahl der Beamten künftig zu verringern, ist eine Anpassung der Obergrenzenregelung, wie sie in dem Entwurf des § 400 b vorgesehen ist, die notwendige Konsequenz. Nur so können die beruflichen Perspektiven der Beschäftigten gesichert werden.

Zu Nr. 43 (§ 421 i):

Die Beauftragung von externen Trägern stellt – wie auch in der Begründung ausgeführt – ein neues und zusätzliches Instrument dar, Arbeitslose wieder in das Arbeitsverhältnis zu integrieren. Die Beauftragung dieser Träger tritt damit als Instrument in Konkurrenz zu den Vermittlungsbemühungen der Bundesanstalt selbst, letztlich auch zu den PSA. Gleichwohl erscheint es aus Sicht des dbb sinnvoll, auch neue Wege zu versuchen, um „Menschen in Arbeit zu bringen“. Da die Maßnahme bis zum 31. Dezember 2005 als Modellversuch befristet ist, bestehen keine Bedenken, den Arbeitsämtern dieses neue Instrument zusätzlich an die Hand zu geben und es in der Praxis zu erproben. Unbedingt notwendig erscheint aber eine begleitende Evaluation des Projektes.

Zu § 421 j:

Der dbb begrüßt die neu vorgesehene Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer. Hiermit wird nach unserer Auffassung entgegen dem vorherrschenden Trend ein Anreiz für ältere Beschäftigte gegeben, sich nicht dauerhaft aus dem Berufsleben zu verabschieden, sondern wieder eine Tätigkeit aufzunehmen. Defizite, die sie im Hinblick auf das Arbeitsentgelt, aber auch auf die mit einem geringeren Einkommen verbundenen rentenrechtlichen Kürzun-

gen ergeben, werden ausgeglichen. Der dbb sieht darin einen begrüßenswerten Anreiz, ältere Arbeitnehmer wieder vermehrt in Beschäftigung zu bringen und damit über den individuellen Nutzen hinaus auch die Sozialsysteme insgesamt zu entlasten.

Zu Art. 7: Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:

Parallel zur neu eingeführten Entgeltsicherung in § 421 j SGB III hält der dbb es für sinnvoll, wenn für ältere Beschäftigte auch von der arbeitsrechtlichen Seite her Erleichterungen für eine Arbeitsaufnahme geschaffen werden. Prinzipiell sind nach Auffassung des dbb befristete Beschäftigungsverhältnisse nur mit einem sachlichen Grund zulässig. Aufgrund der besonderen arbeitsmarktpolitischen Situation in der sich ältere Beschäftigte befinden, wobei in der Tat eine Altersgrenze bereits mit dem 50. Lebensjahr gezogen werden muss, erscheint diese Regelung allerdings beschäftigungspolitisch sinnvoll. Wesentlich ist für den dbb dabei, dass sichergestellt werden muss, dass nicht reguläre Arbeitsverhältnisse in befristete Arbeitsverhältnisse umgestaltet werden. Die vorgesehene Regelung, nach der ein Zeitraum von zumindest sechs Monaten zwischen dem früheren Beschäftigungsverhältnis und dem befristeten Beschäftigungsverhältnis liegen muss, erscheint uns hier allerdings hinreichend. Unter dieser Maßgabe unterstützt der dbb die vorstehende Regelung.

Zu Art. 10: Änderungen des Bürgerlichen Gesetzbuches

Zu 2. (§ 629 a BGB):

Parallel zur Verpflichtung des Arbeitnehmers, möglichst frühzeitig nach Kenntnis von einem drohenden Arbeitsplatzverlust Kontakt zum Arbeitsamt aufzunehmen, ist die arbeitsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Freistellung zur Stellensuche nomiert.

Die Ausgestaltung, einschließlich der gestaffelten Entgeltfortzahlungs- und Freistellungsregelung, erscheint aus dbb Sicht sinnvoll.

Schriftliche Stellungnahme

Öffentliche Anhörung am 12. November 2002 zu dem

- a) Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
(Drucksache 15/25)
- b) Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Entwurf eines Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
(Drucksache 15/26)
- c) Gesetzentwurf der Fraktion CDU/CSU
Entwurf eines Gesetzes zur Aktivierung kleiner Jobs (Kleine-Jobs-Gesetz)
(Drucksache 15/23)
- d) Gesetzentwurf der Fraktion der CDU/CSU
Entwurf eines Gesetzes zum optimalen Fördern und Fordern in Vermittlungsagenturen
(OFFENSIV-Gesetz) (Drucksache 15/24)
- e) Antrag der Fraktion der FDP
Handeln für mehr Arbeit (Drucksache 15/32)

Bundesverband der Betriebskrankenkassen (BKK)

Ergänzend zu der Stellungnahme der Spitzenverbände der Krankenkassen regt der Bundesverband der Betriebskrankenkassen die im Folgenden dargestellten Änderungen des Lohnfortzahlungsgesetzes und des Entgeltfortzahlungsgesetzes an.

1. Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes

Nach dem derzeit geltenden Recht sind ausschließlich die Ortskrankenkassen, die Innungskrankenkassen, die Bundesknappschaft und die See-Krankenkasse zur Durchführung der Lohnfortzahlungsversicherung berechtigt. Eine Pflicht zur Erstattung der den Arbeitgebern aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dem Mutterschutzgesetz entstehenden Aufwendungen besteht allerdings für diese Krankenkassen nur, wenn diese Arbeitgebераufwendungen für bei ihnen oder einer Ersatzkasse versicherte Arbeitnehmer bestimmt waren. Der Ausschluss der Betriebskrankenkassen hat vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren vorgenommenen Änderungen zum Organisationsrecht der Krankenkassen und zur Kassenwahlfreiheit seine Berechtigung verloren und steht den Bedürfnissen der Praxis entgegen. Daher sollte § 10 Abs. 1 Satz 1 LFZG ausdrücklich dahingehend erweitert werden, dass „Betriebskrankenkassen oder die von ihnen beauftragten Stellen“ an der Durchführung der Lohnfortzahlungsversicherung beteiligt werden. Dies wird im Üb-

rigen in weiten Bereichen unter Tolerierung durch die Aufsichtsbehörden im Vorgriff auf eine gesetzliche Lösung bereits praktiziert.

2. Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes

Im Falle drittverschuldeter Arbeitsunfähigkeit entstehen sowohl der Krankenkasse (§ 116 SGB X) als auch dem Arbeitgeber (§ 6 EFZG) Regressansprüche gegen den Schädiger. Für die Prüfung und Durchsetzung der auf demselben Schadenereignis beruhenden Regresse entsteht sowohl bei der Krankenkassen als auch beim Arbeitgeber ein zum Teil nicht unerheblicher Verwaltungsaufwand. Eine Reduzierung des beim Arbeitgeber entstehenden Verwaltungsaufwands und damit ein wesentlicher Beitrag zur Senkung der Lohnnebenkosten könnte nach Auffassung des Bundesverbandes der Krankenkassen dadurch erreicht werden, dass Arbeitgebern, die nicht am Erstattungsverfahren nach dem LFZG teilnehmen, die Möglichkeit eingeräumt wird, mit Krankenkassen bei drittverursachter Arbeitsunfähigkeit bei Geltendmachung von Ansprüchen gegen den Schädiger zu kooperieren. Hierzu sollte § 6 EFZG durch folgenden Absatz ergänzt werden:

„(4) Arbeitgeber, die nicht an dem Erstattungsverfahren nach dem Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsent-

gelts im Krankheitsfalle teilnehmen, können eine Krankenkasse bei deren Zustimmung mit der Geltendmachung und Durchsetzung des auf sie nach Abs. 1 übergegangenen Anspruchs beauftragen, wenn auch auf die Krankenkasse aufgrund desselben Schadenereignisses ein Anspruch nach § 116 SGB X übergegangen ist. Bei Anwen-

dung von pauschalierten Erstattungsverfahren nach § 116 Abs. 9 SGB X durch die Krankenkasse setzt dies voraus, dass auch der Arbeitgeber entsprechende Pauschalierungsabkommen geschlossen hat. Einzelheiten sind durch Vereinbarungen zwischen der Krankenkasse und dem Arbeitgeber zu regeln.“

Information für den Ausschuss

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)

zu den Gesetzentwürfen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Drucksache 15/25) und „Entwurf eines Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Drucksache 15/26)

Vorbemerkung

Mit den vorliegenden Entwürfen für ein Erstes und ein Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sollen die Vorschläge umgesetzt werden, die die Hartz-Kommission in ihrem Bericht vom 16.08.2002 vorgelegt hat. In Verfolgung eines arbeitsmarktpolitischen Reformansatzes zur Lösung des gesamtgesellschaftlichen Problems der andauernden Arbeitslosigkeit sollen die Regelungen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen, die Qualität und Schnelligkeit der Vermittlung im Sinne einer kunden- und wettbewerbsorientierten Dienstleistung verbessern sowie im Sinne des „Fördern und Fordern“ die Regelungen über Sperrzeiten und die Zumutbarkeit von Beschäftigungen flexibilisieren. Darüber hinaus ist beabsichtigt, durch strukturelle Änderungen im Bereich des Arbeitslosengeldes und der Arbeitslosenhilfe sowohl den Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit als auch den Bundeshaushalt zu entlasten.

1. Der Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Der Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt enthält vor allem drei Neuregelungskomplexe, von denen Auswirkungen auf den Bereich der Alterssicherung ausgehen: Die Schaffung von Personal-Service-Agenturen (PSA), die erweiterte Einkommensanrechnung bei der Berechnung der Arbeitslosenhilfe und die Lohnsicherung für ältere Arbeitnehmer. zu 1. Darüber hinaus werden Lücken am Beginn der Versicherungsbiographie von Versicherten durch einen neuen Anrechnungszeitatbestand geschlossen. Anerkennungsfähig ist jetzt auch die Zeit, in der der Versicherte bei einem deutschen Arbeitsamt als Ausbildungssuchender gemeldet war. Ferner werden am Ende der Versicherungsbiographie durch einen neuen Anrechnungszeitatbestand der „eingeschränkten Arbeitslosigkeit“ weitere Lücken geschlossen.

1.1 Personal-Service-Agenturen (PSA)

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass bei allen Arbeitsämtern Personal-Service-Agenturen geschaffen werden, mit

denen Arbeitslose schneller in den Arbeitsmarkt zurückgeführt werden sollen. Die Personal-Service-Agenturen beschäftigen vormals Arbeitslose im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, um sie – auf dem Weg der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung – an Dritte zu verleihen. Die Entgelte und Arbeitsbedingungen der PSA-Beschäftigten sollen in einem Tarifvertrag für Arbeitnehmerüberlassung geregelt werden. Während der Beschäftigung bei einem Entleiher sollen für Leiharbeitnehmer grundsätzlich die gleichen Arbeitsentgelte und -bedingungen gelten wie für die Stamarbeitnehmer.

Grundsätzlich ist es sowohl unter dem Gesichtspunkt der Einnahmesituation der gesetzlichen Rentenversicherung als auch im Hinblick auf die individuelle Alterssicherung der Betroffenen zu begrüßen, wenn es gelingt, Arbeitslose über die Beschäftigung in einer Personal-Service-Agentur in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln. Wie sich die Beschäftigung in einer Personal-Service-Agentur – im Vergleich zum Verbleib in Arbeitslosigkeit – auf die Beitragseinnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung und die Rentenanwartschaften der Betroffenen auswirkt, hängt aber wesentlich von der konkreten Ausgestaltung der vorgesehenen tarifvertraglichen Regelungen für die PSA-Beschäftigten ab. Für PSA-Beschäftigte, die zuvor Arbeitslosengeld bezogen haben, ergibt sich dann ein positiver Effekt auf ihre Alterssicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn ihr PSA-Entgelt 80 % des vormaligen Bemessungsentgelts übersteigt. Bei vormaligen Arbeitslosenhilfebeziehern kommt es dagegen bereits dann zu einer Verbesserung hinsichtlich des Erwerbs von Rentenanwartschaften, wenn ihr PSA-Entgelt über dem Betrag der zuvor tatsächlich gezahlten Arbeitslosenhilfe liegt. Ähnliches gilt auch im Hinblick auf die Beitragseinnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung.

1.2 Einkommensanrechnung bei der Berechnung der Arbeitslosenhilfe

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass bei der Bemessung der Arbeitslosenhilfe das Vermögen des Arbeitslosen sowie Einkünfte eines eventuellen Partners in stärkerem Maße

als bisher angerechnet werden. Dazu soll u.a. der Vermögensfreibetrag, der bei der Einkommensanrechnung abzusetzen ist, gesenkt werden.

Da für Bezieher von Arbeitslosenhilfe nach geltendem Recht die tatsächlich gezahlte Leistung Bemessungsgrundlage sowohl für die Beitragsentrichtung als auch für den Anwartschaftserwerb ist, führen die verschärften Vorschriften zur Anrechnung von Einkommen und Vermögen zu erheblichen Auswirkungen im Bereich der Alterssicherung: Die Betroffenen erwerben in der Zeit des Arbeitslosenhilfebezugs weniger Rentenanwartschaften und die Beitragseinnahmen der Rentenversicherungsträger fallen entsprechend geringer aus.

1.3 Lohnsicherung für ältere Arbeitnehmer

Mit der im Gesetzentwurf vorgesehenen Lohnsicherung für ältere Arbeitnehmer sollen Lohn- und Sicherungsdefizite bei der Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in das Erwerbsleben kompensiert werden. Die Lohnsicherung soll dabei nicht nur im Falle bereits eingetretener Arbeitslosigkeit greifen, ein entsprechender Anspruch soll vielmehr auch dann bestehen, wenn durch Aufnahme einer geringer entlohnten versicherungspflichtigen Beschäftigung sonst drohende Arbeitslosigkeit vermieden werden kann.

Die vorgesehenen Regelungen erscheinen sowohl im Hinblick auf ihre Anreizwirkungen als auch aus sozialpolitischer Sicht zielgerichtet. Die vorgesehene Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrages aus dem (geringeren) Arbeitsentgelt bis auf die Höhe von 90 % des für das Arbeitslosengeld maßgeblichen Bemessungsentgelts führt dazu, dass im Vergleich zum Bezug von Arbeitslosengeld höhere Rentenanwartschaften erworben werden und höhere Beiträge an die Rentenversicherungsträger zu entrichten sind. Durch die zeitliche Befristung der Lohnsicherungsleistung auf max. 32 Monate sowie die vorgesehenen Ausschlussgründe dürfte allerdings die quantitative Bedeutung dieser Neuregelung relativ begrenzt sein.

1.4 Einführung neuer Anrechnungszeiten

Über die Neuregelungen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission hinaus enthält der Gesetzentwurf auch Ergänzungen im Bereich der §§ 58, 252 SGB VI. Mit der im Gesetzentwurf vorgesehenen Schaffung neuer Anrechnungszeiten für Lücken am Beginn und am Ende der Versicherungsbiographie wird die in der jüngsten Rentenreform vorgenommene Anpassung der rentenrechtlichen Regelungen an den Wandel in der Arbeitswelt konsequent weitergeführt. Grundsätzlich ist dies unter sozialpolitischen Gesichtspunkten zu begrüßen.

So können jugendliche Beschäftigungslose, die beim Arbeitsamt ausschließlich als Ausbildungsplatzsuchende gemeldet waren, diese Zeiten als Anrechnungszeiten erwerben.

Ferner wird für vor dem 2. Januar 1948 geborene Versicherte, die nach Vollendung des 58. Lebensjahres wegen Arbeitslosigkeit bei einem deutschen Arbeitsamt gemeldet waren, aber der Arbeitsvermittlung nur eingeschränkt zur Verfügung standen, die Möglichkeit eröffnet diese Zeiten der Arbeitslosigkeit als Anrechnungszeitattbestände - anders als bisher - zu erwerben.

Diese Regelungen sind jedoch - sofern auch in der Vergangenheit liegende Sachverhalte erfasst werden - mit einem erheblichen Ermittlungsaufwand verbunden. Die-

sem hohen Aufwand stehen nur sehr geringfügige Vorteile für die Versicherten gegenüber.

Sollte trotz dieser Bedenken an einer entsprechenden Regelung festgehalten werden, ist es aus Sicht der BfA unumgänglich, dass zumindest das Inkrafttreten dieser Regelung auf einen späteren Termin - z.B. den 01.05.2003 - hinausgeschoben wird, um im Interesse der in der Übergangszeit neu hinzukommenden Rentner zu verhindern, dass eine ansonsten unvermeidbare Verzögerung bei der Bearbeitung ihrer Rentenanträge eintritt.

2. Entwurf eines Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Mit dem Entwurf eines Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sollen weitere Vorschläge der Hartz-Kommission umgesetzt werden. Im Hinblick auf die gesetzlichen Rentenversicherung sind dabei insbesondere drei Regelungskomplexe von Bedeutung: Das Brückengeld bei endgültigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor Erreichen des 60. Lebensjahres, der Existenzgründungszuschuss (mit dem das Konzept der „Ich-AG“ in das Sozialrecht implementiert werden soll) sowie die Schaffung von sog. „Mini-Jobs“, einer neuen Form von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten. Sofern die Geringfügigkeitsgrenzen künftig bei diesen neuen „Mini-Jobs“ und auch bei den klassischen geringfügigen Beschäftigungen erst durch das Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen überschritten werden, beginnt die Versicherungspflicht darüber hinaus erst mit und ab dem Feststellungsbescheid der Einzugsstelle (Bundesknappschaft).

2.1 Brückengeld

Mit dem Brückengeld soll Arbeitslosen ein vorzeitiger dauerhafter Ausstieg aus dem Erwerbsleben vor Erreichen des 60. Lebensjahres ermöglicht werden. Arbeitslose, die bei Eintritt der Arbeitslosigkeit das 55. Lebensjahr vollendet haben und über einen Arbeitslosengeldanspruch von mindestens 24 Monaten verfügen, können auf eigenen Wunsch auf die Arbeitsvermittlung verzichten und erhalten im Gegenzug ein monatlich gezahltes „Brückengeld“. Es beläuft sich der Höhe nach auf den halben Leistungssatz des Arbeitslosengeldes und wird bis zum Zeitpunkt des frühestmöglichen Rentenbeginns bezahlt. Bezieher von Brückengeld unterliegen der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Bemessungsgrundlage für Beitragszahlung und Anwartschaftserwerb beträgt 40 % des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts.

Die vorgesehenen Regelungen werden im Hinblick auf die Finanzsituation der gesetzlichen Rentenversicherung und die Rentenanwartschaften der Betroffenen voraussichtlich keine wesentlichen Veränderungen im Vergleich zum geltenden Rechtszustand auslösen. Zu erwarten wäre allenfalls eine kurzfristige Zusatzbelastung der gesetzlichen Rentenversicherung durch den im Gesetzentwurf geforderten frühestmöglichen Rentenbeginn der Brückengeld-Bezieher; diese Mehrbelastung würde aber mittel- und langfristig durch die in diesen Fällen zur Anrechnung kommenden Rentenabschläge von bis zu 18 % der monatlichen Renten der Betroffenen kompensiert. Es kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass die beabsichtigte Regelung als Widerspruch zu der in Deutschland seit der Rentenreform 1992 verfolgten Poli-

tik einer Heraufsetzung des Renteneintrittsalters interpretiert wird. Dies wäre vor allem dann bedenklich, wenn dadurch die notwendige gesellschaftliche Akzeptanz der bereits beschlossenen – und vor dem Hintergrund der absehbaren demographischen Veränderungen unabdingbaren – Altersgrenzenanhebung beeinträchtigt würde.

2.2 „Ich-AG“

Mit den vorgeschlagenen Neuregelungen zum Existenzgründungszuschuss soll die in der Hartz-Kommission vorgeschlagene Einführung der so genannten „Ich-AG“ bzw. „Familien-AG“ umgesetzt werden. Arbeitslose, die durch die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit ihre Arbeitslosigkeit beenden, erhalten für einen Zeitraum von max. drei Jahren – sofern ihre Arbeitseinkommen voraussichtlich 25.000 Euro im Jahr nicht überschreitet – von der Bundesanstalt für Arbeit (BA) eine degressiv gestaffelte pauschale Förderung. Auf diese Weise geförderte selbständige Tätigkeiten sind sozialversicherungspflichtig; Bemessungsgrundlage für Beitragsentrichtung und Anwartschaftserwerb in der gesetzlichen Rentenversicherung ist grundsätzlich der halbe Regelbeitrag. Es kann davon ausgegangen werden, dass der Existenzgründungszuschuss zumindest im ersten Jahr der Förderung die zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge regelmäßig übersteigen wird; in den folgenden Jahren wird die Förderung dagegen vermutlich nur einen Teil der Sozialversicherungsbeiträge kompensieren können.

Aus Sicht der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) ist die Neuregelung insoweit positiv zu bewerten, als auf diese Weise Anreize für Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit gesetzt werden, die durch eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung flankiert sind. Lücken im Versicherungsverlauf können dadurch vermieden werden.

2.3 Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten

Von den vorgeschlagenen Veränderungen im Bereich des SGB IV sind im Hinblick auf die gesetzliche Rentenversicherung insbesondere die Neuregelungen zur geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten von Bedeutung. Künftig sollen geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten bis zu einer monatlichen Einkommensgrenze von 500 Euro grundsätzlich sozialversicherungsfrei bleiben. Mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten sind dabei im Hinblick auf die Einkommensgrenze von 500 Euro zusammenzurechnen; beim Zusammentreffen einer geringfügigen Beschäftigung in einem Privathaushalt mit einer geringfügigen Beschäftigung außerhalb von Privathaushalten (für die weiterhin die bisherigen Regelungen – einschließlich der Geringfügigkeitsgrenze von 325 Euro – gelten) wird dagegen eine solche Zusammenrechnung nicht vorgenommen. Das Zusammentreffen mit versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen führt dagegen sowohl bei den neuen „Mini-Jobs“ als auch bei den klassischen geringfügig entlohnten Beschäftigungen zur Rentenversicherungspflicht insgesamt. Für die Einkünfte aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten sind vom Arbeitgeber pauschale Sozialversicherungsbeiträge von 10 % - 5 % zur gesetzlichen Rentenversicherung und 5 % zur gesetzlichen Krankenversicherung - abzuführen. Ebenso wie bei den geringfügigen Beschäftigungen nach § 8 SGB IV sollen auch geringfügig Be-

schäftigte in privaten Haushalten auf die Versicherungsfreiheit verzichten können.

Die vorgesehene Senkung des pauschalen Arbeitgeberbeitrags bei der versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten dürfte sich aus Sicht der BfA kaum in nennenswertem Umfang negativ auf die Beitragseinnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung auswirken. Es ist davon auszugehen, dass bislang nur ein vergleichsweise geringer Teil der gemeldeten geringfügigen Beschäftigten in Privathaushalten tätig war. Hinzu kommt, dass aufgrund der Neuregelung möglicherweise ein Teil der bislang nicht gemeldeten geringfügigen Beschäftigten in Privathaushalten nun gemeldet wird. Die daraus erwachsenden Beitragseinnahmen würden die wegen des niedrigeren pauschalen Abgabesatzes für bisher bereits gemeldete geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten zu erwartenden Mindereinnahmen ganz oder teilweise kompensieren.

Zu begrüßen ist, dass der Gesetzentwurf auch geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten die Möglichkeit belässt, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten. Dadurch haben die Betroffenen – wie alle anderen geringfügig Beschäftigten – die Möglichkeit, durch eine Aufstockung der pauschalen Arbeitgeberbeiträge Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben. Im Zusammenwirken mit der Aufwertung von Anwartschaften aus einer versicherungspflichtigen Tätigkeit, die neben der Erziehung von Kindern (unter 10 Jahren) erworben werden, kann dies insbesondere bei Müttern zu einer nennenswerten Verbesserung der eigenständigen Rentenansprüche führen. Darüber hinaus ist die Möglichkeit, durch Aufstockung der pauschalen Arbeitgeberbeiträge auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten, auch in Bezug auf die zusätzliche geförderte Altersvorsorge („Riester-Rente“) interessant, wo die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung Voraussetzung für die Förderung ist.

Mit dem § 28 i SGB IV wird die Bundesknappschaft zur zuständigen Beitragseinzugstelle bei geringfügigen Beschäftigungen in privaten Haushalten bestimmt. Dies bedeutet eine Zentralisierung des Beitragseinzuges für eine spezielle Beschäftigtengruppe, die aus organisatorischen und finanziellen Gründen nachzuvollziehen ist.

Gegen die konkret vorgesehene gesetzliche Regelung bestehen allerdings aus Sicht der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte unter dem Gesichtspunkt der Effizienz der Verwaltung Bedenken. Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte führt bereits heute in vielfältiger Weise finanzielle Ausgleichsfunktionen in den sozialen Sicherungssystemen durch (Finanzausgleich innerhalb der Rentenversicherung, Durchführung des Risikostrukturausgleiches etc.).

Dieser Grundsatz findet auch bei dem hier in Rede stehenden Personenkreis Berücksichtigung, indem in § 28k Abs. 1 konsequenterweise geregelt wird, dass die KV-Beiträge von der Knappschaft an die BfA zur Durchführung des Risikostrukturausgleiches weiterzuleiten sind. Nicht nachzuvollziehen ist, worin der Sinn des zweimaligen Zahlungsvorganges liegt. Wäre die BfA zentrale Einzugsstelle, ständen die KV-Beiträge der geringfügig Beschäftigten unmittelbar dem RSA zur Verfügung.

2.4 Begründung der Versicherungspflicht (§ 8 Abs. 2 SGB IV-E)

Sofern die Geringfügigkeitsgrenzen künftig bei diesen neuen „Mini-Jobs“ und auch bei den klassischen geringfügigen Beschäftigungen erst durch das Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen überschritten werden, beginnt die Versicherungspflicht darüber hinaus erst mit und ab dem Feststellungsbescheid der Einzugsstelle (Bundesknappschaft). Hier wäre es praxisdienlich, in der Betriebsprüfung allen Rentenversicherungsträgern eine entsprechende Regelungsbefugnis zuzugestehen.

Darüber hinaus sollte in einer Übergangsregelung klar gestellt werden, dass bereits vor Inkrafttreten der Neuregelung entstandene Rechtspositionen – für Beitragsansprüche gilt das Entstehungsprinzip - gutgläubiger Versicherter nicht ohne deren Zustimmung beseitigt werden.

3. Auswirkungen auf die Finanzlage der gesetzlichen Rentenversicherung

Nach den Annahmen des Bundes sind Mindereinnahmen von rd. 300 Mio EUR als Folge der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zu erwarten. Welche weiteren finanziellen Auswirkungen die letztendlichen Maßnahmen für die gesetzliche Rentenversicherung haben, lässt sich derzeit schwer abschätzen.

Im Entwurf eines Ersten und Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ist vorgesehen, den Auszahlungstermin der Rentenversicherungsbeiträge von Ende Dezember 2003 auf den Januar 2004 zu verschieben. Hier ist sicherzustellen, dass dies nicht zu Mindereinnahmen bei der Rentenversicherung führt.

Viele der vorgesehenen Neuregelungen haben direkt oder indirekt Auswirkungen auf die Finanzsituation der gesetzlichen Rentenversicherung und die Rentenanwartschaften der betroffenen Versicherten. Insgesamt ist davon auszugehen, dass sich die vorgesehenen Neuregelungen umso positiver auf die Finanzsituation der gesetzlichen Rentenversicherung und die individuelle Alterssicherung der Betroffenen auswirken werden, je stärker von der Umsetzung der beiden Gesetzeswerke Impulse für eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktlage in Deutschland ausgehen, die insbesondere auch zu einer Ausweitung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung führen.

Auf die beigelegten Anlagen – Anhänge 1 bis 12 - mit Ausführungen zu einzelnen Vorschriften weisen wir hin.

Anlagen (Anhänge 1 bis 12)

Anhang 1

Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Vorschrift

Art. 3 Nr. 1 (§ 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3a SGB VI-E, § 58 Abs. 2 Satz 1 SGB VI-E)

Stellungnahme:

Jugendliche Beschäftigungslose, die beim Arbeitsamt ausschließlich als Ausbildungsplatzsuchende gemeldet

sind, können Zeiten gem. § 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3a SGB VI-E – anders als bisher – als Anrechnungszeiten erwerben.

Hiervon werden sowohl Zeiten der Ausbildungsplatzsuche für die Vergangenheit, als auch zukünftig entstehende Zeiten der Ausbildungsplatzsuche als Anrechnungszeiten eigener Art berücksichtigt.

Aus Sicht der BfA bestehen Bedenken, dass diese Regelung auch für in der Vergangenheit liegende Tatbestände anzuwenden ist.

Es wird vorgeschlagen, dass § 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3a SGB VI-E nur für nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes zurückgelegte Zeiten der Ausbildungsplatzsuche gilt:

„3a. bei einem deutschen Arbeitsamt als Ausbildungssuchende nach dem XXXX (Tag vor dem Inkrafttreten) gemeldet waren“.

Zur Änderung des § 58 Abs. 2 SGB VI-E, wonach für Zeiten der Nr. 1 sowie der neuen Zeit nach Nr. 3a nach Vollendung des 17. und vor Vollendung des 25. Lebensjahres auf das Erfordernis der Unterbrechung verzichtet wird, bestehen aus der Sicht der BfA keine Bedenken.

Die Änderungen des § 58 SGB VI-E sollten zum 01.05.2003 in Kraft treten.

Begründung:

Durch den neuen Anrechnungszeitbestand „Zeit der Ausbildungsplatzsuche“ ist die bislang durchgeführte Klärung der Versicherungsverhältnisse erneut hinfällig geworden. Jedes Versicherungskonto müsste von den Rentenversicherungsträgern aus rechtlicher Sicht erneut überprüft werden; es müsste in jedem Einzelfall geklärt werden, ob der Versicherte den neuen Anrechnungszeitbestand „Zeit der Ausbildungsplatzsuche“ zurückgelegt hat.

Da zur Abarbeitung von Rentenanträgen ein nicht unerheblicher Verwaltungsaufwand erforderlich ist, wird zur Umsetzung der Neuregelung eine gewisse Vorlaufzeit benötigt. Daher schlagen wir anstelle des vorgesehenen Inkrafttretens zum 01.01.2003 einen späteren Inkrafttreitenszeitpunkt – zum Beispiel 01.05.2003 – vor.

Anhang 2

Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Vorschrift

Art. 3 Nr. 5 (§ 252 Abs. 8 SGB VI-E)

Stellungnahme:

Vor dem 2. Januar 1948 geborene Versicherte, die nach Vollendung des 58. Lebensjahres wegen Arbeitslosigkeit bei einem deutschen Arbeitsamt gemeldet waren, der Arbeitsvermittlung nur deshalb nicht zur Verfügung standen, weil sie nicht bereit waren, jede zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder an zumutbaren beruflichen Bildungsmaßnahmen teilzunehmen und eine öffentlich-rechtliche Leistung nur wegen des zu berücksichtigenden Einkommens oder Vermögens nicht bezogen haben („eingeschränkte Arbeitslosigkeit“), können diese Zeiten der Arbeitslosigkeit als Anrechnungszeitbestände gem. § 252 Abs. 8 SGB VI-E - anders als bisher – erwerben.

Es gelten die Vorschriften über Anrechnungszeiten wegen Arbeitslosigkeit; diese Anrechnungszeittatbestände werden nach dem 31. Dezember 2005 nur dann als Anrechnungszeiten berücksichtigt, wenn die Arbeitslosigkeit vor dem 1. Januar 2006 begonnen hat.

Hiervon werden sowohl Zeiten der „eingeschränkten Arbeitslosigkeit“ nach Vollendung des 58. Lebensjahres für die Vergangenheit, als auch zukünftig entstehende Zeiten als Anrechnungszeiten eigener Art berücksichtigt.

Aus Sicht der BfA bestehen Bedenken, dass diese Regelung auch für in der Vergangenheit liegende Tatbestände anzuwenden ist.

Es wird vorgeschlagen, dass § 252 Abs. 8 SGB VI-E nur für nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes zurückgelegte Zeiten der „eingeschränkten Arbeitslosigkeit“ gilt:

„(8) Anrechnungszeiten sind auch Zeiten nach dem XXXX (Tag vor dem Inkrafttreten), in denen Versicherte,“

Außerdem müsste diese Regelung später in Kraft treten (z.B. 01.05.2003), damit den Rentenversicherungsträgern die Möglichkeit gegeben wird, dieses Gesetz umzusetzen.

Begründung:

Durch den neuen Anrechnungszeittatbestand „eingeschränkte Arbeitslosigkeit“ ist die bislang durchgeführte Klärung der Versicherungsverhältnisse erneut hinfällig geworden. Jedes Versicherungskonto müsste von den Rentenversicherungsträgern aus rechtlicher Sicht erneut überprüft werden; es müsste in jedem Einzelfall geklärt werden, ob der Versicherte den neuen Anrechnungszeittatbestand „eingeschränkte Arbeitslosigkeit“ zurückgelegt hat.

Zudem wäre bei diesem rentennahen Personenkreis und bei einem Rentenbeginn am 01.01.2003 nicht möglich, die Neuregelung ohne die notwendige Vorlaufzeit umzusetzen. Daher ist ein späteres Inkrafttreten der Vorschrift wünschenswert.

Anhang 3

Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Vorschrift

Art. 2 Nr. 3 (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV-E)

Stellungnahme:

- Nach dem Wort „Einzugsstelle“ sollte die Regelung um die Worte „oder der Träger der Rentenversicherung, der die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitgeberpflichten im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag prüft“ ergänzt werden.
- Es fehlt eine Übergangsregelung
- „Folgender Satz sollte ergänzt werden:
„Satz 3 gilt nicht für selbständige Tätigkeiten.“

Begründung:

- Das aus der Begründung erkennbare Regelungsziel – Arbeitgeber vor möglicherweise erheblichen Beitragsnachforderungen zu schützen - entspricht dem

Regelungsinhalt der §§ 7a, 7b SGB IV (Beginn der Versicherungspflicht in Statusfeststellungsverfahren).

In § 7b wird der Tatsache Rechnung getragen, dass der Rentenversicherungsträger im Rahmen von Betriebsprüfungen Verwaltungsakte über die Versicherungs- und Beitragspflicht zu erlassen hat. In der Regelung des § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV-E führt hingegen allein die Feststellung der Versicherungspflicht durch die Einzugsstelle zu einem späteren Beginn der Versicherungspflicht. Mit der derzeitigen Formulierung wird die Regelung des § 28p SGB IV (Betriebsprüfung) konterkariert, indem der prüfende Rentenversicherungsträger einen entsprechenden Sachverhalt zwar ggf. ermitteln würde, jedoch im Rahmen der Prüftätigkeit keinen entsprechenden Verwaltungsakt erlassen und die Prüfung insoweit nicht abschließen könnte.

- Die Regelung sieht allgemein vor, dass in den Fällen eines Zusammentreffens geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse abweichend von dem sozialversicherungsrechtlichen Grundsatz, dass die Versicherungspflicht regelmäßig mit der Aufnahme einer entsprechenden Beschäftigung beginnt, erst mit der Bekanntgabe der Feststellung durch die Einzugsstelle beginnen soll.

Hierzu fehlt allerdings eine Regelung für Fälle, in denen bereits vor dem Inkrafttreten der Neuregelung Versicherungspflicht aufgrund der bisherigen Fassung von § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV eingetreten war. Problematisch sind in diesem Zusammenhang – insbesondere bei Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV - nicht die Fälle des Zusammentreffens geringfügiger Beschäftigungen nach § 8a SGB IV-E, sondern die in § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV-E ebenfalls geregelten Fälle des Zusammentreffens der „klassischen“ geringfügig entlohnten Beschäftigungen, bei denen das Vorliegen von Versicherungspflicht kraft Gesetzes bereits vor Inkrafttreten der beabsichtigten Neuregelungen bestanden hat.

- § 8 Abs. 2 SGB IV gilt entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird. § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV-E, wonach beim Zusammenrechnen mehrerer Versicherungsverhältnisse die Versicherungspflicht erst mit dem Tage der Bekanntgabe der Feststellung durch die Einzugsstelle eintritt, findet jedoch keine Anwendung auf selbständige Tätigkeiten.

Die Neuregelung wurde lediglich für Beschäftigungen entwickelt, was sowohl aus der Neuregelung (Satz 3) als auch der entsprechenden Gesetzesbegründung zu entnehmen ist. Selbständig Tätige und abhängig Beschäftigte sind bei der Zusammenrechnung unterschiedlich zu behandeln. Dies sollte aus dem Gesetzestext eindeutig hervorgehen.

Anhang 4

Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Vorschrift

Art. 2 Nr. 4 (§ 8a SGB IV-E)

Stellungnahme:

- 1) In Satz 1 und 3 sollte das Wort „geringfügige“ gestrichen werden.
- 2) In Satz 1 sollte das Wort „ausschließlich“ gestrichen werden.
- 3) Der Neuregelung sollte noch folgender Satz angefügt werden:

„Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung im Privathaushalt eine selbständige Tätigkeit im Privathaushalt ausgeübt wird.“

Begründung:

Zu 1)

Die Definition einer geringfügigen Beschäftigung enthält § 8 SGB IV. Wenn die neue Regelung des § 8a SGB IV-E die Geringfügigkeitsgrenzen des § 8 SGB IV für bestimmte Beschäftigungsbereiche modifiziert, indem bestimmt wird, dass § 8 SGB IV mit der Maßgabe gilt, widerspricht es der Gesetzssystematik, den Kreis der Normadressaten mit dem Begriff „geringfügige Beschäftigungen“ ausschließlich in Privathaushalten“ zu definieren, da der Begriff „geringfügige Beschäftigungen“ voraussetzt, dass die Grenzen des § 8 SGB IV (also 15 Wochenstunden und Grenzbetrag von 325,- EUR) eingehalten sind.

Zu 2)

Das Wort „ausschließlich“ führt zu Missverständnissen. Nicht beabsichtigt ist, dass die Regelung nur – ausschließlich - für Beschäftigungen im Haushalt gilt, sondern nebenbei kann auch eine Beschäftigung außerhalb des Privathaushalts ausgeübt werden. Diese Interpretation wird durch § 8a Satz 2 SGB IV-E deutlich, wonach bei der Anwendung von § 8 Abs. 2 SGB IV geringfügige Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 SGB IV und geringfügige Beschäftigungen im Privathaushalt nicht zusammengerechnet werden. Es wird daher zur Klarstellung empfohlen, die Streichung des Wortes „ausschließlich“ vorzunehmen.

Zu 3)

Der gesetzgeberische Wille, dass § 8a SGB IV-E auch für selbständige Tätigkeiten im Privathaushalt gelten soll, kann zwar der Neuregelung zu § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB VI entnommen werden. Diese Absicht sollte zur Klarstellung jedoch direkt in § 8a SGB IV-E aufgenommen werden.

Anhang 5

Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Vorschrift

Art. 2 Nr. 6 (§ 22 Abs. 1 SGB IV)

Stellungnahme:

Durch den angefügten Halbsatz sollen die Beitragsansprüche aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt geregelt werden. Gegen die vorgesehene gesetzliche Regelung bestehen aus Sicht der BfA erhebliche Bedenken.

Begründung:

Die vorgeschlagene Regelung entspricht dem nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts bereits jetzt

geltenden Recht (§ 23a SGB IV). Insofern besteht nach Auffassung der BfA für eine Gesetzesänderung kein praktisches Bedürfnis.

Hängt der Umfang der sozialen Sicherung von der Auszahlung des Arbeitsentgelts und nicht vom Entstehen des Arbeitsentgeltsanspruchs ab, geht dies zu Lasten der Versicherten, da der Versicherungsschutz von der tatsächlichen Zahlung des einmaligen Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber abhängt.

Sind einmalige Einnahmen nur noch dann beitragspflichtig, wenn sie tatsächlich ausgezahlt werden, würde für die Beitragserhebung das sogenannte Zuflussprinzip Anwendung finden. Auf das Entstehen von Versicherungspflicht hätte die Gesetzesänderung jedoch keine Auswirkung. Die Versicherungspflicht ist vorausschauend zu prüfen, wobei nur auf die Wahrscheinlichkeit der Zahlung des einmalig gezahlten Arbeitsentgeltes, nicht aber auf die tatsächliche Zahlung abzustellen ist; insbesondere bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen dürfte die Zahlungsprognose grundsätzlich zu bejahen sein.

Anhang 6

Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Vorschrift

Art. 2 Nr. 7 (§ 23 SGB IV)

Stellungnahme:

Die BfA hält die Regelung über die Fälligkeit der Beiträge im Haushaltsscheckverfahren für ergänzungsbedürftig für den Fall, dass eine Beschäftigung beendet wird.

Begründung:

Bei Ende einer Beschäftigung im Haushaltsscheck sollten die Beiträge sofort in Anlehnung an § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV am 15. des Folgemonats fällig werden.

Bei Ende der Beschäftigung im laufenden Kalenderjahr müsste der Arbeitgeber seine und - bei Verzicht auf Versicherungsfreiheit - auch die Arbeitnehmerbeitragsanteile bis zum nächsten Fälligkeitstermin vorhalten. Dies könnte insbesondere für den Versicherten zu sozialer Unsicherheit führen.

Anhang 7

Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Vorschrift

Art. 2 Nr. 8 (§ 28a SGB IV)

Stellungnahme:

Die BfA hält es für notwendig, die Regelungen zum Meldeverfahren durch Haushaltsscheck zu ergänzen.

Begründung:

Vor dem Betrag 500 Euro ist das Wort „regelmäßig“ zu streichen, da sonst ein zweimaliges unvorhersehbares Überschreiten wie in § 8 SGB IV denkbar wäre.

Nach dem Klammerhinweis „§ 14 Abs. 3“ beinhaltet der Betrag von 500 Euro auch die vom Arbeitslohn einzubehaltenden Steuern. Es ist nicht erkennbar, ob es sich bei

den 500 Euro um einen Bruttobetrag handelt. Dann würde sich der Nettogrenzbetrag für geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten nach den individuellen Verhältnissen der Beschäftigten richten und nicht 500 Euro betragen. Dies wäre für die Sozialversicherung irritierend.

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Erteilung einer Einzugs-ermächtigung sollte deutlicher gemacht werden.

Der Haushaltsscheck sollte Angaben zum Rechtskreis West oder Ost enthalten, da dieser auch für geringfügig Beschäftigte die auf ihre Versicherungsfreiheit verzichten, gelten soll.

Abs. 9 sollte geändert werden, falls geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten nur im Haushaltsscheck gemeldet werden sollen.

Anhang 8

Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Vorschrift

Art. 2 Nr. 8 bis 19 (§ 28a ff SGB IV)

Stellungnahme:

In den Vorschriften des Meldeverfahrens fehlen evtl. aus redaktionellem Versehen Hinweise auf die Umlagen nach dem Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG).

Begründung:

In der Gesetzesbegründung sind Hinweise auf die Umlage enthalten. Sollte die Umlage nach dem LFZG für geringfügig in privaten Haushalten Beschäftigte nicht vorgesehen sein, müsste eine Änderung im LFZG erfolgen.

Anhang 9

Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Vorschrift

Art. 2 Nr. 14 (§ 28i Abs. 1 SGB IV)

Stellungnahme:

Gegen die vorgesehene gesetzliche Regelung bestehen aus Gründen der Effizienz der Verwaltung Bedenken.

Begründung:

Mit dem § 28 i SGB IV wird die Bundesknappschaft zur zuständigen Beitragseinzugstelle bei geringfügigen Beschäftigungen in privaten Haushalten bestimmt. Dies bedeutet eine Zentralisierung des Beitragseinzuges für eine spezielle Beschäftigtengruppe, die aus organisatorischen und finanziellen Gründen nachzuvollziehen ist.

Nicht nachzuvollziehen ist allerdings, warum der Bundesknappschaft diese Funktion zugewiesen wird und nicht der BfA, die bereits heute in vielfältiger Weise finanzielle Ausgleichsfunktionen in den sozialen Sicherungssystemen durchführt (Finanzausgleich innerhalb der Rentenversicherung, Durchführung des Risikostrukturausgleiches etc.).

Konsequenterweise wird in § 28k Abs. 1 auch bei dem hier in Rede stehenden Personenkreis geregelt, dass die

KV-Beiträge von der Knappschaft an die BfA zur Durchführung des Risikostrukturausgleiches weiterzuleiten sind. Damit stellt sich einmal mehr die Frage, worin der Sinn des zweimaligen Zahlungsvorganges liegt. Wäre die BfA zentrale Einzugsstelle, ständen die KV-Beiträge der geringfügig Beschäftigten unmittelbar dem RSA zur Verfügung.

Anhang 10

Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Vorschrift

Art. 4 Nr. 1 Buchst. a) (§ 2 Satz 1 Nr. 10 SGB VI-E)

Stellungnahme:

Im Gesetzesentwurf fehlt bisher eine Regelung zur Meldepflicht des Selbständigen bzw. zur Mitteilungspflicht der Bundesanstalt für Arbeit.

Begründung:

Die Versicherungspflicht entsteht für die Dauer des Bezuges eines Zuschusses nach § 421m SGB III-E Kraft Gesetzes. Der Zuschuss wird von der Bundesanstalt für Arbeit erbracht. Damit haben die RV-Träger - ohne eine bestehende Melde- oder Mitteilungspflicht des Versicherten bzw. der Bundesanstalt für Arbeit - keine Kenntnis über das Bestehen der Versicherungspflicht nach Nr.10.

Die BfA spricht sich für die Einführung einer Mitteilungspflicht der Bundesanstalt für Arbeit aus, da diese Form der Informationsweitergabe eine rasche Bearbeitung der Vorgänge und eine vollständige Erfassung der versicherungspflichtigen Selbständigen gewährleisten würde. Diesbezügliche Neuregelungen könnten in § 196 SGB VI und § 421m SGB III eingeführt werden.

Anhang 11

Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Vorschrift

Art. 4 Nr. 1 Buchstabe b) (§ 2 Satz 2 SGB VI-E)

Stellungnahme:

Satz 2 sollte wie folgt lauten:

„Nach Satz 1 Nr. 1 bis 9 ist nicht versicherungspflichtig, wer in dieser Tätigkeit bereits nach Satz 1 Nr. 10 versicherungspflichtig ist.“

Begründung:

Die Ergänzung würde eine Klarstellung bei „Mehrfach-Tätigkeiten“ bewirken.

Anhang 12

Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Vorschrift

Art. 4 Nr. 14 (§ 237 SGB VI-E)

Stellungnahme:

Grundsätzlich bestehen aus der Sicht der BfA keine Bedenken; in Einzelfällen kann es jedoch zu Verschlechterungen kommen.

Die in Buchstabe b, Doppelbuchstabe b zu Abs. 2 vorgesehene Änderung „Satz 2 wird gestrichen.“ ist eine redaktionelle Folgeänderung zu § 252 Abs. 8 SGB VI-E.

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu dem vorgesehenen neuen § 252 Abs. 8 SGB VI-E. Hiernach können Zeiten, in denen der Versicherte nach Vollendung des 58. Lebensjahres der Arbeitsvermittlung nur deshalb nicht zur Verfügung stand, weil er nicht bereit war, jede zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder an zumutbaren beruflichen Bildungsmaßnahmen teilzunehmen, zukünftig als Anrechnungszeiten berücksichtigt werden. Durch die Berücksichtigung dieser Zeiten als Anrechnungszeiten ist die Verlängerung des 10-Jahreszeitraums, in dem 8 Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit vorhanden sein müssen, bereits durch § 237 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB VI sichergestellt und damit die geltende Regelung des § 237 Abs. 2 Satz 2 SGB VI insoweit entbehrlich.

Wenn die Regelung des § 252 Abs. 8 SGB VI-E entsprechend unseren Anregungen zu einem späteren Zeitpunkt in Kraft gesetzt wird, so muss auch die redaktionelle Folgeänderung des § 237 SGB VI-E zum gleichen Zeitpunkt in Kraft treten (vgl. hierzu Stellungnahme zu Art. 3 Nr. 5 - § 252 Abs. 8 SGB VI – des Gesetzentwurfes zum Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt).

Begründung:

Die o.a. Streichung des § 237 Abs. 2 Satz 2 SGB VI und die vorgesehene Neuregelung in § 252 Abs. 8 SGB VI-E

stellen im Vergleich zur derzeit geltenden Regelung u.U. eine Verschlechterung dar.

Nach § 252 Abs. 8 Satz 2 SGB VI-E gelten für Zeiten nach § 252 Abs. 8 Satz 1 SGB VI-E die Vorschriften über Anrechnungszeiten wegen Arbeitslosigkeit. Nach der entsprechenden Gesetzesbegründung gilt dies insbesondere für das Erfordernis eines Unterbrechungstatbestandes i.S. d. § 58 Abs. 2 SGB VI. Damit können Zeiten nach § 252 Abs. 8 Satz 1 SGB VI-E nur dann als Anrechnungszeiten anerkannt werden, wenn der Unterbrechungstatbestand gegeben ist.

Nach § 237 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB VI kann der maßgebliche 10-Jahreszeitraum, in dem 8 Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit vorhanden sein müssen, um Anrechnungszeiten verlängert werden. Soll der maßgebliche 10-Jahreszeitraum zukünftig auch um Anrechnungszeiten nach § 252 Abs. 8 SGB VI-E verlängert werden, ist eine Verlängerung nur möglich, wenn für diese Zeiten der geforderte Unterbrechungstatbestand erfüllt ist.

Nach der derzeit geltenden Regelung des § 237 Abs. 2 Satz 2 SGB VI kann der maßgebliche 10-Jahreszeitraum ebenfalls um die „besonderen“ Zeiten der Arbeitslosigkeit verlängert werden. In Ermangelung einer entsprechenden Regelung ist eine Verlängerung jedoch selbst dann möglich, wenn der Unterbrechungstatbestand nicht erfüllt ist.

Die oben vorgeschlagene Neuregelung stellt somit in den Fällen eine Verschlechterung für den betroffenen Personenkreis dar, wenn der Unterbrechungstatbestand nicht gegeben ist und damit die betreffende Arbeitslosigkeit nicht als Anrechnungszeit anerkannt werden kann. Es ist von hier nicht erkennbar, ob diese Rechtsfolge beabsichtigt ist.

Information für den Ausschuss

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie

Stellungnahme zu den geplanten Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

I. Ausgangslage

Während die Arbeitnehmerüberlassung bisher in anderen Branchen ein Instrument des flexiblen Personaleinsatzes und damit beschäftigungsfördernd war, unterliegt die **Arbeitnehmerüberlassung von gewerblichen Arbeitnehmern im Baugewerbe einem grundsätzlichen Verbot und ist nur ausnahmsweise zulässig.**

Nach § 1 Abs. 1 Satz 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist die **Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung des Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft keine Arbeitnehmerüberlassung**, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft ist, für alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten und alle Mitglieder aufgrund des Arbeitsgemeinschaftsvertrages zur selbständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sind. Damit müssen alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft den Tarifverträgen des desselben Wirtschaftszweiges unterfallen. Nach § 1 b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist die **grundsätzlich verbotene Überlassung von gewerblichen Arbeitnehmern an Baubetriebe** ausnahmsweise dann **erlaubt, wenn auch der verleihende Betrieb ein Baubetrieb ist (Kollegenhilfe)**. Das gilt jedoch nur, **wenn beide Betriebe von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen erfasst werden**. Auch für die Kollegenhilfe ist die Erteilung einer Erlaubnis nach den Bestimmungen der §§ 2 ff AÜG notwendig.

Wie in der Begründung des Gesetzentwurfs angeführt, ergibt sich aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 25.10.2001 (Rechtssache C-493/99) die Notwendigkeit der Abänderung dieser Vorschriften.

II. Bewertung

Da die Änderungsvorschläge auf eine weitere Reglementierung und damit Verteuerung der Arbeitnehmerüberlassung für die Unternehmen der Bauwirtschaft führen, werden diese abgelehnt. Grundsätzlich wird bedauert, dass die gemeinsame Forderung der Spitzenverbände der Bauwirtschaft nicht aufgegriffen worden ist, das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe unter der Voraussetzung aufzuheben, dass die Bautarifverträge vom ersten Tag des Verleihs an gelten.

Daher bewerten wir die geplanten Änderungen wie folgt:

1. **Abordnung durch ausländische Betriebe zu Argentin** **Änderungsziffer 1 Buchst. a) (§ 1 Abs. 1 neuer Satz 3 AÜG):**

Gegen diese Regelung bestehen keine Bedenken. Sie trägt den Anforderungen des EuGH Rechnung.

2. **Tariföffnungsklausel/Kollegenhilfe** **Änderungsziffer 2 Buchst. a) (§ 1 b Satz 2 AÜG):**

Mit dem Gesetzentwurf hält der Gesetzgeber an dem Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in Baubetriebe fest.

a) Weitere Öffnung des Verbots der Leiharbeit am Bau

Zukünftig soll auch vom Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in Baubetriebe abgewichen werden können, wenn und soweit ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag des Baugewerbes dieses zulässt. Diese Regelung eröffnet einzig den Tarifvertragsparteien des Baugewerbes die Möglichkeit, eine Öffnung der Arbeitnehmerüberlassung in Baubetriebe zu vereinbaren. Nur ein Branchentarifvertrag kann für allgemeinverbindlich erklärt werden. Das bedeutet, dass es einer tarifvertraglichen Grundlage für die Zulassung der Arbeitnehmerüberlassung bedarf. Die Arbeitgeberverbände sind auf das Wohlwollen der Gewerkschaft, d.h., auf deren Bereitschaft zum Abschluss eines solchen Tarifvertrages angewiesen. Demgegenüber ist den Tarifvertragsparteien des Baugewerbes aber tarifvertragsrechtlich die Möglichkeit genommen, die Arbeitsbedingungen der überlassenen Arbeitnehmer zu regeln.

b) Geltung des Gleichbehandlungsgebots auch bei der Kollegenhilfe

Die Geltung des in § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG enthaltenen Gleichbehandlungsgebots der entliehenen Arbeitnehmer mit den Arbeitnehmern des Entleihers auch im Rahmen der Kollegenhilfe stellt eine Regelung zu Lasten der ta-

rifgebundenen Unternehmen des Baugewerbes dar und wird daher abgelehnt.

Die Geltung des Gleichbehandlungsgebots auch bei der Kollegenhilfe stellt eine ungerechtfertigte Überregulierung dar, die zu weiterem Überwachungs- und Verwaltungsaufwand und neuen Kosten in den betroffenen Unternehmen führen muss. Im Gegensatz zu anderen Branchen ist aufgrund des Verbots der Arbeitnehmerüberlassung in Baubetriebe die Geltung des Gleichbehandlungsgebotes nicht zu rechtfertigen, weil dieselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträge gelten, was auch in Verbindung mit der Mindestlohn-Verordnung dazu führt, dass hier keine besonders nachteiligen Arbeitsbedingungen für entlehene Arbeitnehmer Geltung erlangen können. Damit wird die bisher schon durch das Erlaubnisverfahren regulierte Kollegenhilfe weiter verkompliziert und erschwert. Allein die Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen wird sich in der betrieblichen Praxis nur mit großem Aufwand feststellen lassen. Das Risiko der Nichtenthaltung trägt das verleihende Unternehmen, dem die Verleiherlaubnis im Extremfall versagt wird. Dieses Unternehmen kann dann nicht mehr an der Kollegenhilfe teilnehmen, sondern muss z.B. bei Auftragsschwankungen Kurzarbeit beantragen, obwohl es die Arbeitnehmer andernfalls an ein anderes Bauunternehmen mit Personalbedarf verleihen könnte.

Hinzu kommt, dass mit dem Gleichbehandlungsgebot Auskunftsansprüche verliehener Arbeitnehmer, Nachweispflichten des Entleiher und damit eine weitere Regulierung der Kollegenhilfe verbunden ist.

Zu kritisieren ist auch, dass tarifungebundene Unternehmen tendenziell durch die Geltung des Gleichbehandlungsgebotes bevorteilt werden, während tarifgebundene Unternehmen die Kostenvorteile der Arbeitnehmerüberlassung genommen werden. Damit fördert das Gleichbehandlungsgebot die Flucht aus dem Flächentarifvertrag.

3. Grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung Änderungsziffer 2 Buchst. b) (§ 1 b neuer Satz 3 AÜG):

Die größte Gefahr sehen wir in der vorgesehenen Möglichkeit der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung, die zu erheblich neuen Wettbewerbsverzerrungen führen wird. Aus Sicht der Bauverbände ist die hier vorgeschlagene Regelung nicht akzeptabel, weil ausländische Betriebe eindeutig bevorzugt werden. Die Regelung

stellt im Kern eine Inländerdiskriminierung dar, weil diese Form der grenzüberschreitenden Kollegenhilfe an tarifungebundene Unternehmen lediglich der Mindestlohn-Verordnung unterworfen ist. In Folge dieser vorgesehenen Gesetzesänderung dürften zukünftig nicht nur ausländische Arbeitskräfte, sondern auch deutsche Arbeitskräfte, die formal im Ausland beschäftigt werden, auf deutsche Baustellen entliehen werden, ohne an dem für Entsendebetriebe bereits zwingend geltenden Urlaubskassenverfahren teilzunehmen. Wir befürchten die Aushöhlung des gesamten Tarifvertragssystems für die deutsche Bauwirtschaft, insbesondere die Aushöhlung der Grundlagen unserer gemeinsamen Einrichtungen (Sozialkassen der Bauwirtschaft).

a) Karenzzeit und Nationales Qualifizierungsverfahren für Bauunternehmen

Daher regen wir die Aufnahme eines zeitlichen Kriteriums für die Zulässigkeit der (grenzüberschreitenden) Kollegenhilfe z. B. in Form einer ein- bis dreijährigen Karenzzeit für neu gegründete Bauunternehmen, damit sicher gestellt ist, dass nur zuverlässige Unternehmen Arbeitnehmer (grenzüberschreitend) im Rahmen der Kollegenhilfe verleihen.

Auf eine solche Frist könnte verzichtet werden, wenn der Gesetzgeber sich zur Schaffung eines Nationalen Qualifizierungsverfahrens für Bauunternehmen entschließen würde, welches kaufmännische Bonität, technische Kompetenz und rechtliche Zuverlässigkeit beinhalten müsste, und damit verhinderte, dass unzuverlässige Unternehmen am Markt agieren. Nach erfolgter Qualifizierung könnte dann auf das zeitliche Kriterium verzichtet werden.

b) Pflicht zur Teilnahme am Urlaubskassenverfahren

Ferner fordern wir, dass Betriebe, die Arbeitnehmer aus dem Ausland nach Deutschland verleihen werden, zukünftig auch am Urlaubskassenverfahren bei den Sozialkassen der Bauwirtschaft teilnehmen müssen, wie dieses für entsandte Arbeitnehmer gesetzlich vorgeschrieben ist (Schließen der Gesetzeslücke). Wir regen die entsprechende Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes beispielsweise in § 1 Abs. 2 a an. Unterbleibt diese Ergänzung wird der Markt sehr schnell reagieren, und die bisher umfangreich erfolgende Entsendung von Arbeitnehmern wird sehr schnell durch grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung ersetzt werden.