

STELLUNGNAHME

**zu den
Entwürfen eines Ersten und Zweiten Gesetzes über
moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
- BT-Drucksachen 15/25 und 15/26 -**

**anlässlich
der Anhörung des Ausschusses für Wirtschaft und Arbeit
am 12. November 2002**



Gliederung

1.	Vorbemerkung	2
2.	Zur Einführung von Personal-Service-Agenturen	3
3.	Zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes	5
4.	Zur Einführung der „Ich-AG“	12
5.	Zur geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten	14

1. Vorbemerkung

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) begrüßt - bei aller Kritik an einzelnen Regelungen - grundsätzlich die von den Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in den Bundestag eingebrachten Gesetzentwürfe, mit denen das von der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ unter der Leitung von Peter Hartz vorgelegte Gesamtkonzept umgesetzt werden soll. Die in den Gesetzentwürfen enthaltenen Gesetzesänderungen können einen deutlichen Schub für die Arbeitsmarktpolitik und eine erhebliche Verbesserung der Dienstleistungsqualität der Arbeitsämter bewirken.

Damit kann ein notwendiger Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit geleistet werden, wenn gleich weiterhin den Maßnahmen der Wirtschafts-, Finanz- und Beschäftigungspolitik zur Erreichung dieses Ziels die entscheidende Bedeutung zukommt. Ebenso ist es unerlässlich zur Erreichung der mit den Gesetzentwürfen verbundenen Ziele, dass die Arbeitgeber die behaupteten 1,5 Mio. offenen Stellen den Arbeitsämtern zur Vermittlung melden, neue Arbeitsplätze schaffen und ihre im Bündnis für Arbeit zugesagte Ausbildungsplatzgarantie einlösen.

Das neue Leitbild der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik mit einer ausgewogenen Balance des Förderns und Forderns verspricht die rasche und nachhaltige Integration von Arbeitssuchenden und Arbeitslosen in den regulären Arbeitsmarkt. Das Prinzip des Förderns und Forderns muss gleichermaßen für Arbeitslose wie Betriebe und Verwaltungen gelten. Dies darf allerdings nicht einhergehen mit Leistungskürzungen für Arbeitslose und einer Diffamierung der Betroffenen. Die IG BAU wird sich auch weiterhin gegen Forderungen nach einem Abbau von Arbeitnehmerrechten und Leistungsver schlechterungen entschieden zur Wehr setzen.

Die Hartz-Kommission hat neue Reformideen entwickelt und auch Vorschläge der Gewerkschaften aufgegriffen. Die seitens der Regierungsfractionen vorgelegten Gesetzentwürfe zur Umsetzung des Gesamtkonzeptes versprechen somit einen wichtigen Fortschritt bei der sozial gerechten Modernisierung unserer Gesellschaft zu einem neuen ausgewogenen Verhältnis von sozialer Gerechtigkeit und Flexibilität am Arbeitsmarkt.

Im Folgenden werden wir auf die einzelnen Regelungen in den beiden Gesetzentwürfen nur noch eingehen, soweit wir für den Organisationsbereich der IG BAU in der extremen Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit eine besondere Betroffenheit feststellen können und Anlass zur Kritik sehen. Dies sind die Themen zu den Ziffern 7 (Aufbau von Personal-Service-Agenturen/Änderungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung; siehe Punkt 2. und 3.), 8 („Ich-AG“/„Familien-AG“; siehe Punkt 4.) und 9 (Förderung von Beschäftigung in privaten Haushalten/Minijobs; siehe Punkt 5.) in der Gliederung des Themenkatalogs des Ausschusses für Wirtschaft und Arbeit für die öffentliche Anhörung am 12.11.2002. Hinsichtlich der übrigen Themen und Bestandteile der Gesetzentwürfe verweisen wir auf die Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

2. Zur Einführung von Personal-Service-Agenturen (Art. 1 Nr. 6 und Nr. 45 des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)

Nach dem geplanten neuen § 37c SGB III (Art. 1 Nr. 6 des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) hat jedes Arbeitsamt für die Einrichtung mindestens einer Personal-Service-Agentur (PSA) zu sorgen, deren Aufgabe es sein soll, insbesondere die Arbeitnehmerüberlassung zur Vermittlung von Arbeitslosen in Arbeitsplätze durchzuführen sowie ihre Beschäftigten in verleihfreien Zeiten zu qualifizieren und weiterzubilden (Abs. 1). Hierzu schließt das jeweilige Arbeitsamt namens der Bundesanstalt für Arbeit (BA) mit erlaubt tätigen Verleihern Verträge; kommen solche Verträge nicht zustande, kann sich das Arbeitsamt namens der BA an Verleihunternehmen beteiligen. Ist dies nicht möglich, kann das Arbeitsamt namens der BA eigene PSA gründen. Für die Verträge gilt Vergaberecht. Das Arbeitsamt kann für die Tätigkeit der PSA ein Honorar vereinbaren, wobei eine Pauschalierung zulässig ist. Eine Förderung durch das Arbeitsamt ist jedoch für Arbeitslose ausgeschlossen, die an einen Arbeitgeber überlassen werden, bei dem sie in den letzten vier Jahren mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt waren (Abs. 2).

In Übereinstimmung mit dem Bericht der Hartz-Kommission ist auch die IG BAU der Auffassung, dass die Nutzung einer vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung über die Einrichtung von PSAen zum Abbau der Arbeitslosigkeit insbesondere bei Arbeitslosen mit sog. Vermittlungshemmnissen beitragen. Die ehemals Arbeitslosen werden zu Beschäftigten der PSA und diese wird verpflichtet, die Beschäftigten in verleihfreien Zeiten beruflich zu qualifizieren und weiterzubilden sowie den Leiharbeiter und den zukünftigen Arbeitgeber bei der Einstellung zu beraten.

Zu begrüßen ist ebenso, dass - wie in der Begründung zum Gesetzentwurf ausgeführt wird - andere Vermittlungsinstrumente, die zu einer schnelleren Beschäftigungsaufnahme führen, Vorrang haben, so dass Arbeitslose ohne Vermittlungshemmnisse zukünftig - wie bisher auch - über die Arbeitsämter vermittelt, im Ergebnis also der PSA - wie im Hartz-Bericht schon angelegt - insbesondere Arbeitslose mit geringerer Qualifikation oder sonstigen Vermittlungshemmnissen zugewiesen werden. Sinnvoll ist des weiteren, dass das Arbeitsamt der PSA auch Arbeitslose zuweisen kann, die keine Leistungen der BA beziehen, insbesondere also Bezieher von Sozialhilfe. Insgesamt werden den PSAen zu Recht also überwiegend Menschen zugewiesen, die bislang nicht ohne weiteres in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten.

Nicht akzeptiert werden kann jedoch, in welcher Weise durch das Gesetz die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der PSA gestaltet werden sollen. Aus § 434g Abs. 6 SGB III (Art. 1 Nr. 45 Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) ergibt sich, dass bis zum In-Kraft-Treten der neuen Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zur Gleichbehandlung der Leiharbeiter mit den Stamarbeitnehmern (dazu unten 3.) ein

Vertrag zur Einrichtung der PSA nur geschlossen werden darf, wenn sich die Arbeitsbedin-
gungen einschließlich des Arbeitsentgeltes nach einem Tarifvertrag für Arbeitnehmerüberlas-
sung richten. Der Tarifvertrag kann dabei sowohl den Verleiher als Tarifvertragspartei oder als
Mitglied in einem Verband binden, ausreichend ist aber auch die Anwendung irgendeines
bereits bestehenden Tarifvertrages der Zeitarbeitsbranche.

Es ist zu befürchten, dass sich die beauftragten Verleiher im Einvernehmen mit den Arbeits-
ämtern vor Ort den für sie günstigsten der zur Zeit bestehenden Tarifverträge mit Zeitarbeits-
firmen herausuchen werden und damit die in der PSA Beschäftigten ob ihrer geringen Ent-
geltansprüche in massive Konkurrenz zu regulären Beschäftigten der Entleiherbetriebe treten.
Durch die PSA würden im Ergebnis damit allenfalls regulär Beschäftigte durch niedrig ent-
lohnte Beschäftigte der PSA ersetzt werden - ein Ergebnis, das volkswirtschaftlich völlig kont-
raproduktiv ist.

Hinzu tritt, dass die in § 434g SGB III enthaltene Formulierung „..... nach einem Tarifvertrag...
richten...“ so weich ausgefallen ist, dass ein solcher Niedrigentgelt-Tarifvertrag im Arbeitsver-
hältnis nicht einmal vollständig angewandt werden muss.

Darüber hinaus ist festzustellen, dass nach dem Gesetzentwurf lediglich für die Zeit bis
1. Juli 2003 die Arbeitsbedingungen der PSA-Beschäftigten sich aus einem solchen Tarifver-
trag ergeben, da ab dann die neuen Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zur
Gleichbehandlung gelten sollen. Dabei ist jedoch nicht berücksichtigt, dass auch nach dem
1. Juli 2003 Regelungen für die verleihfreie Zeit getroffen werden müssen. In den Fällen, in
denen in der verleihfreien Zeit eine Qualifizierung betriebsnah durchgeführt wird, muss zudem
sichergestellt werden, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht durch einen „Arbeits-
einsatz“ von Praktikanten umgangen wird.

Kritisch ist zuletzt anzumerken, dass der in Abs. 2 letzter Satz festgeschriebene Grundsatz,
dass die PSA kein zusätzliches Entgelt durch das Arbeitsamt erhält, wenn sie Arbeitslose
einem Arbeitgeber überlässt, bei dem der Arbeitslose mehr als drei Monate während der
letzten vier Jahre beschäftigt war, nur zum Teil den Mitnahme- bzw. Drehtüreffekt verhindert,
denn die Überlassung ist nicht untersagt, sondern die PSA erhält in diesen Fällen kein Ent-
gelt, kann aber dennoch auch mit diesem Leiharbeitnehmer „Umsatz“ machen. Im Ergebnis
sollte der Verleih dieser Arbeitnehmer durch die PSA also sanktionsbewehrt gesetzlich gene-
rell untersagt werden.

Festzuhalten ist daher, dass im Gesetz sichergestellt werden muss, dass auf die zu vermit-
telnden Arbeitnehmer der PSA einheitliche Arbeitsbedingungen zur Anwendung kommen,
wobei zur Vermeidung der Verdrängung regulärer Beschäftigter durch Beschäftigte der PSA
ab der ersten Stunde der Arbeitnehmerüberlassung eine Gleichbehandlung mit vergleichba-
ren Arbeitnehmern des Entleiherbetriebes zu gelten hat. Für die gesetzlich zu statuierende
Verpflichtung der PSA zur Gleichbehandlung mit den vergleichbaren Arbeitnehmern des Ent-

leiherbetriebes bedarf es keiner Übergangsregelung, da PSAen erst aufgrund des Gesetzes eingerichtet werden.

Einer Übergangsregelung, die jedoch nicht länger als bis zum 30. Juni 2003 gelten darf, bedarf es lediglich hinsichtlich der Regelungen der Arbeitsbedingungen für die verleihfreien Zeiten. Vorzugswürdig wäre, dass das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Zusammenwirken mit den Verbänden der Zeitarbeit (Verleiherbranche) und den Gewerkschaften bis zum In-Kraft-Treten des Gesetzes am 1. Januar 2003 eine Übergangsregelung schafft, die die Bundesanstalt für Arbeit ihren Ausschreibungen und ihren Verträgen mit den PSAen bzw. deren Trägern verbindlich zugrunde zu legen hat. Ab dem 1. Juli 2003 sollte dann jedoch die Arbeitnehmerüberlassung durch PSAen zwingend davon abhängig gemacht werden, dass ein bundesweit geltender Tarifvertrag die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten der PSA - zumindest in verleihfreien Zeiten - regelt.

3. Zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (Art. 6 des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)

a) Allgemeine Änderungen

Die Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) sehen vor, dass Leiharbeiter während der Beschäftigung bei einem Entleiher hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes wie vergleichbare Stammarbeiter des Entleihbetriebes zu behandeln sind. Diese Änderung ist grundsätzlich zu begrüßen. Leiharbeiter haben danach ab dem ersten Tag der Überlassung Anspruch auf die im Betrieb des Entleihers geltenden Arbeitsbedingungen. Als Arbeitsbedingungen gelten nach der Begründung alle nach dem allgemeinen Arbeitsrecht vereinbarten Bedingungen, so dass nicht nur die tariflichen Regelungen sondern auch die jeweiligen Betriebsvereinbarungen anzuwenden sind.

Unter dem Begriff „Arbeitsentgelt“ werden nach der Gesetzesbegründung nicht nur das laufende Entgelt, sondern auch Zuschläge, Sozialleistungen und andere Lohnbestandteile z.B. das 13. Monatseinkommen (Jahressondervergütung etc.) verstanden.

Unter Bezugnahme auf die in der Gesetzesbegründung enthaltenen Erläuterungen zu den in § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG enthaltenen Begriffen „Arbeitsbedingungen“ und „Arbeitsentgelt“ erscheint es dann aber unverständlich, wenn im Gesetzestext unnötige Unsicherheiten durch den Zusatz „wesentlichen“ geschaffen werden. Das Wort „wesentlichen“ sollte daher in § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG (und ebenso in § 9 Nr. 2 AÜG) gestrichen werden.

Noch problematischer sind die im Gesetzentwurf (§§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG) vorgesehenen Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot hinsichtlich der Anwendung der Arbeitsbedin-

gungen im Entleihbetrieb. Nach dem Gesetzentwurf kann davon abgewichen werden, wenn ein für den Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht oder aufgrund einer Vereinbarung mit dem Verleiher einem vormals Arbeitslosen einmalig in den ersten sechs Wochen der Überlassung lediglich sein letztes Arbeitslosengeld gezahlt wird.

Diese Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot sind abzulehnen. Abgesehen davon, dass gesetzlich klargestellt werden müsste, dass der Verleiher nicht nur ein Brutto- sondern eine Netto-Arbeitsentgelt in Höhe des Arbeitslosengeldes zu zahlen hat, weil sicherlich nicht gewollt ist, dass der zuvor Arbeitslose während des Verleihs nach Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen deutlich weniger als während seiner Arbeitslosigkeit erhält, lädt die Möglichkeiten des Verleihers, in den ersten sechs Wochen der Überlassung eines zuvor Arbeitslosen lediglich ein Arbeitsentgelt in Höhe des Arbeitslosengeldes zu zahlen, zu Missbrauch ein und dürfte kaum zu kontrollieren sein. Zudem birgt sie die erhebliche Gefahr, dass durch den Verleih dieser niedrig entlohnten Arbeitnehmer regulär beschäftigte Arbeitnehmer von ihren Arbeitsplätzen verdrängt werden (Drehtüreffekt). Diese Ausnahme vom Gleichbehandlungsgebot sollte also ersatzlos gestrichen werden.

Ähnliche Bedenken bestehen gegenüber der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit, durch Tarifverträge mit Verleihern bzw. deren Verbänden von der Geltung des Gleichbehandlungsgebotes abzuweichen. Mittelbar würden zudem durch solche Tarifverträge, die u.U. von lediglich für die Branche der Verleiher, nicht aber der Entleiherbetriebe und ihrer Arbeitnehmer zuständigen Tarifvertragsparteien abgeschlossen werden, die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Branche der Entleiherbetriebe geregelt. Dies kann aber weder unter dem Gesichtspunkt der Tarifautonomie der Entleiherbranche noch unter volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten wünschenswert sein.

Unabweisbar erforderlich ist daher, dass eine Ausnahme vom Gleichbehandlungsgebot ab der ersten Stunde des Einsatzes im Entleiherbetrieb nur durch einen Tarifvertrag statuiert werden darf, den sowohl die für den Verleiher- als auch den Entleiherbetrieb zuständigen Tarifvertragsparteien abgeschlossen haben. Nur so kann die Tarifautonomie der Entleiher- und der Verleiherbetriebe, ihrer jeweiligen Arbeitnehmer sowie ihrer Verbände gewahrt, nur so kann in der Branche der Entleiherbetriebe verhindert werden, dass eine Vielzahl von Arbeitsplätzen von Stammarbeitnehmern zugunsten des Einsatzes von niedriger entlohnenden Leiharbeitnehmern wegfallen.

Nur unter der zuvor beschriebenen Bedingung, dass das Gleichbehandlungsgebot für Leiharbeitnehmer - vorbehaltlich eines abweichenden Tarifvertrages zwischen den für den Verleiher- und den Entleiherbetrieb jeweils zuständigen Tarifvertragsparteien - ausnahmslos und ab dem ersten Tag der Überlassung anzuwenden ist, erscheint es zudem akzeptabel, dass - wie im Gesetzentwurf vorgesehen - die bisherigen Schutzvorschriften des AÜG, nämlich das besondere Befristungsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und das Synchronisationsverbot, entfallen.

Kritisch anzumerken ist des weiteren, dass nach Art. 6 Nr. 3 Buchst. b) (Folgeänderung in Art. 6 Nr. 1 Buchst. b) des Gesetzentwurfs die bisherige Beschränkung des Verleihs eines Arbeitnehmers an denselben Entleiher von 24 Monaten (§ 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG a.F.) völlig entfallen soll. Dies führt dazu, dass bezogen auf den Sinn und Zweck der Arbeitnehmerüberlassung sinnwidrig Leiharbeitskräfte dauerhaft in einem und demselben Betrieb resp. Unternehmen anstelle von Beschäftigten des Betriebes oder Unternehmens eingesetzt werden. Der Gesetzgeber sollte daher die bisherige zeitliche Befristung in § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG a.F. (und die Frist sowie den Verweis in § 1 Abs. 2 AÜG a.F.) aufrecht erhalten.

Zuletzt sei auf die u.E. verfehlt Übergangsbestimmung in Art. 6 Nr. 10 des Gesetzentwurfs (§ 19 AÜG n.F.) hingewiesen. Nach dieser Bestimmung würden erst Arbeitsverhältnisse mit Leiharbeitnehmern, die ab dem 1. Juli 2003 von Verleihern abgeschlossen wurden, unter die neuen Regelungen des AÜG fallen. Das AÜG in der bisherigen Fassung wäre also auf unabsehbar lange Zeit, nämlich bis zur möglicherweise erst nach vielen Jahren stattfindenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses, noch auf Arbeitnehmer anzuwenden, mit denen bis zum 30. Juni 2003 Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Eine solche lange Übergangszeit, die zudem zu einem kaum praktisch handhabbaren und kontrollierbaren Nebeneinander von Leiharbeitsverhältnissen nach altem und neuem Recht führt, ist nicht akzeptabel. Arbeitsverhältnisse, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossen wurden, sollten sich - wie bei sonstigen Änderungen arbeitsrechtlicher Gesetze auch - nach der Neufassung des Gesetzes richten. Um einen Übergang bestehender Arbeitsverhältnisse auf das neue Recht zu ermöglichen, sollte daher in § 19 AÜG vorgesehen werden, dass die in § 19 AÜG n.F. genannten Bestimmungen in der bis zum Inkraft-Treten des Gesetzes geltenden Fassung auf alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2003 geschlossen wurden, längstens bis zum 31. Dezember 2003 anzuwenden sind.

b) Änderungen hinsichtlich der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe

Mit den vorgesehenen Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in § 1 Abs. 1 Satz 2 und § 1b Satz 3 sollen die Vorschriften über die Abordnung von Arbeitnehmern zu Arbeitsgemeinschaften von Baubetrieben und die Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes (sog. Kollegenhilfe) an das Europäische Gemeinschaftsrecht angepasst werden. Eine Anpassung ist aufgrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofes vom 25.10.2001 (Rs. C-493/99 - Kommission/Deutschland) unabweisbar geworden und daher zunächst zu begrüßen.

In der Form, in der der Gesetzentwurf nunmehr die Anpassung der sog. Kollegenhilfe (§ 1b AÜG) vorsieht, sind missbräuchliche Anwendungen jedoch zu erwarten. So steht zu befürchten, dass von deutschen oder ausländischen juristischen bzw. natürlichen Personen Firmen gegründet werden, die zwar vorgeben, Betriebe des Baugewerbes zu sein, jedoch faktisch den alleinigen Zweck verfolgen, Arbeitnehmer in das deutsche Baugewerbe zu verleihen -

ohne im Ergebnis an die nationalen arbeits- und tarifrechtlichen Vorschriften (mit Ausnahme der Mindestlohnbestimmungen aufgrund § 1 Abs. 2a Arbeitnehmer-Entsendegesetz) gebunden zu sein. Dies würde in einer Branche, die sich seit etwa 1995 in einer schweren strukturellen und konjunkturellen Krise befindet, in der seither mehr als 500.000 Arbeitsplätze verloren gegangen sind und Unternehmensschließungen und -insolvenzen Rekordzahlen erreicht haben sowie durch den massiven Einsatz illegaler Arbeitnehmer und Schwarzarbeit nur noch unter erschwerten Bedingungen überhaupt Tarifverträge abgeschlossen werden können, zur zusätzlichen Verdrängung regulärer, von den Tarifverträgen erfasster Beschäftigungsverhältnisse führen, die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien im Baugewerbe möglicherweise faktisch beseitigen und die Strukturkrise weiter verschärfen.

Um diese Konsequenzen zu vermeiden, also einen weitgehenden Ausschluss von Missbrauch sicherzustellen und die Verdrängung von regulären Beschäftigungsverhältnissen in Betrieben des Baugewerbes zu verhindern, sind im Gesetz für in- wie ausländische Betriebe geltende Kriterien festzuschreiben, die sich auch bei der Erteilung der Verleiherlaubnis bzw. deren Versagung widerspiegeln soll und deren Nichteinhaltung sanktioniert wird.

Im Gesetz ist vorzusehen, dass ein Nachweis darüber zu führen ist, dass Arbeitgeber, die als Betrieb des Baugewerbes Arbeitnehmer in einen anderen Betrieb desselben Wirtschaftszweiges verleihen wollen, mindestens drei Jahre überwiegend in diesem Wirtschaftszweig tätig waren. So kann auch die Gründung von „Schein-Baubetrieben“ im EWR-Ausland, die faktisch lediglich Arbeitnehmerüberlassung betreiben wollen, verhindert werden.

Hinzu tritt, dass inländische Baubetriebe als Verleiher, da es sich bei der sog. Kollegenhilfe um Arbeitnehmerüberlassung handelt, gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG n.F. für die von ihnen überlassenen Arbeitnehmer alle im Betrieb des Entleihers geltenden Tarifverträge des Baugewerbes anzuwenden haben - unbeschadet der Tatsache, ob sie selbst tarifgebunden sind. Um einerseits eine möglichst weitgehende Gleichstellung mit inländischen Baubetrieben zu gewährleisten und die aus dem Ausland verliehenen Arbeitnehmer sozial zu schützen, andererseits aber zu verhindern, dass Baubetriebe mit Sitz in einem anderen EWR-Mitgliedstaat in europarechtswidriger Weise aufgrund des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG Beiträge für alle tarifvertraglich vorgesehenen Verfahren an die im Baugewerbe vorhandenen gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (Sozialkassen) zahlen müssen, obwohl deren Arbeitnehmer regelmäßig in bestimmten Verfahren wegen ihres lediglich vorübergehenden Einsatzes in Deutschland keine Leistungen erhalten können, muss daher bei der sog. Kollegenhilfe zudem vorgesehen werden, dass zwar die verleihenden Baubetriebe mit Geschäftssitz in einem anderen EWR-Mitgliedstaat ihren Arbeitnehmern während der Abordnung nach Deutschland die Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes vergleichbarer Arbeitnehmer des inländischen Entleihers zu gewähren haben. Jedoch müssen die tarifvertraglich vorgesehenen Beiträge zu den Verfahren der gemeinsamen Einrichtungen (Sozialkassen), die auf Arbeitge-

ber mit Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes aus europarechtlichen Gründen nicht zur Anwendung kommen können (tarifvertragliche Altersversorgung, Berufsbildungs- und Lohnausgleichsverfahren), von dieser Verpflichtung ausgenommen werden. Gleiches gilt aus denselben Gründen für die tarifvertraglich vorgesehene Arbeitgeberbeiträge zu den sog. vermögenswirksamen Leistungen.

Umgekehrt muss jedoch - was bislang wohl aufgrund eines gesetzgeberischen Versehens unterblieben ist - § 1 Abs. 2a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) auf die neue gesetzliche Situation angepasst werden. Dort ist nämlich bislang lediglich vorgesehen, dass auch ein Verleiher seinen (Leih-)Arbeitnehmern das für den Betrieb des Entleihers aufgrund des § 1 Abs. 1 oder Abs. 2 AEntG in Verbindung mit einem entsprechenden Tarifvertrag geltende Mindestentgelt („Mindestlohn“) zu zahlen hat. Diese Vorschrift war bislang völlig ausreichend, weil ein Verleih von Arbeitskräften aus dem Ausland in Betriebe des Baugewerbes verboten war. Lediglich in Betriebe des Elektrohandwerks konnte auch von Betrieben mit Sitz außerhalb Deutschlands verliehen werden. Im Elektrohandwerk existiert aber weder ein Tarifvertrag, der die materiellen Urlaubsbedingungen den gesetzlichen Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 AÜG entsprechend gestaltet noch überhaupt ein Tarifvertrag, der ein Urlaubsverfahren, das über eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien abgewickelt wird, vorsieht. Anders jedoch im Baugewerbe. Sowohl der allgemeinverbindliche Rahmentarifvertrag des Bauhauptgewerbes als auch die allgemeinverbindlichen Rahmentarifverträge des Dachdecker- und des Steinmetzhandwerks sowie des Gerüstbaugewerbes enthalten Urlaubsbestimmungen, die gemäß § 1 Abs. 1 AEntG auch auf Betriebe dieser Branchen mit Geschäftssitz im Ausland anwendbar sind. Zudem findet das im Bauhauptgewerbe durch ebenfalls allgemeinverbindlichen Tarifvertrag vorgesehene Urlaubskassenverfahren gemäß § 1 Abs. 3 AEntG auf ausländische Baubetriebe, die Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden, Anwendung.

Um nunmehr Baubetriebe mit Geschäftssitz im Ausland, die nicht Arbeitnehmer zur Durchführung eines Werk- oder Dienstvertrages in Deutschland sondern zur Arbeitnehmerüberlassung an einen Baubetrieb in Deutschland entsenden, nicht besser zu stellen als ihre ausländischen „Kollegen“, die die Entsendung zum Zwecke der Ausführung eines eigenen Werkvertrages durchführen, aber auch um zu verhindern, dass die im EWR-Ausland ansässigen Betriebe nach dem AÜG zur (eingeschränkten) Gleichbehandlung, also auch zur Teilnahme am Urlaubskassenverfahren verpflichtet sind, jedoch wegen § 1 Abs. 2a AEntG rechtlich nicht an dem Urlaubskassenverfahren teilnehmen können, ist es erforderlich, in § 1 Abs. 2a AEntG die Urlaubsbedingungen eines Tarifvertrages nach § 1 Abs. 1 bzw. Abs. 2 AEntG sowie die Beitragszahlungsverpflichtung eines Tarifvertrages nach § 1 Abs. 3 AEntG einzubeziehen.

Zuletzt ist zu beachten, dass nach unserer Auffassung die in § 1b Satz 2 Buchst. a) AÜG nunmehr erstmalig enthaltene Möglichkeit, durch allgemeinverbindlichen Tarifvertrag vom - abgesehen von der sog. Kollegenhilfe - grundsätzlichen Verbot der Arbeitnehmerüberlassung

im Baugewerbe abzuweichen, entweder in einer rechtlich oder tarifpolitisch unmöglichen Form statuiert wurde. Nach der jetzigen Gesetzesfassung ist vorgesehen, dass die über die sog. Kollegenhilfe hinausgehende Zulassung der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe durch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag des Baugewerbes geschehen soll. Ein solcher Tarifvertrag könnte in rechtlich zulässiger Weise lediglich die unbedingte Zulassung der Arbeitnehmerüberlassung ins Baugewerbe regeln, nicht jedoch zu welchen Arbeitsbedingungen dies geschehen soll. Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes können nämlich mit den nach dem Tarifvertragsgesetz vorgesehenen zwingenden Wirkungen nur Regelungen treffen für ihre Mitglieder sowie die von ihnen gebildeten gemeinsamen Einrichtungen. Tarifmacht kommt den Tarifvertragsparteien nur zu, soweit sie satzungsgemäß für einen bestimmten Organisationsbereich (Branche, Wirtschaftszweig) zuständig sind. Durch die Allgemeinverbindlicherklärung wird ein solcher Tarifvertrag dann lediglich auf die nichttarifgebundenen Betriebe, Betriebsabteilungen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Tarifvertrages erstreckt. Auch die Allgemeinverbindlicherklärung erweitert also nicht den Geltungsbereich eines Tarifvertrages, der wiederum nicht über die satzungsgemäße Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien hinausgehen darf. Nun sind aber die Arbeitgeberverbände des Baugewerbes nach ihren Satzungen gerade nicht zuständig für Betriebe, die ausschließlich oder überwiegend als Verleiher von Arbeitnehmern tätig sind. Sie können also auch nicht wirksam Tarifverträge abschließen, deren Regelungen eine zwingende Wirkung für Verleiherbetriebe entfalten sollen.

Einem Tarifvertrag, der lediglich die Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes vorsieht, nicht jedoch Fragen der Arbeitsbedingungen der verliehenen Arbeitnehmer regeln kann, könnte die IG BAU niemals zustimmen. Sie würde mit einem solchen Tarifvertrag zulassen, dass die Arbeitsbedingungen der ins Baugewerbe entliehenen Arbeitnehmer durch von ihr völlig unabhängige Tarifvertragsparteien geregelt würden (z.B. eines Tarifvertrages nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG n.F.), obwohl diese Arbeitsbedingungen voraussichtlich massiven Einfluss darauf haben werden, welche Arbeitsbedingungen die IG BAU für die von ihr vertretenen, unmittelbar bei den Baubetrieben beschäftigten Arbeitnehmern noch tarifvertraglich vereinbaren und durchsetzen kann und in welchem Umfang die Arbeitsplätze ihrer Mitglieder gefährdet sind.

Soll durch das Gesetz also ein rechtlich zulässiger und tarifpolitisch sinnvoller Weg für die Zulassung der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe durch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag geschaffen werden, so müssen am Abschluss eines solchen Tarifvertrages nicht nur die Verbände und die Gewerkschaft des Baugewerbes sondern auch Verbände (oder Unternehmen) der Verleiher beteiligt sein.

Vorstehendes berücksichtigend könnte eine Änderung des § 1b AÜG und des § 1 Abs. 2a AEntG wie folgt aussehen:

§ 1b wird wie folgt geändert:

a) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Sie ist gestattet

- a) zwischen Betrieben des Baugewerbes, wenn der verleihende Betrieb nachweislich seit mindestens drei Jahren von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeinverbindlichkeit erfasst wird,
- b) zwischen Betrieben des Baugewerbes nach Buchst. a) und anderen Betrieben, wenn diese Betriebe erfassende, für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge dies bestimmen.

§§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 finden mit Ausnahme des jeweiligen zweiten Halbsatzes Anwendung.“

b) Folgender Satz wird angefügt:

Abweichend von Satz 2 ist für einen Betrieb des Baugewerbes mit Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes, für den die jeweiligen deutschen Rahmen- und Sozialkassentarifverträge oder allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge nicht gelten, gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung auch gestattet, wenn er nachweislich seit mindestens drei Jahren überwiegend Tätigkeiten ausübt, die unter den Geltungsbereich derselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträge, von denen der Betrieb des Entleiher erfasst wird, fallen und er dem Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung die vergleichbaren inländischen Arbeitnehmern im Betrieb des Entleihers zu gewährenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts, jedoch mit Ausnahme der den gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien übertragenen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, der Berufsbildung und des Lohnausgleichs sowie der vermögenswirksamen Leistungen, gewährt.“

(neuer) Art. XX (des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)
Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

§ 1 Abs. 2a erhält folgende Fassung:

„Wird ein Leiharbeiter von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach Absatz 1, Absatz 2 oder Absatz 3 oder einer Rechtsverordnung nach Absatz 3a fallen, so hat ihm der Verleiher zumindest die in diesem Tarifvertrag oder dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie die der gemeinsamen Einrichtung nach diesem Tarifvertrag zustehenden Beiträge zu leisten.“

4. Zur Einführung der „Ich-AG“ (Art. 1 Nr. 5, Art. 2 Nr. 2, Art. 8 und Art. 10 des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)

Mit der „Ich-AG“ soll bisher Arbeitslosen eine Existenzgründung als Selbständige erleichtert werden. Ihnen soll für maximal drei Jahre ein jährlich abnehmender Existenzgründungszuschuss (§ 421m Abs. 2 SGB III n.F.) gezahlt werden, wenn das Arbeitseinkommen des Existenzgründers nach Aufnahme der selbständigen Tätigkeit voraussichtlich 25.000 Euro im Jahr nicht überschreitet (§ 421m Abs. 1 Nr. 2 SGB III n.F.) und wenn er „keine Arbeitnehmer oder nur mithelfende Familienangehörige beschäftigt“ (§ 421m Abs. 1 Nr. 3 SGB III n.F.).

Das in § 421m Abs. 1 Nr. 2 SGB III n.F. erwähnte Arbeitseinkommen bezieht sich nicht nur auf das Einkommen des Selbständigen aus der selbständigen Tätigkeit, sondern auch auf Einkommen aus daneben bestehender unselbständiger Tätigkeit.

Beim Empfänger des Existenzgründungszuschusses wird widerlegbar vermutet, dass es sich um Selbständige handelt (§ 7 Abs. 5 SGB IV n.F.) und sie erhalten unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten und der bisherigen beruflichen Erfahrungen und Tätigkeiten eine Ausübungsberechtigung für Gewerbe oder wesentliche Tätigkeiten nach Anlage A der Handwerksordnung.

Die IG BAU lehnt die „Ich-AG“ - jedenfalls in der jetzt gesetzgeberisch vorgesehenen Form - ab, weil mit ihr Scheinselbständigkeit und insbesondere Schwarzarbeit unter dem legalen Mantel der „Ich-AG“ erleichtert werden und die Handwerksordnung unterlaufen wird.

Bereits dadurch, dass der Begriff des „Arbeitseinkommens“ anstelle von Begriffen wie z.B. Betriebseinnahme, Umsatz usw. gewählt wurde, ist der kreativen Gestaltung Tür und Tor geöffnet, denn der Begriff „Arbeitseinkommen“ dürfte sich nur auf Entnahmen bzw. die Inhabervergütung beziehen.

Mit der Gründung einer „Ich-AG“ wird Schwarzarbeit erleichtert, weil durch Kontrollen an den Tätigkeitsorten usw. nicht mehr überprüft werden kann, ob die Einnahmen letztlich wirklich alle angegeben und versteuert werden, und auch nicht, ob es sich um einen Scheinselbständigen in Sinne der Gesetze zur Bekämpfung der Scheinselbständigkeit handelt. Ferner werden die Schutzvorschriften der Handwerksordnung praktisch ausgehebelt. Mit regulären Beschäftigten arbeitende Handwerksbetriebe kommen damit unter erheblichen, staatlich auch noch subventionierten Konkurrenzdruck durch den Einsatz scheinselbständiger (Sub-) Unternehmer, die als „Ich-AG“ firmieren.

Zudem steht zu erwarten, dass durch den Einsatz von „Ich-AGen“ als Subunternehmer anstelle der Beschäftigung von regulären, eigenen Arbeitskräften in erheblichem Maße arbeitsrechtliche Schutzvorschriften verdrängt werden.

Der Wegfall der von der Hartz-Kommission noch vorgesehenen „Familien-AG“ ist zwar positiv zu bewerten, weil hier sogar 50.000 Euro als Einkommensgrenze vorgesehen war; durch die Öffnung der „Ich-AG“ für „mithelfende Familienangehörige“, deren Einkommen aus dieser Tätigkeit wohl nicht auf das „Arbeitseinkommen“ des Existenzgründers angerechnet werden dürfte, wird dieser positive Effekt jedoch deutlich reduziert. Für den Fiskus und die Sozialversicherungsträger negative Gestaltungen, zum Beispiel in Form des Abschlusses von Pro-Forma-Arbeitsverträgen auf 325-Euro-Basis mit Ehepartnern, Kindern und Eltern werden damit zugelassen.

Der Begriff des Arbeitseinkommens im Entwurf enthält eine weitere Gefahr: Da der Existenzgründer bis zur 25.000-Euro-Grenze auch Arbeitseinkommen aus abhängiger Beschäftigung beziehen darf, sind kreative Gestaltungen durch Firmen leicht denkbar, z.B. Einstellung eines Arbeitnehmers als geringfügig Beschäftigter („325 Euro-Job“) und gleichzeitiges Engagement dieses „Arbeitnehmers“ als scheinselfständiger Subunternehmer zu den Bedingungen der „Ich-AG“.

Die IG BAU begrüßt, dass in Art. 8 des Gesetzentwurfs (Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) lediglich noch vorgesehen ist, dass der Existenzgründungszuschuss selbst steuerfrei ist, aber dem Progressionsvorbehalt unterliegt. Zur Besteuerung der eigentlichen Betriebseinnahmen und Einkünfte der „Ich-AG“ wird im Entwurf keine Aussage getroffen, so dass diese der allgemeinen Besteuerung unterliegen. Auch die ursprünglich von der Hartz-Kommission vorgesehenen Erleichterungen bei der Buchführungspflicht, die die Steuer- und Abgabenhinterziehung durch die „Ich-AG“ zusätzlich gefördert hätte, finden sich, was ebenfalls zu begrüßen ist, im vorliegenden Gesetzentwurf nicht mehr.

Damit dürfte der Dumpingeffekt durch die „Ich-AG“ in der Bauwirtschaft, in den Handwerken und Dienstleistungsbranchen wie der Gebäudereinigung etwas geringer ausfallen, als nach den ursprünglichen Empfehlungen der Hartz-Kommission zu befürchten war. Der Bericht der Hartz-Kommission sah nämlich noch vor, dass die Einnahmen bis zur Höchstgrenze von 25.000 Euro (bzw. 50.000 Euro bei der „Familien-AG“) lediglich einer Pauschalbesteuerung mit einem Satz von 10% unterliegen sollten. Sollte es bei der jetzigen Regelung bleiben, besteht zwar weiterhin die Gefahr von Dumping durch nicht angemeldete und nicht versteuerte Einnahmen der „Ich-AG“ - um den Zuschuss nicht zu verlieren -, die steuerlich ungerechte Bevorzugung der „Ich-AG“ gegenüber angestellten Arbeitnehmern und regulären Selbständigen ist aber entfallen.

5. Zur geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten (Art. 2 Nr. 3, 4 und 18, Art. 3 Nr. 7 und Art. 4 Nr. 10 und 12 des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)

Die IG BAU unterstützt nachdrücklich Initiativen, die mehr Menschen den Zugang zu Erwerbsarbeit und damit verbunden sozialer Absicherung eröffnen. In diesem Zusammenhang begrüßen wir auch das Vorhaben der Bundesregierung, die weit überwiegend illegal betriebenen Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten in legale umzuwandeln - Schritte in diese Richtung sind zweifellos notwendig. Insbesondere die stärkere Förderung von Dienstleistungsagenturen für Privathaushalte halten wir für einen wichtigen Beitrag. Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen in Bezug auf die geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten scheinen uns allerdings wenig geeignet, dieses Ziel zu erreichen.

Wenn geringfügige Beschäftigung in Teilbereichen gefördert werden soll, bedarf es klarer Regelungen, deren Einhaltung auch überprüft wird, sowie klarer Abgrenzungen. Andernfalls können diese Beschäftigungsverhältnisse mit ihren besonderen Steuervergünstigungen und geringen Sozialabgaben eine Dynamik entwickeln, wie wir sie in den 90er Jahren beobachten konnten: sozial abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse werden unterboten und verdrängt bzw. haben in den jeweiligen Bereichen keine Chance, sich zu entwickeln. Neben der Erosion der sozialen Sicherungssysteme kann dies für die Betroffenen, zu großen Teilen Frauen, dazu führen, dass sie keinen hinreichenden Zugang zu eigenständiger sozialer Sicherung aufbauen können, was sich besonders im Alter negativ auswirkt.

Wir sehen daher insbesondere Änderungsbedarf in folgenden Punkten:

- a) Bei der Beschäftigung in Privathaushalten soll die 15-Stunden-Grenze entfallen (§ 8a SGB IV n.F.). Das würde die Ausweitung der Arbeitszeiten bei schlechter Entlohnung ermöglichen - und zwar künftig ohne jede gesetzliche Begrenzung. Wenn bei einer Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze von 325 auf 500 Euro die Grenze von 15 Stunden als zu niedrig angesehen wird, wäre es zielführender, begrenzt auf das Tätigkeitsfeld Privathaushalt, eine Erhöhung der Höchststundenzahl auf 20 Stunden vorzunehmen.
- b) Der Gesetzentwurf (§ 8a SGB IV n.F.) sieht die Möglichkeit vor, geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten mit anderen Formen geringfügiger Beschäftigung außerhalb von Privathaushalten zu kombinieren, ohne dass sie - wie andere Beschäftigungsverhältnisse - zusammengerechnet werden und damit die „Vorteile“ der Geringfügigkeit einbüßen. Mit 500 Euro im Privathaushalt zuzüglich 325 Euro in einem anderen Beschäftigungsverhältnis könnte ein Einkommen von 825 Euro immer noch „geringfügig“ bleiben. Hier kann von „Mini-Jobs“ keine Rede mehr sein. Diese Möglichkeit sollte dringend wieder gestrichen werden.

- c) Das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze löst nach dem Gesetzentwurf nicht rückwirkend die Beitragspflicht zur gesetzlichen Sozialversicherung aus - diese tritt erst mit dem Tag der Feststellung durch die Einzugsstelle ein. (§ 8 Abs.2 SGB IV n.F.). Dies lädt zu Missbrauch geradezu ein, da sanktionsfrei bis zur Feststellung des Gegenteils die Geringfügigkeitsgrenze umgangen werden kann. Das Ziel der Regelung wie es in der Begründung formuliert wird, den Weg zur Legalisierung von Beschäftigungsverhältnissen zu öffnen, kann ohne diesen Nachteil auch auf anderem Wege erreicht werden, z.B. dadurch, dass ein Stichtag im Gesetz vorgesehen wird, bis zu dem Beschäftigungsverhältnisse ohne Sanktionen und Nachentrichtungspflichten für die Betroffenen angemeldet werden können.
- d) Die in § 28p Abs. 10 SGB IV n.F. ausgeschlossene Kontrolle bedeutet zwar weniger Bürokratie, aber nimmt auch in Kauf, dass die getroffenen Regeln nicht eingehalten werden. In § 28p sollte im Gesetzestext der Absatz 10 neu gefasst werden: „Arbeitgeber werden wegen der Beschäftigten in privaten Haushalten nicht geprüft.“ Der alte Absatz 10 hieß: „Arbeitgeber werden bei Verwendung eines Haushaltsschecks wegen der Beschäftigten in privaten Haushalten nicht geprüft.“ Was in Bezug auf den Sonderfall der Haushaltsscheck-Regelung vertretbar ist - hier übernimmt ja der Arbeitgeber den gesamten Sozialversicherungsanteil, folglich ist da, wo überhaupt eine solche Meldung vorliegt, nicht von irgendwelchen Hinterziehungstatbeständen auszugehen - wird hochriskant, wenn es auf die gesamte Beschäftigung in Privathaushalten insgesamt ausgedehnt wird. In der Begründung heißt es „Eine Betriebsprüfung im privaten Haushalt ist aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht zu rechtfertigen“. Damit lässt sich zwar begründen, warum es bei wenigen Stichproben in dem Bereich bleiben wird, aber nicht, dass die Möglichkeit der Überprüfung von vornherein gesetzlich ausgeschlossen wird. Regelverletzung und Missbrauch würde kalkulierbar sanktionsfrei. Im Ergebnis sollte daher § 28p Abs. 10 SGB IV in der bisherigen Fassung bestehen bleiben.
- e) Mit den Regelungen zur Beitragshöhe in der gesetzlichen Sozialversicherung (§ 249b SGB V, §§ 168 Abs. 1 Nr. 1c, 172 Abs. 3a SGB VI) wird die geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten billiger (Gesamtbeitrag: 10% des Entgelts). Selbst gegenüber anderen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sind die Kosten für den Arbeitgeber geringer, für die Beschäftigten selbst allerdings höher, wenn sie z.B. Ansprüche in der Rentenversicherung über eigene Zuzahlung erlangen wollen (Zuzahlung 14% des Entgelts bei geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten gegenüber 7,5% des Entgelts bei „normalen“ geringfügig Beschäftigten). Die IG BAU schlägt daher vor, dass die geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten diesbezüglich zumindest den anderen geringfügig Beschäftigten („325-Euro-Beschäftigten“) gleichgestellt werden.
- f) Durch die Verbilligung der geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten werden die guten Ansätze der Dienstleistungsagenturen konterkariert, geringfügige Beschäftigung in

sozial abgesicherte Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung umzuwandeln. Deshalb ist umso drin-
gender eine aktive und deutlich spürbare Unterstützung der Dienstleistungsagenturen
durch die Bundesregierung gefordert, zumal auch die hier bestehenden Möglichkeiten aus-
geschöpft werden sollten, bislang Erwerbslose in Beschäftigung zu bringen, und zwar in
sozial abgesicherte.

Frankfurt am Main, 11.11.2002

Rechtsanwalt Gregor Asshoff
Leiter der Hauptabteilung Politik
und Grundsatzfragen