

Deutscher Gewerkschaftsbund

**Stellungnahme
des DGB
zu den Entwürfen eines Ersten und
Zweiten
Gesetzes für moderne Dienstleistungen
am Arbeitsmarkt**

**Anhörung des Ausschusses für
Wirtschaft und Arbeit am 12.11.2002**

Abt. Arbeitsmarktpolitik und Internationale Sozialpolitik

Berlin, 11.11.2002

I Gesamtbewertung:

Der DGB und seine Gewerkschaften stellen sich nach wie vor den Herausforderungen der Hartz-Kommission und wollen an einer konstruktiven Umsetzung mitwirken im Interesse der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, der Arbeitslosen und der Gesellschaft insgesamt.

Zweifelsohne kann die Bundesanstalt für Arbeit allein durch verbesserte Vermittlungsaktivitäten die Probleme des Arbeitsmarktes nicht lösen, doch einen wirksamen Beitrag zur Eingliederung von Arbeitslosen und zu einem effektiveren Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Mittel leisten. In einem übergreifenden beschäftigungspolitischen Ansatz kommt insbesondere den Maßnahmen der Wirtschafts-, Finanz-, Bildungs-, Forschungs- und Strukturpolitik besondere Bedeutung zu.

Der DGB erwartet deswegen, dass die Bundesregierung mit gleichem Engagement die Initiativen für Beschäftigung vorantreibt. Hierzu gehört insbesondere eine expansivere Investitionspolitik.

Mit den vorgelegten Gesetzentwürfen sollen die Ergebnisse der Hartz-Kommission in einer ersten Stufe umgesetzt werden. Die mit diesen Gesetzesänderungen angestrebte strategische Neuausrichtung zeigt sich insbesondere in folgenden Bereichen:

- einer effektiveren Vermittlung und frühzeitigem Beginn der Vermittlungsbemühungen,
- einer neuen Balance zwischen betrieblicher Flexibilität und Arbeitnehmerrechten – wie der Gleichbehandlung von Leiharbeitskräften,
- neuen Brücken zwischen unterschiedlichen Erwerbsphasen – wie zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung oder des Übergangs in den Ruhestand,
- einer besseren Zusammenarbeit und Vernetzung unterschiedlicher Institutionen – wie zwischen Arbeits- und Sozialamt.

Diese zentralen Ziele dieser Gesetzentwürfe werden vom DGB mitgetragen, ungeachtet konkreter Kritikpunkte und der gemachten Veränderungs- und Ergänzungsvorschläge. So wird der für gewerbsmäßigen Verleih und PersonalServiceAgenturen vorgesehene Grundsatz der Gleichbehandlung von uns begrüßt.

- Sowohl die Einführung vermittlungsorientierter PersonalServiceAgenturen wie die angestrebte Flexibilisierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wird vom DGB mitgetragen, wenn folgende Ziele sichergestellt werden können:
 - Arbeitslosen zusätzliche Integrationschancen auf dem regulären Arbeitsmarkt eröffnet werden,
 - zusätzliche Beschäftigung erschlossen und eine Verdrängung von Stammarbeitskräften in den Einsatzbetrieben verhindert wird,
 - Gewerbsmäßiger Verleih und vermittlungsorientierte PSA nicht zu einem Unterlaufen von Tarifverträgen und zu Lohndumping in den Einsatzbetrieben führt.

Die vorgeschlagene Ausnahmeregelung zur Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz kann diesem Ziel jedoch nicht voll Rechnung tragen. So sollen z. B. entgegen dem Vorschlag der Hartz-Kommission PSA auch dann gegründet werden können, wenn sie selbst noch keinen Tarifvertrag abgeschlossen haben, sondern sich bis 30.06. kommenden Jahres lediglich an einen der wenigen Tarifverträge der Verleihbranche anlehnen, ohne ihn voll anwenden zu müssen. Eine einheitliche Ta-

rifstruktur für die PSA würde wesentlich erschwert, zumal vom Gesetzgeber nicht auf einen Rahmentarifvertrag für alle PSA hinzuwirken versucht wird, der regional und nach Branchen differenziert werden könnte. Es besteht die Gefahr, dass für jedes Arbeitsamt ein neuer PSA-Tarifvertrag ausgehandelt werden muss; die Konkurrenz zwischen den PSA und zu regulär Beschäftigten der Entleihbetriebe könnte dann steigen.

Der DGB sieht die Gefahr, dass die bisher vorgesehenen Ausnahmeregelungen das Prinzip der Gleichbehandlung nicht sichern und Mitnahme- und Drehtüreffekte sowie Lohndumping nicht generell verhindern können. Dies gilt auch für die vorgesehene Festschreibung der Entlohnung in Höhe des Arbeitslosengeldes in den ersten sechs Wochen der Überlassung.

Der DGB und seine Gewerkschaften fordern die Verleihbranche und die Bundesanstalt für Arbeit auf, ebenso wie auf Gewerkschaftsseite auf eine schnelle Gründung einer Tarifgemeinschaft auf Arbeitgeberseite hinzuwirken, die schnellstmöglich Tarifverhandlungen ermöglichen. Wir erklären unsere Bereitschaft, für die erste Zeit der Beschäftigung flexible Tarife zu vereinbaren.

Der europäische Vergleich zeigt, dass die Befürchtungen der Verleihbranche bei Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes unberechtigt sind. So sehen die meisten EU-Staaten in ihren nationalen Gesetzen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, wie z. B. Österreich, Frankreich, Italien, Spanien, Portugal, Griechenland oder Finnland. Teilweise haben Tarifverträge Vorrang vor dem Grundsatz der Gleichbehandlung wie z.B. in den Niederlanden oder Schweden. In beiden Ländern decken diese Tarifvereinbarungen faktisch die gesamte Leiharbeitsbranche ab und sind damit nahezu allgemeinverbindlich. Zudem schützt das Kündigungsschutzrecht in den Niederlanden die Arbeitskräfte in den Einsatzbetrieben besser als bei uns. In Schweden schreiben sie z. B. einen **Mindestlohn** in Höhe von 80 % des Vergleichslohns fest.

Dennoch ist Leiharbeit in diesen Ländern meist stärker vertreten als bei uns. So nehmen trotz des Gleichbehandlungsgrundsatzes die Niederlande und Frankreich – gemessen am Beschäftigungsanteil - eine Spitzenposition bei der Leiharbeit ein. Die Leiharbeitnehmerquote ist in Frankreich etwa drei Mal und in den Niederlanden fünf bis sechs Mal höher als in Deutschland. In Frankreich ist über die Gleichbehandlung hinaus eine Prekäritätsprämie vorgesehen. Aber auch in einigen anderen Ländern und Branchen – wie Dänemark – gibt es Anhaltspunkte dafür, dass Leiharbeitskräfte mehr verdienen können als Stammbeschäftigte in den Einsatzbetrieben. Zudem sind die Leiharbeitsfirmen in Frankreich gesetzlich verpflichtet, einen Branchen-Fonds zur Weiterbildung mit 1,5 % der Lohnsumme zu finanzieren. In den Niederlanden müssen sie 0,7 % des Arbeitsentgelts in einen Weiterbildungs-Fonds einzahlen und in Italien, Spanien und Portugal Rückstellungen von 1 % des Arbeitsentgelts vornehmen.

Die jetzt in Deutschland geplanten Änderungen zur Leiharbeit stellen daher einen Schritt in Richtung der EU-weit meist schon realisierten Standards dar, ohne die Existenz seriöser Verleiher zu gefährden. Teils gehen die Regelungen in anderen Ländern sogar über die im Gesetzentwurf vorgesehenen Anpassungen hinaus. Es sei daran erinnert, dass Vertreter der Leiharbeitsbranche in einer Bundestagsanhörung im Jahre 2000 vorschlugen, „den Tariflohn des Stammbetriebes zu zahlen, weil dann ab einer gewissen Dauer Lohndumping nicht mehr möglich ist.“ (38. Sitzung des A+S-Ausschusses).

- Der DGB bezweifelt, ob eine Minderung des Kündigungsschutzes durch Zulassung befristeter Beschäftigung bereits ab dem 50. Lebensjahr eine messbare Beschäftigungswirkung zur Folge hat. In der Begründung zum Gesetzentwurf wird zu Recht darauf hingewiesen, dass es sich überwiegend um ein „psychologisches Problem“ handelt. Dies rechtfertigt keinesfalls die geplante Einschränkung des Kündigungsschutzes.
- Ob die Beschäftigungshilfen im Haushalt tatsächlich zur Senkung der Arbeitslosigkeit beitragen, muss abgewartet werden. Sinnvoll ist aus Sicht des DGB mehrere Beschäftigungsverhältnisse durch Einschalten von Agenturen zusammenzufassen und so vollwertige Arbeitsplätze oder Existenz sichernde sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen. Bei der jetzigen Regelung ist zu erwarten, dass die Beschäftigung überwiegend von Nichterwerbspersonen ausgeübt wird.
- Der DGB begrüßt die geplanten Änderungen zur Neuausrichtung der Weiterbildung nur zum Teil weil die Gefahr gesehen wird, dass kurzfristige Ziele und das Interesse an betrieblicher Qualifizierung ein Übergewicht erhalten könnten zu Lasten einer nachhaltigen und längerfristigen Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sowie der Prävention zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit.
So wird der im Gesetzentwurf enthaltene Ansatz zur Qualitätssicherung einschließlich der Zertifizierung grundsätzlich begrüßt. Dem Wildwuchs und der Unübersichtlichkeit in der Weiterbildungslandschaft und von Qualitätsmängeln kann so entgegengewirkt werden. Der DGB fordert allerdings eine konkrete gesetzliche Beschreibung der Standards und Anerkennungsvoraussetzungen. Dies gilt gleichermaßen für die Feststellung der Hartz-Kommission, dass „berufliche Aus- und Weiterbildung in erster Linie Aufgabe der Betriebe ist“ und auch bleiben muss. Wünschenswert wäre ebenso eine Abgrenzung von kurzfristigen Qualifizierungsmaßnahmen in der PSA und den anderen Weiterbildungsmaßnahmen.
- Einschneidend sind nach der Auffassung des DGB die geplanten Leistungskürzungen; insbesondere für die Arbeitslosenhilfe. Es darf nicht vergessen werden, dass bereits heute die Arbeitslosenhilfe ohnehin nur rund die Hälfte des vormaligen Nettoerwerbseinkommens absichert und eine steigende Zahl von Arbeitslosenhilfeempfängern ergänzende Sozialhilfe in Anspruch nehmen muss. Die Leistungskürzungen erfolgen insbesondere bei der vom Bund direkt zu finanzierenden Arbeitslosenhilfe.

Mit diesen Änderungen vermindern sich nicht zuletzt die Spielräume für eine spätere kostenneutrale Ausgestaltung von Arbeitslosengeld II in deutlich. Die Hartz-Kommission hat die Frage der Anpassung bei Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe richtigerweise unter den Vorbehalt der Ergebnisse der Kommission zur Gemeindefinanzreform gestellt. Die Neuregelung, die in einer weiteren Stufe der Umsetzung des Hartz-Konzeptes vorgesehen ist, sollte nicht durch konfliktreiche Festlegungen durch Kürzungen bei der Arbeitslosenhilfe verstärkt werden. Anpassungen beim Leistungsniveau sollten nicht zu Lasten unterer Einkommensgruppen und älterer Arbeitsloser erfolgen. Pauschale Kürzungen lehnt der DGB ab.
- Der DGB vermisst, dass bisher nicht mehr Verbindlichkeit auf Arbeitgeberseite angestrebt wird, wie von der Hartz-Kommission vorgeschlagen.

- Der DGB unterstützt die Forderung der Hartz-Kommission, die Finanzierung der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung auf eine breitere Basis zu stellen. Wir erwarten auch hierzu gesetzliche Regelungen in den weiteren Schritten zur Umsetzung des Konzepts der Hartz-Kommission.

II. Zu den Regelungen im einzelnen:

Art. 1 SGB III

Zu Nr. 4: Arbeitsmarktmonitoring, § 9

Die Einrichtung eines regionalen Arbeitsmarktmonitoring wird vom DGB unterstützt. Insbesondere kann hierdurch Aufschluss über den richtigen Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente gewonnen werden. Der DGB geht davon aus, dass den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsämter eine Mitwirkungsmöglichkeit auf die Bilanzierung und auf zukunftsorientierte Trendanalysen eröffnet wird.

⇒ **Zu Nr. 6: Frühzeitige Arbeitssuche, § 37 b**

Die Arbeitslosen aufzufordern, sich frühzeitig beim Arbeitsamt zu melden, ist arbeitsmarktpolitisch sinnvoll. Es wird jedoch bezweifelt, ob ein Zeitraum, der über vier Monate hinausgeht, für die Vermittlung Sinn macht. Fast die Hälfte derjenigen, die aus Erwerbstätigkeit arbeitslos werden, meldet sich bereits heute frühzeitig arbeitssuchend. Den Arbeitsämtern sind in der Regel keine Stellen gemeldet, die z.B. erst in sieben Monaten besetzt werden sollen. Deswegen wird angeregt, die Frist für die frühzeitige Meldung auf maximal vier Monate zu begrenzen.

⇒ **Zu Nr. 19: Minderung wegen verspäteter Meldung, § 140:**

Die vorgesehenen Kürzungen des Arbeitslosengeldes bei verspäteter Meldung sind sehr weitgehend und verwaltungsaufwändig. Wenn der Arbeitnehmer bei frühzeitiger Meldung ein qualifiziertes Dienstleistungsangebot bei den Arbeitsämtern erhält, wird er sich schon aus eigenem Interesse frühzeitig melden. Außerdem führt die vorgesehene Pauschalierung je nach Haushaltseinkommen zu sehr unterschiedlichen Abschlägen vom Arbeitslosengeld, die sehr einschneidend sind.

Um die Rechtsklarheit zu fördern, sollten die Arbeitgeber zur rechtzeitigen Information der Arbeitskräfte verpflichtet werden.

⇒ **Zu Nr. 6: PersonalServiceAgentur, § 37 c**

Ziel der PersonalServiceAgentur ist, durch Verleih an private Arbeitgeber eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Dies erfordert andere Strategien als in der gewerblichen Leiharbeit.

Der DGB unterstützt die PSA als ein neues vermittlungsorientiertes Instrument, das für Zielgruppen des Arbeitsmarktes eine tragfähige Brücke in den regulären Arbeitsmarkt werden kann. Vermittlungsorientierte Leiharbeit arbeitet nach anderen Grundsätzen als kommerzielle Verleiher. 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.

Für problematisch hält der DGB, dass im Unterschied zum Konzept der Hartz-Kommission für die Gründungsphase der PSA bis Mitte nächsten Jahres kein Abschluss eines Tarifvertrages vorgeschrieben wird. § 434 g soll vielmehr der PSA bis 01. Juli 2003 die Möglichkeit eröffnen, sich einen der bestehenden Tarifverträge auszuwählen und sich an ihn anzulehnen. Das bedeutet, er muss nicht einmal voll angewendet werden. Da die PSA erst auf der Basis des Gesetzes neu eingerichtet werden, sind derartige Übergangsregelungen keinesfalls notwendig. Diese Übergangsregelung sollte gestrichen werden. Allenfalls für verleihfreie Zeiten könnte eine Übergangsregelung vorgesehen werden. Damit die Arbeitsverhältnisse in den PSA nicht auf die Zeit des ersten Einsatzes bei einem Entleihbetrieb begrenzt werden, hält der DGB eine Mindestbeschäftigung in der PSA von einem Jahr für erforderlich.

Der DGB erklärt seine Bereitschaft, spezielle Regelungen für vormals Arbeitslose in den PSA zu vereinbaren.

Abs. 1 sollte so modifiziert werden, dass benachbarte Arbeitsämter eines relativ einheitlichen Wirtschaftsraumes gemeinsam eine PSA beauftragen können.

Abs. 2 Die Hartz-Kommission hatte vorgeschlagen: „Ausgehend von unterschiedlichen örtlichen Rahmenbedingungen können die PSA entweder von anderen Dienstleistern im Auftrag, in gemeinsamer Trägerschaft mit privaten Dienstleistern am Markt, in gemeinsamer Trägerschaft mit privaten Dienstleistern am Markt oder vom AA-neu selbst (Business Unit in privater Rechtsform unter dem Dach einer BA-eigenen Holding) betrieben werden“. Diesem Vorschlag folgend sollte auf eine eindeutige Prioritätensetzung hinsichtlich der Trägerschaft verzichtet werden.

Die Förderung soll im Einzelfall vom Arbeitsamt ausgeschlossen werden, wenn die PSA vormals Arbeitslose an einen Arbeitgeber überlässt, bei dem die Arbeitskräfte zuvor bereits mehr als drei Monate in den letzten vier Jahren beschäftigt waren. Der Ausschluss der Förderung reicht hier nicht aus. Derartige Fälle sollten gesetzlich sanktionsbewährt untersagt werden können.

Um massiver Konkurrenz zwischen den PSA entgegenzuwirken, einheitliche allgemeine Standards sicherzustellen und möglichst zügig Tarifverträge abschließen zu können, sollte die BA gesetzlich dazu angehalten werden, in den Ausschreibungsbedingungen u. a. bundeseinheitliche allgemeine Standards anzustreben. Sichergestellt werden sollte u. a., dass

- ein unentgeltlicher Verleih ausgeschlossen ist,
- ergänzende Aufgaben wie die Qualifizierung in der verleihfreien Zeit nicht übergewichtig werden dürfen. Dies gilt gleichfalls für die private Vermittlung von nicht in der PSA beschäftigten Arbeitskräften.
- die PSA regelmäßig hinsichtlich der Wiedereingliederungseffekte und der Schaffung zusätzlicher Arbeit evaluiert werden.

⇒ **Zu Nr. 7 - 13: Pauschalierung von Leistungen, §§ 45, 50, 53, 54**

Die Pauschalierung von Leistungen dient der Entlastung der Beschäftigten in

der BA. Zum Teil führen sie zu Leistungskürzungen, zum Teil zu Verbesserungen. Die damit einhergehende Verwaltungsvereinfachung allerdings könnte durch zusätzliche Belastung an anderer Stelle kompensiert werden.

⇒ **Zu Nr. 14: Förderung der beruflichen Weiterbildung §§ 77 - 86**

In der beruflichen Weiterbildung soll insgesamt der Wettbewerb verstärkt werden.

Eine rein nachfrageorientierte Finanzierung von Bildungsangeboten erschwert eine qualitative Planung und nachhaltige Gestaltung von Maßnahmen und überfordert insbesondere Zielgruppen wie z.B. Personen ohne Berufsabschluss. Die „Stärkung ihrer Entscheidungs- und Wahlrechte“ ist zwar zu begrüßen, aber davon können gerade die Zielgruppen beruflicher Weiterbildung angesichts eigener Orientierungsprobleme und der Vielfalt der Bildungsangebote oft kaum profitieren.

Der DGB bezweifelt, dass die von Bildungsgutscheinen erhofften positiven Effekte tatsächlich eintreten werden.

Soweit diese Bildungsgutscheine eingeführt werden, bedürfen sie dringend der Flankierung und Unterstützung durch eine ausreichende, klientenzentrierte Beratung, die so vom Gesetz nicht vorgesehen ist bzw. angesichts der Komplexität gerade des Weiterbildungsbereichs und der realen Arbeitssituation und –belastung in den Ämtern nur bei einer entsprechenden personellen Ausstattung und Qualifizierung der Arbeitsberater geleistet werden kann. Dringend notwendig ist daher ein verstärkter Ausbau der Beratungskompetenzen sowohl in den Arbeitsämtern als auch bei anderer institutioneller Anbindung, wie dies im übrigen auch die Koalitionsvereinbarung vorsieht.

Grundsätzlich sind die im Gesetzentwurf enthaltenen Ansätze zur Qualitätssicherung einschließlich der Zertifizierung zu begrüßen: Dem Wildwuchs und der Unübersichtlichkeit in der Weiterbildungslandschaft und den weit verbreiteten Qualitätsmängeln kann so gegengewirkt werden.

Der DGB hält es jedoch für erforderlich, die konkreten Standards und Anerkennungsvoraussetzungen gesetzlich festzuschreiben. Dies ist erforderlich hinsichtlich der Ausstattung, der Orientierung der Weiterbildungsmaßnahmen an bundesweit gültigen Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen, der Notwendigkeit einer stärkeren Standardisierung und verbesserten Transparenz, der Vergleichbarkeit und Anschlussfähigkeit solcher Maßnahmen, um nur einige Stichworte zu nennen.

Ein besonderes Anliegen des DGB ist die gesetzliche Verankerung von Standards für die Aus- und Fortbildung und den Status der Beschäftigten, insbesondere der Lehrkräfte in der Weiterbildung. Es ist zwar zu begrüßen, dass dieser Aspekt in der Begründung genannt ist, er gehört aber verbindlicher im Sinne einer Anerkennungsvoraussetzung ins Gesetz selbst.

Der DGB schlägt deswegen vor, § 84 in diesem Sinne präziser zu fassen.

Eine zentrale Frage wird die Konkretisierung der Zertifizierung und der fachkundigen Stelle in der vorgesehenen Rechtsverordnung sein. An diesem Prozess sind außer dem BMBF dringend die Weiterbildungsexperten im Weiterbildungsausschuss der Kultusministerkonferenz (KMK), der Bund-Länder-Kommission

(BLK), dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), dem Deutschen Volkshochschulverband (DVV) und der Wissenschaft zu beteiligen und die verschiedenen speziell für die Weiterbildung entwickelten Qualitäts- und Zertifizierungsmodelle (EFQM, BLK-Modell, Systeme in Hamburg und Bremen) zu berücksichtigen. Auf keinen Fall darf es zu der von Wirtschaftsvertretern gewünschten Zertifizierung allein nach ISO 9000 ff. kommen, die bekanntlich nicht inhaltliche Qualitätsstandards, sondern nur die Einhaltung bestimmter Verfahren überprüft. Statt eines ISO-Monopols sollte ein Referenzmodell für Qualitätstestierungen (wie es gegenwärtig im Rahmen der BLK entwickelt wird) auch für die nach SGB III geförderten Träger und Maßnahmen angewandt werden.

Die Beauftragung der Arbeitsämter mit der Zertifizierung ist allenfalls als vorübergehende Lösung zu akzeptieren: die Arbeitsämter sind damit überfordert, und gerade wegen der kritisierten bisherigen Vergabe- und Auswahlpraxis ist eine Trennung der Funktionen unerlässlich.

⇒ **Zu Nr. 20: Ruhen des Anspruchs, § 44**

Die Flexibilisierung der Anwendung der Sperrzeitregelung ermöglicht ein differenzierteres Vorgehen bei Verstößen. Keinesfalls übersehen werden sollte jedoch, dass Arbeitslose bei der Jobsuche meist zu großen Zugeständnissen bereit sind, sofern sich mit dem neuen Arbeitsplatz Perspektiven verbinden.

Der DGB regt eine weitergehende Differenzierung der Sperrzeitregelung an. Richtigerweise betont die Hartz-Kommission, dass in Dänemark bei erstmaliger Verweigerung eines Arbeitsangebots eine Sperrzeit von nur eine Woche verhängt werden, in Großbritannien variiert die Sperrzeit von einer bis zu 26 Wochen.

Der DGB setzt sich ebenso für die Berücksichtigung „funktionaler Kriterien“ bei der Zumutbarkeitsregelung ein, wie von der Hartz-Kommission vorgeschlagen. Sie setzte sich für die Aufnahme gewisser qualifikatorischer Aspekte ein. Die Vermittlungsbemühungen sollten danach stufenweise erweitert werden, wenn festgestellt werden kann, dass eine berufliche Statusminderung unvermeidlich ist, um den Bezug von Arbeitslosengeld zu beenden.

Die Beurteilung der Zumutbarkeit von Arbeit muss auch in Zukunft nach objektiven Kriterien erfolgen, die weiterhin im Gesetz genannt sind.

⇒ **Zu Nr. 21 ff: Änderungen beim Unterhaltsgeld, §§ 151 ff**

Durch die Senkung des UHG wird in Zukunft die finanzielle Grundlage für Weiterbildung noch einmal verschlechtert. Es sollte auch berücksichtigt werden, dass Weiterbildungsmaßnahmen deutlich über ein Jahr hinaus dauern können. Durch die Teilnahme an Weiterbildung können ohnehin keine erneuten Ansprüche auf ALG entstehen. Eine Suchphase nach Beendigung der Maßnahme sollte daher nach wie vor ermöglicht werden, ohne dass sehr schnell Arbeitslosenhilfe in Anspruch genommen werden muss.

Bisher sind Arbeitslose im Schnitt sieben Monate arbeitslos, ehe eine Weiterbildung beginnt. Die Maßnahmen mit einem anerkannten Ausbildungsabschluss dauern meist 18 Monate, für andere Maßnahmen häufig 6 – 7 Monate. Diese geplanten Einschnitte führen zu Mehrbelastungen bei der Arbeitslosenhilfe. Im Zusammenwirken mit den anderen Verschlechterungen bei der Arbeitslosenhilfe

wird dies dazu führen, dass eine steigende Zahl keine Unterhaltsleistungen erhält oder so niedrige, dass die Bildungsmotivation insbesondere von Bildungsentwöhnten deutlich sinken könnte.

Der DGB schlägt deswegen vor, die Suchphase, wie bisher, weiterhin für drei Monate zu fördern. Dies mindert das Risiko des Arbeitslosen, nach Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme auf die abgesenkte Arbeitslosenhilfe verwiesen zu werden, soweit eine unmittelbare Eingliederung nicht gelingt.

Zu Nr. 25 ff: Änderungen bei der Arbeitslosenhilfe und Arbeitslosenhilfeverordnung Artikel 12

Mit der vorgeschlagenen Regelungen sollen bei Arbeitslosenhilfeempfängern im ersten Jahr 2,48 Milliarden Euro, im zweiten Jahr 3,3 Milliarden Euro und ab dem vierten Jahr 3,4 Milliarden Euro eingespart werden. Dazu ist u. a. vorgesehen:

1. die **Krankenversicherungsbeiträge** auf den tatsächlichen Zahlbetrag zu senken.

Dies führt zu Beitragsausfällen in der Krankenversicherung und verstärkt die Finanzierungsprobleme in diesem Sicherungssystem.

2. In Zukunft wird auf eine **Dynamisierung der Arbeitslosenhilfe** verzichtet. Gleichzeitig wird das Bemessungsentgelt jährlich um 3 % gesenkt.

In der Vergangenheit wurde die Absenkung des Bemessungsentgeltes mit der jährlichen Dynamisierung verrechnet, so dass im Ergebnis die Absenkung der Arbeitslosenhilfe niedriger als 3 % ausfiel. Wegen des ohnehin schon geringen Zahlbetrages werden Arbeitslosenhilfeempfänger in Zukunft bei längerer Dauer der Arbeitslosigkeit weitere finanzielle Einbußen hinnehmen müssen.

3. Das **Vermögen des Arbeitslosenhilfeempfängers und seines Partners** werden stärker angerechnet. Der Freibetrag für das eigene Vermögen verringert sich von 520 Euro auf 200 Euro pro Lebensjahr, der Höchstbetrag von 33.800 Euro auf 13.000 Euro. Für den Partner gilt noch einmal der gleiche Freibetrag.

Mit dieser Änderung wird die erst im letzten Jahr in Kraft getretene Änderung der Vermögensanrechnung erneut geändert. Diese neue Regelung hatte das Ziel, Arbeitslosen angemessene Rücklagen für die Alterssicherung und andere Risikovorsorge zu ermöglichen. Dafür wurde auf andere Freibeträge verzichtet wie z.B. den Freibetrag für einmalige Sozialleistungen. Die Unterscheidung von Vermögen, das zur Alterssicherung bestimmt war und anderem Vermögen war in der Vergangenheit konfliktträchtig. Deswegen hat die Bundesregierung den Weg der Pauschalierung gewählt. Dies ist vom DGB begrüßt worden.

Auf den Vermögensfreibetrag wird aber auch das Vermögen angerechnet, das nach der sogenannten „Riester-Rente“ gebildet wurde. Diese Rente wird staatlich gefördert um Kürzungen bei der gesetzlichen Rente auszugleichen. Wenn man dies berücksichtigt, sind die bisherigen Freibeträge keinesfalls zu hoch bemessen gewesen. Nach Anrechnung der Rücklagen nach der „Riester-Rente“ verbleibt den Arbeitslosen lediglich ein Mindestfreibetrag von 4100 Euro. Rücklagen zur Alterssicherung und Risikovorsorge sind deswegen in wenigen Jahren über diesen Betrag hinaus für den Arbeitslosen kaum mehr möglich.

20% der Arbeitslosenhilfeempfänger sind älter als 55 Jahre. Sie haben in der Regel nicht mehr die Chance neues Vermögen zu bilden. Zumindest für diese Gruppe sollten dauerhaft höhere Freibeträge vorgesehen werden, die Übergangsregelung, die nur die im Leistungsbezug befindlichen schützt, ist keinesfalls ausreichend.

Der DGB erwartet, dass auch in Zukunft besonders bei Arbeitslosen Vermögen, das zur Alterssicherung gebildet worden ist, bis zu einem höheren Betrag geschont wird. Wenn der Gesetzgeber nicht mehr den Weg der Pauschalierung gehen will, sollte dies über eine Einzelfallprüfung möglich gemacht werden.

4. Bei der Berechnung des **Freibetrages bei Partnereinkommen** gab es bisher einen zusätzlichen Freibetrag von 25 %, der dem Partner quasi als Aufwandsentschädigung zugestanden wurde. Dieser Freibetrag soll entfallen.

Sowohl das Steuerrecht als auch andere Hilfesysteme, wie z. B. die Sozialhilfe, gewähren erwerbstätigen Partnern Freibeträge für die Unkosten der Erwerbstätigkeit oder die Möglichkeit Kosten abzusetzen (Werbungskosten). Warum diese Möglichkeit ausgerechnet bei Arbeitslosenhilfebeziehern entfallen soll, ist nicht erkennbar.

5. **Senkung des Existenzminimums bei der hypothetischen Arbeitslosenhilfe.** Der Freibetrag des Partnereinkommens bei der Anrechnung auf die Arbeitslosenhilfe hat sich bisher bemessen an der Arbeitslosenhilfe, die dem erwerbstätigen Partner bei möglicher Arbeitslosigkeit zustünde (hypothetische Arbeitslosenhilfe). In den Fällen, in denen die hypothetische Arbeitslosenhilfe nicht das steuerliche Existenzminimum erreicht hat, wurde der Freibetrag auf das Existenzminimum angehoben.

In Zukunft soll das dies Existenzminimum um 20 % abgesenkt werden mit der Begründung, dass für nicht allein lebende Arbeitslose niedrigere Kosten entstehen als für allein Stehende.

Im Ergebnis treffen damit die Kürzungen Haushalte, die häufig ohnehin am Existenzminimum wirtschaften müssen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum das Existenzminimum im Steuerrecht für ein Ehepaar zwei Mal in gleicher Höhe steuerfreigestellt wird, bei der Arbeitslosenhilfe aber 20 % abgezogen werden sollen mit der Begründung, dass die Kosten für nicht allein Lebende geringer seien. Das steuerliche Existenzminimum sollte deswegen auch künftig bei der Arbeitslosenhilfe nicht angerechnet werden.

Die tatsächliche Einkommenssituation von Arbeitslosenhilfeempfängern wird häufig überschätzt. So ist die Leistungshöhe bei 80% der Empfänger von Arbeitslosenhilfe unter 600 Euro im Monat. Generell müssen sie finanzielle Einbußen von rund der Hälfte ihres vorherigen Nettoeinkommens hinnehmen.

Auch die Haushaltsnettoeinkommen sind relativ niedrig. Bei 50% der Alleinlebenden liegt das Nettoeinkommen des Haushalts unter 500 Euro im Monat. Nur 2% dieser Gruppe erreichen mehr als 1000 Euro.

Bei den Paarhaushalten liegt das Haushaltsnettoeinkommen bei 87% der Haushalte unter 1500 Euro. Nur 10% dieser Haushalte haben eine Nettoeinkommen über 2000 Euro.

Es ist also keinesfalls so, dass in den Haushalten der Arbeitslosenhilfeempfänger große „Reserven“ vorhanden sind, die „eingespart“ werden können. Gerade in den neuen Bundesländern wird sich die Anrechnung wegen des insgesamt niedrigen Lohnniveaus und des höheren Anteils erwerbstätiger Ehepartner verstärkt auswirken. In den neuen Ländern ist der Anteil der Haushalte, die Anrechnungen bei der Arbeitslosenhilfe akzeptieren müssen, mehr als doppelt so hoch wie in den alten Bundesländern.

Auch nach dem Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung sind gerade die Haushalte von Arbeitslosenhilfebeziehern häufig von Armut bedroht. Durch die jetzt geplanten Änderungen kommen gerade diese Haushalte noch einmal unter Druck.

Nach der erhöhten Anrechnung des Partnereinkommens bei Arbeitslosenhilfe werden in erster Linie Frauen keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosenhilfe erhalten. Hinzu kommt, dass dieser Personenkreis damit vielfach auch **von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ausgeschlossen** bleibt.

Es muss sichergestellt werden, dass das in § 8 formulierte Ziel nicht konterkariert wird: „Frauen sollen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden“..

Die Hartz-Kommission hatte sich darauf verständigt, Einsparungen bei Arbeitslosengeld in erster Linie durch den Abbau der Arbeitslosigkeit zu erreichen und nicht durch pauschale Kürzungen von Leistungen. Diese Veränderungen sollen mit diesem Gesetzentwurf auf den Weg gebracht werden.

Der DGB erwartet deswegen, dass auf Leistungskürzungen bei der Arbeitslosenhilfe verzichtet wird.

⇒ **Zu Nr. 36: Leistungsgerechte Bezahlung im Bereich der Vermittlung, § 400 a ff**

Die Gewährung von Leistungsprämien im öffentlichen Dienst ist ein sensibler Bereich. Leistungsprämien wirken nur dann motivationsfördernd, wenn sie als gerecht empfunden werden und die Prämie die Leistung des Einzelnen korrekt zuordnet. Deswegen ist es erforderlich vor der Gewährung von Leistungsprämien an Beamte einen Tarifvertrag abzuschließen, in dem das gesamte System der Leistungsvergütung geregelt werden muss. Dabei sind Angestellte und Beamte gleich zu behandeln. Der DGB macht darauf aufmerksam, dass die Vermittlung eines Arbeitslosen in den seltensten Fällen das Ergebnis des Bemühens eines Einzelnen ist, sondern häufig eine Leistung des gesamten Teams. Diese Fragen müssen zunächst in einem Tarifvertrag geklärt werden. Eine gesetzliche Festlegung über die Höhe der Prämie sollte nicht erfolgen.

1. Der DGB begrüßt, dass künftig auch die übernächste Stufe des Grundgehalts über die Verteilung von Leistungsstufen erreicht werden kann. Zugleich fordern wir wiederholt, dass auch die in § 27 Absatz 3 Satz 2 BBesG festgelegte Quotierung auf 15% der bei einem Dienstherrn beschäftigten Beamtinnen und Beamten aufzugeben ist. Leistungsgerechte Bezahlung ist mit Quotierungen grundsätzlich nicht vereinbar, sondern führt zu „Nasenprämien“, die von den außen vor gebliebenen Beschäftigten nicht nachvollziehbar sind und demotivierende Effekte haben.

2. DGB und Gewerkschaften sind grundsätzlich der Auffassung, dass Stellenobergrenzen abzuschaffen sind. Dies sollte in diesem Falle ohne weitere Voraussetzung erfolgen. Stellenobergrenzen sind letztlich nur dazu geeignet Beförderungstaus hervorzurufen.
3. Das System der Leistungsbewertung setzt nach wie vor an der vom DGB seit langem kritisierten dienstlichen Beurteilung an, die für eine objektive Bewertung von Mitarbeiterleistungen ungeeignet ist. Es wird die Gefahr gesehen, dass die Regelungen zu den Grundgehaltsstufen letztlich die Leistungsstufen finanzieren sollen.

⇒ **Zu Nr. 43: Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen, § 421 i**

Mit dieser Regelung werden Träger angeregt, eigenständig interessante Lösungsansätze zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu entwickeln. Bei der Durchführung der Maßnahmen muss sichergestellt werden, dass tarifvertragliche Standards nicht unterlaufen werden und die individuellen Leistungsansprüche der Arbeitslosen nicht geschmälert werden.

⇒ **Zu Nr. 43: Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, § 421 j**

In Zukunft kann ein Arbeitsloser, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, bei Wiederaufnahme einer Beschäftigung eine Entgeltsicherung erhalten, wenn er ein niedrigeres Einkommen akzeptieren muss.

Nur etwa 25 % der Arbeitslosen über 55 Jahren gelingt die Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Bereits in der Vergangenheit wurde durch verschiedene Förderungsinstrumente versucht, die Beschäftigung von Älteren zu verbessern. Dabei waren Erfolge nur schwer zu erzielen.

Ob die geplante Entgeltsicherung tatsächlich eine Hilfe darstellt, ist zweifelhaft. Dennoch sollte das Instrument befristet versucht werden.

Da die Inanspruchnahme der Lohnversicherung den Lohnverlust nur für eine begrenzte Zeit ausgleicht, sollte dies auf freiwilliger Basis erfolgen.

Der DGB regt an, das geplante Instrument zu evaluieren und auf mögliche Mitnahmeeffekte zu untersuchen.

Sollte sich herausstellen, dass das Instrument nicht kostenneutral ist, müssen konsequenterweise die Kosten aus Steuermitteln, nicht aus Beitragsmitteln finanziert werden.

⇒ **Zur Tragung der Beiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, § 421 k**

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitslosen über 55 Jahre einstellt, soll er von dem Beitrag zur Arbeitslosenversicherung befreit werden. Durch den Verzicht auf die Beiträge sinken die Arbeitgeberkosten um 3,15 %. Ob dies tatsächlich einen Arbeitgeber motiviert, einen älteren Arbeitslosen einzustellen, ist zweifelhaft. Eher ist zu erwarten, dass die Entscheidung unabhängig von der Subventionierung vorgenommen wird und eher Mitnahmeeffekte entstehen. Diese Regelung sollte evaluiert und zeitlich befristet werden.

Zu Nr. 45: Übergangregelung, § 434 g Nr. 4

Nach dieser Übergangsregelung soll auch für die Bezieher von Unterhaltsgeld im laufenden Bezug die Höhe der Leistung an die Arbeitslosenhilfe angepasst werden. Die Teilnehmer an einer Weiterbildung müssen aber darauf vertrauen, dass sie die Leistung, die ihnen zu Beginn der Maßnahme zugesagt wurde, auch tatsächlich erhalten.

Der DGB schlägt deswegen vor, dass UHG-Bezieher im laufenden Bezug die zugesagte Leistung bis zum Ende der Maßnahme weiter erhalten.

Zu Nr. 45: Übergangregelung, § 434 g Nr. 5

Die Veränderungen bei der Anrechnung von Partnereinkommen bei der Arbeitslosenhilfe sollen bei Ablauf des Bewilligungszeitraumes vorgenommen werden. Dies führt dazu, dass bereits kurz nach Inkrafttreten des Gesetzes die ersten Anpassungen vorgenommen werden. Die Arbeitslosen haben so keine Gelegenheit, sich auf das neue Recht einzustellen.

Der DGB schlägt vor, die mit den Anpassungen frühestens nach Ablauf von 6 Monaten zu beginnen.

Zu Artikel 6

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorgesehene generelle Gleichbehandlungsgebot wird ausdrücklich begrüßt. Damit erfolgt eine weitgehende Angleichung an Standards der Mehrzahl der EU-Staaten, die z. T. noch über die jetzt angestrebten deutschen Standards hinausgehen.

Leiharbeitskräfte sind – infolge wechselnder Arbeitseinsätze – meist einem höheren Gesundheitsrisiko ausgesetzt und werden sehr schnell im Vergleich zu den Stammbeschäftigten der Einsatzbetriebe hinsichtlich der Entlohnung benachteiligt. Im Schnitt verdienen Leiharbeitskräfte bei uns im Westen fast 40 Prozent weniger als vergleichbar qualifizierte Arbeitskräfte in der Wirtschaft insgesamt. Der Abstand hat sich von den 80er Jahren bis zum vergangenen Jahr nicht etwa verkleinert, sondern vergrößert.

In den benachbarten EU-Ländern spiegeln die gesetzlichen Regelungen weit früher die Bemühungen wieder, den weiteren Ausbau der Leiharbeit mit dem Schutz vor Missbrauch zu verbinden. So wurden in den Niederlanden zwar gesetzliche Beschränkungen abgebaut, dies jedoch mit der Gleichbehandlung der Leiharbeitskräfte verbunden.

Es ist zu begrüßen, dass der Mehrzahl der EU-Länder folgend mit dem vorliegenden Gesetzentwurf jetzt auch bei uns gesetzliche Schritte zur Gleichbehandlung eingeleitet werden sollen.

Die von diesem Gleichbehandlungsgebot vorgesehenen Ausnahmeregelungen müssen jedoch präzisiert werden. Die Gewerkschaften sind durchaus bereit, differenzierte Regelungen für Leiharbeitskräfte zu eröffnen. Die Chancen dazu sind jedoch umso größer, je leichter branchenspezifische Regelungen realisiert werden können.

In anderen Ländern sind die tariflichen Regelungen weitgehend allgemeinverbindlich oder sichern den Vorrang der Einsatzbranche. Der DGB hält daher eine Einnengung der geplanten Ausnahmeregelungen vom Gleichheitsgebot für notwendig.

- Vom Grundsatz der Gleichbehandlung zu Ungunsten des Leiharbeitnehmers sollte nicht bereits durch einen beliebigen für den Verleiher geltenden Tarifvertrag abgewichen werden können, sondern durch einen Tarifvertrag, den die jeweils zuständigen Tarifparteien des Verleih- und des Einsatzbetriebes gemeinsam abgeschlossen haben. Die normativen Wirkungen des Tarifvertrages würden unmittelbar im Verleihsektor greifen, während in der Einsatzbranche zumindest die schuldrechtlichen Regelungen gelten müssten.
- 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 Übergangsregelung darf aus gewerkschaftlicher Sicht nicht das bisherige Recht für alle Arbeitsverhältnisse ohne zeitliche Begrenzung fortschreiben, wenn sie bis zum 1. Juli nächsten Jahres geschlossen werden. Vielmehr sollte die Übergangsregelung nur für jene Arbeitsverhältnisse gelten, die vor Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossen werden. Auch diese Arbeitsverhältnisse sollten nach längstens einem Jahr auf das neue Recht umgestellt werden.
- 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.

Mit diesen Änderungen drohen den Verleihern keine unzumutbaren Belastungen, denn

- in der Mehrzahl der EU-Länder kommt der Leiharbeit ein größeres Gewicht zu, obwohl hier die Tarifbindungen des Entleihers greifen.
- über diesen Gleichbehandlungsgrundsatz hinaus greifen hier besondere Verpflichtungen für den Verleiher, wie 10 %iger Lohnzuschlag in Frankreich oder die häufigen Verpflichtungen zu besonderen Weiterbildungsaktivitäten. In Österreich darf das Arbeitsentgelt nicht unter die kollektivrechtlichen Mindestlöhne des Einsatzbetriebes gehen. Liegt dieses Niveau jedoch unter dem des Verleihers, darf die tarifliche Vereinbarung des Entleihers keinesfalls unterschritten werden.
- START Zeitarbeit NRW ist durchaus wettbewerbsfähig, obwohl der Tarifvertrag die Gleichbehandlung für Arbeitsentgelt und Arbeitszeit weitgehend vorschreibt und sich diese Agentur auf die Eingliederung von Arbeitslosen konzentriert.
- einzelne Vertreter der Verleihbranche machten in jüngster Vergangenheit bereits Vorschläge in Richtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Die angestrebten Änderungen entsprechen weitgehend dem Entwurf für eine EU-Richtlinie, die diese Mindeststandards EU-weit festschreiben soll. Ohne eine derartige Regelung würde bei uns mehr und mehr das sich verschärfende Lohn- und Gehaltsgefälle zum zentralen Motiv für die Ausweitung des Leiharbeitssektors.

Die Verankerung des Gleichheitsgrundsatzes kann und muss da zu beitragen, dass die Flexibilitätsspielräume der Leiharbeit besser genutzt werden können, ohne dass dies mit der Aushöhlung der Arbeitsbedingungen des Einsatzbetriebes einhergeht.

Zu Nr. 1: Überlassung aus dem Ausland, § 1

Die sog. Kollegenhilfe gem. § 1b AÜG soll zukünftig auch Baubetrieben mit Sitz im EWR-Ausland erlaubt werden, auch wenn sie wegen ihres Sitzes nicht unter dieselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträge fallen. Diese Regelung provoziert Missbrauch, da zu befürchten ist, dass Betriebe aus dem Ausland unter dem Deckmantel eines Baubetriebes ausschließlich Arbeitnehmerüberlassung betreiben.

Der DGB schlägt vor, dass Arbeitnehmerüberlassung aus dem Ausland in das Baugewerbe nur durch solche Firmen erlaubt ist, die auch in ihrem Heimatland eindeutig als Bauunternehmen tätig sind. Dabei muss die Bautätigkeit der Hauptgeschäftszweig sein, nicht der Arbeitnehmerverleih. Auch sollte für die Geschäftstätigkeit (im In- wie Ausland) eine Mindestzeit festgelegt werden, um die Neugründung von Unternehmen ausschließlich zum Arbeitnehmerverleih zu verhindern. Selbstverständlich müssen auch für die entliehenen Arbeitnehmer bei einer Tätigkeit in Deutschland die Arbeitsbedingungen des Einsatzbetriebes gelten. Dies bedingt allerdings, dass § 1 Abs. 2a Arbeitnehmer-Entsendegesetz auch auf die Urlaubsbedingungen und das Urlaubskassenverfahren erstreckt wird.

Zu Nr. 2: Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe § 1 b

Der Gesetzgeber schlägt des weiteren vor, Arbeitnehmerverleih auch im Baugewerbe zu erlauben, wenn dies in einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für die gesamte Branche geregelt ist. Der DGB hält diesen Weg grundsätzlich für geeignet, die besonderen Schutzbedürfnisse der Bauindustrie zu berücksichtigen. Allerdings ist zweifelhaft, ob ein Tarifvertrag unter den gegebenen Bedingungen zustande kommen kann. Besonders problematisch dürfte sein, dass die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes wegen ihrer beschränkten Tarifmacht lediglich eine Öffnung des Baugewerbes für Leiharbeit, nicht jedoch die Bedingungen regeln können, unter denen der Verleih stattfinden soll. Aufgrund dessen könnte eine verantwortlich handelnde Gewerkschaft einer solchen Öffnung niemals zustimmen.

Der DGB regt daher an, eine Öffnung des Baugewerbes für Leiharbeit nur durch allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zuzulassen, der von den Tarifvertragsparteien sowohl des Baugewerbes als auch der Verleiherbetriebe abgeschlossen wurde. Soweit die Besorgnis besteht, dass wegen der uneinheitlichen Verbandslandschaft im Bereich der Verleiher die Allgemeinverbindlicherklärung problematisch werden wird, regt der DGB an, dass für die Leiharbeitsbranche eine erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung entwickelt wird. Der Abschluss allgemeinverbindlicher Tarifverträge ist auch über das Baugewerbe hinaus wünschenswert, nicht zuletzt mit Blick auf die PersonalServiceAgenturen der Arbeitsämter.

Zu den Einzelheiten verweisen wir auf die Stellungnahme der IG BAU.

Zu Artikel 7

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Die vorgesehene Änderung in § 4 Abs. 3, wonach mit über 50jährigen und Älteren eine befristete Beschäftigung ohne jegliche Begrenzung (ohne Sachgrund, ohne zeitliche Beschränkung oder Begrenzung der Anzahl der Verlängerungsmöglichkeiten) abgeschlossen werden kann, wird vom DGB entschieden abgelehnt.

Die bisherigen Erkenntnisse der Praxis mit Befristungen – gerade auch von Älteren - haben gezeigt, dass diese nicht zu einer Steigerung der Beschäftigung führen, wie auch neueste Untersuchungen des IAB ergeben haben. Die geplante Regelung würde aufgrund der Bestimmung des § 14 Abs. 2 dazu führen, dass faktisch bereits ab dem 48. Lebensjahr befristete Arbeitsverhältnisse ohne jede Einschränkung abgeschlossen werden können, da § 14 Abs. 3 lediglich ein Anschlussverbot mit einem unbefristeten Vertrag vorsieht. Der Anschluss an ein vorheriges (sachgrundlos) befristetes Arbeitsverhältnis ist gerade nicht ausgeschlossen. Damit wären Arbeitnehmer zukünftig für einen Großteil ihres Arbeitsleben in der Gefahr, ohne Kündigungsschutz arbeiten zu müssen.

Die in der Wissenschaft festgestellte „psychologische“ Einstellungsbremse von Älteren hat nichts mit Kündigungsschutzregelungen zu tun. Diese psychologischen Gründe liegen vielmehr in der falschen Annahme, ältere Arbeitnehmer seien weniger flexibel und belastbar als Jüngere. Solchen Bedenken könnte man wesentlich effektiver mit verbesserten Maßnahmen zur Qualifizierung und zum effektiveren betrieblichen Gesundheitsschutz begegnen.

Beim Kündigungsschutz wissen Arbeitgeber in der Regel sehr genau, wieweit dieser geht. Soweit hier tatsächlich Defizite bestehen sollten, muss dem begegnet werden mit Aufklärungsarbeit, Aktionen und Unterstützungen, wie dies zum Beispiel durch die Bundesanstalt für Arbeit mit ihrer Aktion 50plus erfolgt.

Die Annahme, dass sich der Effekt „Übergang in unbefristete Beschäftigung“ auch für ältere Arbeitnehmer wiederholen wird, kann nicht nachvollzogen werden. Dieser Effekt ist nach Erkenntnissen aus der Praxis nur vordergründig. Durch die Aufnahme der Befristung zur Erprobung als eigenständigen Sachgrund in §14 Abs. 1 Nr. 5 werden bereits in aller Regel Neueinstellungen nur noch befristet vorgenommen. Eine eventuelle Übernahme wird dann unbefristet erfolgen, weil eine weitere Befristung ausgeschlossen ist.

Der Effekt der Übernahme wird bei einer zeitlich unbegrenzten Befristung von Arbeitnehmern über 50 aber gerade nicht eintreten, da für Arbeitgeber keinerlei Veranlassung besteht, statt eines weiteren befristeten Vertrages einen unbefristeten Vertrag abzuschließen. Ein Anschlussverbot ist ja gerade nicht vorgesehen. Würde der Vorschlag im Gesetzentwurf geltendes Recht werden, ist mit deutlichen negativen Folgen für die Durchsetzung von Tarifverträgen und arbeitsrechtlichen Ansprüchen zu rechnen, die nicht nur die Betroffenen selbst, sondern auch die anderen Arbeitnehmer im Betrieb und ihre Rechte massiv berühren.

Ganz abgesehen von diesen Folgen ist festzuhalten, dass der maßgebliche und der überwiegende Teil der Rechtswissenschaften und auch der Vizepräsident des BAG, Herr Dörner, der Meinung ist, dass eine solche Regelung nicht im Einklang mit den EU-Richtlinien 1999/70/EG und 2000/78/EG steht. Nach der Richt-

linie 1999/70/EG ist sicherzustellen, dass Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Verträge vermieden wird. Dies setzt nach dem Wortlaut voraus, dass sachliche Gründe genannt werden für die Verlängerung befristeter Verträge, oder dass die insgesamt maximal zulässige Dauer festgelegt, oder die zulässige Zahl der Verlängerungen geregelt wird. Keine dieser Maßnahmen sieht die geplante Neuregelung vor, sondern es wird für einen Zeitraum von 17 Jahren in einem Arbeitsleben eine schrankenlose Befristung zugelassen. Mit dem Prinzip dieser Richtlinie, dass unbefristete Arbeitsverhältnisse die übliche Form der Beschäftigung sind, ist dies nicht zu vereinbaren.

Eben so wenig entspricht die geplante Neuregelung den Bestimmungen der Richtlinie 2000/78/EG, die bis 2.12.2003 in deutsches Recht umzusetzen ist. Diese Richtlinie verbietet mittelbare und unmittelbare Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, unter anderem wegen Alters. Die geplante Regelung wäre nur dann mit den Bestimmungen der Richtlinie vereinbar, wenn es sich bei der Gruppe der über 48jährigen um eine homogene Gruppe handeln würde, die sich nur durch das Alter von allen anderen Arbeitnehmern unterscheidet, und nur der Kündigungsschutz das Einstellungshindernis wäre. Nur dann wäre das Ziel, mehr Beschäftigung für diese Altersgruppe zu erreichen durch eine Aufhebung des Kündigungsschutzes zu verwirklichen. Dies ist aber gerade nicht der Fall. Es bestehen wesentliche Unterschiede zwischen einem 55jährigen Ingenieur und einem 55jährigen Bauhilfsarbeiter. Dies macht deutlich, dass das Ziel mit der geplanten Regelung in dieser Form nicht erreicht werden kann und deshalb eine Vereinbarkeit mit der Richtlinie nicht gegeben ist. Eine entsprechende EUGH-Entscheidung würde die Politik der Erneuerung und Sicherheit nicht glaubwürdig erscheinen lassen können. Eine nur zeitweilige Dauer der Neuregelung entkräftet nicht die Bedenken gegen die Vereinbarkeit mit den EU-Richtlinien. Auch dadurch würde einer für Arbeitnehmer belastenden Praxis Vorschub geleistet, deren Entwicklung schwerlich wieder zurückgedreht werden könnte.

Nicht nachvollzogen werden kann, ebenso die Begründung, warum eine Grenze für Dauer und Anzahl nicht festgelegt wird. Die Aussage, es gebe keine gesetzliche Altersgrenze für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist zwar richtig, aber eine solche würde als Obergrenze für Befristungen ja gerade nicht gesetzt. Wollte man in einer solchen Regelung eine Altersgrenze zur Beendigung sehen, würde dies bedeuten, dass eine Fortsetzung, etwa als unbefristetes Arbeitsverhältnis, von vorneherein ausgeschlossen ist. Auch die „natürliche“ Begrenzung kann als Begründung nicht angeführt werden, denn es kann kaum angenommen werden, dass ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis „bis zum Beginn der Rente“ befristet. Faktisch kann ein Zeitraum von 17 Jahren vorliegen, der gestaltet werden muss. Hier von einer natürlichen Begrenzung der Befristungsdauer zu sprechen, scheint ungeeignet.

Zu Artikel 10

Freistellung des Arbeitnehmers zur Arbeitssuche

Mit der Gewährung von Freistellungszeiten zur Arbeitssuche wird dem Arbeitnehmer Gelegenheit gegeben bereits frühzeitig mit der Arbeitssuche zu beginnen. Dies wird vom DGB begrüßt. Es ist sinnvoll, dass der Arbeitgeber verstärkt

Verantwortung übernimmt, wenn ein Arbeitnehmer gekündigt wird. Arbeitssuche aus einer bestehenden Beschäftigung ist in der Regel erfolgsversprechender als aus Arbeitslosigkeit. Die Regelung ergänzt die Pflicht des Arbeitnehmers zur frühzeitigen Meldung beim Arbeitsamt sinnvoll.

III. Stellungnahme zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Zu Nr. 4: Verordnungsermächtigung zum JobCenter, § 402

Der DGB begrüßt, dass die notwendigen Voraussetzungen für die Einrichtung der JobCenter geschaffen werden und der Datenaustausch in Zukunft problemloser erfolgen kann. Über die weitere Einrichtung von JobCenter sind sicherlich noch weitere Regelungen erforderlich, insbesondere sollte die Kostenaufteilung zwischen Bundesanstalt und Kommunen geregelt werden. Es ist sinnvoll, die begonnenen „Mozart Projekte“ fortzusetzen und die gewonnenen Erfahrungen für die Umsetzung der JobCenter zu nutzen.

Zu Art. 1 SGB III

⇒ Zu Nr. 5: Brückengeld für Ältere, § 421 I SGB III

Das vorgesehene Brückengeld für ältere Arbeitslose ermöglicht diesen, aus dem Arbeitsmarkt auszuschneiden, ohne dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. Die Regelung trägt so dazu bei, die Arbeitsämter zu entlasten und den Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt für den Arbeitslosen kalkulierbar zu machen.

Die Höhe der Förderung in Höhe von 50 % des zu erwartenden Arbeitslosengeldanspruches dürfte dieses Instrument allerdings nur für eine kleine Gruppe von Arbeitnehmern interessant machen. Da auf das Brückengeld die Vorschriften des Arbeitslosengeldes Anwendung finden, wird es wie zukünftig das Arbeitslosengeld auch nicht mehr an die Brutto-, und Gehaltsentwicklung angepasst. Das bedeutet, dass auch weniger Beiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden und der Anspruchsberechtigte auch später weniger Altersrente für diese Zeit berechnet bekommt.

Der DGB schlägt deswegen vor, stattdessen den § 428 SGB III dergestalt auszuweiten, dass bereits 55 jährige unter Weiterbezug von Arbeitslosengeld dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen.

⇒ Zu: Existenzgründungszuschuss § 421 m SGB III und Nr. 2 § 7 SGB IV

Die Förderung der Selbständigkeit und die damit verbundene soziale Absicherung wird vom DGB begrüßt. Gerade die Phase des Übergangs von abhängiger Erwerbstätigkeit in Selbständigkeit ist mit hohen Risiken verbunden. Deswegen ist es sinnvoll, diese Phase verstärkt abzusichern. Der geplante Existenzgründungszuschuss kann dieses Ziel erreichen, weil für die gesamte Existenzgründungszeit Sozialversicherungspflicht besteht und damit eine Rückkehr in die soziale Sicherung möglich wird.

Es sollte aber genau beobachtet werden, ob die Subventionierung zur Verdrängung anderer Selbständiger oder abhängig Beschäftigter führt. Beantragen Arbeitslose den Existenzgründerzuschuss, wird nach Bewilligung des Antrages davon ausgegangen, dass sie für die Dauer des Bezuges als selbständig Tätige gelten. Da auch für diese Personen der Amtermittlungsgrundsatz gilt, muss also

bei der Bewilligung geprüft werden, ob selbständige Tätigkeit vorliegt oder lediglich Scheinselbständigkeit und damit abhängige Beschäftigung. Selbst wenn man unterstellt, dass in den Anfangsjahren die Grenzen zwischen selbständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung fließend sein können, müssen die Kriterien des so genannten „Scheinselbständigengesetzes“ auch auf die ICH-AG angewendet werden.

Nach Bewilligung des Zuschusses wird für die gesamte Dauer der Leistung davon ausgegangen, dass der Betroffene als Selbständiger tätig ist. Existenzgründer sind gemäß der neuen Nr. 10 im § 2 SGB VI kraft Gesetzes in der Gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert. Diese Regelung ist zu begrüßen, damit sind nicht nur Selbständige ohne Arbeitnehmer, die nur für einen Arbeitgeber tätig sind (vgl. § 2, Nr. 9 SGB VI) versicherungspflichtig in der Gesetzlichen Rentenversicherung, sondern nunmehr auch Selbständige für die Dauer des Bezuges des Existenzgründerzuschusses.

Zu Artikel 2 SGB IV

⇒ Zu Nr. 4: Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten, § 8a

Durch die Einführung des § 8a wird eine Änderung der Vorschriften für geringfügig Beschäftigte vorgenommen, die ausschließlich in Privathaushalten tätig sind. Die Verdienstgrenze wird hier von 325,00 EUR auf 500,00 EUR monatlich angehoben, die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden wird aufgehoben und die geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt wird nicht mit einer geringfügigen Beschäftigung außerhalb privater Haushalte zusammengerechnet.

Somit wird die Versicherungsfreiheit in der Gesetzlichen Rentenversicherung bis zu einem Monatseinkommen von 500,00 EUR für Beschäftigte im Privathaushalt, bzw. sogar bis 825,00 EUR bei Hinzutreten eines weiteren geringfügigen Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Privathaushaltes angehoben. Damit werden die bisherigen Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung beträchtlich ausgeweitet. Für die Sozialversicherung ist dies nunmehr auch mit legalen Beitragsausfällen verbunden. Letztere werden durch die Absenkung der Sozialversicherungspauschalen noch verstärkt.

Im Gegensatz zu den geltenden Regelungen für die geringfügig Beschäftigten entstehen aus den von den Arbeitgebern zu zahlenden Pauschalbeiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung kaum zusätzliche Ansprüche. Für den Fall, dass die Beschäftigten mit einem Eigenbeitrag zur GRV die vollen Ansprüche erwerben wollen, müssen 14,5 % des Entgeltes gezahlt werden.

Der Beitrag zur GKV in Höhe von 4,5 % wird nur in geringerem Umfang die kostenlose Familienmitversicherung für Ehefrauen kompensieren.

Für die so beschäftigten Ehefrauen bleibt ein Entgelt bis zu einer Höhe von insgesamt 825 € steuerfrei, während „regulär“ Beschäftigte Einkommen in dieser Höhe versteuern müssen.

Die Aufhebung der bisherigen Begrenzung von 15 Stunden in der Woche wird dazu beitragen, dass der Stundenlohn für die Beschäftigten erheblich gesenkt werden kann.

Ohne klare Definition der möglichen Tätigkeiten in den Privathaushalten sind Auswirkungen für berufsmäßige Tätigkeiten wie z.B. in der Alten- und Krankenpflege, der Gebäudereinigung, in der Kinderbetreuung, für Hauswirtschafterinnen etc. nicht auszuschließen.

Die Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten werden auf 3 Mio. und die Zahl der geringfügig Beschäftigten auf 1,4 Mio. (ISG 1999) geschätzt. Wir begrüßen, das Vorhaben der Bundesregierung, diese Beschäftigungsverhältnisse in legale umzuwandeln. Die vorgesehenen Regelungen werden aber kaum geeignet sein, dieses Ziel zu erreichen, zumal Arbeitgeber wegen der Beschäftigung in Privathaushalten ausdrücklich **nicht** geprüft werden und die Anmeldung zur Unfallversicherung nach wie vor anonym erfolgt.

Die guten Ansätze der Dienstleistungsagenturen, geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten in voll sozialversicherungspflichtige Teilzeit- und Vollzeitarbeit umzuwandeln, können negativ beeinträchtigt werden.

Deshalb setzt sich der DGB dafür ein:

1. Eine sonstige geringfügige Beschäftigung und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist für die Sozialversicherungspflicht mit der Beschäftigung in einem Privathaushalt zusammenzuzählen.
2. Die geltenden Regelungen für geringfügige Beschäftigung (325-€-Gesetz) bezüglich der Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung müssen auch für die Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen übernommen werden.
3. Analog zum geltenden Recht muss eine Stundenbegrenzung aufgenommen werden, d.h. auf ca. 20 Stunden in der Woche.
4. Um tatsächlich mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Segment der haushaltsnahen Dienstleistungen zu erreichen, müssen Dienstleistungsagenturen gefördert werden.
Mit einer angebotsorientierten Förderung werden Agenturen in die Lage versetzt, ihre Dienstleistung zu marktgängigen Preisen anbieten zu können. Mit einer maximalen Subvention von 10.750 € pro Jahr pro Arbeitsplatz können mindestens 100.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze geschaffen werden. Wenn nur 25 % der Beschäftigten Arbeitslose im Leistungsbezug sind, rechnet sich die Subvention (Vgl. Dienstleistungspool NRW, Haushaltshilfe als professionelle Dienstleistung, Gelsenkirchen, Dezember 2001)
5. Die Nachfrageseite kann durch einen steuerlichen Anreiz gefördert werden. Private Haushalte erhalten für den Einkauf von Haushaltsdienstleistungen bei den Dienstleistungsagenturen einen Abzug von der Steuerschuld.
6. Mit dieser Regelung wird die Versicherungsfreiheit in der Gesetzlichen Rentenversicherung bis zu einem Monatseinkommen von 500,00 Euro für Beschäftigte im Privathaushalt, bzw. sogar bis 825,00 Euro bei Hinzutreten eines weiteren geringfügigen Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Privathaushaltes angehoben. Damit werden die bisherigen Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung beträchtlich ausgeweitet. Für die Sozialversicherung ist dies nunmehr auch mit legalen Beitragsausfällen verbunden. Letztere

werden durch die Absenkung der Sozialversicherungspauschalen noch verstärkt.

Zu Artikel 3 SGB V

⇒ Zu den Auswirkungen auf die Finanzierungsgrundlagen der Gesetzlichen Krankenversicherung

Für die GKV entstehen langfristige finanzielle Risiken durch die geplante Ausweitung des Niedriglohnbereichs (Ausbau der Geringfügigkeitsregelung, Ich-AG, Beschäftigungsbrücke). Es ist nicht auszuschließen, dass statt der intendierten Wirkung (Abbau von Arbeitslosigkeit und Schwarzarbeit) eine Substitution von Normalarbeitsverhältnissen durch geringer bezahlte Beschäftigung eintritt mit entsprechenden Folgen für die Finanzierungsgrundlagen der GKV.

Die Berechnung der Krankenversicherungsbeiträge für Arbeitslosenhilfebezieher erfolgt auf der Basis der tatsächlich gezahlten Arbeitslosenhilfe (§ 232 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB V) anstatt auf der Basis von 58 % des Bemessungsentgelts wie zuvor. Dies ergibt in der Summe eine zusätzliche Belastung der GKV in Höhe von jährlich 0,7 Mrd. €.

Die Anhebung der Entgeltgrenze für geringfügig Beschäftigte in privaten Haushalten (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB V) birgt finanzielle Risiken für die GKV. Diese führt zu Beitragsausfällen für die Sozialversicherung, sofern dadurch vorher versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ersetzt werden.

Bei der Regelung zum Brückengeld für ältere Arbeitslose (§ 232a SGB V) kann für die GKV keine kostenneutrale Lösung erreicht werden.

Die Beitragsbemessung für die GKV bei der Ich-AG sollte analog zu derjenigen der heute hauptberuflich freiwillig versicherten Selbständigen (ein Vierzigstel der Bezugsgröße) gewählt werden, um die Belastung für die GKV möglichst gering zu halten.

Die versicherungsrechtlichen Regelungen können im Bereich der Existenzgründung und für geringfügig Beschäftigte insgesamt nicht befriedigen. Die Neuregelungen führen zu einer Verringerung des Sozialversicherungsschutzes und zu mehr Möglichkeiten, aus der Sozialversicherung auszuscheren.

Zu Artikel 4 SGB VI

Zur Beitragszahlung bei geringfügiger Beschäftigung (§ 168 und 172 SGB VI)

Der Arbeitgeberbeitrag zur Gesetzlichen Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten wird von 12% auf 5% herabgesetzt. Die damit verbundenen Beitragsausfälle in der Gesetzlichen Rentenversicherung sind sicherlich nicht erheblich, da in diesem Bereich wegen der stark verbreiteten Schwarzarbeit kaum Beiträge gezahlt wurden. Dort, wo sie jedoch gezahlt wurden, sind mit der Neuregelung nicht nur Beitragsausfälle verbunden, sondern auch geringere Rentenanwartschaften für die Betroffenen. Wenn der Betroffene

auf seine Versicherungsfreiheit verzichtet, muss er nunmehr einen höheren Beitrag zahlen. Er muss nämlich die Differenz zwischen 5% Arbeitgeberbeitrag und dem tatsächlichen Beitrag in der Gesetzlichen Rentenversicherung (19,5% in 2003) ausgleichen. Nach altem Recht wäre er hier nur mit 7,5% belastet (12% Arbeitgeberanteil plus 7,5% Arbeitnehmeranteil = 19,5%). Nach dieser Neuregelung muss der Arbeitnehmer hierfür fast den doppelten Beitrag aufwenden, nämlich 14,5%.

Da Beschäftigungsverhältnisse wegen des hohen Verwaltungsaufwandes in Privathaushalten nicht überprüft werden und bei Feststellung der Versicherungspflicht (durch Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse) diese erst nach Bekanntgabe der Entscheidung eintritt, sind Arbeitgeber bei der Beitragszahlung gegenüber der geltenden Regelung zusätzlich besser gestellt. Die Neuregelung im § 8 Abs. 2 SGB IV schützt die Arbeitgeber vor umfangreichen Beitragsnachzahlungen, wenn tatsächlich versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse vorliegen.

Die gesamten versicherungsrechtlichen Regelungen können im Bereich der Existenzgründung und für geringfügig Beschäftigte nicht befriedigen. Die Neuregelungen führen zu einer Verringerung des Sozialversicherungsschutzes und zu mehr Möglichkeiten, aus der Sozialversicherung auszuscheren. Angesichts der Forderung, die Versicherungspflicht auf alle Erwerbstätigen auszudehnen, sind diese Regelungen kontraproduktiv. Die Chance wird leider nicht genutzt, zumindest in einem ersten Schritt für diese neuen Erwerbsformen bereits eine umfassende Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen einzuführen.

Zur Altersrente wegen Arbeitslosigkeit (§ 237 SGB VI)

Mit Erweiterung des § 237 Abs. 1 erhalten nunmehr auch Brückengeldbezieher die Möglichkeit, eine vorgezogene Altersrente unter den gleichen Voraussetzungen wie Arbeitslose zu beziehen. Diese Regelung wird kaum zu einer Ausweitung der Frühverrentung führen, da die Brückengeldbezieher ansonsten ein Recht auf vorgezogene Altersrente wegen Arbeitslosigkeit hätten. Die finanzielle Belastung, die durch die Frühverrentung für die Gesetzliche Rentenversicherung hervorgerufen wird, kann so nicht vermindert werden.

Zu Artikel 9

Änderungsvorhaben im Berufsbildungsgesetz

1. Vorbemerkung und generelle Bewertung

Das Vorhaben wird vom DGB im Prinzip begrüßt, zumal es nicht nur das novelierungsbedürftige BBiG an einer zentralen Stelle – der Entwicklung von Maßnahmen für Jugendliche mit spezifischem Förderbedarf – an die Realität anpasst, sondern auch Ansatzpunkte für eine kontinuierliche Verknüpfung von Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung bietet. Allerdings bleiben Unklarheiten.

Der DGB sieht daher die Regelungen des Artikel 9 als ersten Schritt in eine richtige Richtung, aber nicht als endgültige Lösung – insbesondere nicht für die notwendige Reform des BBiG. Vor allem bleibt zu klären, welche Finanzierungsinstrumente mit jeweiligen Zielkorridoren künftig zur Verfügung stehen

werden. Hier fehlt es noch an zukunftsfähigen Aussagen über einen Rechtsanspruch, der den generellen Anspruch auf Berufsausbildungsvorbereitung auch finanziell absichert. Daneben kann es das Gesetz in der vorliegenden Form nicht leisten, die Koordinierung von Maßnahmen des Bundes mit Aktivitäten in den Ländern zu gewährleisten. Dies bleibt aus Sicht des DGB ein Mangel.

Die Teilnahme an Berufsausbildungsvorbereitungen soll durch Bescheinigungen bestätigt werden (Teilnahmebestätigung). Es sollte geprüft werden, die Teilnahme in einem Qualifizierungspass zu bestätigen.

Es werden folgende Änderungen/Ergänzungen vorgeschlagen:

Zu § 50:

Als Absatz 2 soll die Definition der lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten Personen aufgenommen werden:

„Lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche sind im Sinne des Gesetzes insbesondere

*Jugendliche mit Förderbedarf nach Absolvieren der allgemeinbildenden Schulpflicht (lernbeeinträchtigte, sozialbenachteiligte, demotivierte und schulumüde Jugendliche);

*Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf: Behinderte im sozialen, Lern-, Verhaltens- oder psychischem Bereich;

*Jugendliche mit Migrationsintergrund;

*„Marktbenachteiligte Jugendliche“, die infolge eines regionalen Mangels an Ausbildungsstellen im Bereich der beruflichen Erstausbildung keinen Ausbildungsplatz bekommen haben.“

Zu § 51: Absätze 1 und 2 sollten in § 50 Absatz 4 verknüpft werden:

§ 50, Abs. 4 soll lauten:

„Die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit (§ 50 Abs. 2 Satz 2) kann insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten erfolgen, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe oder einer gleichwertigen Berufsausbildung entwickelt werden. Die Lerneinheiten sollen auf der Grundlage eines die individuellen Beeinträchtigungen bzw. Benachteiligungen berücksichtigenden Förderplans erstellt werden. Der Anbieter der Berufsausbildungsvorbereitung stellt eine entsprechende Bescheinigung über die erworbenen Grundlagen aus.“