

# Positionen des DGB zu den ersten Gesetzesentwürfen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission

## „Hartz wird konkret“

### Auszug zu Punkt 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 wirksameren 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 Gesetzesentwürfen 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 Gesetzesentwürfe 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-Kom-



mission 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 Tarifstruktur 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 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 Exis-



tenz 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 erhaltene 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.

Nach: Deutscher Gewerkschaftsbund, Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Ausgabe 4/2002 – 12. November 2002

*Die Stellungnahmen zu den einzelnen Regelungen der Gesetzesentwürfe können Sie der genannten Quelle entnehmen. Im Internet können die Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik von den folgenden Seiten abgerufen werden:*  
[http://www.dgb.de/themen/themen\\_a\\_z/abisz\\_doks/h/hartzergebnisse.pdf](http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/h/hartzergebnisse.pdf)

*Bitte berücksichtigen Sie, dass ältere Links ev. keine Verbindung mehr zu den angegebenen Seiten herstellen.*

