



Wie weiter!? Mini Jobs – eine Beschäftigungsform mit Nebenwirkungen

Diskussion politischer Handlungsoptionen

Dokumentation der Expertinnen- und Expertenrunde am 06.04.2011

Erarbeitet im Rahmen des Projektes

„Gesellschaftliche Wertschätzung von Dienstleistungen steigern!
Dienstleistungsqualität – Arbeitsqualität – Zeitinnovationen“

Berlin, Mai 2011

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin –
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales



Inhaltsverzeichnis und Programmablauf:

1. Einstieg und Begrüßung.....	3
Margrit Zauner, Leiterin des Referates Berufliche Qualifizierung (Referat II D), Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	
2. Einige Daten und Fakten zur Situation der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Berlin.....	4
Mechthild Kopel, Geschäftsführerin, Wert.Arbeit GmbH, Berlin	
3. „Flexibilität und Sicherheit werden gegenwärtig neu bestimmt – Politische Handlungsoptionen für Mini-Jobs“	12
Dr. Claudia Weinkopf, stellv. Geschäftsführende Direkto- rin, Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duis- burg/Essen	
4. Moderierte Gesprächsrunde und Zeit für (strategische) Gespräche.....	25
5. Fazit und Ausblick.....	27
6. Anhang.....	27
- Zusammenfassende Thesen der Diskussion und Beschlüs- se des 68. Deutschen Juristentages 2010 zu Minijobs – So- genannte neue Beschäftigungsformen die Attraktivität ent- ziehen	
7. Teilnehmerinnen und Teilnehmer.....	35

1. Einstieg und Begrüßung

Margrit Zauner, Leiterin des Referates Berufliche Qualifizierung (Referat II D),
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

„Die beständige Zunahme der Mini-Jobs im Dienstleistungssektor ist die Globalisierung nach innen! Es ist eine Dynamik entstanden, der Richtung gegeben und Grenzen gesetzt werden müssen, um langfristige Verwerfungen zu vermeiden.“. Mit dieser spannenden These eröffnet Margrit Zauner, Leiterin des Referates Berufliche Qualifizierung (Referat II D), Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin den Expertinnen- und Expertenworkshop, der im Rahmen des Projektes „Gesellschaftliche Wertschätzung von Dienstleistungen steigern!“ stattfand. Bereits in der Begrüßung verdeutlicht sie das Anliegen der Veranstaltung: Wer über Wertschätzung und Wertschöpfung in einem zukunftsfähigen Dienstleistungssektor spricht, muss Strategien gegen die weiter wachsende Zahl von Mini-Jobs entwickeln. Mit dieser Beschäftigungsform ist auf Dauer die Leistungsfähigkeit des Sektors durch nicht existenzsichernde Beschäftigung, fehlende Perspektiven und mangelnde Qualifikation gefährdet, ein Fachkräftemangel ist vorprogrammiert. Jenseits der negativen Auswirkungen auf den Dienstleistungssektor problematisiert Margrit Zauner die Auswirkungen von Mini-Jobs auf die Beschäftigten, die in der Mehrzahl Frauen sind. Mit geringfügiger Beschäftigung ist eine ökonomische Unabhängigkeit nicht möglich. Abhängigkeiten entstehen – entweder innerhalb der Familie oder aber durch zusätzliche Sozialleistungen des Staates.

Sie betonte, dass die wachsende Zahl von „Aufstockerinnen und Aufstockern“ dabei eine erhebliche finanzielle Belastung auch für die Kommunen darstellen, die andererseits den Aufbau zukunftsfähiger Beschäftigung verhindern. Gleichzeitig nahm sie den Druck von den Beschäftigten selbst: „Häufig ist die Annahme des Mini-Jobs die einzige Möglichkeit, die sich bietet, um überhaupt am Erwerbsarbeitsmarkt teilzunehmen. Dies ist oft auch ein weibliches Phänomen – z.B. wenn auf Grund von familiärer Verantwortung in der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen gar nicht die Zeit ist, eine reguläre Beschäftigung anzunehmen.

„Die Bedürfnisse der Beschäftigten und des Standortes im Blick halten, sowie Wege aus den Mini-Jobs beschreiben!“, so beschrieb Margrit Zauner die Herausforderung für die Diskussion, die zunächst mit einem Impulsvortrag von Mechthild Kopel zu Daten und Fakten zur Situation der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Berlin fortgesetzt wurde.

2. Einige Daten und Fakten zur Situation der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Berlin

Mechthild Kopel, Geschäftsführerin, Wert.Arbeit GmbH, Berlin

In ihrem Vortrag verdeutlicht Mechthild Kopel anhand aktueller Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit sowie der Knappschaft den hohen Anteil geringfügiger Beschäftigung gerade für den Dienstleistungsbereich. Besonders hoch ist der Anteil der Minijobs dabei in den Branchen Handel, insbesondere Einzelhandel, Gesundheits- und Sozialwesen sowie dem Gastgewerbe, wo bis zu knapp 40% der Beschäftigungsverhältnisse lediglich geringfügig sind. Ihre Zahlen belegen die Aussage, dass es in allen Bereichen gerade weibliche Beschäftigte sind, die in diesen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Gleichzeitig zeigen die Daten u.a., dass - entgegen der häufigen Annahme – Mini-Jobs häufig die einzige Erwerbsarbeit sind, und nicht „Zuverdienst im Nebenjob“.

Claudia Weinkopf wies in der nachfolgenden Diskussion darauf hin, dass es bundesweite Daten gibt, die auf eine gezielte Vermittlung von Leistungsempfängerinnen bzw. Leistungsempfängern in geringfügige Beschäftigung hinweisen und das bis zu 20% der „Aufstockerinnen und Aufstocker“ in Minijobs arbeiten. Diese Situation untermauert die enge Verbindung zwischen geringfügiger Beschäftigung und staatlichen Leistungen und ist ein wichtiges Indiz, dass die geringfügige Beschäftigung nicht nur nachteilig für die Beschäftigung ist, sondern teilweise auch durch die Steuerzahler mitfinanziert wird. Es wird vereinbart, diesen Zusammenhang künftig näher zu beleuchten und in die strategischen Debatten einzubeziehen.

Weitere Diskussionspunkte waren die Altersstruktur der geringfügig Beschäftigten, der Zusammenhang zwischen sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und der Zunahme von Mini-Jobs sowie die Lebens- und Familiensituation der Beschäftigten.



Daten & Fakten zur Situation der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Berlin



Mechthild Kopel

Wert.Arbeit GmbH, Berlin

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin



Geringfügige Beschäftigung in Berlin - Eckdaten



Aktueller Stand, 31.3.2010

- 15,8 % der Beschäftigten in Berlin sind in der Statistik des Bundesarbeitsamtes in einem geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis, das sind 208.708 Menschen (Stichtag: 31.3.2010).
- Während ca. 1/3 der „Minijobs“ im Nebenjob ausgeführt werden (63.755/ 30,5 %), ist die geringfügige Beschäftigung für mehr als 144.953 Beschäftigte (69,5 %) die einzige Erwerbsarbeit.
- Die folgende Abbildungen, die diese Entwicklung von 2008 – 2010 darstellt, zeigten u.a., dass in allen Gruppen Frauen am stärksten vertreten sind.



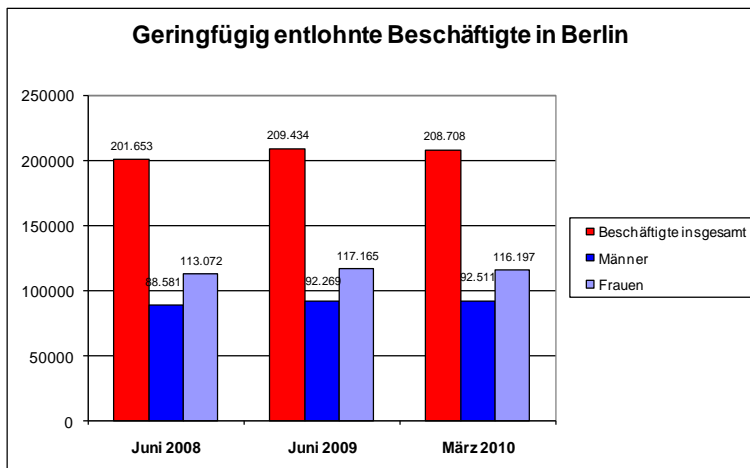
Quelle: BA-Statistik, Stand: Dez.2010 und eigene Berechnungen



Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin

2

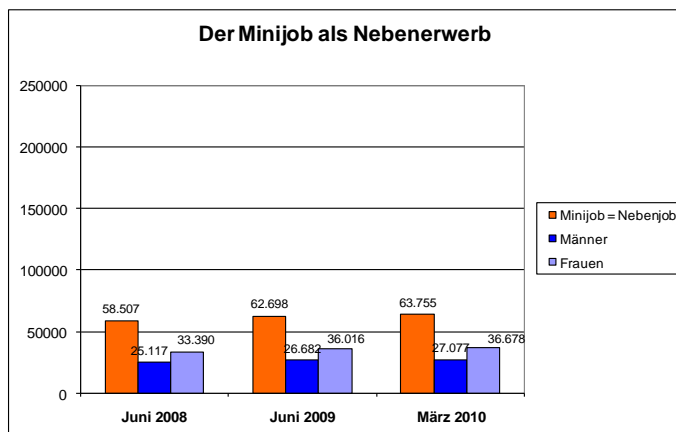
Geringfügige Beschäftigung, Arbeitsort Berlin –
 Eckdaten



Quelle:BA-Statistik, Stand: Dez.2010 und eigene Berechnungen



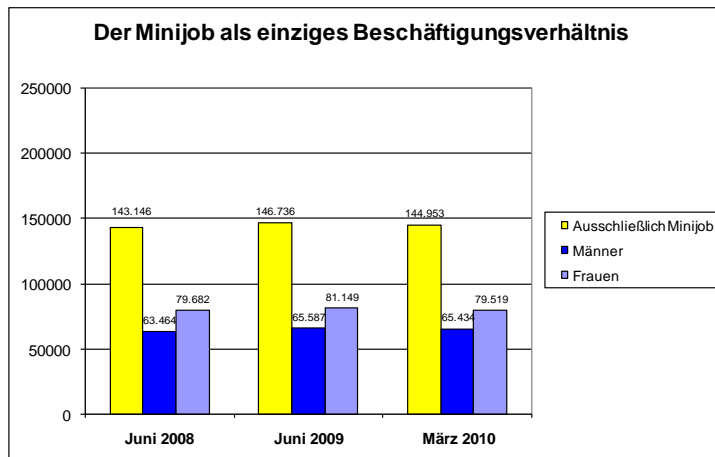
Geringfügige Beschäftigung, Arbeitsort Berlin –
 Eckdaten



Quelle:BA-Statistik, Stand: Dez.2010 und eigene Berechnungen



Geringfügige Beschäftigung, Arbeitsort Berlin –
Eckdaten



Quelle: BA-Statistik, Stand: Dez. 2010, eigene Berechnungen

Geringfügige Beschäftigung in Berlin – Strukturen



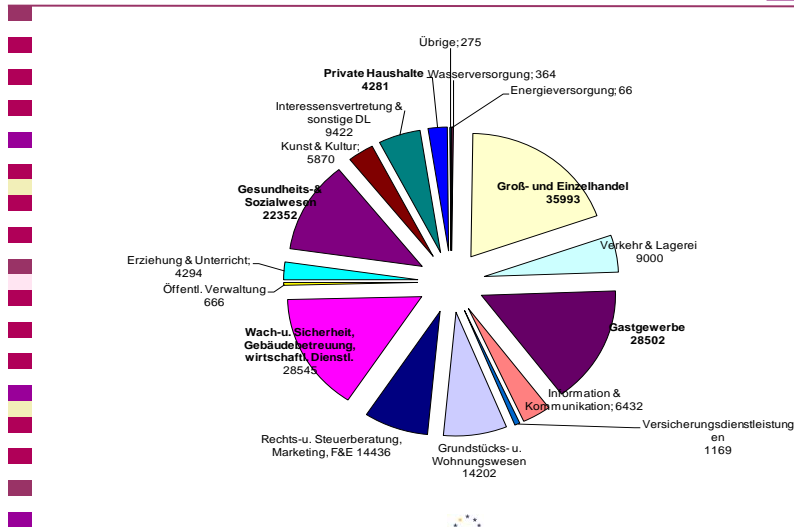
- Eine Analyse der geringfügig entlohnten Beschäftigung nach Branchen zeigt, dass der überwiegende Teil der „Minijobs“ im Dienstleistungssektor angesiedelt ist.
- Im **Verarbeitenden Gewerbe** gibt es 6.102 geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse, demgegenüber stehen 101.344 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, d.h. 5,7 % aller Beschäftigten haben „Minijobs“ (Stand: 31.3.2010).
- Im **Baugewerbe** gibt es 8.905 Minijobbeschäftigte, demgegenüber stehen 48.066 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Somit sind 15,6 % aller Beschäftigter im Baugewerbe Minijobber (Stand: 31.03.2010)
- Im **Dienstleistungssektor** stehen 193.573 „Minijobs“ einer Zahl von 962.494 sozialversicherungspflichtigen Jobs gegenüber, das entspricht einer Quote von 16,7 % (Stand: 30.6.2010). Diese Quote ist seit 2008 ungefähr konstant.
- Die nachfolgende Grafik zeigt eine Verteilung auf die Branchen des Dienstleistungssektors.

Quelle: BA-Statistik, Stand: Dez. 2010, eigene Berechnungen



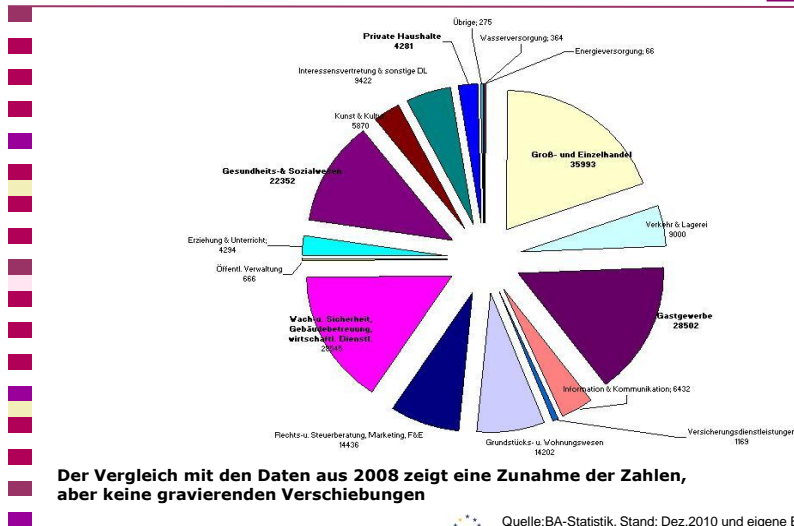
Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin

Geringfügige Beschäftigung im Dienstleistungssektor,
Stand: März 2010



Quelle: BA-Statistik, Stand: Dez. 2010 und eigene Berechnungen
Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin

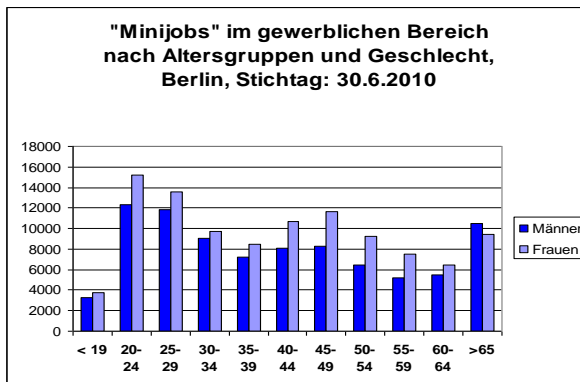
Geringfügige Beschäftigung im Dienstleistungssektor,
Stand: Juni 2008



**Der Vergleich mit den Daten aus 2008 zeigt eine Zunahme der Zahlen,
aber keine gravierenden Verschiebungen**

Quelle: BA-Statistik, Stand: Dez. 2010 und eigene Berechnungen
Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin

Altersstruktur der geringfügigen Beschäftigung

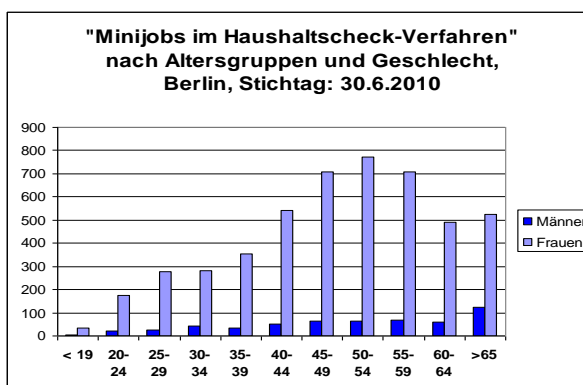


Eine Auswertung der Minijob-Zentrale (Stichtag: 30.6.2010) ermöglicht einen Blick in die Altersstruktur und eine Verteilung nach Geschlecht der geringfügig Beschäftigten. Im gewerblichen Bereich ist der „Minijob“ in allen Altersklassen präsent, besonders häufig wird er von unter 30-jährigen ausgeübt, auffällig ist auch der hohe Anteil der Rentnerinnen und Rentner.



Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin

Altersstruktur der geringfügigen Beschäftigung



Die Alters- und Geschlechterstruktur für die privaten Haushalte im Berlin zeigt: Frauen zwischen 40 und 60 üben mehr als die Hälfte (56%) der Minijobs nach dem Haushaltscheck-Verfahren aus (Stand: 30.6.2010)



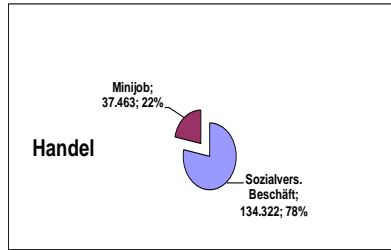
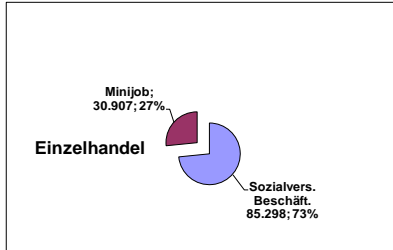
Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin

Ein Blick in ausgewählte Branchen...



Einzelhandel: 27% „Minijobs“

Handel: 22% „Minijobs“



Verhältnis von „Minijobs“ zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in ausgewählten Branchen (Stand: 31.3.2010)

Quelle:BA-Statistik, Stand: Dez.2010 und eigene Berechnungen

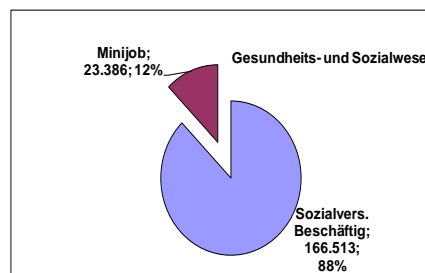
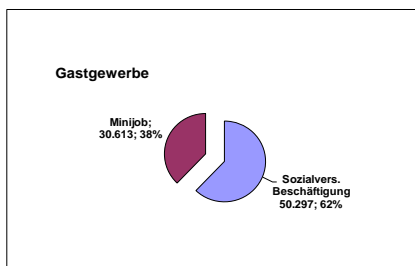


Ein Blick in ausgewählte Branchen...



Gastgewerbe: 38% „Minijobs“

Gesundheitswesen: 12% „Minijobs“

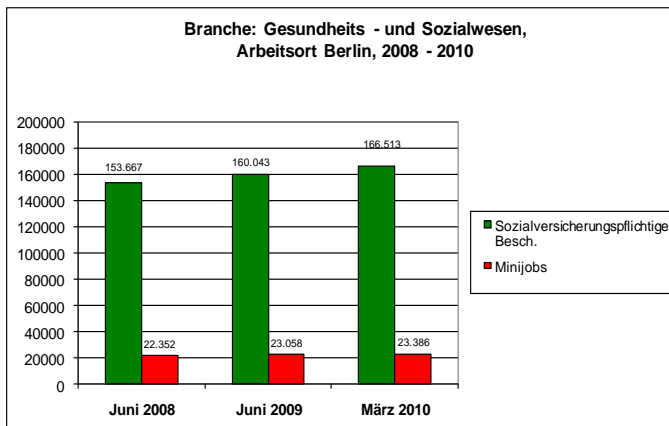


Verhältnis von „Minijobs“ zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in ausgewählten Branchen (Stand: 31.3.2010)

Quelle:BA-Statistik, Stand: Dez.2010 und eigene Berechnungen



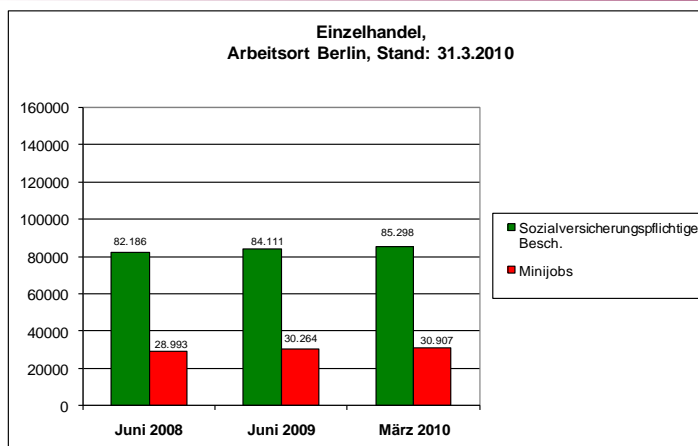
Zeitliche Entwicklung der Minijobs,
 Bsp.: Gesundheits- und Sozialwesen



Quelle:BA-Statistik, Stand: Dez.2010 und eigene Berechnungen



Zeitliche Entwicklung der Minijobs,
 Bsp.: Einzelhandel



Quelle:BA-Statistik, Stand: Dez.2010 und eigene Berechnungen



Fazit



Und dennoch:
Kein Grund, um den Kopf in den Sand zu stecken!

Viel Spaß bei der Diskussion um neue Wege, neue
Strategien, neue Lösungen!

Im Anschluss an die Darstellung der Situation in Berlin folgte das Referat

3. „Flexibilität und Sicherheit werden gegenwärtig neu bestimmt – Politische Handlungsoptionen für Mini-Jobs“

Dr. Claudia Weinkopf, stellv. Geschäftsführende Direktorin, Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg/Essen

Mit ihrem Vortrag hat Dr. Claudia Weinkopf einen ausführlichen Überblick zur Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt und ihren Konsequenzen, sowohl für die Einzelnen als auch die Gesellschaft gegeben.

Auf der Basis der von ihr formulierten politischen Handlungsoptionen, die dem nachfolgenden Foliensatz zu entnehmen sind, entwickelte sich im Anschluss eine breite strategische Debatte um den notwendigen Reformbedarf sowie die möglichen Wege dorthin.

Politische Handlungsoptionen für Minijobs

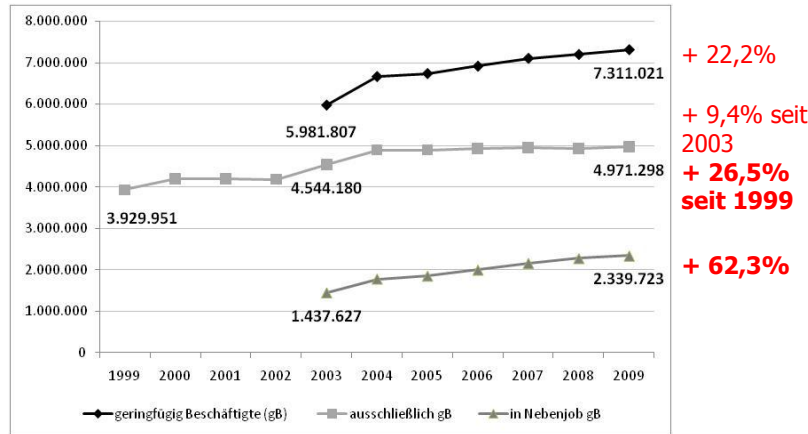
Expertinnen- und Expertenworkshop
am 6. April 2011 in Berlin

Dr. Claudia Weinkopf
Forschungsabteilung „Flexibilität und Sicherheit“ (FLEX)

Inhalt

1. Ausmaß und Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung
2. Struktur der Beschäftigten
3. Probleme und Benachteiligungen der Beschäftigten
- 4. Die politische „Gemeinde-Lage“**
- 5. Politische Handlungsoptionen und -strategien**

1. Entwicklung der Zahl der Minijobs (jeweils Dezember)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

Kommentar zur Entwicklung

- Erhebliche Zunahme vor allem bei den Nebenjobs
- Zahl der ausschließlichen Minijobs seit 2003 nur leicht steigend
- Keinerlei Trend-Änderung durch erhöhte Abgaben für Arbeitgeber seit Juli 2006
- Insgesamt ist der Anteil der Minijobs an der Beschäftigung deutlich gestiegen

2. Struktur der Beschäftigten (März 2010)

- **Geschlecht:** 63,7% Frauen
 - Ausschließlich geringfügig: 66,4% Frauen (67,9% in West- und 57,2% in Ostdeutschland)
 - Nebenjob: 58% Frauen (60,5% in Ostdeutschland)
- **Alter:** Jeweils etwa jede/r 7. Minijobber/in ist unter 25 oder 55-65 Jahre alt
- **Qualifikation** (nur für gut 40% liegen hierzu Informationen vor)
 - Knapp zwei Drittel haben Berufsausbildung (61,4%) oder akademischen Abschluss (4,8%)
 - Gering qualifiziert: 32,2% der weiblichen und 36,6% der männlichen geringfügig Beschäftigten

Wirtschaftszweige und Sektoren

- **Handel:** 1,4 Millionen Minijobs
 - Davon gut 985.000 im Einzelhandel
- **Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen:** fast 842.000 Minijobs
- **Gastgewerbe:** 762.000
- **Gesundheits- und Sozialwesen:** gut 723.000

- **Dienstleistungsberufe:** fast 5,77 Millionen Minijobber/innen
- im Vergleich zu gut 1 Million in Fertigungsberufen

3. Probleme

- **Benachteiligung der Beschäftigten**
- **Zuverdienst-Perspektive fraglich**
- Gender-Perspektive
- **Freiwilligkeit und Minijob-Falle**
- Minijobs als Sackgasse
- Substitution anderer Beschäftigungsverhältnisse
- Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme

Benachteiligung der Beschäftigten

- **Gleichbehandlungsgebot im Teilzeit- und Befristungsgesetz wird vielfach missachtet**
- **Geringere Bezahlung**
 - ausschließlich geringfügig Beschäftigte verdienen 2006 im Durchschnitt 8,98 € pro Stunde (im Vergleich zu 18,04 € für Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen)
 - Mehr als 80% arbeiten für Niedriglohn
- **Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung bei Feiertagen oder Krankheit werden häufig nicht gewährt**

Zuverdienst?

- **Haushaltskontext von Minijobber/innen**

- In weniger als der Hälfte lebt jemand mit einem Normalarbeitsverhältnis (NAV)
- In 33,9% der Haushalte gibt es keine weiteren Erwerbstätigen, in 9,9% nur mindestens eine weitere atypisch beschäftigte Person

- **Armutsrisiko deutlich gestiegen**

- 2008: 23,2% (49,5% bei Haushalten ohne weitere Erwerbstätige)
- Im Vergleich zu 6,2% unter allen Beschäftigten und 3,2% bei Normalarbeitnehmer/innen (2008)

Freiwilligkeit und Minijob-Falle

- **14,4% der ausschließlich geringfügig Beschäftigten erhalten aufstockende SGB II-Leistungen**

- Gleichsetzung mit Optimierung von Arbeit und Freizeit jedoch höchst fraglich

- **In manchen Branchen gibt es außer in Leitungsfunktionen kaum noch andere Job-Angebote**

- **Vor allem in Ostdeutschland wollen die meisten Teilzeitbeschäftigten eine Vollzeitarbeit**

Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Arbeitsform, gesamt und Gastgewerbe, 2008

	Arbeits- zeit	Vollzeit	Teilzeit	Minijob	Gesamt
Gesamt- wirtschaft	Vereinbart	39,4	22,9	12,0	34,6
	Tatsächlic h	44,0	25,1	12,8	37,9
	Gewünscht	38,6	26,0	20,8	34,7
Gast- gewerbe	Vereinbart	41,3	23,5	15,3	34,8
	Tatsächlic h	50,3	24,3	15,7	39,7
	Gewünscht	39,7	29,3	27,7	35,7

4. Die politische „Gemenge-Lage“

- Immer mehr Stimmen aus **Wissenschaft, Verbänden etc.** für Abschaffung der Minijobs
- Bei vielen **Arbeitgebern** und **Beschäftigten** sind Minijobs nach wie vor sehr „beliebt“
- **Politik** fürchtet, dass Änderungen oder Abschaffung der Minijobs unpopulär wären und zu erheblichen Widerständen führen würden

4.1 Wissenschaft / Fachleute (a)

- Sachverständigenrat (2009)
 - „Für diese Subventionen besteht keine Veranlassung“
 - Brückenfunktion gering
 - Subvention von Minijobs als Mittel gegen Schwarzarbeit nicht überzeugend
- Expertise (Waltermann 2010) für den Deutschen Juristentag (vgl. auch Input von Robert Nazarek)
 - „Barriere gegen die Ausweitung der Erwerbstätigkeit“
 - Sozialversicherungen werden Beiträge entzogen
 - Existenzsicherung nicht möglich

4.1 Wissenschaft / Fachleute (b)

- Deutscher Frauenrat (2010)
 - Minijobs als Hindernis für die eigenständige Absicherung von Frauen
 - Kurzfristperspektive bei Beschäftigten und Arbeitgebern
 - Begünstigung von Missbrauch
- IAB (Dietz/Walwei 2010)
 - Ungezielte Subvention
 - Keine Brückenfunktion
 - „kaum gute Gründe, diese Beschäftigungsform weiter durch öffentliche Mittel zu fördern“

4.2 Arbeitgeber und Beschäftigte (a)

Arbeitgeber

- Minijobs gelten als kostengünstig und flexibel
 - Schlupfloch aus dem „überregulierten“ Arbeitsmarkt
 - Teilweise auch zur Verschleierung von Schwarzarbeit
- Benachteiligungen der Beschäftigten mehr oder weniger leicht durchsetzbar
 - Teilweise sogar begründet mit Verweis auf Vorteile der Minijobber/innen im Vergleich zu anderen Beschäftigten: Keine Abgaben -> „Nettolohnorientierung“
- Starke Lobby gegen Veränderung aus Branchen mit vielen Minijobs (z.B. Tageszeitungen, Gattgewerbe)

4.2 Arbeitgeber und Beschäftigte (b)

Beschäftigte

- einfache Möglichkeit, die (Erwerbs-)Einkünfte zu erhöhen
 - Bei Arbeitslosigkeit, als Nebenjob oder auch als einziger Job
 - abgaben- und steuerfrei, unbürokratisch
 - „Steuerspar-Modell auch für kleine Leute“
- „Brutto = Netto“-Illusion weit verbreitet
- Bild der zuverdienenden Ehefrau („Taschengeld“) prägt die Wahrnehmung nach wie vor

4.3 Politik

- Reform der Minijobs von 2003 gilt als rot-grünes Projekt im Kontext der Hartz-Reformen
 - Obwohl die Regelung in wesentlichen Punkten dem CDU-/CSU-Entwurf für das „Kleine-Jobs-Gesetz“ von 2002 folgt
- Änderungen bei Minijobs gelten als nicht „kampagnenfähig“
 - Große Sorge, dass dies Wählerstimmen kosten würde
 - Teilweise geprägt durch Erinnerung an vorletzte Reform von 1999, bei der „über Nacht“ noch zentrale Änderungen des ursprünglichen Konzeptes beschlossen wurden

5. Politische Handlungsoptionen (1)

- Damit die Politik wieder handlungsfähig wird, muss sie sich von alten Denkmustern lösen –
- insbesondere von dem (trügerischen) Bild, dass Minijobs Arbeitgebern und Beschäftigten Vorteile bieten
 - Arbeitgeber profitieren nur, wenn sie Beschäftigte benachteiligen
 - „brutto für netto“-Denken bei Beschäftigten ist oftmals eine Illusion

5. Politische Handlungsoptionen (2)

Grundsatzfragen

- Sonderregelung modifizieren oder alle Arbeitsverhältnisse im Grundsatz gleich behandeln?
 - Weiterhin unterschiedliche Abgabenverläufe für Arbeitgeber und Beschäftigte?
 - Wie lässt sich Überwälzung vermeiden?
- „Kleine“ oder „große“ Lösung?
 - Z.B. mit oder ohne Änderungen im Steuerrecht und bei Sozialversicherungen
- Zeitperspektive – Stufenplan?

5. Politische Handlungsoptionen (3)

Mehrere Optionen mit unterschiedlicher Reichweite

- Effektive Durchsetzung geltenden Rechts
- Rechtliche Veränderungen der geringfügigen Beschäftigung
- Grundlegende Neuregelung (mehr oder weniger gänzliche Abschaffung der Sonderregelungen)

5.1 Durchsetzung geltenden Rechts

- Arbeitnehmerrechte wirksam stärken und Gleichbehandlungsgebot durchsetzen
 - Umfassende Information für Beschäftigte
 - Sanktionen für Arbeitgeber, die weiter benachteiligen
- Minijobs werden deutlich teurer für Arbeitgeber, die bislang geringfügig Beschäftigte benachteiligt haben
- Beschäftigte verdienen mehr

Probleme: effektive Durchsetzung und Kontrolle schwierig, zahlreiche Probleme bleiben bestehen

5.2 Rechtliche Veränderungen der geringfügigen Beschäftigung

- Eindämmung ohne gänzliche Abschaffung
- Mögliche Änderungen
 - Abschaffung der abgabenfreien Nebenjobs (wie zwischen 1999 und 2003)
 - Wiedereinführung der Stundenbegrenzung (maximal 15 Stunden pro Woche oder 50 Stunden pro Monat)
 - *Achtung: Kein wirksamer Schutz gegen Lohndumping!!!*
 - Erhöhte Abgaben für Arbeitgeber (z.B. volle Sozialabgaben, ggf. zusätzliche Pauschalsteuer)
 - Evtl. zeitliche Befristung der Abgabenfreiheit für Beschäftigte

5.3 Grundlegende Neuregelung: Abschaffung

- Grundprinzip: Jede Arbeitsstunde kostet gleich viel
 - Sozialversicherungsbeiträge werden von Arbeitgebern und Beschäftigten getragen
 - Aus Beiträgen entstehen entsprechende Ansprüche für die Beschäftigten
- Kurze Teilzeit ist grundsätzlich möglich, wird aber nicht mehr subventioniert
- Einbettung in ein Gesamtkonzept notwendig („Masterplan“ für ...)

Fazit

- Das Thema eignet sich nicht für Schnellschüsse und kurzfristige politische Kompromisse
- Was wird gebraucht?
 - Eine sorgfältige Aufbereitung der Faktenlage und Argumente für die Notwendigkeit von Änderungen
 - Ein abgestimmtes Gesamtkonzept, das vor allem bezogen auf Beschäftigte Folgen und Vorteile der Änderungen aufzeigt
 - „Verbündete“ aus Wissenschaft und Verbänden
 - ...

Zentrale Eckpunkte und Fragestellungen der anschließenden Diskussion waren:

- Hohes Interesse bestand an den detaillierten Zahlen, insbesondere der Frage, welche Personengruppen genau die große Gruppe der „Mini-Jobber/innen“ bilden, inwieweit gezeigt werden kann, dass „reguläre“ sozialversicherungspflichtige Teilzeit verdrängt wird und welche weiteren Einkommensarten von den Haushalten bezogen werden, denen nur eine geringfügige Beschäftigung als einzige Einkommensquelle aus Erwerbsarbeit zur Verfügung steht. Hier wurde weitergehendes Interesse, bzw. weiterer Forschungsbedarf benannt.
- Insgesamt herrschte Einigkeit darüber, dass die wachsende Anzahl von Minijobs sowohl aus beschäftigungspolitischen Gründen wie auch aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit und Gleichstellung, zurückgedrängt werden müssen. Auch mit Blick auf die langfristigen Folgen für die Sozialhaushalte und die Überwälzungen von Arbeitgeberkosten auf die Gesellschaft ist dies von Bedeutung.
- Claudia Weinkopf warf im Rahmen ihres Vortrages dabei u.a. die Frage auf, wie dies besser gelingen kann: durch Änderungen an der aktuellen Steuer- und Abgabep Praxis der geringfügigen Beschäftigung in ihrer jetzigen Form („kleine Reform“) oder durch eine grundsätzliche Reform der geringfügigen Beschäftigung, bzw. ihrer Abschaffung („große Reform“).

An diesem Punkt der Diskussion leitete Mechthild Kopel über zu:

4. Moderierte Gesprächsrunde mit Zeit für (strategische) Gespräche.

Im Rahmen der nun folgenden strategischen Debatte wurde die aufgeworfene Frage, auf welchem Weg ein Zurückdrängen der geringfügigen Beschäftigung gelingen kann, von den eingeladenen Expertinnen und Experten unterschiedlich beantwortet. Wichtiger Aspekt war dabei vor allem die Frage der politischen Durchsetzbarkeit, insbesondere mit Blick auf die geringfügig Beschäftigten selbst. Festgehalten wurde, dass es vor allem Informationsarbeit über die Auswirkungen der „Minijobs“ nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für die Allgemeinheit geben muss.

- Kernpunkt der Informationsarbeit muss dabei u.a. sein,
 - mit den gängigen Irrtümern („Mehr netto vom brutto“) aufzuräumen
 - klar zu stellen, dass das Gleichheitsgebot häufig eklatant verletzt wird
 - deutlich zu machen, dass Minijobs häufig kein „Zuverdienst“ sind, sondern das alleinige Haushaltseinkommen (+ Aufstockung)
 - ein Drücken des allgemeinen Lohnniveaus erwirkt wird und
 - geringfügige Beschäftigung einen Beitrag zum drohenden Fachkräftemangel leistet, da in dieser Beschäftigungsform keine Qualifizierung erreicht werden kann.
- Festgehalten wurde, dass das Zeitfenster für Reformen dadurch „eng“ ist, dass in absehbarer Zeit auch Rentnerinnen und Rentner, deren Altersbezüge nicht ausreichen, als potenzielle „Minijobberinnen bzw. Minijobber“ bereit stehen. Eine Änderung der Zuverdienstgrenze ist bereits durch die CDU/FDP-Koalition in die Debatte gebracht worden.
- Einigkeit herrschte zudem darüber, dass bei einer Reform der geringfügigen Beschäftigung Sorge dafür getragen werden muss, dass stattdessen reguläre Beschäftigung, auch in Form von sozialversicherungspflichtiger Teilzeit aufgebaut werden wird. Eine Zunahme von „Schwarzarbeit“ ist in jedem Fall schlechter als geringfügige Beschäftigung und darf dadurch nicht begünstigt werden. In diesem Sinn ist zu überlegen, z.B. das private Haushaltscheck-Verfahren beizubehalten (Bsp. Bremens Runder Tisch für Hauswirtschaft). Notwendig ist vor allem, den Missbrauch von Minijobs durch Arbeitsgeber, die stattdessen reguläre Beschäftigung schaffen könnten, zu begrenzen und abzuschaffen.
- Als eine konkrete Alternative wurde die Perspektive diskutiert, Mini-Jobs durch einen Branchen-Mindestlohn, der dann auch für geringfügige Beschäftigung gilt, abzufedern (Bsp.: Gebäudereinigerinnen und Gebäudereiniger), bzw. Haustarifverträge mit Entgeltstufen zu installieren (Bsp.: Gastgewerbe), in denen die Ansprüche der Beschäftigten an Zusatzleistungen (z.B. Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld) mit geleisteter *Stundenzahl schrittweise ansteigen*.
- Vorgestellt und in seinen Auswirkungen diskutiert wurde abschließend der Vorschlag, die Sonderstellung geringfügiger Beschäftigung durch das Prinzip „Soziale Absicherung für *jedes* Beschäftigungsverhältnis nach den allgemein gültigen Sätzen“ zu be-

enden und so zwar Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen von geringfügiger Beschäftigung zu erhalten, die Kosten der sozialen Absicherung aber stärker den Arbeitgebern zuzuordnen.

5. Fazit und Ausblick

Als kurzes Fazit und Ausblick wurde übereinstimmend festgehalten, dass weiterer Diskussionsbedarf besteht, insbesondere über

- die *Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven der geringfügig Beschäftigten*
- die *langfristigen Auswirkungen auf die Fachkräftesituation am Dienstleistungsstandort Berlin*
- die *Konsequenzen für die soziale Absicherung und die Perspektiven der ökonomischen Eigenständigkeit entlang des gesamten Lebenslaufes, insbesondere von Frauen sowie*
- die *langfristige Steuerungswirkung von geringfügiger Beschäftigung im Wechsel mit anderen sozial- und steuerpolitischen Instrumenten.*

Einigkeit herrschte am Ende der Debatte, dass der intensive fachliche Austausch einen guten Beitrag zur Klärung und Verständigung geleistet hat und fortgesetzt werden sollte.

6. Anhang

Der Beitrag von Robert Nazarek, Referatsleiter Sozialrecht beim DGB Bundesvorstand musste leider entfallen.

Gerne dokumentieren wir stattdessen an dieser Stelle die Position des 68. Deutschen Juristentages durch ein Papier von Martina Perreng, Referatsleiterin Individualarbeitsrecht beim DGB-Bundesvorstand.

„Den sog. neuen Beschäftigungsformen die Attraktivität entziehen“ – Zusammenfassende Thesen der Diskussion und Beschlüsse des 68. Deutschen Juristentages 2010

Martina Perreng, Referatsleiterin Individualarbeitsrecht beim DGB-Bundesvorstand.

Vorbemerkung: Funktion und Arbeitsweise des Deutschen Juristentages

Der Deutsche Juristentag ist ein eingetragener Verein. In ihm sind rund 7.000 Juristinnen und Juristen aller Berufsgruppen und Fachrichtungen zusammengeschlossen. Ziel und Aufgabe des Vereins ist es, auf hohem wissenschaftlichem Niveau Entwicklungen der Rechtsordnung zu hinterfragen und Lösungsansätze für die politische Umsetzung vorzuschlagen. Der Deutsche Juristentag ist in fachlicher und politischer Hinsicht unabhängig, gilt aber nach wie vor als eher konservativ.

Seit 1860 werden alle zwei Jahre Kongresse in wechselnden Städten veranstaltet, in deren Rahmen aktuelle politische Entwicklungen diskutiert werden. Das Ergebnis der Diskussion fließt dann in sog. Thesen ein, die als Vorschläge des Juristentages an die Politik übermittelt werden. Die Diskussion erfolgt in sog. Abteilungen, die sich mit unterschiedlichen juristischen Gebieten beschäftigen, z. B. Strafrecht, Erbrecht, Zivilrecht, Verfahrensrecht und u. a. auch Arbeits- und Sozialrecht.

Zur Vorbereitung des Kongresses wird jeweils ein Gutachter gebeten, zu dem Thema eine Ausarbeitung vorzulegen und Empfehlungen auszusprechen. Zwei bis drei weitere Referenten, die sich ihrerseits zum Gutachten äußern, geben in der Regel selbst Empfehlungen ab. Aus diesen Empfehlungen von Gutachtern und Referenten entwickelt der Vorstand der jeweiligen Abteilung Vorschläge für die Thesen, die von den Mitgliedern in den Abteilungen diskutiert, ggf. abgeändert und schließlich beschlossen werden.

1. Das Thema des 68. Deutschen Juristentages 2010 in Berlin:

Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien?

Der Rückgang des sog. Normalarbeitsverhältnisses, also der unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung mit angemessener Vergütung und Kündigungsschutz ist seit Jahren erkennbar. Sogenannte prekäre Beschäftigung hat ständig zugenommen. Zunehmend sind bewusst gesetzliche Regelungen geschaffen worden, die dieser Entwicklung Vorschub geleistet haben. Die Begründung dafür war die notwendige Flexibilisierung für die Unternehmen, die ihrerseits nur zu gerne auf diese Beschäftigungsformen zurückgegriffen haben, um das unternehmerische Risiko auf die Beschäftigten zu verlagern. Während die Abwälzung des Risikos vom Unternehmen auf seinen Vermieter vom BGH für unzulässig erklärt wurde (BGH v. 19.07.2000 – X II ZR 259/98), wird die Risikoabwälzung zu Lasten der Beschäftigten und der Allgemeinheit für gerechtfertigt gehalten.

Durch diese Entwicklung sind nicht nur die Beschäftigten von Armut bedroht, sondern die Sozialversicherungssysteme werden erheblich gefährdet. Ausgehend von diesen Überlegungen hat der Deutsche Juristentag 2010 die Frage zur Diskussion gestellt, ob es Ansatzpunkte gibt, durch Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht Abhilfe zu schaffen. Martina Perreng Referatsleiterin Individualarbeitsrecht DGB Bundesvorstand 09.12.2010 2

2. Das Gutachten von Prof. Dr. Raimund Waltermann, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

In seinem Gutachten hat sich Prof. Waltermann mit den Hauptformen der prekären Beschäftigung auseinandergesetzt: mit Teilzeitbeschäftigung, insbesondere geringfügiger Beschäftigung, befristeter Beschäftigung, Leiharbeitsverhältnissen und sog. kleinen Selbständigen in der Gestalt der sog. Soloselbständigkeit.

Dabei hat Prof. Waltermann auf der Grundlage von gesicherten Daten die rechtlichen Formen analysiert und Änderungsvorschläge herausgearbeitet.

Bei freiwilliger Teilzeitarbeit und befristeter Beschäftigung ist er zu dem Schluss gekommen, dass im Prinzip kein Handlungsbedarf besteht.

Bei Leiharbeit ist er nachdrücklich für den Anspruch auf gleiche Bezahlung von Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten eingetreten.

Bei Soloselbständigen hat er für die Einbeziehung in die Sozialversicherung plädiert und insgesamt hat er, da er den Niedriglohnbereich als eine eigene Form der prekären Beschäftigung erfasst hat, die Forderung nach einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von etwa 7,50 Euro erhoben. Insbesondere hat er diese Forderung mit den verheerenden Folgen des Niedriglohnsektors für die Sozialversicherungssysteme begründet.

3. Minijobs als eine Form prekärer Beschäftigungsverhältnisse

Die Auseinandersetzung mit geringfügiger Beschäftigung (Minijobs) erfolgt im Gutachten von Prof. Waltermann im Zusammenhang mit der Untersuchung der Teilzeitbeschäftigung.

Er hat zunächst dargelegt, dass es sich grundsätzlich bei sog. geringfügiger Beschäftigung im Sinne von § 8 I Nr. 1 SGB IV (die er als Entgeltgeringfügigkeit bezeichnet) um eine Form der Teilzeitbeschäftigung handelt. Nach seiner Auffassung bewirkt die Ausnahme der geringfügigen Beschäftigung von der Sozialversicherungspflicht eine Abgabenprivilegierung dieser Beschäftigungsformen. Da der Arbeitgeber durch die pauschale Abgeltungssteuer und die pauschalen Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung stärker als im Normalarbeitsverhältnis belastet wird, nützt die Privilegierung in erster Linie den Arbeitnehmern, die keine Belastungen durch Krankenversicherung oder sonstige Sozialversicherungsbeiträge oder Steuern zu zahlen haben.

Allerdings schlägt sich nach seiner Auffassung die Abgabefreiheit als rechtlicher Vorteil der Arbeitnehmer bei der Vertragsgestaltung tatsächlich als Vorteil des Arbeitgebers nieder.

Im Klartext heißt dies: Weil die Arbeitnehmer von der Abgabefreiheit profitieren, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, im Gegenzug die Arbeitsbedingungen zu seinen Gunsten zu gestalten.

Insgesamt sind zurzeit sieben Millionen Menschen geringfügig beschäftigt, wobei etwa 2,2 Millionen davon eine Nebentätigkeit ausüben. Dabei ist seit der letzten Gesetzesänderung am 01.04.2003 die Zahl der geringfügig Beschäftigten sprunghaft angestiegen. 65 % der geringfügig Beschäftigten waren im Jahr 2008 Frauen.

Prof. Waltermann macht in seinem Gutachten deutlich, dass trotz der Sozialversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber aus diesen Beiträgen keine Ansprüche an die Krankenversicherung, Pflegeversicherung oder die Arbeitslosenversicherung entstehen. Auch bei der Martina Perreng Referatsleiterin Individualarbeitsrecht DGB Bundesvorstand 09.12.2010 3

Rentenversicherung sind die Auswirkungen mehr als dürftig. Diese Besonderheiten folgen alle aus dem Sozialrecht.

Deshalb müssten, um eine Änderung herbeizuführen, die sozialrechtlichen Bestimmungen geändert werden (zu den konkreten Vorschlägen: s. Pkt. 4.)

Prof. Waltermann erläutert weiter, dass arbeitsrechtlich die geringfügige Beschäftigung in Bezug auf Kündigungsschutz, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub ge-

nauso zu behandeln ist wie Vollzeitbeschäftigung. Denn § 4 TzBfG sieht entsprechend dem europäischen Gemeinschaftsrecht vor, dass Teilzeitbeschäftigte (und damit auch Minijobber) nicht wegen der Tatsache der Teilzeitbeschäftigung diskriminiert werden dürfen. Insbesondere sind Arbeitsentgelte und andere geldwerte Leistungen mindestens in dem Umfang zu gewähren, welcher dem Anteil seiner Arbeitszeit einer Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Prof. Waltermann führt aus, dass die Praxis allerdings anders aussieht. In der Regel wird den Menschen, die als Minijobber arbeiten, weder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall noch Lohnfortzahlung für Feiertage noch Urlaub gewährt. Ebenso wenig erhalten die im Minijob Beschäftigten die anteilmäßige Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten.

Prof. Waltermann vertritt die Auffassung, dass allein die abgabenprivilegierte geringfügige Teilzeitbeschäftigung die tatsächliche Verwirklichung des Diskriminierungsverbotes deutlich erschwert, da das Interesse der Betroffenen, an der Beitragsprivilegierung festzuhalten, größer ist als ihr Interesse, ihre Rechte aus dem Arbeitsvertrag geltend zu machen.

Schließlich weist er darauf hin, dass durch die Möglichkeit des Hinzuverdienstes zu den Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende über Minijobs, diese Beschäftigungsform weiter gestärkt worden ist.

4. Rückschlüsse des Gutachters

Prof. Waltermann kommt zu dem Schluss, dass der Ansatzpunkt, über Minijobs eine Brücke zur Vollzeitbeschäftigung zu finden, nicht erkennbar ist. Insbesondere unter Berücksichtigung der Branchen, in denen die geringfügige Beschäftigung besonders verbreitet ist, erläutert er, dass vor allem im Hinblick auf Qualifikation und Arbeitsorganisation in diesen Bereichen Vollzeitbeschäftigung keine Präferenz mehr genießt. Das heißt: in diesen Branchen können die Unternehmen sehr gut mit Minijobs leben. Gerade in diesen Branchen geht er davon aus, dass die deutliche Erleichterung der Minijobs Verdrängungseffekte produziert hat, indem früher bestehende Vollzeittätigkeiten in mehrere Minijobs aufgeteilt worden sind. Darin sieht er einen erheblichen Nachteil, vor allem im Hinblick auf das Interesse der Gesellschaft an einer grundsätzlichen Beschäftigung mit hinreichendem Gesamtertrag unter Einschluss der Risikovorsorge.

Er setzt sich außerdem damit auseinander, dass Minijobs damit gerechtfertigt würden, dass illegale Beschäftigung zurückgedrängt würde. Er hält es aber für unsinnig, Illegalität dadurch zurückzudrängen, wenn man durch Gesetzgebung das, was früher illegal war, nun legal sein lässt.

Schließlich führt Prof. Waltermann die deutlichen Nachteile der geringfügigen Beschäftigung auf: Sie entzieht der Sozialversicherung Beitragszahler, fördert niedrig entlohnte Beschäftigung und bildet eine Barriere gegen die Ausweitung der Erwerbstätigkeit hin zu Vollzeitbeschäftigung. Er widerlegt dabei die These, dass eine schlecht bezahlte Arbeit besser sei als keine. Er erläutert, dass, wenn der Ertrag der Arbeit in einem Minijob für die Existenzsicherung nicht ausreicht und diese Erträge aus Steuermitteln aufgestockt werden müssen, zudem Vorsorge in einer alternden Gesellschaft sowie eine angemessene Kranken- und Pflegeversicherung nicht selber getragen werden kann, letztendlich gesellschaftlich betrachtet der Minijob wesentlich teurer ist, als beispielsweise über einen Mindestlohn und eine Abschaffung der Privilegierung der Minijobs reguläre Beschäftigung zu fördern.

Prof. Waltermann vertritt deshalb die Auffassung, dass die Steuerung in die falsche Richtung gegangen ist. Die richtige Richtung muss seiner Auffassung nach eine nachhaltig existenzsichernde Erwerbsfähigkeit sein. Er weist außerdem darauf hin, dass angesichts des zukünftigen Fachkräftemangels allein schon unter diesem Gesichtspunkt Minijobs der falsche Weg sind, weil in ihnen keine Qualifizierung erfolgt.

Er empfiehlt deshalb, zu prüfen, ob die Abgabenprivilegierung der geringfügigen Beschäftigung nicht beseitigt werden sollte. Dabei stellte er insbesondere auch auf die Privilegierung der geringfügigen Beschäftigung im Nebenerwerb ab, für die er keine tragfähige Begründung sieht.

5. Position des DGB

Der DGB hat sich in Vorbereitung auf den Deutschen Juristentag u. a. ebenfalls mit der Frage des weiteren Umgangs mit Minijobs auseinandergesetzt. Dabei wurde zum einen die arbeitsrechtliche Seite, insbesondere wegen des Charakters der Teilzeitbeschäftigung beleuchtet und darüber hinaus auch die Frage der sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Privilegierung diskutiert.

Eingebettet in ein umfassendes Thesen-Papier, das zum Deutschen Juristentag in „Arbeit und Recht“ veröffentlicht wurde, sind folgende Thesen zu den Minijobs vorgelegt worden:

These 1: Auswege aus unfreiwilliger Teilzeitarbeit schaffen

Teilzeitarbeit ist häufig, z. B. aus familiären Gründen, für ArbeitnehmerInnen vorübergehend notwendig, aber von vornherein oder auf Dauer nicht auskömmlich. Deshalb muss zum ei-

nen der Anspruch auf Aufstockung bis auf Vollzeit deutlich verbessert, zum anderen ein Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit eingeführt werden.

These 2: Keine sozialversicherungsrechtliche Ausnahmeregelung für Minijobs

Weil Minijobs für Arbeitgeber Kostenvorteile bieten, verdrängen sie Normalarbeitsverhältnisse. Die sozialversicherungsrechtliche Ausnahmeregelung für Minijobs ist daher unter Einführung einer Bagatellgrenze abzuschaffen. Seit 2003 ist die wöchentliche Arbeitszeit für Minijobber nicht mehr auf 15 Stunden pro Woche beschränkt. Das führt dazu, dass selbst für umfangreiche Beschäftigungen nur 400 Euro bezahlt werden. Die zeitliche Limitierung ist deshalb wieder einzuführen.

Zur Vorbereitung auf den Deutschen Juristentag hatte der DGB am Vorabend zu einer Abendveranstaltung geladen, bei der der DGB-Vorsitzende Michael Sommer noch einmal die politischen Positionen des DGB im Hinblick auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse verdeutlichte.

6. Die Beschlüsse des 68. Deutschen Juristentages

Das Mitglied des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit Heinrich Alt sowie Prof. Dr. Wolfhard Kohte von der Universität Halle und Prof. Dr. Christian Rolfs von der Universität Köln setzten sich als Referenten mit dem Gutachten auseinander, wobei sowohl Herr Alt als auch Prof. Rolfs für alle prekären Beschäftigungsformen einen bestenfalls geringen Regulierungsbedarf gesehen haben. Prof. Kohte hingegen trat dem Gutachter zur Seite und plädierte ebenfalls für Mindestlohn, Gleichbehandlung bei der Zeitarbeit, Einschränkung der Befristung und Abschaffung der Privilegierung der Minijobs. Martina Perreng Referatsleiterin Individualarbeitsrecht DGB Bundesvorstand 09.12.2010 5

Die anschließende intensive und teilweise kontroverse Diskussion in der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht war von den Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaften eindeutig dominiert.

Die vorgebrachten Argumente haben sich schließlich in dem außerordentlich positiven Beschlussergebnis niedergeschlagen.

Die folgenden Beschlüsse hat der Deutsche Juristentag zur Frage der Minijobs gefasst:

1. Das unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnis bildet das Rückgrat der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Es birgt eine hohe Ertragskraft und bietet eine hohe Gewähr der Einhaltung von Schutzstandards. Aus- und Fortbildung sind hier stark ausgeprägt, die Identifikation mit den Zielen des Unternehmens ist groß. Der Gesetzgeber sollte durch intelligente Lösungen diese Form der Rechtsbeziehungen stützen.

(angenommen 305:0:1)

2. Zu diesem zu stützenden Leitbild gehört auch die Beschäftigung beim eigenen Arbeitgeber (Vertragsarbeitgeber). (angenommen 203:103:10)

3. Das Vorhaben des Koalitionsvertrags, die geringfügige Beschäftigung über die Einkommensgrenze von 400 € monatlich auszuweiten, ist nicht sachgerecht.

(angenommen 304:4:8)

4. Der Gesetzgeber sollte die abgabenrechtliche Privilegierung der geringfügigen Beschäftigung aufgeben. Deren beschäftigungspolitische Ziele und deren Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden durch beträchtliche Nachteile für die Gesellschaft erkaufte, zu denen insbesondere auch eine Verlagerung von Gegenwartsproblemen in das Steueraufkommen der Zukunft gehört. Um eine behutsame Überführung der bestehenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in regulär besteuerte und verbeitragte Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen, könnte es sich empfehlen, in einem ersten Schritt allein die sozialversicherungsrechtliche Sonderbehandlung aufzugeben, die steuerrechtliche aber zu-nächst beizubehalten. Damit würde sich der Kostensprung in Grenzen halten. Später könnte dann der Pauschalsteuersatz von derzeit 2 % (§ 40a Abs. 2 EStG) kontinuierlich angehoben werden und allmählich in den individuellen Steuersatz des Arbeitnehmers einmünden. Mit der Aufgabe der sozialversicherungsrechtlichen Privilegierung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse ist die Abschaffung der seit 2003 bestehenden sog. „Gleitzone“ (§ 20 Abs. 2 SGB IV) sachlogisch verbunden.

(angenommen 196:118:6)

7. Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Name	Vorname	Unternehmen/Institution
Biermann	Dr. Uta	Wert.Arbeit GmbH, Berlin
Erfmann	Britta	SPD-Parteivorstand, Referat Frauen- u. Gleichstellungspolitik
Ferner	Elke	Mitglied des Bundestages, Stellvertretende Vorsitzende der SPD Bundestagsfraktion
Hiller-Ohm	Gabriele	Mitglied des Bundestages, SPD-Bundestagsfraktion, Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales
Höhn	Marika	DGB Bundesvorstand
Huschke	Jenny	DGB Bundesvorstand Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik
Ingenschay	Cosima	Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Kathmann	Maria	Ehemals DGB
Kopel	Mechthild	Wert.Arbeit GmbH
Lenfers	Julia	Mitarbeiterin im Büro der stellvertretenden Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion Elke Ferner
Mathes	Martin	IG BAU, Vorstandsbereich I, Abt. Wirtschafts-, Bau- und Arbeitsmarktpolitik
Pitsch	Birgit	Gewerkschaft NGG, Referat Frauenpolitik
Weinkopf	Dr. Claudia	Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen

Zauner	Margrit	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Referat Beruf- liche Qualifizierung
--------	---------	--