



Wichtige Neuregelungen im Jahr 2003 durch die „Hartz-Gesetze“ – eine Information für Arbeitgeber

Die Autorin:
Rechtsanwältin Beate Kallweit
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Die beiden „Gesetze für moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt“ (sog. Hartz-Gesetze) erlauben teilweise interessante neue arbeits- und sozialrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten.

I. Einstellung älterer Arbeitnehmer

Die bisherige Privilegierung der Einstellung und Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird weiter ausgebaut.

Eine zunächst bis zum 31.12.2006 befristete Regelung (§ 14 Abs. 3 TzBefrG) senkt die Altersgrenze, ab der mit Arbeitnehmern zulässigerweise befristete Arbeitsverhältnisse ohne sachlichen Grund und ohne zeitliche Höchstgrenze abgeschlossen werden können, vom 58. auf das 52. Lebensjahr.

In der Literatur wird die Wirksamkeit dieser Regelung wegen eines möglichen Verstoßes gegen europäisches Recht bezweifelt.

Am 22.11.2005 hat der EuGH entschieden, dass die sachgrundlose Befristungsmöglichkeit bei Arbeitnehmern ab 52 Jahren gemeinschaftswidrig ist.

Als neue Leistung wurde zudem eine Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer (§ 421 j SGB III) eingeführt: Erzielt ein (bis zum 31.12.2006) neu eingestellter Arbeitsloser oder von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer nunmehr ein geringeres Entgelt als zuvor, können Leistungen vom Arbeitsamt bezogen werden. Voraussetzung ist, dass der neu eingestellte Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet hat und Anspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 180 Tagen besitzt. Zudem muss der tarifliche oder - bei Fehlen von Tarifbindung - der ortsübliche Lohn gezahlt werden. Liegen diese Voraussetzungen vor, zahlt das Arbeitsamt für die gesamte Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld eine Aufstockung zum Arbeitsentgelt in Höhe von 50% der Differenz von

altem und neuem Nettoverdienst. Zudem ist für diesen Arbeitnehmer kein Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung zu zahlen (§ 421 k SGB III); ferner leistet das Arbeitsamt einen zusätzlichen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung. Leistungen der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer werden nicht erbracht, wenn

- die Nettoentgeltdifferenz weniger als 50 Euro monatlich beträgt,
- der Arbeitnehmer in den vier Jahren vor Neueinstellung bei demselben Arbeitgeber
- mindestens drei Monate beschäftigt war (ausgenommen Schwerbehinderte gem. § 104 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX),
- zu vermuten ist, der Arbeitgeber habe ein Beschäftigungsverhältnis beendet, um den anspruchsberechtigten Arbeitnehmer einzustellen,
- nach Wechsel in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (§ 175 SGB III) ein geringeres Entgelt gezahlt wird,
- der Beschäftigte bereits eine andere Leistung oder Rente erhält (ausgenommen Kurzarbeitergeld, Winterausfallgeld und Krankengeldansprüche).

II. Niedriglohnbereich („Mini-Jobs“)

1. Ausweitung der Regelungen

Ähnlich der bisherigen Regelung zur geringfügigen Beschäftigung bis 325-Euro sind ab dem 01.04.2003 Beschäftigte mit einem Einkommen bis 400 Euro im Monat von Steuern und Sozialabgaben befreit. Der Arbeitgeber zahlt pauschal 25% Abgaben; bei Minijobs im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) nur 12% Abgaben. Gleiches gilt entgeltunabhängig auch für die sogenannte kurzfristige Beschäftigung, wenn diese höchstens zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr beträgt und nicht

berufsmäßig ausgeübt wird. Neu ist die Einrichtung einer „Gleitzone“ von 401 bis 800 Euro Monatsverdienst:

Während hier der Arbeitgeber wie üblich die Hälfte des Gesamtsozialversicherungsbeitrages übernimmt, zahlt der Arbeitnehmer nicht die vollen Sozialversicherungsbeiträge. Diese steigen vielmehr mit zunehmendem Einkommen stufenweise nur so stark an, dass ein steigendes Bruttoeinkommen auch stets einen Nettolohnanstieg nach sich zieht.

2. Zusammenrechnung/Meldepflichten des Arbeitgebers

Ebenfalls neu ist, dass eine geringfügige Beschäftigung mit einer zugleich ausgeübten sozial-versicherungspflichtigen Beschäftigung nicht mehr zusammen zu rechnen ist. Mit anderen Worten: Auch neben einem normalen Beschäftigungsverhältnis ist die Ausübung eines steuer-vergünstigten Minijobs möglich, während dies nicht für mehrere geringfügige Beschäftigungen gilt.

Die übliche Mitteilung und die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers hat für alle geringfügig Beschäftigten ab dem 01.04.2003 an die Bundesknappschaft, Verwaltungsstelle Cottbus, als zentrale Einzugsstelle zu erfolgen. Daher müssen die bisherigen geringfügig Beschäftigten umgemeldet werden.

Für den Arbeitgeber ist hierbei problematisch, dass er - trotz Auskunftspflicht des Arbeitnehmers - oftmals keine Kenntnis vom Bestehen einer weiteren (volle Sozialversicherungspflicht auslösenden) geringfügigen Beschäftigung hat. Dem hat der Gesetzgeber dadurch Rechnung getragen, dass bei späterer Entdeckung einer weiteren Beschäftigung (etwa im Rahmen einer Betriebsprüfung) die volle Versicherungspflicht erst mit der Bekanntgabe durch die Einzugsstelle eintritt (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV).

Bis dahin ist nur die anteilige pauschale Abgabe zu entrichten.

III. Personal-Service-Agenturen und Arbeitnehmerüberlassung

Die neue Gesetzeslage erlaubt zudem die flächendeckende Einrichtung von Personalservice-Agenturen (PSA). Die PSA, an denen auch die Arbeitsämter beteiligt sein können, stellen Arbeitslose ein und sollen diese befristet an Unternehmen vermitteln.

Für die Überlassung gilt zunächst bis zum 01.01.2004 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) weiter. Bis dahin sollen Gewerkschaften und Zeitarbeitsbranche spezielle Tarifverträge erarbeiten.

In den ersten sechs Wochen der Beschäftigung eines Zeitarbeiters darf dieser untertariflich bezahlt werden, wobei das Nettoentgelt aber nicht die Höhe des bisherigen Arbeitslosengeldes unterschreiten darf. Danach sollen Leiharbeitnehmer die gleichen Rechte wie im Unternehmen fest angestellte Arbeitnehmer haben (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG).

IV.

Arbeitgeber sollen bei Ausspruch der Kündigung und im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses drei Monate vor dessen Beendigung die Arbeitnehmer auf die Pflicht hinweisen, sich unverzüglich beim Arbeitsamt zu melden, um keinen Anspruchsverlust auf Arbeitslosengeldansprüche zu erleiden. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer zum Besuch des Arbeitsamtes freizustellen und die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen.