

Verhandlungen des 68. Deutschen Juristentages • Berlin 2010 Band I: Gutachten / Teil B: Abschied vom Normalarbeitsverhältnis?

Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiografien

von
Prof. Dr. Raimund Waltermann, Deutscher Juristentag e. V. (djt)

1. Auflage

Verhandlungen des 68. Deutschen Juristentages • Berlin 2010 Band I: Gutachten / Teil B: Abschied vom
Normalarbeitsverhältnis? – Waltermann / Deutscher Juristentag e. V. (djt)

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

[Deutscher Juristentag](#)



Verlag C.H. Beck München 2010

Verlag C.H. Beck im Internet:

www.beck.de

ISBN 978 3 406 60192 7

zusammenhang noch einige rechtliche Gesichtspunkte anzusprechen.

II. Deregulierung des Normalarbeitsverhältnisses zur Eindämmung atypischer Beschäftigung?

Namentlich der *Sachverständigenrat* verbindet in seinem Jahresgutachten 2008/2009³⁹¹ seine kritische Einschätzung der Tendenz zur Ausdehnung atypischer Beschäftigungsverhältnisse mit dem Vorschlag einer Deregulierung des Arbeitsmarkts. Die gestellte und vielfach bejahte Frage geht dahin, ob nicht der mit atypischer Beschäftigung verbundenen ungleichen Verteilung von Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt durch Verringerung der Regulierungsdichte auf dem Arbeitsmarkt allgemein entgegengewirkt werden sollte, so dass am Ende eine höhere Durchlässigkeit für alle Arbeitnehmer zugunsten eines Normalarbeitsverhältnisses entsteht und auf diese Weise indirekt die Bedeutung atypischer Beschäftigungsverhältnisse zurückgehen würde.³⁹² *Preis* hat in seinem Gutachten für den 67. DJT in diesem Sinn vorgeschlagen, dem Phänomen zunehmend segmentierter Arbeitsmärkte und den mit dieser Entwicklung verbundenen Gefahren einer weiteren Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen durch „kohärente Maßnahmen zur Anpassung des Normalarbeitsvertrags im Sinne der Ermöglichung größerer Flexibilität sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Unternehmen“ zu begegnen.³⁹³ Dieser Gedanke klingt auch im *Grünbuch*³⁹⁴ an. Auch hier wird überlegt, das unbefristete Normalarbeitsverhältnis durch dessen Flexibilisierung zu stärken, andererseits die Situation atypisch Beschäftigter zu verbessern. Allgemein wird nicht selten „Flexicurity“ in diesem Sinne verstanden.³⁹⁵

1. Es leuchtet ein, dass die Gründe dafür, auf atypische Beschäftigungsverhältnisse auszuweichen, in dem Maß abnehmen, in welchem das Normalarbeitsverhältnis von Regulierungen befreit wird, denen man mit der Begründung atypischer Beschäftigungsverhältnisse aus dem Weg gehen möchte und nach erfolgter Deregulierung namentlich der geringfügigen Beschäftigung, der Leiharbeit und auch des

³⁹¹ Siehe Fn. 2.

³⁹² Siehe stellv. *Sachverständigenrat* (Fn. 2), S. 267, 307 ff. Im Arbeitsrecht pointiert in diesem Sinn *Picker*, ZfA 2002, 469 (486 ff.).

³⁹³ *Preis* (Fn. 233), S. B 28 ff.

³⁹⁴ *Grünbuch* (Fn. 7), S. 8.

³⁹⁵ Vgl. stellvertretend *Walwei/Werner*, in: Ott/Schäfer (Hrsg.), *Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts*, 2001, S. 308 ff.

Befristungsrechts aus dem Weg gehen kann. Gleichwohl erscheint evident, dass der skizzierte Gedankengang *von der zur Lösung aufgegebenen Sachfrage ablenkt* und eine fragwürdige Verknüpfung herstellt: Die Sachfrage ist so alt wie das Arbeitsrecht selbst und geht dahin, welche arbeitsrechtliche Regulierung geboten ist oder im Rahmen des Gestaltungsspielraums des Gesetzgebers sinnvoll erscheint und welche nicht. Diese Frage war im Rahmen der hier zu behandelnden Thematik für atypische Beschäftigungsverhältnisse aufzuarbeiten, und sie wird von jeher für das Normalarbeitsverhältnis (insoweit über den hier vorgegebenen Themenzusammenhang weit hinaus) streitig diskutiert. Die *Versöhnung von Normalarbeitsverhältnis und atypischer Beschäftigung* ist der Rechtsordnung dabei jedoch kein Anliegen. Zu fragen ist im hier aufgegebenen Themenzusammenhang vielmehr, inwieweit der für den Bereich der neuen Beschäftigungsformen geschaffene Rechtsrahmen die Interessen der Arbeitgeber nach Flexibilität, der Arbeitnehmer nach Sicherheit und der Gesellschaft nach Gerechtigkeit und langfristiger Prosperität zum Ausgleich bringt. Dieselbe Frage stellt sich, über den hier gegebenen Zusammenhang hinaus, für das Normalarbeitsverhältnis. Dabei ist eher der bestehende und auf geschichtlicher Entwicklung beruhende Rechtsrahmen des Normalarbeitsverhältnisses im Hintergrund der Bewertung der neuen Beschäftigungsformen zu denken als umgekehrt die Frage zu stellen, ob nicht ein in den letzten Jahren – in manchen Hinsichten mit flotter Hand – gefördertes Wesen neuer Beschäftigungsformen die verhältnismäßig umstandslose Anpassung des Normalarbeitsverhältnisses zur Verringerung von Dissonanzen gebieten könnte.

Aus rechtswissenschaftlicher Perspektive müssen deshalb auch wirtschaftswissenschaftliche Überlegungen irritieren, die auf der Grundlage empirischer Untersuchungen den Zusammenhang zwischen Rigiditäten auf Arbeitsmärkten und der Verbreitung atypischer Beschäftigung aufzeigen und (trotz des Hinweises darauf, dass eine diesbezügliche mögliche Kausalität empirisch außerordentlich schwierig zu testen sei) daran verhältnismäßig kurzer Hand die Empfehlung einer Deregulierung des Normalarbeitsverhältnisses, insbesondere im Hinblick auf den Kündigungsschutz, anbinden.³⁹⁶ Möglicherweise haben diese Überlegungen allein den Arbeitsmarkt im Blickfeld. Der Gesetzgeber könnte sich auf eine derartige Sicht nicht beschränken, denn ihm ist die Ausgestaltung des Arbeitsrechts mit dem Ziel gerechter und zukunftsfähiger gesellschaftlicher Bedingungen *in allen Hinsichten* aufgegeben.

2. Auf einem anderen Blatt steht, dass jede Gestaltung des Rechtsrahmens für das Normalarbeitsverhältnis und für atypische Beschäftigung am Ende möglichst stimmig sein sollte. Insoweit wurde zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere mit Bezug auf die abgabenprivilegierte geringfügige Beschäftigung und in Bezug

³⁹⁶ Siehe die Darlegungen des *Sachverständigenrats* (Fn. 2), S. 307 ff.

auf die Leiharbeit, auf Problempunkte hingewiesen. Würde man den Problempunkten in dem empfohlenen Sinn abhelfen, hätte das eine Verringerung der Unterschiede und damit zugleich der Ausweichanreize zur Folge.

3. Eine direkte sachbezogene Abhängigkeit besteht zwischen der Ausgestaltung des Kündigungsschutzes und der Attraktivität der Befristung.³⁹⁷ Dereguliert man den Kündigungsschutz, wird Befristung in Abhängigkeit von der vorgenommenen Änderung weniger interessant; hält man am Status quo des Kündigungsschutzes fest, bestimmt die Ausgestaltung des Befristungsrechts über Attraktivität und Bedeutung dieser Form atypischer Beschäftigung.

4. Was die hier aufgegebene Thematik betrifft, führt das Dargelegte zugleich zur Beschränkung: Dazu, wie das Normalarbeitsverhältnis im Hinblick auf die Bewältigung der Zukunft am sachgerechtesten ausgestaltet sein könnte, ist eine Empfehlung nicht abzugeben.

III. Perspektiven des (Normal-)Arbeitsverhältnisses

1. Wie dargelegt,³⁹⁸ tritt neben das Arbeitsverhältnis, welches der Erwerbsarbeit nach wie vor die Struktur gibt, eine neue Form der Selbständigkeit. Das betrifft insbesondere die Kleine Selbständigkeit in der Form der nicht marktorientierten Solo-Selbständigkeit, die einem oder zwei Vertragspartnern *zur Verfügung steht*. Trotz der dargelegten Wandlungen der Arbeitswirklichkeit wird der nach wie vor überwiegende Teil der persönlich Tätigen aber auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses als Arbeitnehmer beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis bleibt bei der arbeitsteiligen Aufgabenwahrnehmung auch gegenwärtig das prägende Rechtsverhältnis, auch wenn es durch veränderte tatsächliche Verhältnisse im Arbeitsleben und wegen der mit ihm zwangsläufig verbundenen Kosten für den Arbeitgeber unter Druck geraten ist. Es ist zu erwarten, dass sich das Arbeitsverhältnis gleichwohl auch in der absehbaren Zukunft behaupten wird: Es bildet nach wie vor die Rechtsform der Wahl, wenn die Wahrung unternehmerischer Chancen *arbeitsteiliges Handeln* voraussetzt und die Interessen des Arbeitgebers es erfordern, über die Arbeitskraft von Mitarbeitern *rechtlich abgesichert verfügen zu können*. Es kann ökonomisch vorteilhaft sein, die Verfügbarkeit von Mitarbeitern rechtlich durch Herstellung einer mit Weisungsrechten verbundenen (hierarchischen) Vertragsbeziehung abzusichern.

³⁹⁷ Siehe oben S. 65.

³⁹⁸ Siehe oben S. 101 ff. sowie (ausgegliedert) RdA 2010, Heft 3, unter III.

Daran ändert es nichts, wenn in den Fällen einer nicht marktorientierten Solo-Selbständigkeit ein beträchtliches Maß an Verfügbarkeit der Mitarbeit hergestellt werden kann. Die auch in der ökonomischen Analyse des Rechts betrachteten Gesichtspunkte der Transaktionskosten und der Produktivität werden in der Praxis gleichwohl vielfach für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses sprechen.³⁹⁹ Möglicherweise zeigt sich die Bedeutung des Arbeitsverhältnisses als Grundform des arbeitsteiligen Unternehmens auch daran, dass der Anteil der Arbeitnehmer an den insgesamt gesehenen Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren im letzten Jahrzehnt in den 15 Mitgliedstaaten der alten EG zugenommen hat.⁴⁰⁰ Unter dem Strich erscheint das Arbeitsverhältnis⁴⁰¹ und, wenn fragwürdige Anreize zur Begründung atypischer Beschäftigungsformen wie die Abgabenprivilegierung geringfügiger Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und die weite Öffnung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für Abweichungen vom Gebot des *equal pay* zurückgeführt werden würden, das Normalarbeitsverhältnis⁴⁰² als ein zukunftsfähiges Rechtsinstitut.

2. Die vorgeschlagene Einführung einer obligatorischen Altersvorsorge der Kleinen Selbständigkeit, jedenfalls der Solo-Selbständigkeit, durch Einordnung in die gesetzliche Rentenversicherung und die damit verbundene Offenlegung der Vorsorgekosten, die bei jeder ordnungsgemäß angelegten Selbständigkeit anfallen, führt insbesondere den nicht marktorientierten Solo-Selbständigen (freien Mitarbeitern) die *Bedeutung eines hinreichenden Ertrags für jede Selbständigkeit* vor Augen. Auch deshalb erscheint es gesellschaftspolitisch sinnvoll, die Trennlinie zwischen abhängiger Beschäftigung auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses und (echter) Selbständigkeit insoweit aufrechtzuerhalten und nicht durch Beitragsanteile aus anderen Quellen, insbesondere durch Steuerzuschüsse, die Bedeutung der Nachhaltigkeit jeder Selbständigkeit bei den Selbständigen und bei ihren Auftraggebern zu verdecken. Nur Selbständigkeit, die sich für die Selbständigen rechnet, bleibt am Ende ohne nachteilige Folgen auch für die Gesellschaft.

IV. Modell der Arbeitsbeziehungen

1. Auch die Thematik der Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis mit ihren dargelegten Einzelproblemen steht vor dem Hintergrund der *gesellschaftspolitischen Grundfrage*, mit welchem Modell der Arbeitsbeziehungen man, zumal in einer *alternden Gesellschaft*, in einer durch Globalisierung gekennzeichneten Welt auf Dauer gesellschaft-

³⁹⁹ Siehe näher mit Nachweisen *Rebhahn*, RdA 2009, 154 (163 f.).

⁴⁰⁰ Vgl. Europäische Kommission (Fn. 231), S. 156.

⁴⁰¹ Ebenso jüngst die Einschätzung von *Rebhahn*, RdA 2009, 236 (240).

⁴⁰² Insoweit anders die Einschätzung von *Rebhahn*, ZESAR 2009, 159 (163), der annimmt, man könne (gemeinschaftsweit) das Normalarbeitsverhältnis kaum mehr als Leitmodell bezeichnen.

liche und wirtschaftliche Prosperität erreichen kann.⁴⁰³ Gerade das Phänomen der Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis mit seinen Folgen, insbesondere für die Erträge der Arbeit Niedriglohnbeschäftigter, geringfügig Beschäftigter, Leiharbeitnehmer und Kleiner Selbstständiger, beleuchtet dabei ein beträchtliches Zukunftsproblem mit gesellschaftlicher Sprengkraft. Mit dem Blick auf den Arbeitsmarkt und weniger auf andere, auch längerfristige Auswirkungen konzipierte Reformen und (mitunter kleinteilige) Veränderungen an „Stellschrauben“ ohne gründlich erarbeitetes (gesellschaftliches, rechtliches, ökonomisches, ethisches) Konzept, die einen Ausbau des Niedriglohnsektors bezweckten und erreicht haben, lassen inzwischen die *Problematik der Ertragsschwäche von Arbeitsbeziehungen* allgemein⁴⁰⁴ und einiger neuer Beschäftigungsformen im Besonderen deutlich werden. Aus Ertragsschwäche resultieren weder Beiträge zur Sozialversicherung noch Steuermittel noch Sparbeiträge zu *Ries-ter-* oder *Rürup-*Renten, und ertragsschwache Arbeitsbeziehungen beflügeln auch weder Aufbruchstimmung noch Zukunftserwartungen bei Arbeitskräften (und Jungen), auf deren Leistungsmotivation und Verantwortungsbewusstsein Gesellschaft und Wirtschaft angewiesen sind. Dass benötigte Arbeit einen auskömmlichen Ertrag hat und unter zufrieden stellenden Umständen erbracht wird, ist in Demokratien unerlässlich.

2. Alle in diesem Gutachten näher untersuchten Beschäftigungsformen weisen in diesen Hinsichten Problempunkte auf. Was insbesondere den Ertrag der Arbeit in neuen Beschäftigungsformen und im Niedriglohnsektor angeht, muss es, wenn es um die zukunftsfähige Entwicklung der Arbeitsbeziehungen und nicht um die (auch strukturbedingt längerfristig gebotene) Hilfe in konkreten Bedarfsfällen mit ihren individuellen Nöten geht, als ein verfehelter Gedanke erscheinen, dass es für die Betroffenen ebenso wie für die Gesellschaft besser sei, wenn es überhaupt zu einer Beschäftigung kommt als wenn eine Einstellung unterbleibt.⁴⁰⁵ Die gegenwärtige Bereitschaft, lieber ertragsschwache Arbeitsplätze zu schaffen und zu subventionieren als die Betroffenen der Arbeitslosigkeit zu überlassen, ist verständlich und vermag die Betroffenen mit der Gegenwart zum Teil zu versöhnen. Zukunftsfähig *als Modell* erscheint dies auf die Dauer aber nicht. Ein Modell arbeitender Armer (*working poor*) ist

⁴⁰³ Siehe im Zusammenhang mit dem 67. DJT 2008 Waltermann, NJW 2008, 2529 (2530f.).

⁴⁰⁴ Nachteilige Wirkungen beschreibt etwa Schäfer (Fn. 251), S. 9ff. Im Vorfeld war von diesen Wirkungen nicht die Rede, siehe stellv. nur Hanau, Verh. d. 63. DJT 2000, 2000, Gutachten C.

⁴⁰⁵ So aber, stellv. und besonders pointiert, Picker, ZfA 2002, 469 (passim u. insb. S. 486).

nicht signifikant besser als arbeitslose Armut. Weshalb sollte man anstreben, der Realität einer strukturell verfestigten Arbeitslosigkeit, wie sie in Deutschland besteht, durch das insbesondere in Amerika anzutreffende, nicht minder problematische „Modell“ eines „Jobwunders“ mit nicht existenzsichernden Löhnen zu entfliehen? Die Fixierung auf die Senkung der Arbeitskosten in der Gegenwart, verbunden mit dem Vorschlag einer Aufstockung aus öffentlichen Kassen, müsste nicht nur die „Aufstocker“ und deren Unterhaltsberechtigten aus demnächst aufzubringenden Mitteln bis zum letzten Atemzug begleiten. Diese Sichtweise bedenkt auch nicht den bei aller sinnvollen Kollektivierung der Rechtsordnung zugrunde liegenden *zentralen Wert der mündigen und starken Person*, der auch in der Verfassung angelegt ist und aus dem Subsidiarität folgt.⁴⁰⁶ Die Einzelnen werden geschwächt, wenn sie Aufgaben abgeben, die sie selbst erledigen können. Eigeninitiative wird zurückgedrängt und Versorgungsdenken gefördert. Diese Tendenz untergräbt die Freiheit und die Kreativität der Person, und sie berücksichtigt in ihren konkreten Auswirkungen nicht die berechtigten Erwartungen derjenigen, denen die *Chance auf Zugehörigkeit und Verbleib in der Mittelschicht* über Jahre Perspektive geben konnte. Auch alle Bildungsbe-reitschaft lebt von Perspektiven, die vor allem in problematischen Verhältnissen Heranwachsende derzeit vielfach nicht erblicken können. Die Frage ist auch, ob nicht der gegenwärtige Rechtsrahmen des Privatrechts und des Sozialrechts mehr Teilhabechancen und mehr Möglichkeiten solidarischer Hilfe zur Selbsthilfe eröffnet als der beschäftigungspolitisch motiviert zuletzt eingeschlagene Weg mit seinen dargestellten ungünstigen Begleiterscheinungen.

3. Das bisherige, auf Eigeninitiative und Perspektive gegründete Modell setzt erfolgreiches Unternehmertum und (je nach Arbeitsplatz in verschiedener Weise) qualitativ hochwertige Mitarbeit voraus. Ohne beides dürfte Wohlstand, zumal in einer alternden Gesellschaft, nicht zu erreichen sein. Etwas überspitzt gesagt ist seit *Adam Smith* unstrittig, dass sich allgemeine Wohlfahrt nicht mit „Mildtätigkeit“, heute in der Gestalt von Aufstockungsleistungen, erreichen lässt, sondern auf dem Streben der Einzelnen aufbaut; hinzuzulernen war nur, dass sich aus dem Streben der Einzelnen die Wohlfahrt keineswegs von selbst ergibt, sondern dies der ordnungspolitischen Gestaltung bedarf.

Auf dieser gedanklichen Grundlage gilt es *ordnungspolitisch* den Rechtsrahmen für die eigenverantwortliche und nachhaltige Exis-

⁴⁰⁶ Siehe hierzu stellvertretend *Isensee*, Subsidiaritätsprinzip und Verfassungsrecht, 1968, insb. S. 191 ff., 268 ff.; ferner *Zacher* Hdb. des Staatsrechts, Bd. II, 3. Aufl., 2004, § 28 Rn. 27.

tenzsicherung zu schaffen. Gesicherten und auskömmlichen Arbeitsbeziehungen den rechtlichen Rahmen zu geben, ist *Aufgabe des Arbeitsrechts*. Wenn langjährige Vollzeitbeschäftigung am Ende nicht zu einer Vermeidung von Altersarmut führt, ist das nicht in erster Linie ein Problem der sozialen Sicherungssysteme. Es ist die Gestaltung der Rahmenbedingungen der Erwerbsphase, auf die es in erster Linie ankommt. Die sozialrechtliche subsidiäre Mindestsicherung der solidarischen Allgemeinheit greift ein, wenn der Einzelne in diesem Rechtsrahmen die Existenz aus eigener Kraft nicht sichern *kann*. Sozialrechtliche Mindestsicherung sollte aber nur zur Bewältigung von *Sondersituationen* eingesetzt, nicht zum Modell an sich werden. Ein solches Modell würde die Probleme am Arbeitsmarkt zum Teil verdecken und die Folgen ertragsschwacher Arbeitsverhältnisse in die Zukunft weiterwälzen. Dem Einzelnen wird bei allem eine Rolle zugewiesen, die dem Menschenbild der Verfassung nicht entsprechen dürfte. Es ist auch zu befürchten, dass die Vorteile subventionierter Beschäftigung einschließlich der steuerfinanzierten Subvention in nicht wenigen Fällen von Arbeitgebern *mitgenommen* würden; Mitnahmeeffekte bei Kombilöhnen und steuerfinanziertem Mindesteinkommen sind genauso schwer zu erkennen wie die oft beschworenen negativen Arbeitsmarktwirkungen von Mindestlöhnen.

4. Die aus den vorangehenden Untersuchungen folgende Frage ist, ob nicht gerade das auf Eigeninitiative und Perspektive gegründete bisherige Modell der Arbeitsbeziehungen, in dem das Normalarbeitsverhältnis den prominenten Platz innehat, in Verbindung mit einer Vorsorge durch Versicherung die Konkurrenzfähigkeit auch in Zukunft und in einem globalen Wettbewerb mit gewährleisten könnte. Dabei könnte man dem Gesichtspunkt nachgehen, ob nicht doch ein (plausibel erscheinender) positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzqualität, Produktivitätsniveau und Arbeitsmarktgesamtleistung besteht, wie ihn auch die EU-Kommission in ihrem Bericht über die Beschäftigung in Europa erkennt.⁴⁰⁷ Die Politik müsste bestrebt sein, bei ihren begrüßenswerten und notwendigen vielfältigen Anstrengungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, die seit fast dreißig Jahren im Zentrum der Bemühungen stehen, den geltenden Rechtsrahmen des Privatrechts und des Sozialrechts (wenn man dem nicht eine neue *Konzeption* entgegenstellen möchte) stets zu berücksichtigen.

⁴⁰⁷ Europäische Kommission (Hrsg.), *Employment in Europe 2008*, S. 167. Vgl. auch Mitteilung der Kernaussagen des Berichts v. 18. 11. 2008, KOM (2008) 758 endgültig, S. 8.

Thesen

I.

1. *Atypische Beschäftigungsverhältnisse* entsprechen im Ausgangspunkt auf der einen Seite einem Flexibilisierungsbedarf der Unternehmen, auf der anderen Seite sind sie für Arbeitnehmer und für die Gesellschaft in bestimmten gesellschaftspolitisch relevanten Fällen zweitbeste Beschäftigungsverhältnisse. Vor allem die geringfügige Beschäftigung und die Leiharbeit sind in der Praxis typischerweise mit einem vergleichsweise geringen Ertrag und mit geringerem Schutz für die Beschäftigten verbunden. Der geringere Ertrag führt zu Nachteilen auch im Hinblick auf die sozialrechtliche Vorsorge. Das wiederum führt zu einer diskussionsbedürftigen Verlagerung von Gegenwartsproblemen in das Steueraufkommen der Zukunft. Im Ergebnis verdient das Normalarbeitsverhältnis den prominenten Platz.

II.

2. In Bezug auf die *sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung* besteht von allen neuen Beschäftigungsformen derzeit der geringste Anlass, den geltenden Rechtsrahmen zu verändern.

III.

3. Es ist zu prüfen, ob nicht die *Abgabenprivilegierung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse* beseitigt werden sollte. Deren beschäftigungspolitische Ziele und deren Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden durch beträchtliche Nachteile für die Gesellschaft erkauft, zu denen insbesondere auch eine Verlagerung von Gegenwartsproblemen in das Steueraufkommen der Zukunft gehört. In diesem Zusammenhang ist auch die Regelung über die progressiv steigende Beitragspflicht der Arbeitnehmer in der Gleitzone auf den Prüfstand zu stellen.
4. Ein beträchtlicher Nachteil liegt auf die Dauer in der weit verbreiteten Ertragsschwäche der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und in den damit verbundenen Nachteilen für die sozialrechtliche Vorsorge (in Gestalt ausbleibender Absicherungsvorteile und ausbleibender Beiträge), welche gegenwärtig und