



# Infopaket Arbeitsmarktpolitik

## **Dieses Infopaket enthält:**

Arbeit hat Vorfahrt! Deutschlandprogramm 2005, Auszug.....	S. 3
Vorschläge des Sachverständigenrates aufgreifen – Tarifrecht flexibilisieren, auf Mindestlöhne verzichten, Bürgergeld einführen, Antrag der FDP-Bundestagsfraktion vom 28.03.2007.....	S. 7
Chancen für Frauen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verbessern, Antrag der FDP-Bundestagsfraktion vom 20.03.2007.....	S. 11
Neue effiziente Strukturen in der Arbeitsverwaltung – Auflösung der Bundesagentur für Arbeit, Antrag der FDP-Bundestagsfraktion vom 21.09.2006.....	S. 14
Modernes Kündigungsschutzrecht und flexible Befristungsregelungen im Interesse der Arbeitssuchenden, Antrag der FDP-Bundestagsfraktion vom 10.05.2006.....	S. 25
Stärkung der Selbstbestimmung der Arbeitnehmer, Antrag der FDP-Bundestagsfraktion vom 15.03.2006.....	S. 28
Weichenstellung für eine Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer, Antrag der FDP-Bundestagsfraktion vom 14.12.2005.....	S. 30

# Arbeit hat Vorfahrt! Deutschlandprogramm 2005

(Auszug, S. 7-15)

## **Das Liberale Bürgergeld ist die Brücke in den Arbeitsmarkt.**

Die FDP fordert die Einführung des Liberalen Bürgergeldes. Das ist die Lösung für ein einfaches, transparentes und gerechtes Sozialsystem. Es setzt auf Hilfe zur Selbsthilfe, Leistung und Gegenleistung, den Schutz der Schwachen vor den Faulen und Findigen und auf Anreize zur Arbeitsaufnahme. Im Bürgergeld werden **steuerfinanzierte Sozialleistungen zu einer einzigen zusammengefasst**: Anstelle von Grundsicherung, Sozialhilfe (ohne Sozialhilfe in besonderen Lebenslagen), Wohngeld, Arbeitslosengeld II oder BAföG erhält der Bedürftige das Bürgergeld. Hinzu kommen bei Umsetzung der liberalen Reformkonzepte für die Kranken- und Pflegeversicherung steuerfinanzierte Unterstützungsleistungen für Kinder und Personen mit unzureichendem Einkommen.

Die Berechnung des Bürgergeldes umfasst nicht nur die Pauschalen zur Sicherung des Lebensunterhaltes, Unterkunft und Heizung, sondern auch Pauschalen für den Nachteilsausgleich bei Nichterwerbsfähigkeit bzw. Schwangerschaft sowie für Mehrbedarfe bei Ausbildung und bei speziellen, häufig vorkommenden Behinderungen und Erkrankungen.

Das Bürgergeld wird mit dem Steuersystem zu einem **Steuer-und-Transfer-System aus einem Guss** verbunden: Der Bürgergeldanspruch wird mit der Steuer verrechnet. Im Ergebnis zahlen Gutverdienende Steuern an das Finanzamt, weniger Verdienende und Personen ohne Einkommen bekommen Bürgergeld als Negative Einkommensteuer ausgezahlt. Nur eine Behörde ist zuständig: das Finanzamt. Der komplexe Sozialstaat wird dadurch radikal vereinfacht, Bürokratie abgebaut und die Verwaltung kostensparend gestaltet. Für den Bürger entsteht ein einfaches, verständliches und dadurch gerechtes Sozialsystem. Seine Ansprechpartner werden auf ein Minimum reduziert, Mehrfacherklärungen über Einkommens- und Vermögensverhältnisse gegenüber verschiedenen Ämtern entfallen. Dies ist ein wichtiger Beitrag zum Bürokratieabbau und zum Datenschutz.

Derjenige, der arbeitet, muss spürbar mehr bekommen, als derjenige, der nicht arbeitet. Wird zumutbare Arbeit abgelehnt, wird die Grundleistung um 30 % gekürzt, bei erneuter Ablehnung zumutbarer Arbeit um weitere 30 %. Gleichzeitig werden die **Zuverdienstmöglichkeiten** für die niedrigen Einkommensbereiche gegenüber dem Arbeitslosengeld II deutlich verbessert. Der Bürgergeldempfänger, der 600 Euro verdient, soll über den Grundfreibetrag hinaus von jedem Euro 40 Cent behalten dürfen. Die Regelung soll so gestaltet werden, dass der Bürgergeldempfänger immer einen finanziellen Anreiz hat, nach höherem Einkommen zu streben. So lohnt sich Arbeit auch wieder im Niedriglohnbereich, in dem eine an der Produktivität orientierte Bezahlung nicht einmal das Existenzminimum sichern würde.

Damit ist das Bürgergeld der entscheidende Reformschritt zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit im **Niedriglohnbereich**. Es wirkt aktivierend durch einen gleitenden und lohnenden Übergang in die Erwerbstätigkeit. Die Hälfte aller Arbeitslosen ist gering oder gar nicht qualifiziert. Für sie baut das Bürgergeld Brücken in neue Beschäftigung. Gleichzeitig schafft es Transparenz und ist ein wichtiger Beitrag zum Bürokratieabbau.

Als **ersten Schritt zum Liberalen Bürgergeld** will die FDP die Zuverdienstmöglichkeiten für ALG II umgehend verbessern: Die FDP fordert, dass über den Grundfreibetrag hinaus von einem Zuverdienst aus Erwerbstätigkeit von bis zu 600 Euro monatlich 40 % anrechnungsfrei bleiben. Zum anderen muss jegliche Form der privaten Altersvorsorge ähnlich geschützt werden

wie die staatliche geförderte Riester-Rente. Die FDP fordert, dass ALG-II-Empfänger ihre Lebensversicherungen und andere private Altersvorsorgeformen nicht mehr auflösen müssen, sondern diese gleichrangig zu Riester-Rente als Schonvermögen für die Altersvorsorge behandelt werden.

Solange das Liberale Bürgergeld nicht umgesetzt ist, fordern wir, die Regelungen für **geringfügige Beschäftigung** (Minijobs) auf bis zu 600 Euro Einkommen auszuweiten. Dies eröffnet für viele Menschen die Chance zu einem flexiblen Eintritt in den Arbeitsmarkt, stärkt den Niedriglohnsektor und verringert die Schwarzarbeitsquote.

(...)

Deutschland als Exportweltmeister profitiert von größeren und offeneren Märkten. Notwendigen Anpassungsprozessen müssen wir mit Reformen im Steuersystem, der Sozialversicherung und auf dem Arbeitsmarkt begegnen. **Mindestlöhne**, egal in welcher Form sie festgelegt werden, **lehnen wir ab**. Sie lösen die Arbeitsmarktprobleme nicht, sondern verschärfen sie. Arbeitsplätze werden ins Ausland verlagert oder wandern in die Schwarzarbeit ab. Mindestlöhne führen tendenziell zu höheren Preisen und schwächen darüber die Kaufkraft. Das bedeutet im Ergebnis weitere Nachfrageausfälle, die wiederum die Schaffung neuer Arbeitsplätze verhindern.

(...)

#### **Der Arbeitsmarkt muss wieder zum Markt werden.**

Mehr Arbeit braucht den Mut, gegen den Einfluss blockierender Lobbyisten und Besitzstandswahrer vorzugehen. Die FDP will das Tarifikartell aufbrechen und **betriebliche Bündnisse für Arbeit** ermöglichen. Wir setzen auf Selbstbestimmung der Arbeitnehmer in den Betrieben statt auf Fremdbestimmung durch Gewerkschaftsfunktionäre. Deren Macht ist stetig gewachsen. Gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden sichern sie ihre Verbandsmacht mit Flächentarifverträgen ab. Betriebsnahe, maßgeschneiderte Lösungen werden oft genug verhindert. Das kostet Arbeitsplätze in Deutschland.

Wir setzen auf eine **partnerschaftliche Zusammenarbeit** von Arbeitnehmern und Unternehmensleitung. Diese hat sich in vielen Fällen konstruktiv auf die Möglichkeit ausgewirkt, die Unternehmenspolitik an die Erfordernisse des Wettbewerbs anzupassen und damit Arbeitsplätze zu sichern.

Was für den Betrieb und den Erhalt von Arbeitsplätzen gut ist, wissen die Mitarbeiter selbst am besten. Die FDP will den Wettbewerb zwischen zentralen Verträgen der Funktionäre und dezentralen Lösungen vor Ort. Wenn 75 % aller Beschäftigten eines Betriebes oder der Betriebsrat für eine **Abweichung von tarifvertraglichen Regelungen** stimmen, muss diese Abweichung möglich sein – und zwar ohne dass die Funktionäre eine solche betriebliche Vereinbarung verhindern können. Die gesetzliche Öffnung des Flächentarifs, die Legalisierung von betrieblichen Bündnissen für Arbeit und die Abschaffung der Allgemeinverbindlicherklärung würden die Tarifverträge endlich dem Wettbewerb unterwerfen.

Der Schutz vor willkürlichen Kündigungen ist in Deutschland im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt. Der darüber hinausgehende besondere **Kündigungsschutz ist ein Einstellungshemmnis** und verfehlt zugleich seine soziale Schutzfunktion, da er nur zu einer Vielzahl von Arbeitsgerichtsprozessen führt, die in der Regel nicht den Arbeitsplatz erhalten, sondern ohnehin in

Abfindungsregelungen münden. Vor allem kleine Unternehmen scheuen vor Neueinstellungen zurück, da sie das komplizierte Kündigungsschutzrecht fürchten.

Das Kündigungsschutzgesetz soll daher erst ab einer Betriebsgröße von mehr als 50 Mitarbeitern gelten und erst vier Jahre nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einsetzen. Den Arbeitnehmern muss mehr Spielraum eingeräumt werden, welche Form des Kündigungsschutzes sie wollen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollen für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung statt des Kündigungsschutzes eine Abfindungszahlung oder die Finanzierung einer Weiterbildungsmaßnahme vereinbaren können.

Wir wollen eine **mittelstandsfreundliche betriebliche Mitbestimmung**. Die Ausweitung durch Rot-grün brachte zusätzliche Bürokratie, zusätzlichen Organisationsaufwand und damit zusätzliche Kosten in Höhe von mindestens 1,3 Mrd. Euro für die deutschen Unternehmen. Internationale Investoren werden abgeschreckt. Kleine und mittlere Unternehmen werden überfordert. Deren Vorteile – kurze, flexible Entscheidungswege – wurden durch die übertriebene Verrechtlichung der Beziehungen zwischen Unternehmensleitung, Belegschaft und Betriebsrat beseitigt.

Die Gründung eines Betriebsrats halten wir erst in Unternehmen ab 20 Beschäftigten (heute fünf Beschäftigte) für sinnvoll. Für die Gültigkeit der Betriebsratswahl muss ein Quorum von mehr als 50 % der wahlberechtigten Arbeitnehmer erfüllt sein. Die Anzahl der Mitglieder im Betriebsrat ist zu reduzieren. Die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern beginnt erst in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten (heute 200 Beschäftigte) mit einem freigestellten Betriebsratsmitglied.

Auch die **Mitbestimmung in Konzernen** muss reformiert werden. Wir treten dafür ein, dass die Arbeitnehmer in den Betrieben ihre Vertreter in den Aufsichtsgremien ausschließlich selbst bestimmen. Deshalb muss das Gewerkschaftsprivileg im Mitbestimmungsgesetz fallen. Die gesetzliche Verpflichtung, einen Gewerkschaftsfunktionär als Aufsichtsratsmitglied zu benennen, ist eine nicht sachgerechte Fremdbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb.

Die paritätische Mitbestimmung in Großunternehmen erweist sich immer mehr als Nachteil für den Standort Deutschland. Fast alle wichtigen Vorstandsentscheidungen müssen heute im Konsens mit den Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat gefällt werden. Die Konstellation birgt systematisch die Gefahr in sich, dass die Unternehmensziele den Gewerkschaftsinteressen zu stark untergeordnet werden. Die Drittelparität, wie sie bereits in den meisten Kapitalgesellschaften mit weniger als 2.000 Beschäftigten existiert, muss die paritätische Mitbestimmung ersetzen. Zur Steigerung der Effizienz und Sorgfalt der Aufsichtsrats Tätigkeit ist die Größe der Aufsichtsräte auf maximal zwölf Mitglieder zu beschränken, sowie die Zahl der Aufsichtsratsmandate pro Person auf fünf Mandate zu begrenzen. Den Aktionären als Eigentümern der Gesellschaften müssen mehr Gestaltungsfreiräume, Mitspracherechte und Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft eingeräumt werden. Ferner soll ein früherer Vorstandsvorsitzender nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand für drei Jahre nicht zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates gewählt werden dürfen. Insgesamt muss die Arbeit der Aufsichtsräte für eine **effektivere Kontrolle des Vorstandes** professionalisiert werden. Entsprechend den Grundsätzen der Unternehmensführung (Corporate-Governance-Kodex) für Aufsichtsräte und Vorstände sollte ein **Ehrenkodex für Betriebsräte** entwickelt werden. Wir wollen der Betriebsversammlung das Recht einräumen, die Offenlegung der gezahlten Aufwendungen an die einzelnen Betriebsratsmitglieder zu verlangen.

Die Vermittlung und Beratung von Arbeitssuchenden soll nach den Vorstellungen der FDP grundlegend reformiert werden. Wir wollen die **Auflösung der Bundesagentur für Arbeit**. Im Jahr 2004 hatte die Bundesagentur gerade noch einen Anteil von 18 % an den erfolgreichen Jobvermittlungen – bei 90.000 Mitarbeitern und einem Budget von 57,96 Mrd. Euro (das ist zweimal so viel wie der Staatshaushalt der Schweiz). An ihre Stelle muss eine effiziente und bürgernahe Arbeitsvermittlung treten.

Die Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit werden deshalb von einer leistungs- und kundenorientierten Versicherungsagentur, die Lohnersatzleistungen auszahlt, einer kleinen Arbeitsmarktagentur für überregionale und internationale Aufgaben und den Job-Centern in kommunaler Trägerschaft übernommen. Die Regionaldirektionen (früher Landesarbeitsämter) werden ebenso abgeschafft wie das System der Selbstverwaltung. Die Verantwortung für die aktive Arbeitsmarktpolitik muss zur Vermeidung doppelter staatlicher Vermittlungsstrukturen auf die Job Center übertragen werden. Die Verantwortung des Bundes wird über eine grundgesetzlich festgeschriebene finanzielle Beteiligung sichergestellt.

Zur Verringerung der Lohnzusatzkosten ist die **Arbeitslosenversicherung** als reine Risikoversicherung von allen versicherungsfremden Leistungen zu befreien. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Weiterbildungs- oder Frühverrentungsprogramme dürfen nicht länger über Beiträge finanziert werden. Der Aussteuerungsbetrag muss abgeschafft werden. Dann kann der Beitragssatz um zwei Prozentpunkte sinken. Der Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung muss an den Arbeitnehmer ausgezahlt werden. Dieser soll dann selbst bestimmen dürfen, in welchem Umfang er sich gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit versichern will. Dazu muss es Wahltarife in der Arbeitslosenversicherung geben. Die Leistungen bei Arbeitslosigkeit sind so auszurichten, dass deutliche ökonomische Anreize für die Rückkehr in das Erwerbsleben und für Eigenverantwortung gesetzt werden. Deshalb ist beim Arbeitslosengeld die Anspruchsdauer im Grundtarif auf zwölf Monate angelegt.

## Antrag

der Abgeordneten Dr. Heinrich L. Kolb, Dirk Niebel, Birgit Homburger, Jens Ackermann, Christian Ahrendt, Daniel Bahr (Münster), Uwe Barth, Rainer Brüderle, Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Patrick Döring, Mechthild Dyckmans, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Horst Friedrich (Bayreuth), Dr. Edmund Peter Geisen, Hans-Michael Goldmann, Miriam Gruß, Joachim Günther (Plauen), Dr. Christel Happach-Kasan, Heinz-Peter Haustein, Elke Hoff, Dr. Werner Hoyer, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Heinz Lanfermann, Sibylle Laurischk, Ina Lenke, Michael Link (Heilbronn), Horst Meierhofer, Jan Mücke, Burkhardt Müller-Sönksen, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Detlef Parr, Cornelia Pieper, Gisela Piltz, Jörg Rohde, Frank Schäffler, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Florian Toncar, Christoph Waitz, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Hartfrid Wolff (Rems-Murr),  
Martin Zeil, Dr. Guido Westerwelle und der Fraktion der FDP

## Vorschläge des Sachverständigenrates aufgreifen – Tarifrecht flexibilisieren, auf Mindestlöhne verzichten, Bürgergeld einführen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Als Reaktion auf die Herausforderungen einer europäischen Erweiterung wird innerhalb der Fraktionen der CDU/CSU und SPD, der Bundesregierung und der Gewerkschaften die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne diskutiert. Mit der Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf andere Branchen sollen deutsche Arbeitnehmer vor einem zunehmenden Wettbewerbsdruck aufgrund deutlich niedrigerer Löhne vor allem aus den EU-Beitrittsländern geschützt werden.

Ein Mindestlohn verhindert jedoch die dringend erforderliche weitere Lohnspreizung. Mindestlöhne zur Verhinderung der Konkurrenz durch ausländische Arbeitnehmer und eine Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, darauf weist der Sachverständigenrat ausdrücklich hin, stellen protektionistische Maßnahmen dar: „Im übertragenen Sinne handele es sich dabei um Einfuhrzölle auf den ausländischen Faktor Arbeit.“ Konsequenz einer Eindämmung des Wettbewerbs durch Mindestlöhne sind nach Beurteilung des Sachverständigenrates erhebliche Wohlfahrtseinbußen, auch für Arbeitnehmer als Konsumenten.

Allein eine Abschottung einzelner Branchen in Deutschland wird dauerhaft das Problem des Abbaus von Arbeitsplätzen in lohnintensiven Sektoren sowie vor allem im Niedriglohnbereich nicht lösen. Jeder Mindestlohn, ob kollektiv oder staatlich vorgeschrieben, grenzt einen unteren Produktivitätsbereich aus dem Arbeitsmarkt aus. Schon jetzt wirken die staatlichen Trans-

fers der sozialen Sicherung in Deutschland faktisch wie ein Mindestlohn. Überproportionale Lohnerhöhungen oder Sockellohnanhebungen haben schon in der Vergangenheit dazu geführt, dass gering qualifizierte Beschäftigung verdrängt wurde. Konsequenz ist die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland und die Abwanderung in die Schwarzarbeit. Opfer von gesetzlichen Mindestlöhnen sind in erster Linie Langzeitarbeitslose, die kaum mehr eine Aussicht auf neue Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt haben.

Der Einführung von Mindestlöhnen ist daher eine deutliche Absage zu erteilen. Statt Mindestlöhne einzuführen, ist durch das liberale Bürgergeld ein Mindesteinkommen zu gewährleisten.

Deutschland braucht einen funktionsfähigen Niedriglohnsektor. Es müssen die Voraussetzungen geschaffen werden, die die Aufnahme einer auch nur gering entlohnten Beschäftigung gegenüber der alleinigen Inanspruchnahme staatlicher Transferleistungen attraktiver machen. Die bestehenden Regelungen zur sozialen Absicherung müssen vereinfacht und unbürokratischer ausgestaltet werden.

Der richtige Weg ist die Einführung des liberalen Bürgergeldes, das den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft Rechnung trägt. Nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe soll der Sozialstaat jedem Bürger die Chance sichern, so weit wie möglich aus eigener Kraft ein selbstbestimmtes Leben führen zu können.

Um diese Prinzipien wieder in Kraft zu setzen, muss das gesamte Sozialsystem modernisiert werden: Möglichst alle steuerfinanzierten sozialen Hilfen des Staates müssen auf die Bedürftigkeit der Bürger ausgerichtet, pauschaliert und in einem Universaltransfer, dem Bürgergeld, zusammengeführt werden. Darüber hinaus wird das Bürgergeld mit der Einkommensteuer zu einem Steuer-Transfer-System aus einem Guss verbunden. Steuern und soziale Hilfen werden im Finanzamt miteinander verrechnet. Bürger mit höherem Einkommen zahlen Steuern an das Finanzamt, Bürger mit niedrigem oder gar keinem Einkommen bekommen das Bürgergeld als eine negative Einkommensteuer ausbezahlt.

Durch die Zusammenfassung der verschiedenen steuerfinanzierten Sozialleistungen und durch Pauschalierungen wird das Sozialsystem für die Bürger überschaubar und transparent. Zudem wird ausgeschlossen, dass staatliche Hilfen zu Unrecht mehrfach in Anspruch genommen werden können.

Das Bürgergeld setzt das Leistungsprinzip auch im Niedriglohnbereich wieder in Kraft: Derjenige, der arbeitet, bekommt spürbar mehr als derjenige, der nicht arbeitet. Dafür bedarf es fairer und zugleich durchschaubarer Hinzuverdienstmöglichkeiten. Diese müssen so ausgestaltet werden, dass sie Arbeitslose zur Aufnahme einer Beschäftigung aktivieren.

Durch das Bürgergeld wird die Nachfrage Arbeitsloser und das Angebot der Unternehmen an Arbeitsplätzen im Niedriglohnbereich gesteigert. Aus Sicht des Arbeitnehmers wird ein für ihn nicht existenzsichernder Lohn durch das Bürgergeld ergänzt und somit attraktiv. Arbeitgeber werden – die notwendige Lohnöffnung der Tarife vorausgesetzt – vermehrt Arbeit für nicht oder gering qualifizierte Bürgergeldempfänger anbieten, deren Arbeitskraft eine nicht existenzsichernde Wertschöpfung hat.

Die in Deutschland anhaltend hohe Arbeitslosigkeit wird durch das geltende Tarifvertragssystem mit verursacht. Angesichts der Globalisierung und der betrieblichen wie regionalen Unterschiede müssen wir auf die veränderte Arbeitswelt reagieren und zukunftsfähige Lösungen für die strukturellen Probleme des Arbeitsmarktes finden.

Die angesichts des Umbruchs der politischen und sozialökonomischen Rahmenbedingungen berechtigte Kritik an Überregulierung, mangelnder Flexibilität und unzureichender Differenzierung der Tarifverträge zwingt zu einem Umdenken. Wir müssen weg von der herkömmlichen Form des starren Flächentarifvertrages, hin zu mehr Entscheidungskompetenz auf betrieblicher Ebene. Wir brauchen mehr Flexibilität und nicht mehr Regulierung, um Arbeitsplätze in Deutschland zu schaffen und erhalten zu können. Dazu gehören Vereinbarungen zur Lohn- und Arbeitszeitflexibilisierung, die sich an den betrieblichen Notwendigkeiten orientieren.

Den Tarifvertragsparteien kommt dabei eine besondere Verantwortung zu. Sie haben es in der Hand, die Tarifverträge so auszugestalten, dass sie wieder lesbar, transparent und vor allem flexibler werden. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat in seinem Jahresgutachten 2006/2007 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich die Verantwortung der Tarifvertragsparteien auch auf eine hinreichende Spreizung der qualifikatorischen Lohnstruktur, vor allem im Niedriglohnbereich, erstreckt: „Bemühungen, die Anreize zur Aufnahme einer Arbeit im Niedriglohnbereich zu stärken, bleiben erfolglos, wenn die Lohnkosten die dort erwirtschaftbaren Produktivitäten übersteigen und es daher an den dringend erforderlichen Arbeitsplätzen mangelt... Ein Arbeitsplatz selbst mit einer sehr geringen Entlohnung bei gleichzeitiger Aufstockung zu einem Mindesteinkommen ist besser als eine aufgrund zu hoher Arbeitskosten erzwungene Untätigkeit.“

Mutigen, innovativen Unternehmen und Arbeitnehmern, die ausgetretene Pfade verlassen möchten, muss es möglich sein, auch durch betriebliche Vereinbarungen rechtlich abgesichert den besonderen Bedingungen vor Ort Rechnung zu tragen. Gerade sie benötigen mehr Freiheit bei Arbeitszeitbedingungen und Löhnen, damit sich diese wieder an der Produktivität orientieren können. Wir brauchen Öffnungsklauseln für betriebliche Bündnisse, damit maßgeschneiderte Lösungen vor Ort zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen können. In einem flexibleren Arbeitsmarkt können Unternehmen schneller auf sich verändernde Wettbewerbsverhältnisse reagieren und neue Arbeitsplätze schaffen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung daher auf,

- einen grundlegenden Systemwechsel im Sozialsystem hin zu einem transparenten Steuer- und Transfersystem aus einem Guss vorzunehmen (liberales Bürgergeld), das durch einen gleitenden und lohnenden Übergang in die Erwerbstätigkeit aktivierend wirkt;
- Forderungen nach gesetzlichen Mindestlöhnen oder nach Ausdehnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf andere Branchen eine klare Absage zu erteilen;
- das Tarifvertragsrecht wie folgt zu ändern:
  - o § 1 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes wird um die Zielvorgabe ergänzt, dass der Tarifvertrag die Beschäftigungserhaltung und -förderung zu beachten hat.
  - o In § 3 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes wird die Bindungswirkung eines Entgelttarifvertrags auf maximal ein halbes Jahr, eines Manteltarifvertrags auf maximal ein Jahr nach Austritt eines Unternehmers aus dem Arbeitgeberverband befristet.

Die bestehende Regelung bewirkt, dass Unternehmen insbesondere bei Manteltarifverträgen über Jahre hinweg an die Regelungen des Tarifvertrags gebunden bleiben, auch wenn die den Manteltarifverträgen zugrunde liegenden Prognosen deutlich von den betrieblichen Entwicklungen abweichen. Austritte aus dem Arbeitgeberverband sind ein Mittel, sich dieser Tarifbindung zu entziehen. In der Praxis gibt es häufig Unsicherheiten darüber, wann der Zeitraum eines Tarifvertrags endet. Daher sollte die Wirkung von § 3 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes gesetzlich befristet werden. Die betriebliche Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen wird hierdurch erleichtert, da Arbeitgeber und Betriebsrat nach Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband schneller vom Tarifvorrang des § 87 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes befreit sind und die mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten eigenständig regeln können.

- In § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes wird das Günstigkeitsprinzip insofern ergänzt, dass sich ein Lohnverzicht eines Arbeitnehmers oder eine längere Arbeitszeit dann als günstiger darstellen, wenn dies den Erhalt des Arbeitsplatzes sichert oder die Schaffung neuer Arbeitsplätze ermöglicht und der Betriebsrat oder 75 Prozent der abstimmenden Mitarbeiter dem zugestimmt haben. Das Günstigkeitsprinzip nach § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes wird bislang einseitig so ausgelegt, dass höhere Löhne und kürzere Arbeitszeiten als günstiger eingestuft werden. Je nach Arbeitsmarktsituation können sich jedoch ein Lohnverzicht des Arbeitnehmers bzw. längere Arbeitszeiten, die zum Erhalt des Arbeitsplatzes bzw. zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen, als günstiger darstellen.
- § 77 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes wird insofern geändert, dass vom Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene zwischen Unternehmen und Belegschaftsvertretung möglich sind, die freiwillig geschlossen werden und denen der Betriebsrat oder 75 Prozent der abstimmenden Mitarbeiter des Unternehmens zugestimmt haben.
- Die Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes wird abgeschafft.
- Warnstreiks sind erst dann zulässig, wenn ihnen ein obligatorisches Schlichtungsverfahren vorausgegangen ist (keine Zwangsschlichtung).

Berlin, den 28. März 2007

**Dr. Guido Westerwelle und Fraktion**

## Antrag

der Abgeordneten Ina Lenke, Sibylle Laurischk, Miriam Gruß, Dr. Karl Addicks, Christian Ahrendt, Uwe Barth, Rainer Brüderle, Angelika Brunkhorst, Patrick Döring, Mechthild Dyckmans, Jörg van Essen, Otto Fricke, Horst Friedrich (Bayreuth), Dr. Edmund Peter Geisen, Hans-Michael Goldmann, Joachim Günther (Plauen), Dr. Christel Happach-Kasan, Heinz-Peter Haustein, Elke Hoff, Birgit Homburger, Hellmut Königshaus, Gudrun Kopp, Heinz Lanfermann, Harald Leibrecht, Sabine Leutheusser-Schnarrenberger, Michael Link (Heilbronn), Markus Löning, Horst Meierhofer, Patrick Meinhardt, Burkhardt Müller-Sönksen, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Detlef Parr, Cornelia Pieper, Gisela Piltz, Jörg Rohde, Marina Schuster, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Max Stadler, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Christoph Waitz, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Martin Zeil, Dr. Guido Westerwelle und der Fraktion der FDP

## Chancen für Frauen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verbessern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Europäische Rat hatte bei seiner Tagung im März 2000 neue Ziele mit Blick auf eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Erneuerung in der Europäischen Union festgelegt, um Europa zum dynamischsten und wettbewerbsfähigsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum, sozialen Zusammenhalt und die Verringerung der Armut zu erzielen. Ein wichtiger Faktor hierbei ist die Beschäftigungsquote von Frauen. Obwohl das Bildungsniveau von Frauen mit 59 Prozent der Hochschulabsolventen in zunehmendem Maße über dem der Männer liegt, beträgt das durchschnittliche Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in der erweiterten Europäischen Union 15 Prozent (vgl. den Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2007 (KOM(2007)49 endgültig). In der Bundesrepublik Deutschland liegt der Verdienstabstand zwischen angestellten Frauen und Männern im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe in den einzelnen Leistungsgruppen zwischen 11 und 22 Prozent (Statistisches Bundesamt, Im Blickpunkt, Frauen in Deutschland 2006, Wiesbaden 2006, S. 51). Europaweit beträgt der Anteil von Frauen innerhalb der selbstständig Tätigen 28 Prozent; nur 2,5 Prozent der Unternehmerinnen – im Gegensatz zu 8 Prozent der Unternehmer – beschäftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch im Mittelstand ist der Frauenanteil im internationalen Vergleich mit 12 Prozent innerhalb der Führungskräfte gering (Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 12. März 2007, S. 13 m. w. N.; vgl. im Übrigen auch die 2. Bilanz Chancengleichheit, Frauen in Führungspositionen vom Februar 2006). In den Vorständen der DAX-Unternehmen findet sich kein einziges weibliches Vor-

standsmitglied. Der Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern für 2006 – 2010 der Europäischen Kommission (KOM (2006) 92 endg.) und der Europäische Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter vom März 2006 (Schlussfolgerungen des Vorsitzes, 7775/1/06/REV 1) zeigen die Entschlossenheit der Mitgliedstaaten, sich für Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen einzusetzen und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu gewährleisten. Gleichstellungsgesetze tragen nicht zur Verbesserung der Situation bei. So zeigt der Erste Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz gemäß § 25 BGlG (Berichtszeitraum 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2004), dass der Frauenanteil in den Dienststellen der Bundesverwaltung bei rund 45 Prozent liegt, sich Frauen nach wie vor häufiger in Beschäftigungsverhältnissen mit geringem Einkommen und schlechteren Karrieremöglichkeiten finden. Zwar konnte der Anteil der Abteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden von 9 Prozent auf 15 Prozent gesteigert werden, doch wird das Angebot der Teilzeitbeschäftigung fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. Der öffentliche Dienst hat daher trotz des Bundesgleichstellungsgesetzes seine Potenziale, frauen- und familienfreundlicher zu werden, noch nicht voll ausgeschöpft. Gender Mainstreaming muss im öffentlichen Dienst, dem insoweit eine Vorreiter- und Vorbildfunktion zukommt, konsequent umgesetzt werden.

Der Schlüssel zur Steigerung der Beschäftigungsquote und der Minimierung der Einkommensunterschiede von Frauen liegt in der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Arbeitszeiten müssen den Lebens- und Familienphasen von Frauen und Männern gleichermaßen besser angepasst werden. Lebensarbeitszeitmodelle einschließlich der Ermöglichung von Sabbaticals und der Möglichkeit des Ansparens von Arbeitszeiten für Familienphasen müssen ausgebaut werden. Besondere Unterstützung müssen junge Mütter mit Blick auf eine Ausbildung und die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erfahren. Nach § 8 Abs. 1 des zum 1. Januar 2005 geänderten Berufsbildungsgesetzes hat die zuständige Stelle auf gemeinsamen Antrag des oder der Auszubildenden die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird; bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (Teilzeitberufsausbildung). Ein solches berechtigtes Interesse wird in der Praxis etwa bei Auszubildenden bejaht, die ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu betreuen haben.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. darauf hinzuwirken, dass gerade im Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle (2007) und vor dem Hintergrund der Unterzeichnung der Charta „Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“ am 13. Dezember 2006 insbesondere die Gleichberechtigung von Frauen am Arbeitsmarkt gefördert wird;

2. Frauen als Unternehmerinnen bei der Existenzgründung zu fördern und zu unterstützen und darauf hinzuwirken, dass Angebote in Schulen, Hochschulen und in der beruflichen Bildung Frauen frühzeitig für eine berufliche Selbstständigkeit sensibilisieren, und die beim Elterngeld enthaltene Diskriminierung der Selbstständigen abzubauen;

3. im Rahmen des lebenslangen Lernens auf eine modularisierte Aus-, Fort- und Weiterbildung hinzuwirken, damit Frauen ihre Lebensverlaufsmodelle frei wählen und sich nach Familienphasen weiter qualifizieren können;

4. an die Tarifparteien zu appellieren, sich für flexible Arbeitszeiten einzusetzen, damit Familien- und Erwerbsphasen besser vereinbar werden;

5. umfassende Erhebungen zur Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern vorzulegen, um auf dieser Basis an die Tarifpartner zu appellieren, Strategien zur Überwindung dieser Lohnungleichheiten vorzulegen und umzusetzen;
6. für eine Teilzeitausbildung und -umschulung von jungen Müttern zu werben und erfolgreiche Projekte öffentlich bekannt zu machen und zu unterstützen, damit gerade jungen Frauen die eigene Existenzsicherung ermöglicht wird;
7. als Sofortmaßnahme im Rahmen der bestehenden Ausbildungsförderung für junge Menschen ein Baby-BAFöG einzuführen, wonach jeder Mutter, die BAFöG bezieht, die Möglichkeit eingeräumt wird, anstelle des jetzt vorgesehenen Darlehensteilerlasses nach Abschluss des Studiums für die Dauer ihres BAFöG-Bezugs eine Zulage von 280 Euro im Monat zu beziehen, und sich bei den Hochschulen, Ländern und Gemeinden für einen qualitativen und quantitativen Ausbau der Kinderbetreuung an Hochschulen bzw. an Hochschulstandorten einzusetzen;
8. sich gemeinsam mit Ländern und Kommunen und Unternehmen für innovative, flexible und qualitativ hochwertige Angebote der Kinderbetreuung einzusetzen;
9. im Rahmen der Berufsberatung gemeinsam mit den Ländern darauf hinzuwirken, dass Mädchen und junge Frauen auf Wirtschafts- und Ausbildungszweige hingewiesen werden, in denen bislang vor allem Männer tätig sind;
10. Geschlechtergerechtigkeit zu einem Leitprinzip bei der anstehenden Strukturreform des öffentlichen Dienstrechts zu machen, um diskriminierungsfreie und familiengerechte Verhältnisse auch bei der Bezahlung und der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst zu ermöglichen und Programme zu entwickeln, damit die Teilzeitbeschäftigung von Frauen eine andere Gewichtung erfährt.

Berlin, den 20. März 2007

**Dr. Guido Westerwelle und Fraktion**

## Antrag

der Abgeordneten Dirk Niebel, Dr. Heinrich L. Kolb, Jens Ackermann, Dr. Karl Addicks, Christian Ahrendt, Daniel Bahr (Münster), Uwe Barth, Rainer Brüderle, Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Patrick Döring, Mechthild Dyckmans, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Paul K. Friedhoff, Horst Friedrich (Bayreuth), Dr. Edmund Peter Geisen, Hans-Michael Goldmann, Miriam Gruß, Joachim Günther (Plauen), Heinz-Peter Haustein, Birgit Homburger, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Heinz Lanfermann, Sibylle Laurischk, Harald Leibrecht, Ina Lenke, Michael Link (Heilbronn), Horst Meierhofer, Patrick Meinhardt, Jan Mücke, Burkhardt Müller-Sönksen, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Detlef Parr, Cornelia Pieper, Gisela Piltz, Jörg Rohde, Frank Schäffler, Marina Schuster, Dr. Rainer Stinner, Florian Toncar, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Hartfrid Wolff (Rems-Murr), Martin Zeil, Dr. Guido Westerwelle und der Fraktion der FDP

### **Neue effiziente Strukturen in der Arbeitsverwaltung – Auflösung der Bundesagentur für Arbeit**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Lage am Arbeitsmarkt hat sich trotz der sog. Hartz-Reformen nicht grundlegend verbessert. Die aktive Arbeitsmarktpolitik zeigt nicht die notwendigen Erfolge, um die Arbeitslosigkeit dauerhaft abzubauen.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit geht in seinem Kurzbericht vom 26. Juli 2006 zur aktuellen Projektion zum Arbeitsmarkt 2006 davon aus, dass die Zahl der registrierten Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2006 bei 4,56 Millionen liegt. Während sie im Rechtskreis des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) aufgrund vor allem konjunktureller Einflüsse gesunken ist, ist die Lage im Rechtskreis des SGB II weitgehend unverändert.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat seit 1991 um 3,8 Millionen Personen oder 13 Prozent abgenommen, die Vollzeitbeschäftigung sogar um 5 Millionen Personen bzw. 18 Prozent (IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 26 vom 28. Dezember 2005). Den rund 39 Millionen Erwerbstätigen stehen im August 2006 knapp 4,4 Millionen registrierte Arbeitslose gegenüber.

Neben konjunkturellen Gründen sind für die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit die hohen Arbeitskosten und die mangelnde Flexibilität im Kündigungsschutz, Arbeits- und Tarifrecht verantwortlich. Die strukturellen Probleme des Arbeitsmarktes müssen angegangen werden.

Dazu gehört auch eine durchgreifende Reform der Arbeitsverwaltung, die sich auf die Wirksamkeit und Effizienz ihrer Organisation und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen konzentriert.

Von den im Haushalt 2006 der Bundesagentur für Arbeit (BA) für den Bereich des SGB III angesetzten Einnahmen von 52 Mrd. Euro sind nur gut die Hälfte (knapp 28 Mrd. Euro) für Ersatzleistungen des Arbeitsentgelts (Versicherungsleistungen im engeren Sinne) vorgesehen. Die restlichen Mittel fließen in die Arbeitsmarktpolitik oder werden für sonstige Aufgaben einschließlich Aussteuerungsbetrag und Verwaltungsaufgaben aufgewendet. Nach neusten Berechnungen erwartet die BA für das Jahr 2006 einen Überschuss von mehr als 9 Mrd. Euro.

Die Effekte und Effizienz der einzelnen Maßnahmen sind nach allen bisher bekannt gewordenen Untersuchungen mit großer Skepsis zu betrachten. Dies gilt in besonderem Maße für Personalserviceagenturen (PSA) und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Sie erweisen sich von allen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen als am wenigsten geeignet, die Teilnehmer wieder in den regulären Arbeitsmarkt einzugliedern.

Der Umbau der Arbeitsmarktpolitik durch die sog. Hartz-Reformen ist weitgehend gescheitert. Dies belegt der Bericht der wissenschaftlichen Evaluierung der Reformpakete Hartz I bis Hartz III im Auftrag der Bundesregierung. Danach sind nicht nur die arbeitsmarktpolitischen Instrumente überwiegend schlecht bewertet, sondern auch die BA selbst. Das Ziel, die BA in einen modernen Dienstleister für Arbeitsuchende zu verwandeln, wurde nicht erreicht. 53 Prozent aller Betriebe haben 2005 überhaupt nicht mit der BA zusammengearbeitet – 2004 waren es nur 41 Prozent. Nach Untersuchungen des IAB aus dem Jahr 2005 wurden nur 30 Prozent aller offenen Stellen der BA gemeldet. Nur 9 Prozent aller besetzten Stellen wurden durch direkten Kontakt mit der BA vermittelt.

Der Bundesrechnungshof hat in seinem Bericht vom 19. Mai 2006 bei der Umsetzung der Arbeitsmarktreform Hartz IV gravierende Mängel in der Konstruktion des Gesetzes und der Verwaltungspraxis festgestellt. Demnach werden Einsparmöglichkeiten nicht ausgeschöpft, Vermittlungsaktivitäten weisen zum Teil erhebliche Mängel auf und bei der Prüfung von Leistungskürzungen gibt es erhebliche Versäumnisse. Zu den Vermittlungsaktivitäten der Grundsicherungsstellen hat der Bundesrechnungshof festgestellt, dass die Grundsicherungsstellen die ihnen zur Verfügung stehenden Instrumente der Grundsicherung für Arbeitsuchende nicht ausreichend nutzen, um Hilfebedürftigkeit zu vermeiden oder die Dauer der Hilfe der Bedürftigkeit zu verkürzen.

Auch der Ombudsrat der Bundesregierung – Grundsicherung für Arbeitsuchende – hat in seinem Abschlussbericht vom 23. Juni 2006 ausgeführt: „Die Aufgaben im SGB-II-Bereich, vor allem Betreuung und Vermittlung, überfordern dagegen jede zentral angelegte Problemlösung und Organisationsform. Dieser Bereich ist der alten Sozialhilfe verwandter als der Vermittlung im ersten Arbeitsmarkt. Seine Organisationsstrukturen müssen sachverhaltsnah gestaltet werden. Sie erfordern klare Entscheidungskompetenzen vor Ort, eine enge Verbindung zwischen den Bemühungen um Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und den kommunalen Verantwortungsbereichen, die Zusammenarbeit mit anderen sozialpolitischen Betreuungsaufgaben auf kommunaler und regionaler Ebene und die Gewährung eines erheblichen lokalen und regionalen Ermessens“.

Schon im Jahr 2001 hat der Bundesrechnungshof festgestellt, dass die BA Organisationsmängel aufweist, darüber hinaus kamen bereits im gleichen Zeitraum fundamentale Fragen nach den Verantwortungsstrukturen im deutschen Sozialsystem und der Kontrolle von Selbstver-

waltungskörperschaften auf. Diese Probleme konnten bis zum heutigen Zeitpunkt nicht oder nur unzulänglich gelöst werden.

Jeder Vertreter der Selbstverwaltung, der die BA beaufsichtigt, hat eigene Interessen: Die Arbeitgeber werden verleitet, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Lösung betrieblicher Personalpolitik zu missbrauchen, weil die Arbeitsagentur Altersteilzeit-Regelungen, Gehaltsaufschläge und Rentenbeiträge mitfinanziert. Die Gewerkschaften versuchen, mit Hilfe arbeitsmarktpolitischer Instrumente die Interessen ihrer Mitglieder und hauptamtlichen Funktionäre zu bedienen, nicht die Bedürfnisse der Arbeitslosen.

Die BA gliedert sich in 178 Agenturen für Arbeit mit rund 660 Geschäftsstellen, 10 Regionaldirektionen, die Zentrale in Nürnberg, die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), das BA-Bildungsinstitut, die Führungsakademie, die Fachhochschule des Bundes – Fachbereich Arbeitsverwaltung, die Verwaltungsschulen der BA, das BA-IT-Systemhaus, das BA-Servicehaus und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Insgesamt beschäftigt die BA zzt. ohne Altersteilzeit und Beurlaubungen knapp 104 000 Mitarbeiter, davon rd. 65 000 im Bereich des SGB III und rd. 29 000 im Bereich des SGB II. Für den SGB-III- Bereich waren in der BA im Jahr 2005 nur 13 500 Personen in der Vermittlung eingesetzt.

In der gegenwärtigen Form wird die Arbeitsförderung ihren wesentlichen Funktionen nur unzureichend gerecht, nämlich Ausgleichsprozesse auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern, Anreize zu schaffen, angebotene Arbeit auch anzunehmen und strukturelle Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen bzw. zu vermeiden.

Neben den Aufgaben einer Versicherungsanstalt und der Vermittlung nimmt die BA eine Vielzahl weiterer Aufgaben wahr. Sie wurde durch die grundsätzliche Zuständigkeit für das Arbeitslosengeld II mit neuen Aufgaben belastet. Die Vermittlungstätigkeit der BA, die schon in 2004 bei der Vermittlung in ungeforderte Beschäftigung mit nur 1,4 Arbeitslosen pro Monat und Betreuer einen Tiefpunkt erreicht hatte, leidet unter der mit der Umsetzung der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe verbundenen Belastung der Mitarbeiter. Vorrang hat die Antragsbearbeitung für das Arbeitslosengeld II; diese Zeit fehlt für die Vermittlungstätigkeit und Betreuung. Das von der Bundesregierung selbst gesetzte Ziel des Forderns und Förderns ist auf der Strecke geblieben.

Neben der grundsätzlichen Verantwortung für das steuerfinanzierte Arbeitslosengeld II gehören zu den Aufgaben der BA weite Teile der Finanzierung von Weiterbildung und allgemeine soziale Aufgaben, z. B. die Förderung Behinderter, bei denen es sich um gesamtstaatliche Aufgaben handelt.

Die Folge der Überwälzung vieler grundsätzlich gesamtgesellschaftlicher Aufgaben auf die Arbeitslosenversicherung ist eine unübersehbare Fülle von Instrumenten, die vorgeblich die Arbeitsmarktchancen für die verschiedenen Zielgruppen unter den Arbeitslosen verbessern sollen. Alle Beteiligten nutzen so die Arbeitslosenversicherung, um beschäftigungspolitische Lasten auf Dritte – die beitragszahlenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer – abzuwälzen. Der private Sektor wird durch den zweiten Arbeitsmarkt bedrängt. Werden die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung auf diese Weise in den Dienst gesamtgesellschaftlicher Aufgaben gestellt, werden die Möglichkeit und die dringende Notwendigkeit verspielt, den Beitragssatz zu senken.

Um im Interesse der Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu erreichen, ist es notwendig, das Versicherungsprinzip in der

Arbeitslosenversicherung deutlich zu stärken. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind auf Umfang und Wirksamkeit zu überprüfen und mit den allgemeinen sozial- und strukturpolitischen Aufgaben – soweit noch sinnvoll und nötig – aus allgemeinen Steuermitteln zu finanzieren.

Zwingend erforderlich hierfür ist eine grundlegende organisatorische Neuausrichtung der Arbeitslosenversicherung und -vermittlung. Die Arbeitslosenversicherung muss auf die Deckung des Risikos des Einkommensverlustes bei Erwerbslosigkeit für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte grundsätzlich für die ersten 12 Monate beschränkt werden. In der Arbeitslosenversicherung muss wieder eine Gesamtäquivalenz zwischen Beiträgen und Leistungen hergestellt werden. Ziel der Leistungen muss es unverändert sein, Arbeitnehmer durch eine von der Bedürftigkeit unabhängige Versicherungsleistung, die an die Stelle des ausfallenden Entgeltes tritt, vor den wirtschaftlichen Folgen der Arbeitslosigkeit zu schützen. Diese Aufgaben sind von einer Bundesversicherungsagentur zu übernehmen, die sich auf das Kerngeschäft der Arbeitslosenversicherung beschränkt.

Die Kommunen erhalten mehr Verantwortung. Sie nehmen die Aufgaben der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wahr. Aufgrund ihrer Nähe zum Arbeitsmarkt, insbesondere für Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte, und der Möglichkeit, die für eine Wiedereingliederung von Problemgruppen in den Arbeitsmarkt notwendigen Maßnahmen zu bündeln, haben sie entscheidende Vorteile gegenüber den Arbeitsagenturen. Den Job-Centern bei den Kommunen sind die personellen und sächlichen Mittel im Voraus als Budget zur Verfügung zu stellen. Die Bereitstellung der notwendigen Mittel durch den Bund ist im Grundgesetz festzuschreiben.

Die geteilte Trägerschaft zwischen der BA, den Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen ist der zentrale Systemfehler von Hartz IV. Mit den Arbeitsgemeinschaften wurde eine zusätzliche Verwaltungsebene eingeführt, in der die Verantwortlichkeiten nicht geklärt sind. Konsequenz sind Doppelzuständigkeiten, Kompetenzgerangel, Verwischung finanzieller Verantwortlichkeiten und hohe Verwaltungskosten. Die Verantwortlichkeiten für die Grundsicherung für erwerbsfähige Langzeitarbeitslose sollten daher auf einen Träger konzentriert werden. Dies können aufgrund ihrer Erfahrungen aus der Sozialhilfe und ihrer Nähe zum Bürger nur die Kommunen sein.

Die Neuorganisation der Aufgaben der Arbeitslosenversicherung führt zu einer deutlichen Senkung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung und leistet damit einen wichtigen Beitrag zu mehr Wachstum und Beschäftigung. Allein durch die Abschaffung doppelter Verwaltungsstrukturen, die Abschaffung der Restriktionen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die Abschaffung des Aussteuerungsbetrages und die Abschaffung ineffizienter Arbeitsförderungsinstrumente können kurzfristig deutliche Einsparungen erzielt werden. Weitere Einsparungen in Milliardenhöhe ergeben sich durch den mit der Neukonzeption verbundenen Abbau von Arbeitslosigkeit durch schnellere und effizientere Arbeitsvermittlung.

Für eine erfolversprechende Neuorganisation am Arbeitsmarkt sind folgende Maßnahmen notwendig:

- Auflösung der BA in ihrer jetzigen Form und Gründung einer leistungs- und kundenorientierten Versicherungsagentur;

- Einrichtung einer kleinen Arbeitsmarktagentur für überregionale und internationale Aufgaben mit einer entscheidungskompetenten Stabstelle als Partner der Bundesländer für länderbezogene Projekte;
- Abschaffung der Regionaldirektionen;
- Auszahlung des Arbeitgeberanteils zur Arbeitslosenversicherung steuerfrei an den Arbeitnehmer;
- Herausnahme versicherungsfremder Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung und Einführung von Wahlтарifen;
- Übertragung der Verantwortung für die Arbeitsmarktpolitik auf die Job-Center bei den Kommunen;
- Überprüfung und Vereinfachung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente;
- Organisation einer effizienten und nachhaltigen Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt;
- Die Aufgaben der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) werden auf die Arbeitsmarktagentur übertragen bzw. von privaten Anbietern wahrgenommen;
- Neuorganisation der weiteren Aufgaben der BA, z. B. Privatisierung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der Fachhochschule des Bundes – Fachbereich Arbeitsverwaltung sowie der Führungsakademie und der Verwaltungsschulen der BA.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf zur Reform des Arbeitsmarktes unter Maßgabe folgender Eckpunkte vorzulegen:

1. Die BA wird in ihrer jetzigen Form aufgelöst und ihre Aufgaben neu zugeordnet. Den Kernbereich der Arbeitslosenversicherung übernimmt eine Bundesversicherungsagentur.

- Da Arbeitslosigkeit wegen unkalkulierbarer Risiken, z. B. konjunkturelle Schwankungen, schwere Rezessionen und das Problem der Kumulation von Risiken, nur schwer auf dem privaten Versicherungsmarkt zu versichern ist, bleibt ein staatlicher Rahmen für die Arbeitslosenversicherung zunächst erforderlich. Soweit wie möglich sind jedoch privatwirtschaftliche Grundsätze zu verankern. Es wird daher eine Versicherungsagentur als bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gegründet. Die Agentur ist alle 2 Jahre einer externen Wirtschaftsprüfung nach den Regeln der Privatwirtschaft zu unterziehen. Die drittelparitätischen Selbstverwaltungsstrukturen in der BA und in den Verwaltungsausschüssen auf lokaler Ebene, die zu Selbstbedienungsmentalität und Verschwendung geführt haben, werden abgeschafft.
- Die Bundesversicherungsagentur für Arbeitnehmer wird auf die Kernaufgaben der Arbeitslosenversicherung beschränkt. Sie konzentriert sich auf die Aufgaben einer Leistungsabteilung (Versicherungsfunktion). Sie wird von sachfremden Aufgaben wie z. B. der Auszahlung des Kindergeldes, der Ausbildungsberatung, der Umschulung, allge-

meinen sozial- und strukturpolitischen Aufgaben wie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie den in den Haushalt der BA verschobenen Programmen befreit. Versicherungsfremde Leistungen dürfen nicht von der Arbeitslosenversicherung, sondern müssen aus dem Bundeshaushalt finanziert werden. Sie stellen eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar. Dadurch kann der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung deutlich gesenkt werden.

- Die Bundesversicherungsagentur schließt mit den Arbeitnehmern Versicherungsverträge ab. Es erfolgt eine klare Trennung zu Vermittlungs- und Qualifizierungstätigkeiten, die von privaten Anbietern und den Job-Centern übernommen werden.

2. Die Leistungen der Versicherungsagentur beschränken sich auf die Absicherung des Risikos Arbeitslosigkeit für einen Zeitraum von 12 Monaten. Es handelt sich um eine Pflichtversicherung. Das Arbeitslosengeld sichert im Wesentlichen den bisherigen Lebensstandard ab. Der zu versichernde Personenkreis bleibt unverändert. Die Versicherungsagentur übernimmt für diese 12 Monate die Beiträge zur Sozialversicherung. Antragstellung auf Arbeitslosengeld, Forderungseinzug und Beratung erfolgen über Mitarbeiter der Versicherungsagentur in den Job-Centern.

- Um das Versicherungsprinzip und eine verantwortungsbewusste Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen noch weiter zu stärken, wird den Versicherten in der Arbeitslosenversicherung eine Wahlfreiheit bei den Tarifen eingeräumt. Damit kann die Arbeitslosenversicherung ihre Leistungen noch genauer auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Versicherten ausrichten und gleichzeitig die so möglich gewordenen Einsparungen in Form von niedrigeren Beiträgen an die Versicherten weitergeben.
- Die Versicherungsagentur bietet Grund- und Wahltarife an. Enthalten in dem Grundtarif sind generell das Bewerbertraining und ein marktgerecht ausgestalteter Vermittlungsgutschein, der vom ersten Tag der Arbeitslosigkeit an eingelöst werden kann. Die Versicherten können sich mit diesem Gutschein an private Arbeitsvermittler aber auch an die Arbeitsvermittlung in den Job-Centern der Kommunen wenden, die ihrerseits untereinander im Wettbewerb um diese Gutscheine stehen.
- Der Wert der Vermittlungsgutscheine ist gestaffelt und fällt für Problemgruppen wie Geringqualifizierte höher aus. So kann es für Vermittler attraktiv werden, Arbeitslose auch aus Problemgruppen zu vermitteln. Dadurch, dass der Gutschein Teil der Versicherungsleistung ist, wird die Wertschätzung der Vermittlungsleistung gestärkt, die bisher als kostenlos gilt. Bei erfolgreicher und nachhaltiger Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, d. h. nach einer hinreichend langen Verweildauer im Betrieb, können die Vermittlungsgutscheine von den Arbeitsvermittlern bei der Versicherungsagentur abgerechnet werden.
- Im Grundtarif weiterhin enthalten sind der Anspruch auf Insolvenzgeld, Kurzarbeitergeld und das ab der Schlechtwetterzeit 2006/2007 statt der bisherigen Winterbauförderung mögliche Saisonkurzarbeitergeld. Hierbei handelt es sich um vor allem konjunkturabhängige Leistungen.
- Das Saisonkurzarbeitergeld wird durch Leistungen aus einer Umlage auf tarifvertraglicher Grundlage ergänzt. Die Umlage für das Insolvenzgeld wird schon jetzt allein von den Unternehmern getragen. Die Mittel für das Insolvenzgeld werden von den Berufsgenossenschaften jährlich nachträglich durch eine Umlage bei den Arbeitgebern auf-

gebracht. Zukünftig soll der Beitrag für das Insolvenzgeld an die Versicherungsagentur abgeführt werden und die Auszahlung über die Versicherungsagentur erfolgen. Zur Vermeidung kurzfristiger, konjunkturbedingter Erhöhungen sollte mittelfristig eine Umstellung vom Umlageverfahren auf eine Kapitaldeckung erfolgen.

- Auch der Gründerzuschuss ist Bestandteil des Grundtarifs, um frühzeitig Anreize für eine Beendigung der Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit zu fördern. Aufgrund der Förderdauer von 9 bzw. 15 Monaten muss der Anspruch jedoch spätestens mit Ablauf des dritten Monats der Arbeitslosigkeit geltend gemacht werden. Bei späterer Inanspruchnahme übernimmt die Versicherungsagentur die Leistung für die Restlaufzeit des Arbeitslosengeldbezugs.
- Weiterhin werden die Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen von der Versicherungsagentur wahrgenommen. Es handelt sich um Maßnahmen der präventiven Arbeitsmarktpolitik, mit der die Eingliederung von Arbeitnehmern, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, bezweckt wird.
- Eine Möglichkeit für Wahltarife sollte ein Wahlrecht für einen niedrigeren Tarif verbunden mit einer Karenzzeit sein. Dann entsteht der Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht unmittelbar zum Entlassungszeitpunkt, sondern z. B. erst nach einer Karenzwoche. Eine solche Form des Selbstbehalts ist geeignet, die eigentlichen Versicherungsfälle stärker von den missbräuchlichen Gestaltungsfällen zu trennen. Bei freiwilligen Arbeitsplatzwechseln kann es bislang für den Einzelnen rational und für die Gemeinschaft kostspielig sein, die erneute Arbeitsaufnahme zeitlich zu verschieben, um in der Zwischenzeit Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung geltend zu machen. Aber auch bei einem unfreiwilligen Arbeitsplatzwechsel erscheint es sinnvoll, den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu eröffnen, in der ersten Woche zunächst auf Ersparnisse zurückzugreifen. Gleichzeitig müssen die so möglich gewordenen Einsparungen in Form von niedrigeren Beiträgen direkt an die Versicherten weitergegeben werden, die diese Option nutzen.
- Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen sowie Mobilitätshilfen sind nicht in der Grundabsicherung enthalten, aber über Wahltarife versicherbar. Der Versicherte erhält bei Inanspruchnahme ein Wahlrecht hinsichtlich der Angebote von zertifizierten Anbietern von Fort- und Weiterbildung. Damit wird der Wettbewerb im Fortbildungssegment gestärkt. Ebenfalls über Wahltarife kann der Anspruch auf Zuschüsse zu Bewerbungs- und Reisekosten und Unterhaltsgeld bei Teilnahme an beruflicher Weiterbildung erworben werden.
- Die Versicherungsagentur schließt mit den Arbeitnehmern Versicherungsverträge ab. Der bisherige Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung wird dem Arbeitnehmer zunächst steuerfrei ausgezahlt und der Gesamtbeitrag zur Arbeitslosenversicherung aus dem Entgelt entrichtet. Damit kann sich auch die Inanspruchnahme beitragsmindernder Optionen wie die Karenzzeit für den Arbeitnehmer bei der Nettoentgeltberechnung unmittelbar positiv auswirken.
- Die bisherige Unterscheidung zwischen Arbeitgeberanteil und Arbeitnehmeranteil wird im Interesse einer größeren Klarheit über die tatsächliche Traglast der Beiträge aufgehoben. Zwar tragen derzeit die Unternehmen die Hälfte der Zahllast, über Preiserhöhungen und Entlassungen wird diese jedoch weitergewälzt, so dass es letztlich bereits jetzt die Arbeitnehmer sind, die die gesamte Abgabenlast tragen.

3. Für internationale Aufgaben und die Bereitstellung von Internetangeboten für die überregionale Arbeitsvermittlung wird eine Arbeitsmarktagentur als nachgeordnete Bundesbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gegründet. Die Agentur ist alle 2 Jahre einer externen Wirtschaftsprüfung nach den Regeln der Privatwirtschaft zu unterziehen.

- Die Arbeitsmarktagentur übernimmt die internationale Arbeitsvermittlung, die Koordination überregionaler Sonderprogramme und die Abwicklung von Werkvertragsabkommen. Sie übernimmt damit weite Teile der Aufgaben der aufzulösenden ZAV, z. B. bei der Vermittlung von Arbeitskräften aus dem Ausland und Saisonarbeitnehmern.
- Die Arbeitsmarktagentur erhält eine entscheidungskompetente Stabstelle als Partner der Bundesländer für länderbezogene Projekte.
- Weiterhin stellt die Arbeitsmarktagentur per Internetdatenbanken Angebote und Informationen zur Unterstützung der überbezirklichen und internationalen Arbeits- und Ausbildungsvermittlung zur Verfügung (virtueller Arbeitsmarkt).
- Weiterhin verfügt die BA über zentrale Servicebereiche, die entweder organisatorisch verselbständigt und privatisiert oder von der Arbeitsmarktagentur übernommen werden können. Dazu gehören z. B. die Bereiche IT-Dienstleistungen und Statistik.

-

4. Teilbereiche der BA werden privatisiert.

- Verselbständigt und in private Trägerschaft gestellt werden das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und die Fachhochschule des Bundes – Fachbereich Arbeitsverwaltung sowie die Führungsakademie und die Verwaltungsschulen der BA.
- Die Aufgaben der ZAV im Bereich der Arbeitsvermittlung, z. B. im Bereich der Managementvermittlung und der Vermittlung von Führungskräften der Wirtschaft, werden von privaten Arbeitsvermittlern wahrgenommen.
- Den technischen Beratungsdienst übernehmen die Berufsgenossenschaften.

5. Die Kommunen nehmen die Aufgaben einer längerfristigen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wahr. Aufgrund ihrer Nähe zum Arbeitsmarkt, insbesondere für Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte, und der Möglichkeit, die für eine Wiedereingliederung von Problemgruppen in den Arbeitsmarkt notwendigen Maßnahmen zu bündeln, haben sie einen entscheidenden Vorteil gegenüber den Arbeitsagenturen. Das bedeutet zugleich, dass die kommunale Ebene finanziell adäquat auszustatten ist. Die primäre Verantwortung des Bundes für die Arbeitsmarktpolitik wird über eine finanzielle Beteiligung des Bundes sichergestellt.

- Damit sich die Vermittlungstätigkeit der Kommunen nicht nur auf den regionalen Bereich begrenzt, wird den Job-Centern auferlegt, alle gemeldeten Stellen unverzüglich in den virtuellen Arbeitsmarkt einzugeben. Dies ermöglicht den Zugriff der Job-Center sowie der Arbeitsmarktagentur auf alle gemeldeten offenen Stellen.
- – Mit der Reform einhergehen muss ein dauerhafter föderaler Finanzausgleich: Da die Wahl des geeigneten Instrumentes zur Arbeitsplatzvermittlung von Ort zu Ort anders

ausfallen wird, muss der Bund den Kommunen einen – je nach ihren Aufwendungen und der regionalen Arbeitsmarktsituation – jährlich im Voraus festgelegten Betrag geben, so dass ein Budgetsystem mit dem Anreiz zum sparsamen Haushalten geschaffen wird. Städte und Gemeinden können nicht verbrauchte Mittel, etwa weil sie besonders viele Menschen vermittelt haben, zur Hälfte behalten. Gleichzeitig müssen sie Unterdeckungen zu 2 Dritteln selbst aus ihren Haushalten begleichen.

- In den Kommunen werden flächendeckend Job-Center eingerichtet. In den Job-Centern werden die Zuständigkeiten und die Durchführungsverantwortung für das Arbeitslosengeld II und die Vermittlung und Qualifizierung von Arbeitslosen, die nicht mehr unter den Versicherungsschutz der Arbeitslosenversicherung fallen, und die arbeitsmarktpolitischen Instrumente gebündelt. Hier sollen Zeitarbeitsfirmen, Bildungs- und Therapieangebote ebenso verfügbar sein wie etwa eine Schuldnerberatung aber auch Vertreter der Versicherungsagentur als Ansprechpartner für Arbeitslose während der Arbeitslosigkeit. Die Job-Center sind Anlaufstellen für alle arbeitssuchenden Personen. Sie gewährleisten eine umfassende Betreuung und treffen alle im Einzelfall notwendigen Entscheidungen. Sie koordinieren alle Kompetenzen, die zur Eingliederung in Erwerbsarbeit und zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit notwendig sind. Für die Betroffenen bedeutet das, dass sie eine bürgernahe Anlaufstelle haben und nicht mehr mit einer Vielzahl von Behörden konfrontiert werden.
- Den Job-Centern, die die Aufgaben der aktiven Arbeitsmarktpolitik der örtlichen Agenturen für Arbeit übernehmen, müssen im Interesse eines zielgerichteten und effizienten Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente weitere Entscheidungsbefugnisse hinsichtlich der Verwendung der Haushaltsmittel und der Entwicklung geeigneter Instrumente für die Integration Erwerbsloser eingeräumt werden. Damit werden die Innovationsfähigkeit in der Arbeitsmarktpolitik und der Wettbewerb unter den Job-Centern gefördert.
- Die Job-Center übernehmen von den Agenturen für Arbeit die Aufgaben der Arbeits- und Berufsberatung, die Arbeits- und Ausbildungsstellenvermittlung sowie die Gewährung von Berufsausbildungsbeihilfen. Die Leistungen der Arbeitsförderung werden von den Kommunen nach Ablauf des Versicherungszeitraums in der Arbeitslosenversicherung von 12 Monaten übernommen.
- Weiterhin erhalten die Job-Center die Durchführungsverantwortung für die an die Arbeitgeber zu leistenden Eingliederungs- und Einstellungszuschüsse und Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose. Das Gleiche gilt für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, welche in den westlichen Bundesländern sofort und in den östlichen Bundesländern mittelfristig abgeschafft werden.

6. Die Antragsbearbeitung und Auszahlung von Kindergeld wird auf die Finanzämter übertragen. Bereits jetzt ist das Bundesamt für Finanzen fachlich für das Kindergeld zuständig. Die Auszahlung von Kindergeld zählt nicht zu den Kernbereichen der Arbeitsverwaltung und ist daher aus ihrem Aufgabenkatalog zu streichen.

7. Der ärztliche und psychologische Dienst wird auf die Gesundheitsämter übertragen.

8. Mit Inkrafttreten des SGB IX (§ 22 ff.) am 1. Juli 2001 wurde für die Rehabilitationsträger, das sind die gesetzlichen Krankenkassen, die BA, die Träger der gesetzlichen Unfall- und der Rentenversicherung sowie die Träger der Kriegsopferfürsorge, der öffentlichen Jugendhilfe

und der Sozialhilfe die Verpflichtung eingeführt, bis Ende des Jahres 2002 ein flächendeckendes Netz an gemeinsamen Servicestellen einzurichten.

Es ist zu prüfen, ob die Leistungen für behinderte Menschen, die heute durch die BA verwaltet werden, in den Kompetenzbereich der bereits vorhandenen Servicestellen überführt werden können. Hierfür müssten im Rahmen eines Leistungsgesetzes für Menschen mit Behinderung diese Servicestellen ausgebaut und mit größeren Kompetenzen ausgestattet werden.

9. Die Kommunen nehmen die Aufgaben der Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten wahr, bei denen sich Verdachtsmomente im Leistungs- und Antragsverfahren ergeben. Fälle, die eine Außenprüfung erforderlich machen, werden auch hier vom Zoll übernommen.

10. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wird abgeschafft. Die Erlaubnispflicht für gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung entfällt damit. Qualitätsstandards sind im Wege der Selbstverpflichtung der Branche zu gewährleisten.

Leiharbeit hat sich als Brücke zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit nicht nur in beschäftigungspolitisch erfolgreichen Ländern, sondern auch in Deutschland bewährt. Zeitarbeit in Deutschland ist ein wirkungsvolles und effizientes Instrument zur Eingliederung arbeitsloser Menschen in den ersten Arbeitsmarkt. Sie ist längst ein anerkanntes Instrument der Wirtschaft geworden. Deshalb sind die mit dem AÜG verbundenen Einschränkungen im Interesse einer intensiveren Nutzung des Instruments der Arbeitnehmerüberlassung und eines flexiblen Arbeitskräfteeinsatzes abzuschaffen.

11. Die Förderung nach dem Altersteilzeitgesetz entfällt. Mit dem Altersteilzeitgesetz wurden Mitnahmeeffekte ausgelöst. Die Unternehmen haben mit dem Altersteilzeitmodell einen Weg gefunden, die Förderung für den Abbau von Arbeitsplätzen zu nutzen. Die verkürzte Beschäftigung älterer Arbeitnehmer erfolgt auf Kosten der Beitragszahler.

12. Die Regionaldirektionen werden abgeschafft.

13. Das Personal folgt der Aufgabe. Die Mitarbeiter der BA werden entsprechend ihrem Tätigkeitsbereich und Know-how in den Job-Centern, der Arbeitsmarkt- und Versicherungsagentur, der Zollverwaltung und den Finanz- und Gesundheitsämtern eingesetzt. Je nach Beamten- oder Angestelltenstatus sind Möglichkeiten von Versetzungen, Änderungskündigungen und Übernahme der Beschäftigungsverhältnisse im Wege des Betriebsübergangs zu prüfen. Bei den Privatisierungen sollten die Möglichkeiten der Übernahme der Angestellten und Beistellung der Beamten geprüft werden. Auch sollte der Übergang in eine selbständige Tätigkeit unterstützt werden.

14. Alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind dringend auf Umfang, Wirksamkeit und Effizienz zu überprüfen, denn Arbeitsmarktpolitik ist nur dann effektiv und effizient, wenn es ihr gelingt, mit möglichst geringem Mitteleinsatz Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder möglichst rasch zu beenden.

- Ein zentrales strukturelles Problem der Arbeitsverwaltung ist ihr nicht mehr überschaubarer Bürokratismus. Mit einer Vielzahl von Erlassen, Richtlinien und Verordnungen wird versucht, Einzelfallgerechtigkeit herzustellen, ohne Berücksichtigung der damit verbundenen Kosten. Die nach wie vor fast unüberschaubare Vielzahl an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unter Festlegung feinsten Tatbestandsvoraussetzungen und Leistungshöhen belastet die Arbeitsverwaltung und ist für Bürger wie Un-

ternehmen nicht mehr durchschaubar. Dies führt zu einem Wettbewerb zwischen den unterschiedlichen Leistungen. Die Maßnahmen sollten daher in wenigen Kategorien zusammengefasst werden, über die die jeweilige zuständige Kommune nach pflichtgemäßem Ermessen flexibel, effektiv und am Einzelfall orientiert entscheiden kann.

- Alle arbeitsmarktpolitischen Programme sind stärker nach den Prinzipien der Wirtschaftlichkeit und Effizienz öffentlich auszuschreiben. Projektträger müssen zukünftig im Wettbewerb untereinander stehen. Durch ständige Leistungsvergleiche ist der Qualitätswettbewerb zusätzlich zu verstärken.
- Die öffentlich subventionierte, unfaire Konkurrenz für mittelständische Unternehmen und Existenzgründer durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und die sog. Ein-Euro-Jobs muss zurückgefahren werden. Sie haben sich von allen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen als am wenigsten geeignet erwiesen, die Teilnehmer wieder in den regulären Arbeitsmarkt einzugliedern.
- Insgesamt muss deutlich hervorgehoben werden, dass das wesentliche Ziel die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ist. Die Zielgruppenorientierung muss deutlich verbessert werden: Die Maßnahmen sollten sich ausschließlich auf die Arbeitslosen mit den gravierendsten Risikomerkmale beschränken. Gleichzeitig müssen die Maßnahmen Gelegenheit zur praxisnahen Qualifizierung bieten. Ihre Laufzeiten müssen verkürzt werden. Auch darf während der Maßnahmen die Vermittlungsberatung und Arbeitsplatzsuche nicht eingestellt werden.
- Verfahrensvoraussetzung zur Umsetzung dieser Ziele ist die Auflösung der BA.

Berlin, den 21. September 2006

**Dr. Guido Westerwelle und Fraktion**

## Antrag

der Abgeordneten Dr. Heinrich L. Kolb, Dirk Niebel, Jens Ackermann, Dr. Karl Addicks, Christian Ahrendt, Daniel Bahr (Münster), Rainer Brüderle, Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Patrick Döring, Mechthild Dyckmans, Jörg van Essen, Otto Fricke, Paul K. Friedhoff, Horst Friedrich (Bayreuth), Dr. Edmund Peter Geisen, Hans-Michael Goldmann, Miriam Gruß, Joachim Günther (Plauen), Dr. Christel Happach-Kasan, Heinz-Peter Haustein, Elke Hoff, Birgit Homburger, Dr. Werner Hoyer, Jürgen Koppelin, Sibylle Laurischk, Ina Lenke, Michael Link (Heilbronn), Horst Meierhofer, Patrick Meinhardt, Jan Mücke, Detlef Parr, Cornelia Pieper, Gisela Piltz, Jörg Rohde, Frank Schäffler, Dr. Max Stadler, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Florian Toncar, Christoph Waitz, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Hartfrid Wolff (Rems-Murr), Martin Zeil, Dr. Guido Westerwelle und der Fraktion der FDP

## Modernes Kündigungsschutzrecht und flexible Befristungsregelungen im Interesse der Arbeitssuchenden

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat in seinem Jahresgutachten 2005/2006 festgestellt, dass u. a. eine umfassende Liberalisierung des Kündigungsschutzes erforderlich ist, um die Verfestigung der Arbeitslosigkeit aufzubrechen und insbesondere die Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser und Geringqualifizierter zu verbessern. Auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit hat zu den am 1. Januar 2004 in Kraft getretenen Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes festgestellt, dass das Kündigungsschutzrecht durch die jüngsten Reformen nur wenig flexibler geworden ist und daher kaum mehr Dynamik am Arbeitsmarkt zu erwarten ist. „Will man mehr Bewegung ins Beschäftigungssystem bringen, bedarf es beim Kündigungsschutz eines Paradigmenwechsels. Es geht um den Übergang vom Bestandschutzprinzip zum Abfindungsprinzip.“

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland belegt den besonderen Reformbedarf im Kündigungsrecht. Das Kündigungsschutzrecht muss den arbeitsgerichtlichen Realitäten angepasst werden. Die bestehenden Beschränkungen treiben im Ergebnis die Arbeitskosten in die Höhe und sind damit mitverantwortlich für die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit. Unternehmen wird es erschwert, den Personalbestand den sich ändernden Marktbedingungen anzupassen. Die hohen mit Entlassungen verbundenen Kosten hindern Unternehmen daran, schnell bei Erholung der Auftragslage neues Personal einzustellen. Das

Kündigungsschutzgesetz schützt damit zwar die Inhaber eines Arbeitsplatzes, erschwert aber Arbeitssuchenden den Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Deutschland braucht ein zeitgemäßes und den Realitäten entsprechendes Kündigungsrecht, um den Herausforderungen einer modernen Wirtschaftsordnung gerecht zu werden.

Gerade im Mittelstand muss durch eine Reform des Kündigungsschutzgesetzes die Personalplanung erleichtert werden, um gute Perspektiven für Neueinstellungen zu schaffen. In kleineren und mittleren Betrieben besteht eine Hemmschwelle, den Personalbestand über zehn Beschäftigte hinaus auszuweiten. Kleinere Betriebe ohne eigene Personalverwaltung haben oft große Schwierigkeiten, das sehr komplizierte Kündigungsrecht anzuwenden. Daher sollte die Schwelle für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes deutlich angehoben werden. Das Kündigungsschutzgesetz sollte erst nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit anwendbar sein.

Dadurch wird eine flexible Gestaltung des Personalbedarfs ermöglicht, die gerade mittelständische Unternehmen dazu veranlassen wird, Nachfragespitzen nicht mehr mittels Überstunden auszugleichen, sondern neue Mitarbeiter einzustellen. Die Arbeitnehmer in den nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallenden Betrieben bleiben weiterhin vor willkürlichen Kündigungen durch die Schutzklauseln des Zivilrechts geschützt (§§ 138, 242 des Bürgerlichen Gesetzbuches – BGB).

Das Kündigungsschutzgesetz sollte, wie vom Sachverständigenrat gefordert, durch ein Vertragsoptionsmodell ergänzt werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen bereits bei Vertragsschluss vereinbaren können, welche Form des Kündigungsschutzes sie im Falle einer arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung wollen. Statt des gesetzlichen Kündigungsschutzes müssen Abfindungszahlungen oder die Verpflichtung zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden können. Die Vereinbarung einer Abfindung, welche die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes ausschließt, eröffnet den Arbeitsvertragsparteien den Freiraum, individuelle, auf das einzelne Arbeitsvertragsverhältnis abzielende Abmachungen für den Fall der arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung zu treffen. Im Gegensatz zu einer zwingenden Abfindungsregelung, die gerade viele mittelständische Betriebe überfordern kann, ist es den Arbeitsvertragsparteien freigestellt, welche Abfindungshöhe sie vereinbaren.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren von dieser Wahlfreiheit. Der Arbeitnehmer erhält entweder eine Abfindung oder auf Kosten seines Arbeitgebers eine Zusatzausbildung, die seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Der Arbeitgeber erhält die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis rechtssicher und ohne weitere unkalkulierbare Kosten zu beenden. Langwierige Kündigungsschutzprozesse werden vermieden, die ohnehin in der Regel nicht zu einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses führen, sondern mit Vergleichen und Abfindungszahlungen enden und die Arbeitsgerichte bis an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit belasten.

Die Regelungen für sachgrundlose Befristungen müssen gelockert werden. Sachgrundlose Befristungen sind ein flexibles und vor allem unbürokratisches Instrument, das es den Unternehmen erlaubt, Auftragsspitzen nicht mehr durch Überstunden, sondern durch Neueinstellungen abzufangen. Auf diese Weise können auch bei Ungewissheit über die zukünftige Auftragslage, Arbeitsplätze geschaffen werden. Die für Existenzgründer bereits bestehende Vierjahresfrist sollte für alle sachgrundlosen Befristungen gelten. Das bestehende Ersteinstellungserfordernis stellt ein erhebliches Beschäftigungshemmnis dar. Vor allem jungen Menschen, die z. B. während ihres Studiums bereits in Unternehmen praktische Erfahrungen gesammelt haben, werden dadurch bei der Stellensuche behindert, dass sie in dem selben Un-

ternehmen nicht mehr sachgrundlos eingestellt werden können. Die Einrichtung einer Sperrzeit zwischen den Arbeitsverträgen ist ausreichend, um Kettenarbeitsverträge zu vermeiden.

Eine Streichung des Instruments der sachgrundlosen Befristung hingegen würde die Unternehmen deutlich in ihrer Flexibilität bei der Personalpolitik beschneiden. Die Erwartung, dass ein Wegfall der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit zu einer Zunahme von Dauerarbeitsplätzen führt, wird sich nicht erfüllen. Im Gegenteil, es werden neue Beschäftigungsbarrieren errichtet.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung daher auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der folgende Regelungen enthält:

1. Befristungen ohne sachlichen Grund sind bis zu vier Jahren möglich.
2. Das Verbot, einen Arbeitnehmer nicht mehr befristet ohne sachlichen Grund zu beschäftigen, der schon einmal befristet oder unbefristet bei dem gleichen Arbeitgeber beschäftigt war, wird aufgehoben. Das Ersteinstellungsgebot erweist sich in der Praxis als Einstellungshemmnis. Stattdessen wird zur Vermeidung von Kettenarbeitsverträgen ein Verbot wiederholter Beschäftigung vor Ablauf von drei Monaten eingeführt.
3. Der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz findet keine Anwendung in den ersten zwei Jahren der Betriebszugehörigkeit.
4. Der Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes erstreckt sich nur auf Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern. Zur Berechnung wird wie bisher der Pro-rata-temporis-Grundsatz angewendet.
5. Das Lebensalter als Kriterium für die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen wird gestrichen, da diese Regelung die Einstellungschancen und Reintegration älterer Arbeitsloser auf dem Arbeitsmarkt erheblich erschwert.
6. In das Kündigungsschutzgesetz wird ein Vertragsoptionsmodell aufgenommen. Damit können die Arbeitsvertragsparteien bereits bei Vertragsschluss vereinbaren, welche Form des Kündigungsschutzes sie für den Fall der arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung wollen. Statt des gesetzlichen Kündigungsschutzes können Abfindungszahlungen oder die Verpflichtung zur Zahlung von Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden.
7. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen sämtliche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass seiner Beendigung entstandene Ansprüche – ausgenommen strafbare Handlungen – innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Damit wird das Arbeitsrecht ein Stück weit besser kalkulierbar. Eine nachträgliche Zulassung der Klage ist analog zu § 5 des Kündigungsschutzgesetzes noch immer möglich, wenn der Arbeitnehmer die Frist zur Geltendmachung seiner Ansprüche trotz aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt nicht einhalten konnte.
8. Im Dritten Buch Sozialgesetzbuch ist sicherzustellen, dass die Ausübung der Abfindungs- oder Qualifizierungsoption nicht zu einer Sperr- oder Ruhefrist beim Bezug von Arbeitslosengeld führt.

Berlin, den 10. Mai 2006

**Dr. Guido Westerwelle und Fraktion**

## **Antrag**

der Abgeordneten Dirk Niebel, Dr. Heinrich L. Kolb, Jens Ackermann, Dr. Karl Addicks, Christian Ahrendt, Daniel Bahr (Münster), Uwe Barth, Rainer Brüderle, Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Patrick Döring, Mechthild Dyckmans, Jörg van Essen, Otto Fricke, Paul K. Friedhoff, Horst Friedrich (Bayreuth), Miriam Gruß, Joachim Günther (Plauen), Dr. Christel Happach-Kasan, Elke Hoff, Birgit Homburger, Dr. Werner Hoyer, Hellmut Königshaus, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Heinz Lanfermann, Sibylle Laurischk, Harald Leibrecht, Ina Lenke, Sabine Leutheusser-Schnarrenberger, Michael Link (Heilbronn), Horst Meierhofer, Patrick Meinhardt, Jan Mücke, Burkhardt Müller-Sönksen, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Detlef Parr, Cornelia Pieper, Jörg Rohde, Frank Schäffler, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Max Stadler, Carl-Ludwig Thiele, Florian Toncar, Christoph Waitz, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Hartfrid Wolff (Rems-Murr), Martin Zeil, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der FDP

## **Stärkung der Selbstbestimmung der Arbeitnehmer**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Das Unternehmen SAP hat in Deutschland jährlich hunderte von Arbeitsplätzen geschaffen. Die Aufgaben einer Arbeitnehmervertretung übernehmen die Arbeitnehmer des 16-köpfigen Aufsichtsrates. Diese haben bislang die Interessen der Arbeitnehmer erfolgreich wahrgenommen. Ihren Einfluss sichert ein Vertrag mit dem Vorstand.

Die Versuche der Gewerkschaft, bei einer Betriebsversammlung für die Konzernzentrale in Walldorf und den benachbarten Standort St. Leon-Rot die Zustimmung der Belegschaft zur Einrichtung eines Betriebsrats zu erreichen, sind gescheitert. Nur 500 von mehr als 5 600 Beschäftigten hatten sich dafür ausgesprochen. Bereits drei Jahre zuvor war ein Vorstoß, einen Betriebsrat zu gründen, am mangelnden Interesse der Belegschaft gescheitert.

Jetzt haben drei Mitarbeiter beim Arbeitsgericht Mannheim einen Antrag auf Einsetzung eines Wahlvorstandes eingereicht. Er soll anschließend die Wahl eines Betriebsrats für die Konzernzentrale in Walldorf und den Standort im benachbarten St. Leon-Rot organisieren.

Konsequenz der Einsetzung eines Betriebsrats an diesen Standorten wäre, dass bei insgesamt rd. 9 000 Beschäftigten der Betriebsrat 37 Mitglieder haben müsste, von denen mindestens zwölf von der Arbeit freizustellen wären.

Fremdbestimmung der Gewerkschaft bedeutet ein Mehr an Bürokratie und weniger Flexibilität im internationalen Wettbewerb. Der Erfolg, den SAP mit seiner Unternehmenspolitik erreicht hat, wird gefährdet. SAP ist nur ein Beispiel dafür, wie gegen den Willen der Beschäftigten Betriebsräte in Unternehmen erzwungen werden.

Das Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten wird dadurch begrenzt, dass nach der geltenden Fassung des § 16 Abs. 2 Satz 1 und § 17 Abs. 4 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft bzw. drei Arbeitnehmer einen Antrag auf Bestellung eines Wahlvorstandes zur Vorbereitung von Betriebsratswahlen einreichen können, auch wenn dies von der Mehrheit der Beschäftigten gar nicht gewünscht wird. Dies stellt eine unverhältnismäßige Möglichkeit der Einflussnahme der Gewerkschaften und einer Minderheit von Arbeitnehmern dar, insbesondere, da der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Betrieben in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen ist. Die Einsetzung eines Wahlvorstandes gegen den Willen der Beschäftigten kann erhebliche Unruhe und Unfrieden in der Belegschaft hervorrufen und so den Interessen der Arbeitnehmer schaden.

Die Antragstellung darf daher nicht länger unabhängig von dem Votum der Beschäftigten sein. Die Arbeitsgerichte sollten künftig erst auf Antrag von 25 Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer einen Wahlvorstand einsetzen können. So wird ein Ausgleich zwischen dem Schutz einer Minderheit von Arbeitnehmern, die einen Wahlvorstand einsetzen möchte, und dem Interesse der Mehrheit an der Wahrung gleicher Stimmgewichtung bei betrieblichen Abstimmungen gewahrt.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung daher auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der folgende Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes enthält:

Ein Antrag von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft auf Bestellung eines Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl durch das Arbeitsgericht nach § 16 Abs. 2 und § 17 Abs. 4 Betriebsverfassungsgesetz setzt die Unterstützung von mindestens 25 Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer voraus.

Berlin, den 14. März 2006

**Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion**

## Antrag

der Abgeordneten Dirk Niebel, Dr. Heinrich L. Kolb, Detlef Parr, Sibylle Laurischk, Christian Ahrendt, Daniel Bahr (Münster), Uwe Barth, Rainer Brüderle, Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Patrick Döring, Mechthild Dyckmans, Jörg van Essen, Otto Fricke, Paul K. Friedhoff, Horst Friedrich (Bayreuth), Dr. Edmund Peter Geisen, Hans-Michael Goldmann, Miriam Gruß, Dr. Christel Happach-Kasan, Heinz-Peter Haustein, Dr. Werner Hoyer, Michael Kauch, Hellmut Königshaus, Jürgen Koppelin, Heinz Lanfermann, Harald Leibrecht, Ina Lenke, Horst Meierhofer, Patrick Meinhardt, Jan Mücke, Burkhardt Müller-Sönksen, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Gisela Piltz, Dr. Max Stadler, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Florian Toncar, Dr. Volker Wissing, Dr. Martin Zeil, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der FDP

## Weichenstellung für eine Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Deutschland leidet unter der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen wird nach der Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) auch in 2006 mit 4,82 Millionen Personen nur wenig unter der des Vorjahres liegen.

Wer älter als 50 Jahre ist, hat bei der schwierigen Wirtschaftslage auf dem deutschen Arbeitsmarkt kaum noch eine Chance, auf einen neuen Arbeitsplatz vermittelt zu werden. Die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen liegt in Deutschland mit rd. 40 Prozent deutlich unter dem OECD-Durchschnitt. Das beschäftigungspolitische Ziel der europäischen Lissabon-Strategie wird damit deutlich verfehlt. Jeder Vierte der mehr als 5 Millionen registrierten Arbeitslosen ist älter als 50 Jahre. Diese Zahl fällt noch deutlich höher aus, wenn man diejenigen mitzählt, die sich im Vorruhestand befinden oder der Bundesagentur für Arbeit nach der so genannten 58er-Regelung nicht mehr zur Verfügung stehen wollen.

Die mit den Hartz-Reformen neu eingeführten Instrumente zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer konnten keine Trendwende herbeiführen. Die Instrumente zur Förderung der Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung älterer Arbeitnehmer (§ 417 SGB III), die Entgeltsicherung (§ 421j SGB III) und der Beitragsbonus für ältere Arbeitnehmer (§ 421k SGB III) wurden kaum in Anspruch genommen. Anderes gilt für die so genannte 58er-Regelung (§ 428 SGB III), die den Bezug von Arbeitslosengeld unter erleichterten Bedingungen ermöglicht. Sie wurde in den letzten Jahren verstärkt genutzt. Zwischen 1996 und 2003 hat sich die Teilnehmerzahl mehr als verdoppelt. Auch das Interesse an Altersteilzeit hat seit der Einführung des Gesetzes kontinuierlich zugenommen. Im Jahr 2004 haben knapp 80 000 Personen diese

Möglichkeit in Anspruch genommen. Diese Maßnahmen haben die Funktion eines Vorruhestandes übernommen. Das IAB kommt daher in seinem Kurzbericht vom 5. Oktober 2005 zu der Bewertung, dass die Regelung des § 428 SGB III konsequent auslaufen sollte, um die Möglichkeit des vorzeitigen Ausscheidens mit längerfristigem Transferbezug auszuschließen. Gleichermäßen notwendig sei eine Abkehr vom Blockmodell der Altersteilzeit.

Um ältere Menschen erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrieren zu können, müssen strukturelle Hemmnisse beseitigt werden. Dazu gehören das Ende der Altersteilzeit, das Auslaufen der 58er-Regelung sowie beim Kündigungsschutz der Verzicht auf das Alter als Kriterium für die Sozialauswahl. Auch der Sachverständigenrat weist in seinem Jahresgutachten 2005/2006 darauf hin, dass in jedem Fall das Lebensalter aus den Kriterien zur Sozialauswahl im Kündigungsschutzgesetz herausgenommen werden soll: „Lange im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer werden bereits über die Betriebszugehörigkeit geschützt, so dass die separate Berücksichtigung des Lebensalters nur die Arbeitsmarktchancen älterer Arbeitnehmer verschlechtert.“

Um ältere Menschen in den Arbeitsmarkt besser zu integrieren, braucht Deutschland eine Steuer-, Wirtschafts-, Tarif- und Arbeitsmarktpolitik, die zu mehr Wachstum und damit mehr Arbeitsplätzen führt. Kontraproduktive Schutzbestimmungen für ältere Arbeitnehmer, die sich z. B. in der Kündigungsschutzgesetzgebung oder auch im Sozialgesetzbuch im Hinblick auf den Vorruhestand befinden, müssen dahin gehend geändert werden, dass ältere Arbeitnehmer nicht mehr benachteiligt sind. Das gilt auch für so genannte Senioritätsprinzipien in Tarifverträgen. Die erleichterten Befristungsmöglichkeiten bei Arbeitsverträgen für ältere Arbeitnehmer müssen europarechtskonform ausgestaltet werden (EUGH C-144/04).

Auch die Unternehmen und Tarifpartner sind gefordert, die Rahmenbedingungen zur Nutzung der Potentiale älterer Arbeitnehmer zu verbessern. Die Kompetenz und die Lebenserfahrung älterer Arbeitnehmer müssen stärker genutzt werden. Eine über Jahre verfehlte Tarif- und Arbeitsmarktpolitik hat dazu geführt, dass Ältere vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden. Statt deren Integration zu fördern, richten sich viele tarifliche Regelungen nach dem Alter oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Um die Beschäftigungsaussichten Älterer zu erhöhen, müssen daher alle tariflichen und gesetzlichen Regelungen für den Arbeitsmarkt auf ihre hemmende Wirkung für die Einstellung älterer Arbeitsloser hin überprüft werden. Mögliche Hemmnisse, die einer besseren Integration älterer Erwerbspersonen in das Erwerbsleben entgegenwirken, müssen beseitigt werden. Nur wenn sich die Rahmenbedingungen ändern, haben auch ältere Menschen wieder eine reelle Chance, an einer Belebung des Arbeitsmarktes zu partizipieren.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

Fehlanreize und Einstellungshemmnisse für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu beseitigen, um deren Beschäftigung zu fördern, und hierzu einen Gesetzentwurf unter Maßgabe folgender Eckpunkte vorzulegen:

- Die Altersteilzeit wird unter Wahrung des Vertrauensschutzes abgeschafft.
- Die Rahmenbedingungen für Erwerbstätigkeit neben dem Bezug von Altersrente werden verbessert.

- Die Regelung des § 428 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), wonach der Bezug von Arbeitslosengeld unter erleichterten Bedingungen älteren Arbeitslosen ab 58 Jahren gewährt wird, läuft zum 31. Dezember 2005 aus.
- Das Lebensalter als Kriterium für die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen wird gestrichen, da diese Regelung die Reintegration älterer Arbeitsloser erheblich erschwert.
- Im Kündigungsschutzgesetz wird ein Optionsmodell (Abfindungsregelung statt Kündigungsschutz) eingeführt.
- Gesetzlich fixierte berufliche Altersgrenzen werden überprüft bzw. gestrichen.
- Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen wird abgeschafft und auf Mindestlohnvorschriften verzichtet.
- Die Beschäftigungssicherung wird als Kriterium für die Ausgestaltung des Günstigkeitsprinzips im Tarifvertragsrecht eingeführt.
- Generationsübergreifende Freiwilligendienste werden geschaffen und die laufenden Modellprogramme ausgebaut.

-

Berlin, den 13. Dezember 2005

**Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion**