



Arbeitnehmergruppe

Aktuell

Informationsschrift der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-
Bundestagsfraktion

Inhalte dieser Ausgabe

Gerald Weiß
Arbeitslosenversicherung:
Beitragssenkung und stärkere Orientierung
an den Beitragszeiten

Stimmen aus der Arbeitnehmergruppe zum
Antrag der CDU NRW zur Bezugsdauer
des Arbeitslosengeldes I

Dank an Dr. Ralf Brauksiepe und Peter
Weiß

Dr. Ralf Brauksiepe
Nach 45 Jahren abschlagsfrei in Rente

Peter Weiß
Rentenpolitik auf einem guten Weg!

Argumente für die neue Rentenreform

Ingrid Fischbach
Elterngeld

Rita Pawelski
Pflichtuntersuchung von Kleinkindern

Willi Zylajew
Gesundheitsreform

Antje Blumenthal
Behinderte Menschen müssen auch in
Zukunft nicht im Voraus bezahlen

Uwe Schummer
Ausbildungspakt

Stefan Müller
Lohnnebenkosten, dritter Arbeitsmarkt

Gerald Weiß
Mitarbeiterbeteiligung

Gastbeitrag: Thomas Mann
Entsendegesetz

Wolfgang Becker
Teilzeit- und Befristungsgesetz



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach einer längeren Pause liegt Euch wieder eine Informationsschrift der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion vor. Bislang informierte Euch der „Arbeitnehmerreport“. Künftig wollen wir bereits durch den Namen der Schrift den Absender verdeutlichen: „Arbeitnehmergruppe Aktuell“. Wegen personeller Engpässe mussten wir eine längere Pause einlegen. Inzwischen ist unser Arbeiterteam nicht nur wieder komplett, sondern sogar verstärkt. Dies wird uns ermöglichen, „Arbeitnehmergruppe Aktuell“ regelmäßig zu erstellen. Außerdem wollen wir künftig zu besonderen Themen Sonderausgaben herausgeben.

Mit herzlichen Grüßen

Gerald Weiß
Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-
Bundestagsfraktion



Gerald Weiß

Wir senken den Beitrag zur Arbeitslosenversicherung – und wir können ihn stärker senken, als vorgesehen!

471.000 Arbeitslose weniger nach einem Jahr großer Koalition. Den Erfolgskurs für mehr Arbeit und weniger Arbeitslosigkeit in Deutschland müssen wir fortsetzen. Deshalb werden wir den Arbeitslosenversicherungsbeitrag stärker als geplant absenken.

Es war eine Idee von Franz Romer, und sie entwickelt sich zu einer Erfolgsgeschichte der Arbeitnehmergruppe: die stärkere Senkung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung. Schon der Koalitionsvertrag vom November 2005 sieht ein deutliches Abschmelzen von 6,5 Prozent auf 4,5 Prozent vor. Aber da ist noch mehr drin! Schon vor der Sommerpause war klar, dass die Bundesagentur für Arbeit in diesem Jahr einen immensen Überschuss erwirtschaften wird. Im Juni mehrten sich die Anzeichen, dass dieser Überschuss weiter anwachsen wird. Als erste Abgeordnetengruppe im Deutschen Bundestag hielt die Arbeitnehmergruppe bereits im Juni die 4 Prozentpunkte für erreichbar. Damals erteten wir noch massiven Widerstand. In den vergangenen Monaten schlossen sich unserer Auffassung immer mehr Politiker der Koalition an. Anfang November fiel die Entscheidung: Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag wird stärker als geplant sinken. Wir senken ihn auf 4,2 Prozentpunkte. Das macht sich im Portemonnaie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer positiv bemerkbar und stützt die Konjunktur. Das haben sie nicht zuletzt auch dem Engagement der Arbeitnehmergruppe zu verdanken.

Gerald Weiß

Stärkere Senkung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung und eine verstärkte Orientierung an den Beitragszeiten sind kein Widerspruch!

Auf Einladung der Arbeitnehmergruppe trafen sich am 24. Oktober 2006 der geschäftsführende Vorstand der CDA und der Vorstand der CSA in Berlin. Unter der Leitung von Karl-Josef Laumann und Horst Seehofer waren sich die Arbeitnehmergruppe und die Vorstände darin einig, dass sich bei der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I etwas ändern muss. Bislang erhalten Arbeitnehmer unter 55 Jahren 12 Monate lang Arbeitslosengeld I. Wer über 55 Jahre alt ist, erhält das Arbeitslosengeld I 18 Monate lang. Rot-Grün hat die Bezugszeiten für das Arbeitslosengeld I verkürzt. Damit sollte verhindert werden, dass die Unternehmen lebensältere Arbeitnehmer vorzeitig entlassen. Denn auf diese Weise finanzierte so manches Unternehmen seinen Personalabbau sowie die modische Verjüngung seiner Belegschaft über die Sozialkassen und damit über die Beitragszahler. Das ist die eine Perspektive. Die an-



dere ist die der betroffenen Arbeitnehmer. Wer über Jahrzehnte eingezahlt hat, mit Anfang 50 arbeitslos wird und nur 12 Monate Arbeitslosengeld I erhält, der fühlt sich ungerecht behandelt. Dies ist vor allen Dingen dann der Fall, wenn er ersteinmal sein Vermögen auflösen muss, bis er Anspruch auf Arbeitslosengeld II (Hartz IV) erhält. Arbeitnehmer, die viele Jahre eingezahlt haben, sollten wir nicht genauso behandeln wie junge Menschen, die nur wenige Jahre ihren Beitrag zur Solidargemeinschaft geleistet haben.

Schon klar, dass Journalisten sogleich fragen: „Wie wollen Sie das denn machen? Einerseits den Beitrag zur Arbeitslosenversicherung senken, andererseits Arbeitslosen mit längeren Beitragszeiten länger Arbeitslosengeld I bezahlen?“ Die Antwort mag nicht jedem gefallen, aber sie entspricht der Leistungsgerechtigkeit: Wer eine geringe Anzahl von Beitragszeiten vorweisen kann, erhält weniger als ein Jahr Arbeitslosengeld I. Wer viele Jahre vorweisen kann, erhält länger als ein Jahr Arbeitslosengeld I. Auf diese Weise benötigen wir keine zusätzlichen Mittel. Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung kann also sinken! Weitere Skeptiker verweisen auf Verwaltungsschwierigkeiten. Tatsächlich haben die Agenturen für Arbeit keinen Überblick darüber, wie lange schon jemand Beiträge zahlt. Aber: Diese Zahlen können sie sich bei der Deutschen Rentenversicherung besorgen. Im Zeitalter der elektronischen Datenverarbeitung hält sich der zusätzliche Verwaltungsaufwand in Grenzen.

Zusätzliche Aktualität bekommt das Thema durch den Antrag des CDU-Landesverbandes NRW für den kommenden Bundesparteitag in Dresden. Im Antrag heißt es: „Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes wird wieder stärker an die Dauer der Beitragszahlung gekoppelt. Es wird eine Staffelung entwickelt, bei der sichergestellt ist, dass zukünftig jemand, der jahrzehntelang Beiträge gezahlt hat, deutlich länger Arbeitslosengeld erhalten kann als jemand, der nur kurz gearbeitet und Beiträge gezahlt hat.“

In der Begründung weist der Landesverband darauf hin, wie er sich die notwendigen Detailregelungen vorstellen könnte: „SGB III und SGB II leiden – trotz einiger inzwischen vorgenommener Korrekturen – immer noch in zentralen Punkten an einer sozialen Schieflage. Es ist ungerecht, dass jemand, der über Jahrzehnte Sozialversicherungsbeiträge zahlt, nach zwölf Monaten Arbeitslosigkeit genauso gestellt wird wie jemand, der nur einige wenige Jahre gearbeitet hat. Solche Regelungen führen dazu, dass ganze Lebensentwürfe und Arbeitsbiographien entwertet werden.

Deswegen wird künftig die Staffelung des Arbeitslosengeldes wie folgt geregelt: Im Regelfall wird Arbeitslosengeld bis zu 12 Monaten gezahlt.

Bei einer versicherungspflichtigen Vorbeschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren erhöht sich die Bezugsdauer auf bis zu 15 Monate.

Wer mindestens 25 Jahre lang in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat, hat einen Leistungsanspruch von bis zu 18 Monaten.

Für einen Übergangszeitraum wird das Arbeitslosengeld bei mindestens 40 Beitragsjahren bis zu 24 Monaten gezahlt.“

Stimmen aus der Arbeitnehmergruppe zum Antrag der CDU – NRW zur Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I



Stefan Müller, erster stellvertretender Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe gegen über der Berliner Zeitung (Ausgabe vom 01.11.2006):

„Prinzipiell unterstütze ich eine stärkere Staffelung des ALG I, aber ich verlange eine aufkommensneutrale Reform. Die Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung hat oberste Priorität. Deshalb dürfen keine Beitragsmittel herangezogen werden. Stattdessen muss die Bezugsdauer für diejenigen gesenkt werden, die nur relativ kurz in das System eingezahlt haben. Wer oben was drauflegt, muss unten was wegnehmen. Das dürfen

wir aber nur machen, wenn wir gleichzeitig die Vermittlungsbemühungen bei den jüngeren Arbeitslosen verstärken.“

Dr. Ralf Brauksiepe, Vorsitzender der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales der CDU/CSU-Bundestagsfraktion gegenüber dem Handelsblatt (Ausgabe 01.11.2006):

„Es ist doch nur sinnvoll, dass diejenigen, die über eine lange Zeit Beiträge in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben, auch länger Arbeitslosengeld beziehen.“

Uwe Schummer, stellvertretender Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe:

„Es ist nur fair und gerecht, dass Arbeitnehmer, die länger in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben, auch länger Leistungen erhalten. Der Satz „Leistung muss sich lohnen“ muss auch für Arbeitnehmer gelten.“

Gerald Weiß

Dank an Dr. Ralf Brauksiepe und Peter Weiß

Die Große Koalition hat sich ohne großes öffentliches Getöse auf ein Konzept für die „Rente mit 67“ geeinigt. Die Fachpolitiker saßen zusammen, berieten, machten Kompromisse und legten ein zukunftsweisendes Konzept vor. Das zeigt, wie gut die Koalition zusammenarbeiten kann. Es freut die Arbeitnehmergruppe, dass zwei ihrer Mitglieder ganz wesentlich an den Verhandlungen beteiligt waren: Dr. Ralf Brauksiepe als Verhandlungsführer und Peter Weiß als Rentenexperte. Beide haben dazu beigetragen, dass die Verhandlungen vertraulich, effizient und mit gutem Ergebnis abgeschlossen wurden. Dafür ein herzlicher Dank der Arbeitnehmergruppe!



Dr. Ralf Brauksiepe, Vorsitzender der AG Arbeit und Soziales der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Unser Erfolg: Nach 45 Jahren abschlagsfrei in die Rente

Die aktuellen rentenpolitischen Vereinbarungen zwischen Union und SPD sind ein wichtiger Schritt für die Zukunftsfähigkeit der gesetzlichen Altersvorsorge in Deutschland. Es ist uns gelungen, die gesetzliche Rentenversicherung an steigende Lebenserwartungen und sinkende Geburtenzahlen anzupassen. Gleichzeitig beachtet die Reform die Einhaltung der in der Koalition bis zum Jahr 2030 vereinbarten Beitragssatz- und Niveausicherungsziele und folgt der Richtschnur, die Beitragszahler nicht zu überfordern und gleichzeitig den Rentner ein angemessenes Rentenniveau zu sichern.

Kernstück der Reform ist die maßvolle und schrittweise erfolgende Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre zwischen 2012 und 2029. Nicht zuletzt der CDA und der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion ist es zu verdanken, dass Versicherte mit mindestens 45 Pflichtbeitragsjahren auch zukünftig mit 65 Lebensjahren die abschlagsfreie Altersrente beziehen können.

Die Entscheidung, die Regelaltersgrenze um 2 Jahre zu erhöhen, erfordert es, die Altersgrenzen anderer Rentenarten entsprechend zu erhöhen. Bei der Umsetzung dieses Grundsatzes haben wir sozialpolitisches Augenmaß bewiesen. So wird z.B. das Referenzalter bei der Erwerbsminderungsrente zwar auf 65 Jahre angehoben. Allerdings können 63-jährige Versicherte mit einer Beitragsdauer von 35 Jahren bis zum Jahr 2023 eine abschlagsfreie Erwerbsminderungsrente beziehen. Ab dem Jahr 2024 sind dann 40 Beitragsjahre erforderlich. Wir gehen davon aus, dass die bis zum Jahr 2024 zu erwartenden Fortschritte im Hinblick auf eine weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen diesen Schritt rechtfertigen.

Insgesamt haben wir eine gute Reform ausgehandelt, mit der die gesetzliche Rentenversicherung auf die Herausforderungen der nächsten Jahrzehnte vorbereitet ist und ihre Rolle als wichtigste Säule der Altersvorsorge in unserem Land behält.



Peter Weiß, stellvertretender Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe und Rentenexperte

Wir sind in der Rentenpolitik auf einem guten Weg!

Die aktuelle Entwicklung der Renteneinnahmen ist erfreulich positiv. Der für 2007 geplante Rentenversicherungsbeitrag von 19,9 % könnte trotz der Risiken aus der Gesundheitsreform niedriger ausfallen. Im Schätzerkreis wird ein Beitrag von nur 19,7 % angenommen. Obwohl dies bei den Lohnnebenkosten in 2007 zusätzliche Entlastung bringen könnte, ist ein niedrigerer Rentenbeitrag nicht wünschenswert. Er würde aller Voraussicht nach in den Jahren 2008 und 2009 zu Problemen führen. Der Rentenbeitrag könnte 2008 und 2009 auf über 20 % ansteigen. Im letzten Rentenbericht der Bundesregierung ist dargestellt, dass der Beitragssatz zur Rentenversicherung in 2008 nur durch einen zusätzlichen Bundeszuschuss auf 19,9 % gehalten werden kann. Die Koalition hat sich darauf festgelegt, dass der Rentenbeitrag nicht über 19,9 % ansteigt. Um dieses Ziel für die gesamte Legislaturperiode einzuhalten, ist es wünschenswert, schon im Jahr 2007 den Rentenbeitrag auf 19,9 % anzuheben. Durch ein gesondertes Gesetz soll jetzt der Rentenbeitrag für 2007 auf 19,9 % festgeschrieben werden. Er kann dann voraussichtlich für viele Jahre stabil auf diesem Niveau gehalten werden.

Rente mit 67

Die Koalitionsarbeitsgruppe zur Rentenreform hat sich über das Vorhaben „Rente mit 67“ ab 2029 geeinigt. Der Gesetzentwurf wird in den nächsten Tagen ausformuliert und soll vom Bundeskabinett am 29. November 2006 verabschiedet werden. Die erste Lesung im Bundestag soll am 14. Dezember 2006 stattfinden. Die Verhandlungen waren von großer Sachlichkeit geprägt. Von daher hat die Arbeitsgruppe ein Beispiel dafür geliefert, wie eine Große Koalition wirklich gut funktionieren und zukunftsweisende Ergebnisse erbringen kann.

Prinzipiell sollen in allen Rentenarten die bestehenden Altersgrenzen in den Jahren 2012 bis 2029 schrittweise angehoben werden, und zwar ab 2012 in jeweils 1-Monats-Schritten, ab 2024 in 2-Monats-Schritten. Frühester Renteneintritt für die Regelaltersrente ist mit 63 Jahren möglich - so wie heute auch, allerdings dann mit den rentenmathematisch gebotenen Abschlägen von -14,4 %.

In der Koalitionsvereinbarung steht die Rente mit 67 in einem unauflösbaren Zusammenhang mit der Steigerung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Daher müssen auch die Instrumentarien unter dem Stichwort „Initiative 50 +“ in den kommenden Monaten konkreter ausgearbeitet und in Gesetzesform gegossen werden.



Vom Jahr 2010 an hat die Bundesregierung alle vier Jahre den gesetzgebenden Körperschaften über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu berichten und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob die Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer vertretbar erscheint und die getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können. So wird der notwendige öffentliche Druck aufgebaut, damit in Deutschland in den kommenden Jahren die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer deutlich ansteigt.

Nachholfaktor

Die Koalition hat festgelegt, dass nicht realisierte Wirkungen des Nachhaltigkeitsfaktors und des Altersvorsorgefaktors (Riesterrenten-Faktor) bei späteren Rentenerhöhungen nachgeholt werden sollen. Derzeit sind insgesamt 3,6 Prozentpunkte „nachzuholen“. Im Rahmen der Gesetzgebung zur „Rente mit 67“ sollen die gesetzlichen Grundlagen für dieses Nachholen geschaffen werden. Gesetzestechnisch nennt sich dies „modifizierte Schutzklausel“. Diese modifizierte Schutzklausel wird ab 2011 wirken, indem die Hälfte einer möglichen Rentenerhöhung für das „Nachholen“ eingesetzt wird. Damit ist klargestellt, dass dieser Vorgang nicht zu ständigen Nullrunden bei der Rente führt. Je nach Lohnerhöhungen in den Jahren ab 2010 wird so das „Nachholen“ relativ schnell oder eher langsam vollzogen. Wichtig ist jedoch: Es wird trotz dieser Neuregelung wieder Rentenerhöhungen geben.

Aus einer Musterrede der Arbeitnehmergruppe:

Argumente für die neue Rentenreform

Wir haben uns entschieden! Ab dem Jahr 2012 werden wir die Rente mit 67 schrittweise einführen. Schrittweise! Nicht auf einen Schlag! Ab dem Jahr 2012 steigt das Alter des regelhaften Renteneintritts jedes Jahr um einen Monat an. Erst im Jahr 2029 wird die Grenze von 67 Jahren erreicht.

Für die Jahrgänge bis einschließlich 1946 ändert sich nichts!

Wir beginnen mit dem Jahrgang 1947:

Arbeitnehmer, die in diesem Jahr geboren sind, können mit 65 Jahren und 1 Monat ohne Abschläge in die Rente gehen.

Jahrgang 1948:

Arbeitnehmer, die in diesem Jahr geboren sind, können mit 65 Jahren und 2 Monaten ohne Abschläge in die Rente gehen.

Die Jahrgänge 1949 – 1958:

In den Jahrgängen 1949 - 1958 steigt das Renteneintrittsalter mit jedem Jahrgang um 1 Monat an. Damit kann der Jahrgang 1958 künftig mit 66 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen.

Ab dem Jahrgang 1959 steigt das Renteneintrittsalter um 2 Monate pro Jahrgang.

Das bedeutet für den Jahrgang 1959:

Arbeitnehmer, die in diesem Jahr geboren sind, können mit 66 Jahren und 2 Monaten ohne Abschläge in die Rente gehen.

Die Endstufe wird mit dem Jahrgang 1964 erreicht. Er kann mit 67 Jahren ohne Abschläge in die Rente gehen.

Hat die Politik keine Ahnung?

Verschiedene Medien, Initiativen und Organisatoren von Demonstrationen versuchen den Eindruck zu erwecken, die Politik sei weit vom Volk entfernt und verstehe gar nicht mehr, was da eigentlich vor sich geht. Deshalb würden wirklichkeitsfremde Entscheidungen getroffen. Das ist alles Quatsch!

Natürlich wissen wir, dass sich in den vergangenen Jahren viele Betriebe – zum Teil unter Ausnutzung öffentlicher Kassen – von älteren Arbeitnehmern getrennt haben. Aber: Dieser Trend hat sich gedreht. Dies hat unter anderem die Anhörung der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion Anfang September in Berlin ergeben. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigt wieder. Und wir wissen: In den kommenden Jahren werden die erfahrenen Arbeitnehmer knapp. Deshalb müssen die Unternehmen umdenken und sich darauf einstellen, wieder verstärkt ältere Mitarbeiter im Betrieb zu halten.

Die schrittweise Erhöhung des Renteneintrittsalters ist also keine abgehobene Angelegenheit. Wir werden es in den nächsten Jahren erleben: Die Arbeitswelt wird sich drastisch ändern.

Allerdings: Das alte Denken, das da lautet: Die Alten müssen raus - das gibt es immer noch zuhauf. Deshalb wird die Politik aktiv gegensteuern. Wir wollen den Managern und Unternehmenslenkern, aber auch so manchem Arbeitnehmer signalisieren, dass sie ihr Verhalten ändern müssen. Wir brauchen eine weitere Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer. Dies unterstützen wir mit der "Initiative 50plus", die vor mehr als zwei Monaten vorgestellt wurde. Hinzu kommt eine Reihe von Modellprojekten in den Regionen. Darüber hinaus prüfen wir die Einführung eines speziellen Kombilohnes für ältere Langzeitarbeitslose.

Ohne die Beteiligten in der Wirtschaft geht nichts. Auch dies hat unsere Anhörung im September deutlich gemacht. Manager, Verbandsvertreter, Gewerkschaften und Betriebsräte sind gefordert. Sie müssen dafür sorgen, dass die Beschäftigungsfähigkeit im Alter erhalten bleibt und die Beschäftigung Älterer erhöht wird. Hierzu gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten. Ich nenne nur drei Beispiele:

- die Gestaltung der Arbeitszeit,
- die altersgerechte Ausstattung der Arbeitsplätze
- und vor allem die kontinuierliche Weiterbildung lebensälterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Den späteren Eintritt in die Rente brauchen wir

- zum einen wegen des zu erwartenden Bedarfs an qualifizierten – und auch lebensälteren – Arbeitskräften, und
- zum anderen brauchen wir die „Rente mit 67“, um die umlagefinanzierte Altersversorgung zu sichern.

Die Menschen werden immer älter. Das freut uns alle. Aber damit steigen aber auch die Jahre, in denen die Altersrenten bezahlt werden müssen. Mit unserem Konzept der „Rente mit 67“ nutzen wir von der zusätzlichen Lebenszeit 2 Jahre für die Beitragszahlung. Dafür erhalten im Gegenzug die Rentner der neuen Generation im Durchschnitt immer noch Jahre länger Rente als die vorangegangene Generation.

Selbstverständlich gönnen wir den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen langen Lebensabend, aber verantwortliche Politiker müssen dafür sorgen, dass die solide Finanzierung dieses Lebensabends nicht auseinander bricht.

Die „Rente mit 67“ sichert diese langfristige Finanzierbarkeit. Diese neue Rentenreform steht also nicht für die Bosheit oder die Abgehobenheit der Politik. Ganz im Gegenteil: Sie ist Ausdruck der Sorgfalt, ja der Fürsorglichkeit! Wer für die solide Finanzierung sorgt, kümmert sich darum, dass die Rentner relativ ruhig schlafen können.

Natürlich! Rentner und Arbeitnehmer würden sich zunächst freuen, wenn wir auf die „Rente mit 67“ verzichten würden. Aber machen wir uns doch nichts vor: Die Leute wissen doch, dass die Menschen immer älter werden. Handeln wir nicht, haben die Leute Angst, dass wir die Karre gegen die Wand fahren lassen. „Gute Nacht, liebe Rente“, bedeutet dann schlaflose Nächte für die Betroffenen.

Wir sind davon überzeugt, dass wir im höchsten Maße verantwortungsbewusst handeln. Dabei überfordern wir die Menschen keinesfalls. Das langsame Anheben der Altersgrenze bis zum Jahr 2029 ist absolut verkraftbar und wird die Gesellschaft nicht überfordern.

Wir achten die Beitragszahler

Das Geld, mit dem die Renten bezahlt werden, bringen in erster Linie die Arbeitnehmer und die Unternehmen auf. Hinzu kommen Zuschüsse aus der Bundeskasse, die wiederum der Steuerzahler füllt. Der rasante Wandel am Arbeitsplatz und die vielen neuen Herausforderungen für die Unternehmen zwingen fast täglich zum Umdenken. Ständig muss neu kalkuliert werden. Das führt auch zu neuen finanziellen Herausforderungen. Deshalb sind wir uns einig, dass wir Arbeitnehmern und Unternehmen in Sachen Rentenbeiträgen eine verlässliche Perspektive bieten müssen. Sie sollen über einen längeren Zeitraum wissen, was auf sie zukommt.

Die Rentner haben während ihres gesamten Berufslebens Beiträge gezahlt. Deshalb haben sie ein Anrecht auf eine vernünftige Rente. Das muss auch so bleiben! Denn trotz der wachsenden zusätzlichen Alterssicherung bleibt die Rente aus der Rentenkasse für die breite Masse der Arbeitnehmer die Grundlage der finanziellen Absicherung des Alters. In Zahlen ausgedrückt heißt das:

Das Rentenniveau, also das sogenannte Sicherungsniveau vor Steuern, soll bis zum Jahr 2020 die 46 % und bis zum Jahr 2030 die 43 % nicht unterschreiten.

Natürlich wollen wir ein möglichst hohes Rentenniveau erhalten. Deshalb werden wir versuchen, das Rentenniveau auch über das Jahr 2020 hinaus bei 46 % zu halten.

Nach 45 Jahren ist Schluss – ein Erfolg der Arbeitnehmergruppe

Im Grundsatz wollen wir eine schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre. Aber es gibt eine wichtige Ausnahme. Dafür haben CDA, CSA und Arbeitnehmergruppe bereits im letzten Jahr gesorgt. Uns ist eine wichtige Festlegung im Koalitionsvertrag gelungen: Arbeitnehmer, die 45 Pflichtbeitragsjahre vorweisen können, sollen weiterhin mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen können.

Das sehen jetzt auch die Eckpunkte der Koalition vor. Wer die 45 Pflichtbeitragsjahre aus Beschäftigung, Erwerbstätigkeit, Kindererziehung und Pflege erreicht, kann auch in Zukunft weiter mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen. Natürlich wollen wir kindererziehende Elternteile nicht benachteiligen. Deshalb werden hierbei auch die Kinderberücksichtigungszeiten bis zum 10. Lebensjahr des Kindes herangezogen.

Allerdings: Die 65 als Altergrenze steht. Wer seine 45 Jahre bereits im 63. Lebensjahr zusammen hat und in Rente gehen will, der muss Abschläge einkalkulieren.



Im Prinzip wird die Altersgrenze bei allen Rentenarten um zwei Jahre erhöht. Das deutsche Rentenrecht kennt viele unterschiedliche Rentenarten. Im Prinzip wird in allen Rentenarten von 2012 bis 2029 die bestehende Altersgrenze um zwei Jahre erhöht. Nur im Detail hat man sich auf einige Ausnahmen geeinigt.

Altersrente für langjährig Versicherte mit 35 Versicherungsjahren

Wer heute frühzeitig in Rente gehen will, muss 35 Versicherungsjahre vorweisen können und das 63. Lebensjahr erreicht haben. Das soll so bleiben. Der Rentenabschlag beträgt in diesem Fall 14,4 Prozent. Das sind pro Jahr 3,6 Prozent. Diesen Abschlag gibt es, selbst wenn der Arbeitnehmer seine 45 Jahre voll hat.

Altersrente für schwerbehinderte Menschen mit 35 Versicherungsjahren

Schwerbehinderte Menschen können heute ohne Abschläge in die Rente gehen, wenn sie das 63. Lebensjahr erreicht haben. Voraussetzung ist der Nachweis von 35 Versicherungsjahren. In besonderen Fällen ist die Verrentung ohne Abschlag auch schon ab dem 60. Lebensjahr möglich.

Was für die nicht behinderten Arbeitnehmer gilt, soll im Grundsatz auch für die schwerbehinderten Arbeitnehmer gelten. Deshalb heben wir die betreffenden Grenzen von 60 auf 62 Jahre und von 63 auf 65 Jahre an.

Altersrente für Frauen

Frauen können schon ab 60 in die Rente gehen. Allerdings nur noch bis zum Jahrgang 1951. Ab dem Jahrgang 1952 gelten für Frauen und Männer die gleichen Altersgrenzen. Da die Regelung mit dem Jahrgang 1951 ausläuft, verzichten wir hier auf eine Anpassung.

Die Frauen, die diese Möglichkeit in Anspruch nehmen, müssen jedoch mit versicherungsmathematisch korrekten Abschlägen rechnen. Damit ist die Rente mit 60 für die betreffenden Frauen ziemlich teuer.

Große Witwenrente und Witwerrente

Der Tod des Ehegatten führt zur Witwen- oder Witwerrente. Dabei unterscheidet man zwischen der kleinen und der großen Witwenrente.

Die kleine Witwenrente wird nach dem Tod des Ehegatten zwei Jahre lang gezahlt, wenn die Witwe in diesem Zeitraum nicht wieder heiratet.

Die große Witwenrente wird gezahlt, wenn der überlebende Ehepartner ein minderjähriges eigenes oder das Kind des Ehepartners erzieht,

- das 45. Lebensjahr vollendet hat
- oder erwerbsgemindert ist.

Wir werden die Altersgrenze für die große Witwenrente bzw. die große Witwerrente um zwei Jahre auf das 47. Lebensjahr heraufsetzen.



Vertrauensschutz bei der Altersteilzeit

Wer mit seinem Arbeitgeber eine verbindliche Altersteilzeit vereinbart hat und einem Jahrgang bis einschließlich 1954 angehört, der kann sich darauf verlassen, dass für ihn die alten Regelungen weiter gelten. Es gibt jedoch eine wichtige Voraussetzung: Die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Altersteilzeit muss vor einem bestimmten Stichtag erfolgt sein. Diesen Stichtag haben unsere Experten jedoch noch nicht festgelegt. Dies erfolgt im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens. Der Stichtag steht also noch nicht fest, aber es gibt Erfahrungswerte aus der Vergangenheit. In vergleichbaren Fällen hat man das Datum zum Stichtag erhoben, an dem das Bundeskabinett den Gesetzentwurf verabschiedet hat. Bei der aktuellen Rentenreform wäre das der 29.11.2006. Aber: Es steht noch nichts fest!!! Der Gesetzgeber kann hierüber völlig frei entscheiden!

Übertragung auf die Beamtenversorgung

Sie wissen alle, unsere Beamten erhalten keine Rente, sondern eine Pension. Das System der Beamtenversorgung unterscheidet sich deutlich vom System der gesetzlichen Rentenversicherung. Wir wollten jedoch, trotz aller Unterschiede, die Reform in der gesetzlichen Rentenversicherung wirkungsgleich in das Versorgungsrecht der Beamten übertragen. Hier ist Bundesinnenminister Schäuble gefordert, durch sein Ministerium einen Vorschlag zu erarbeiten.

Mit der vorliegenden neuesten Rentenreform zeigt unsere Koalition, dass wir in der Lage sind, schwierige Fragestellungen mit Sachverstand, in sozialer Verantwortung, zügig und geräuschlos anzupacken und zu lösen. Keiner redet von einer Jahrhundertreform, aber diese Reform wird die Rente nachhaltig auf eine solide Grundlage stellen. Damit wird auf lange Sicht sehr viel mehr erreicht als so manche hochgejubelte Reform in den vergangenen rot-grünen Jahren.

Übertragung auf die Alterssicherung der Landwirte

Unsere Landwirte verfügen über ein eigenes System der Alterssicherung. Da alle gleich behandelt werden sollen, werden wir die Änderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung wirkungsgleich auf die Alterssicherung der Landwirte übertragen. Es wird jedoch eine Ausnahme geben: Wir werden in der Alterssicherung der Landwirte eine neue vorzeitige Altersrente ab 65 einführen. Allerdings nur mit Abschlägen. Den Versicherten in der Alterssicherung der Landwirte steht nicht die Vielzahl der Möglichkeiten des vorzeitigen Bezugs einer Altersrente zur Verfügung. Deshalb erscheint diese Ausnahme gerechtfertigt. Natürlich werden wir die 45-Jahres-Regelung auch auf die Landwirte übertragen. Der Landwirt, der seine 45 Jahre voll hat, soll ebenfalls mit 65 abschlagsfrei in Rente gehen können.

(W.B.)



Übersicht aus dem Schreiben Brauksiepe/Brandner vom 23.10.2006

Rentenarten	Geltendes Recht	Zukünftiges Recht
1. Regelaltersrente		65 + 2 = 67
2. Altersrente für besonders lang-jährige Versicherte mit 45 Pflichtbeitragsjahren	abschlagsfrei	= 65
3. Altersrente für langjährig Versicherte mit 35 Versicherungsjahren	mit Abschlag: (unverändert) = 63
	abschlagsfrei:	65 + 2 = 67
4. Altersrente für schwerbehinderte Menschen mit 35 Versicherungsjahren	frühestmöglich:	60 + 2 = 62
	abschlagsfrei:	63 + 2 = 65
5. Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute		60 + 2 = 62
-----	-----	-----
Knappschaftsausgleichsleistung		55 = 55
6. Altersrente für Frauen (für Versicherte der Jahrgänge bis 1951)	mit Abschlag: (unverändert)	60 = 60
	abschlagsfrei: (unverändert)	65 = 65
7. Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit (für Versicherte der Jahrgänge bis 1951)	mit Abschlag: (unverändert)	63 = 63
	abschlagsfrei: (unverändert)	65 = 65
8. Regelaltersrente in der Alterssicherung der Landwirte	mit Abschlag	65
	abschlagsfrei	65 + 2 = 67
9. Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	mit Abschlag:	60 + 2 = 62
	abschlagsfrei:	63 + 2 = 65
-----	-----	-----
<u>bis 2023</u> : Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit mit 35 Pflichtbeitragsjahren		
ab 2024: Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit mit 40 Pflichtbeitragsjahren	abschlagsfrei:..... (unverändert)63
10. Rente für Bergleute wegen bergbaulicher Berufsunfähigkeit	mit Abschlag	62 + 2 = 64
	abschlagsfrei	63 + 2 = 65
11. Große Witwen- und Witwerrente		45 + 2 = 47



Ingrid Fischbach, stellvertretende Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe und Beauftragte für Kirchen und Religionsgemeinschaften der CDU/CSU - Fraktion

Elterngeld durch Deutschen Bundestag verabschiedet

Der Deutsche Bundestag hat am 29. September 2006 das Elterngeld verabschiedet. Damit haben wir einen neuen Meilenstein in der Familienpolitik gesetzt. Durch den finanziellen Ausgleich des entfallenden Einkommens wird jungen Familien die Entscheidung für ein Kind leichter gemacht.

Die Union hat sich bei den Verhandlungen zum Gesetz nachdrücklich dafür eingesetzt, dass die Wahlfreiheit der Eltern zwischen Familie und Beruf erhalten bleibt. Vor diesem Hintergrund trägt das Gesetz in wesentlichen Punkten die Handschrift der Union und zeigt, dass die Koalition auch bei schwierigen Fragestellungen handlungsfähig ist.

Das Gesetz, das am 01. Januar 2007 in Kraft tritt, umfasst unter anderem folgende Eckpunkte:

1. Das Elterngeld ist eine Einkommensersatzleistung: 67 Prozent des wegfallenden Einkommens, maximal 1800 Euro netto, werden ersetzt, wenn die Arbeitszeit auf unter 30 Stunden pro Woche reduziert wird. Daneben konnte die Union ein Mindestelterngeld in Höhe von 300 Euro durchsetzen, das jede Familie im ersten Lebensjahr des Kindes bekommt. Durch diese Regelung wird vor allem die traditionelle Alleinverdienerfamilie unterstützt, die in der ursprünglichen Fassung leer ausgegangen wäre.

2. Geringverdienerkomponente: Die Union hat durchgesetzt, dass bei Familien mit kleinen Einkommen (unter 1000 Euro) der Mindestbetrag aufgestockt werden kann, wenn ein besonderer Bedarf besteht. Eine Lohnersatzleistung von bis zu 100% ist möglich. Hierdurch ist es gelungen, berufstätige Eltern mit einem kleinen Einkommen nicht mit Arbeitslosengeld II-Empfängern gleichzusetzen, da für CDU/CSU der Grundsatz gilt, dass sich Arbeit immer lohnen muss!

3. Partnermonate: Die Union hat erreicht, dass bei der Bezugsdauer des Elterngeldes – anders als ursprünglich geplant – ein Bonussystem zum Zuge kommt. Wenn sich die Eltern die Betreuungszeit teilen, wird das Elterngeld insgesamt 14 Monate gezahlt (12+2 Regelung). Falls nur ein Partner die Kindesbetreuung übernimmt erhält die Familie das Elterngeld für 12 Monate. In der ursprünglichen Fassung war für den letzten Fall eine Bezugszeit von nur

10 Monaten vorgesehen. Die Union hat sich hier erfolgreich gegen eine staatliche Gängelung bei der Frage, welcher Elternteil wann sein Kind betreut, durchgesetzt. Alleinerziehende erhalten das Elterngeld 14 Monate, wenn sie Vater- und Muttermonate erfüllen.

4. Geschwisterbonus: Mit der Einführung eines Geschwisterbonus hat CDU/CSU die klassische Familie gestärkt. Wird ein zweites Kind innerhalb von 36 Monaten nach der Geburt des ersten Kindes geboren, wird zusätzlich zum Elterngeld 10 Prozent, mindestens aber 75 € mehr gezahlt. Damit wurde eine seit Wochen von der Union, Verbänden und Bundesrat erhobene Forderung umgesetzt. In der ursprünglichen Regelung sollte der Bezugszeitraum für den Geschwisterbonus nur 24 Monate gelten.



Rita Pawelski, stellvertretende Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe

Die Forderung Bayerns und Hessens zu Pflichtuntersuchungen von Kleinkindern verdient Unterstützung

Die Forderung Bayerns und Hessens, die bisher freiwilligen Vorsorgeuntersuchungen für Kinder zur Pflicht zu machen, verdient Unterstützung. Durch verpflichtende Untersuchungen können Misshandlungen, Verwahrlosung und auffällige Entwicklungsstörungen frühzeitig erkannt und Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Kinder besser vor Gefahren zu schützen, ist unser aller Verantwortung!

Die von der Bundesregierung geplante Einführung eines Frühwarnsystems und die bessere Vernetzung zwischen Kinderärzten, Hebammen und Jugendämtern sind ein wichtiger und richtiger Schritt. Doch dabei darf es nicht bleiben. Diese Maßnahmen sollten durch die Verpflichtung zu Vorsorgeuntersuchungen von Kleinkindern ergänzt werden. Es geht nicht darum, Eltern unter einen Generalverdacht zu stellen – die meisten Eltern betreuen und versorgen ihre Kinder liebevoll. Doch wir müssen so früh wie möglich an die Problemfälle herankommen. Horrornachrichten wie die über den kleinen Kevin aus Bremen dürfen sich nicht wiederholen!

Anmerkung der Redaktion von Arbeitnehmergruppe Aktuell:

Bereits im November 2005 hatte sich Rita Pawelski mit einem Schreiben an Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen gewandt und die Einführung von Pflichtuntersuchungen angeregt.



**Willi Zylajew, stellvertretender Vorsitzender
der Arbeitnehmergruppe**

**Die Gesundheitsreform ist besser als ihr
Ruf**

Am 27. Oktober 2006 fand die erste Lesung des GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetzes im Bundestag statt. Die Signale für die Gesundheitsreform standen aufgrund der unterschiedlichen Positionen der Koalitionspartner von Anfang an auf Sturm. Auch das Störfeuer der Verbände und Medien war nach den schwierigen Diskussionen zu erwarten.

Zunächst ist es aber wichtig, festzuhalten, dass es sich um die erste Reform seit vielen Jahren handelt, die keine wesentlichen Leistungskürzungen und keine generellen Kostenerhöhungen für die Versicherten vorsieht. Viele Verbände, wie die Spitzenverbände der Krankenkassen, gehen mit dem Vorwurf hausieren, dass die geplante Gesundheitsreform kein zukunftsweisender Schritt sei. Mal wird behauptet, die Beitragssätze würden über 15 % steigen, ein anderes Mal, dass Leistungen gestrichen würden, mal wollen die Verbände sofort zehn Milliarden Euro von den Steuerzahlern haben. Überhaupt würde die Reform im „Zentralismus“ enden. Tatsache ist, dass die Vorwürfe der Spitzenverbände zu großen Teilen auf Spekulationen beruhen. Mit un fundierten Behauptungen untergraben sie die eigene Glaubwürdigkeit. Damit setzen sie sich dem Vorwurf aus, dass es ihnen nicht um die Versicherten geht, sondern nur um die Sicherung der eigenen Pfründe. Mit ihrer Kritik liefern die Verbände keine Antwort auf die Frage, wie wir das System wirkungsvoller und effektiver gestalten können.

Der internationale Vergleich zeigt, dass wir bei den Ausgaben ganz oben mitspielen, bei der Qualität aber durchaus noch Nachholbedarf haben. Aufgabe der Politik ist es, das Gesundheitswesen effektiv und effizient zu gestalten, auch um weitere Belastungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vermeiden. Steigende Beiträge zur Krankenversicherung sind nicht im Sinne der Politik. Eventuelle Steigerungen beim Durchschnittsbeitrag sind auf das unwirtschaftliche Handeln mancher Kassen und den Abzug von Steuermitteln zurückzuführen. Die Gesundheitsreform kann nicht als alleinige Ursache herhalten.

Die Diskussionen dieser Tage drehen sich auch um die Frage, ob ein Teil der Mehreinnahmen des Staates nicht wieder dem Gesundheitswesen zugute kommen sollte. Es ist legitim, darüber nachdenken, wieder zur bisherigen Höhe der Steuerfinanzierung zurückzukommen. Darüber hinaus sollten aber

keine weiteren Gelder in das System gepumpt werden, solange Effektivität und Effizienz keinen höheren Stellenwert erhalten.

Die Gesundheitsreform geht erste Schritte in die richtige Richtung. Das Gesundheitssystem soll durch mehr Transparenz, mehr Wettbewerb, mehr Wahlfreiheit und weniger Bürokratie insgesamt leistungsfähiger gemacht werden. Der umfangreiche Gesetzentwurf enthält viele Elemente, die dies bewirken sollen. Zu nennen ist die Ausweitung der Vertragsfreiheit, die Stärkung des Wettbewerbs zwischen den privaten sowie den gesetzlichen Krankenversicherungen, die Sicherstellung des Krankenversicherungsschutzes, die erleichterte Möglichkeit zur Fusion von Kassen, der Einstieg in die Entkopplung der Gesundheits- von den Arbeitskosten über den Gesundheitsfond, die Schaffung von mehr Wahlmöglichkeiten für die Versicherten sowie die Straffung und Konzentration der Gremien innerhalb der GKV.

So richtig wie die Umsetzung dieser Elemente ist, gibt es noch Kritik im Detail, über die in den anstehenden Beratungen zu sprechen ist. Auch die Situation der rund 3 Millionen Tarifbeschäftigten im Gesundheitswesen darf dabei nicht aus den Augen verloren werden. Im Zuge der Feinarbeit am Gesetzentwurf sind noch vorhandene Schwächen des Gesetzentwurfs so zu überarbeiten, dass die Gesundheitsreform ihre Potenziale entfalten kann. Dies wird zum Nutzen der Versicherten sein, nicht unbedingt zum Nutzen der Verbände.



Antje Blumenthal, stellvertretende Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe

Behinderte Menschen müssen auch künftig nicht im Voraus zahlen

Die Koalitionsfraktionen haben am 19. Oktober 2006 im Bundestag beschlossen, dass Städten und Gemeinden als Sozialhilfeträger auch weiterhin Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung im Voraus bezahlen.

Die Bundesregierung hatte dieses so genannte Bruttoprinzip streichen wollen. Stattdessen sollten Menschen mit Behinderungen oder besonderen sozialen Schwierigkeiten nach dem Nettoprinzip künftig selbst in Vorleistung für Grundversorgung und Rehabilitation gehen. Das hätte zu blankem Chaos geführt. Das System der Eingliederungshilfe ist hoch komplex, nicht nur für Menschen mit geistiger und psychischer Behinderung wären damit völlig überfordert.

Ein behinderter Mensch, der Leistungen der Eingliederungshilfe geltend machen wollte, hätte bei Einführung des Nettoprinzips seine Bedürftigkeit nach-

weisen, seine Forderungen zusammenstellen und sie in strittigen Fällen auch durchsetzen müssen. Eine absurde Vorstellung. Im Ernstfall hätten behinderte Menschen bis zum Abschluss von Rechtstreitigkeiten auf unverzichtbare Hilfe warten müssen.

Auch einer Forderung des Bundesrates kommen die Koalitionäre nicht nach: Das Kindergeld für Menschen, die in Einrichtungen leben, darf auch in Zukunft nicht direkt an den Sozialhilfeträger abgezweigt werden.



**Uwe Schummer, stellvertretender Vorsitzender
der Arbeitnehmergruppe, Berichterstatter
Berufliche Bildung der CDU/CSU -
Bundestagsfraktion**

**Die Fehler der letzten 10 Jahre kann
auch der Ausbildungspakt nicht in zehn
Monaten abarbeiten**

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt bietet derzeit ein ambivalentes Bild. Auf der einen Seite hat sich die Ausbildungsplatzlücke (Saldo unermittelter Bewerber/freie Ausbildungsstellen) vergrößert. Sie war Ende September mit 34.086 um 6.218 höher als im letzten Jahr. Auf der anderen Seite schafft die Wirtschaft wieder mehr neue Ausbildungsplätze. Allein in den Bereichen Industrie, Handel und Handwerk melden die beiden großen Spitzenverbände ZDH und DIHK einen Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 14.000 gegenüber dem Vorjahr. Insgesamt sind in diesem Jahr schon bis September 55.800 neue Ausbildungsverträge und 29.600 Verträge für Einstiegspraktika (EQJ) abgeschlossen worden. Damit hat die Wirtschaft den Pakt für Ausbildung, in dem sie zugesagt hat, 30.000 neue Ausbildungsplätze pro Jahr einzuwerben und 25.000 Plätze für betriebliche Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung zu stellen, mehr als erfüllt.

Der Hauptgrund für die Lage liegt in dem Anstieg der Bewerber um rund 22.100 auf 763.100 insgesamt. Ein Rückgang aus demographischen Gründen wird erst ab 2010 erwartet. Vor allem baut sich kontinuierlich eine Bugwelle von Altbewerbern auf. Ausbildungsbewerber, die sich in den letzten Jahren für eine schulische Maßnahme entschieden haben, obwohl sie eine Berufsausbildung suchten, drängen nun nach Beendigung der Berufsvorbereitung mit zeitlicher Verzögerung auf den Ausbildungsmarkt. Die Altbewerberzahl liegt inzwischen bei rund 385.300 und damit über der Zahl der Bewerber unter den aktu-

ellen Schulabgängern. 500.000 Schulabgänger sind derzeit in Ersatzmaßnahmen.

Der nominelle Anstieg wird aber auch mitverursacht durch veränderte Erfassungsmodalitäten und ein verändertes Meldeverhalten der Arbeitgeber bei der Bundesanstalt für Arbeit (BA). Es gibt deutliche Anzeichen dafür, dass die Arbeitgeber der BA freie Ausbildungsplätze in einem geringeren Umfang melden als früher. Gleichzeitig erfolgt die Erfassung der einen Ausbildungsplatz suchenden Jugendlichen genauer. Erstmals werden auch die nicht vermittelten Bewerber aus dem Rechtskreis des SGB II mitgezählt, die früher in der Sozialhilfestatistik geführt wurden. Dieser Effekt ist ähnlich wie bei der Erfassung der Arbeitslosen nach der Umstellung auf ALG II. Er erklärt vor allem den Anstieg der Zahl unversorgter Bewerber in den Neuen Ländern um 4.100.

Von den 49.500 noch nicht vermittelten Bewerbern sind:

5,9 Prozent ohne Hauptschulabschluss,
40,6 Prozent mit Hauptschulabschluss,
40,7 Prozent mit Mittlerer Reife,
5,6 Prozent mit Fachhochschulreife,
7,3 Prozent mit Hochschulreife.

Was ist zu tun?

Nachvermittlungsaktionen zum Erfolg führen

Die Partner des Ausbildungspaktes müssen sich nun kurzfristig vorrangig auf die Nachvermittlungsaktionen konzentrieren. Die Erfahrungen aus den beiden vergangenen Jahren aus dem Ausbildungspakt haben gezeigt, dass in den kommenden Monaten, vor allem bis Ende des Jahres, noch vielen Bewerbern ein Ausbildungsplatz, eine betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQJ) oder eine außerbetriebliche Qualifizierung vermittelt werden kann.

Rechnerisch stehen zur Versorgung von allen Bewerbern ausreichend Angebote zur Verfügung:

- 15.400 betriebliche Ausbildungsstellen sind noch unbesetzt.
- Die Förderung der EQJ-Plätze durch die Bundesregierung ist von 25.000 auf 40.000 aufgestockt worden. Über diese Einstiegspraktika können Jugendliche zumindest eine Qualifizierung erhalten, die betrieblich ist und in der Regel auf den zukünftigen Ausbildungsberuf angerechnet werden kann.
- 7.500 Plätze stellt die Bundesanstalt für Arbeit zusätzlich für die außerbetriebliche Ausbildung von Migranten zur Verfügung.
- 13.000 betriebsnahe Ausbildungsplätze in den Neuen Ländern sichert die Fortsetzung des Ausbildungsprogramms Ost von Bund und Ländern.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert flankierend mit dem Programm JOBSTARTER Verbundausbildungen für kleinere Betriebe und die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze. Die Finanzmittel wurden um 25 Mio. Euro auf insgesamt 125 Mio. Euro aufgestockt.

Ausbildungspakt erneuern

Ohne den Ausbildungspakt wäre die heutige Lage dramatischer. Der Ausbildungspakt wird neu verhandelt. Er soll im Februar 2007 für drei Jahre unterzeichnet werden. Die Erfahrungen des ersten Ausbildungspaktes werden hierfür aufgearbeitet.

Strukturreformen in der Beruflichen Bildung vorantreiben

Die Berufsorientierung muss schon in der Schule beginnen. Auch Berufsberatung und Vermittlung müssen verbessert werden.

Notwendig ist eine stärker stufenweise Organisation der Berufsausbildung. Das Berufsbildungsgesetz sieht nach seiner Novelle 2005 auf Betreiben der CDU/CSU-Fraktion die Möglichkeit des Ausbaus von Stufenausbildungen vor. Von den 342 aktuellen Berufsbildern sind bisher allerdings erst 16 als Stufenausbildungen konzipiert und weitere 19 als eineinhalb- oder zweijährige Ausbildungsberufe. Gerade vor dem Hintergrund, dass viele Jugendliche immer neue Warteschleifen drehen und die Bugwelle der Altbewerber immer höher wird, sollten Ausbildungen stärker gestuft, Zwischenabschlüsse ermöglicht und anrechenbare zweijährige Berufsbilder geschaffen werden.



Stefan Müller, erster stellvertretender Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe

Auszüge aus der Rede vom 26.10.2006 – Debatte über den Antrag der Grünen: „Zukunft der Arbeit gestalten statt Arbeitslosigkeit verwalten“

Frau Präsidentin!
Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Wir diskutieren heute unter anderem einen Antrag der Grünen mit dem Titel „Zukunft der Arbeit gestalten statt Arbeitslosigkeit verwalten“. Das reimt sich ein bisschen. Der Antrag trägt einen gewissermaßen philosophischen Titel.

Eigentlich ist das ja eher etwas für die Grundsatzprogramme der Parteien. Ich hätte erwartet, dass Sie dann auch eine Aussage dazu treffen, wie denn die Arbeitswelt in der Zukunft aussieht. Davon ist im Antrag aber keine Rede, zumindest habe ich nichts dazu gefunden. Sie sagen nicht, unter welchen Vorzeichen die Arbeitsmarktpolitik Ihrer Meinung nach in der Zukunft steht, oder wie zukunftsfähige Politik für Sie aussieht. Ich kann mir nicht vorstellen, dass zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik der Grünen sich allein darauf beschränkt, ein Progressivmodell vorzulegen, einen Mindestlohn zu fordern oder einen dritten Arbeitsmarkt einzuführen.

Aber Sie sprechen überhaupt nicht von den Herausforderungen, die uns in den nächsten 20 bis 30 Jahren begegnen werden. Aber sei es wie es sei. Eines jedenfalls ist mir aufgefallen: Sie verstricken sich in einen Widerspruch. Sie rühmen auf der einen Seite rot-grüne Arbeitsmarktpolitik und gestehen gleichzeitig deren Wirkungslosigkeit ein. Wer sich Ihren Antrag sorgfältig durchliest, muss zu diesem Ergebnis kommen. So viel Ehrlichkeit hätte ich Ihnen gar nicht zugetraut.

(.....)

Sie haben die Lohnnebenkosten angesprochen. Wir sind im Grundsatz einer Meinung: Die Höhe der Sozialabgaben in Deutschland ist ein wesentliches Einstellungshemmnis; eine Senkung der Lohnnebenkosten trägt dazu bei, den Arbeitsmarkt zu aktivieren und Neueinstellungen zu erleichtern. Ich gehe davon aus, dass es Ihrer Aufmerksamkeit nicht entgangen ist, so habe ich die Reden heute Morgen verstanden, dass wir den Beitrag zur Arbeitslosenversicherung um 2 Prozentpunkte senken werden.

Wir haben auch festgelegt, dass noch weitere Schritte folgen. Selbst wenn es zu den in der Diskussion stehenden Beitragserhöhungen kommt, bleibt unter dem Strich eine Senkung der Lohnnebenkosten. Ich bitte Sie, auch das einfach einmal zur Kenntnis zu nehmen.

Eine Umfrage des Bayerischen Industrie- und Handelskammertages besagt und das beschäftigt mich schon, dass allein die Senkung der Lohnzusatzkosten nicht dazu führen wird, dass in einem erheblichen Ausmaß neue Arbeitsplätze geschaffen werden, dass es insbesondere nicht zu zahlreichen Neueinstellungen von Ungelernten und Hilfskräften kommt.

(.....)

Ich komme zum dritten Arbeitsmarkt. Die Grünen schlagen vor, einen dritten Arbeitsmarkt einzurichten. Der Vollständigkeit halber will ich nur darauf hinweisen, dass eine Arbeitsgruppe der Bundesregierung gerade zum Thema „dritter Arbeitsmarkt“ eine Anhörung durchgeführt hat und dass es dazu weitere Beratungen gibt.

In der Tat, es gibt Menschen in Deutschland, wir gehen von einer hohen Zahl aus, die vermutlich keine Chance mehr auf eine Vermittlung in den ersten

Arbeitsmarkt haben werden. Die Bundesagentur spricht von etwa 400 000 Personen.

Es gibt dabei ganz unterschiedliche Zielgruppen: Menschen, die schon lange nicht mehr gearbeitet haben, und Menschen, die vielleicht noch nie gearbeitet haben. Hinzu kommen Menschen, die kurz vor der Rente stehen. Demzufolge muss man sich die Sinnhaftigkeit von einzelnen Arbeitsmarktförderungsmaßnahmen natürlich ansehen. Bei all diesen Menschen gehen wir davon aus, dass auch die Anwendung des gesamten Instrumentariums der BA nicht mehr dazu führen wird, dass sie in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden.

Wir haben in der Tat nur zwei Alternativen. Die eine ist, diesen Menschen ihre staatliche Fürsorgeleistung zu geben und sie ansonsten allein zu lassen. Die andere ist, ihnen eine Chance auf eine sinnvolle Beschäftigung zu geben und auch das Gefühl, dass sie wieder gebraucht werden. Wir sind uns darüber einig, dass Arbeit nicht nur die finanzielle und materielle Existenz absichert, sondern dass Arbeit auch ein bisschen mehr bedeutet, vor allem gesellschaftliche Teilhabe.

In diesem Sinne ist die Überlegung so verkehrt nicht.

Nur, Sie lassen die Ausgestaltung offen. Ich würde von Ihnen schon ganz gern wissen, welche Vorschläge Sie dazu haben: Um welche Tätigkeiten geht es? Sollen es nur gemeinnützige Tätigkeiten sein? Wie soll es vergütet werden? Wie sind Verdrängungseffekte zu vermeiden? Besonders spannend ist: Wollen Sie die Menschen dazu verpflichten, eine solche Beschäftigung anzunehmen, oder nicht? Das würde mich sehr interessieren. Ich kann mich an einige Wortmeldungen aus Ihren Reihen erinnern, als es darum gegangen ist, festzustellen, dass derjenige, der eine staatliche Leistung bekommt, dafür eine Gegenleistung zu erbringen hat. Wir sind also für Ihre Vorschläge völlig offen.

Ihren Hinweis, dass es sich bei diesen Tätigkeiten um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse handeln soll, finde ich ebenfalls sehr interessant. Das würde letztendlich bedeuten, dass die Personen, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, aus der Statistik herausfallen würden. Wenn wir das machen würden, dann möchte ich erleben, was Sie uns vorhalten würden, wenn die Statistik auf einmal deutlich besser aussieht, als die Lage ist.

Wenn wir das machen, brauchen wir dafür die Akzeptanz für einfache Tätigkeiten. Bevor man aber zu der Schlussfolgerung kommt, die Sie hier vortragen, muss es eine gesellschaftliche Akzeptanz für einen öffentlich geförderten Beschäftigungssektor geben.

(...)



Gerald Weiß

Mitarbeiterbeteiligung – Baustein für Eigentum und Freiheit

Das Thema der Mitarbeiterbeteiligung hat in diesem Jahr deutlich an Fahrt gewonnen. Das hängt damit zusammen, dass Vertreter der Wirtschaft, Publizisten, Gewerkschafter und Politiker nach Lösungen für unsere Probleme suchen. Obwohl sie aus unterschiedlichen Richtungen kommen, stoßen sie gemeinsam auf die Mitarbeiterbeteiligung. Die einen entdecken das Thema neu, während für die Christlich-Sozialen schon immer galt: Die Arbeitnehmer sollten die Chance erhalten, Mitunternehmer zu werden. Heute ändert sich das langsam, doch in den vielen Jahrzehnten fand diese Forderung weder bei den Wirtschaftsverbänden noch bei den Gewerkschaften die geeignete Resonanz.

CDA, CSA und Arbeitnehmergruppe im Deutschen Bundestag sind sich einig: Die drei Quellen der persönlichen Autonomie sind die Familie, die Arbeit und das Eigentum. Eigentum gibt Souveränität und Unabhängigkeit, es öffnet Räume der Teilhabe, die sonst verschlossen blieben. Eigentum verschafft die Chance, wählen zu können. Wählen zu können, heißt frei zu sein. Also ist Eigentum ein wesentliches Fundament der Freiheit des Menschen. Dies gilt auch für die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Produktivkapital. Eine Urforderung der Christlich-Sozialen! Für uns hatte diese Forderung immer einen wichtigen strategischen Ansatz. Deshalb bemühten wir uns darum, dass dem Gedanken der Mitarbeiterbeteiligung in den jüngeren Parteitagebeschlüssen der CDU und im Regierungsprogramm zur Bundestagswahl einen hinreichenden Platz eingeräumt wird. Dies gelang. Trotz dieser Beschlüsse spielte die Mitarbeiterbeteiligung an Erfolg und Kapital im Bundestagswahlkampf praktisch keine Rolle. Hätte man dieses strategische Thema offensiv aufgegriffen und kommuniziert, wäre unser Wahlergebnis wahrscheinlich besser ausgefallen. Bei den Arbeitern haben wir überproportional verloren: Minus sieben Prozent! Bei den Angestellten waren es 4,5 Prozent. Dies sind ausgesprochen hohe Verluste. Dies zeigt uns: Die Union hätte auch ein großes gesellschaftspolitisches Arbeitnehmerthema gebraucht. Diese Chance wurde verpasst, aber die Diskussion ist in eine neue Phase eingetreten.

Leider enthält die Koalitionsvereinbarung nichts zum Thema der Mitarbeiterbeteiligungen. Trotzdem muss die Union mit unserem Koalitionspartner in Verhandlungen eintreten, damit wir noch in dieser Legislaturperiode vorankommen. Die Bedingungen in der Gesellschaft sind hierfür günstig! Zum einen



muss sich der Gesetzgeber an die Arbeit machen, zum anderen die Tarifvertragsparteien.

Eine reine Nominal- und Geldlohnpolitik stößt offenkundig an ihre Grenzen. Deshalb sollten die Tarifparteien in der Tarifpolitik eine stärkere Ausdifferenzierung anstreben. Wir brauchen Nominal- und Geldlohn, Basislohn, Erfolgslohn und Kapitallohn. Wir müssen den Lohn ausdifferenzieren! Die Umsetzung des Antrages, den Karl-Josef Laumann dem Parteitag in Dresden vorlegt, würde hierfür die Rahmenbedingungen verbessern. Welche Aspekte auch immer entscheiden, verteilungspolitische, motivationspolitische, investitions- und finanzierungspolitische Aspekte oder aber der Aspekt der Flankierung der kapitalgedeckten Altersvorsorge, sie alle sprechen für die Mitarbeiterbeteiligung. Mit seinem Antrag ist Karl-Josef Laumann bereits zum wesentlichen Kern des Problems vorgedrungen, indem er für Mitarbeiterbeteiligung die nachgelagerte Besteuerung vorschlägt.

Die nachgelagerte Besteuerung bedarf heutzutage der Klärung. Die Finanzverwaltungen behandeln dieses so genannte und in Tarifvereinbarungen festgehaltene Zuflussprinzip unterschiedlich. Die eine Finanzverwaltung fordert die sofortige Versteuerung, die andere Finanzverwaltung entscheidet sich für einen späteren Zeitpunkt. Gewerkschaftsvertreter bestätigten, dass unser Antrag hier Klarheit schaffen würde. Demnach würde das Kapital, das dem Arbeitnehmer nicht zufließen würde, weder der Steuer- noch der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Dies steigert wiederum die Attraktivität dieser Modelle, denn die Möglichkeit der Akkumulierung entsteht und der Zinseszinsseffekt tritt ein. Dann fahren endlich auch die Arbeitnehmer auf der Kapitalertragschene. Auch die langfristige Tendenz der Verteilung des Sozialproduktes sowie der Lohnquote sprechen für die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer. Dies gilt vor allem, wenn man die Kapitalquote oder den Anteil der Kapitaleinkommen am Sozialprodukt betrachtet. Nur auf diesem Wege können verteilungspolitisch entscheidende Veränderungen erreicht werden.

Die Frage nach gesetzlichen oder tariflichen Zwangsmaßnahmen ist damit implizit beantwortet. Wenn der Kommunikationsprozess mit den Sozialdemokraten zu entsprechenden Ergebnissen führt, können noch in dieser Legislaturperiode verabschiedete Gesetze etwas Wesentliches bewirken. Dafür stehen die Chancen mindestens fifty-fifty. Wenn nicht, werden diese Vorschläge ganz sicher ein Kernelement des Wahlprogramms für die nächste Bundestagswahl sein und dazu beitragen, dass die Union in der Regierungsverantwortung politisch noch etwas unabhängiger gestalten kann. Jedenfalls befinden wir uns jetzt in einem Prozess, der wohl noch in dieser Legislaturperiode Frucht bringende Ergebnisse liefern wird.

Gastbeitrag:



**Thomas Mann, MdEP, Vizepräsident
des Ausschusses für Beschäftigung
und Soziale Angelegenheiten des
Europäischen Parlaments**

**Europäisches Parlament verhindert inakzeptable Ein-
schränkungen des deutschen Entsendegesetzes durch die
EU-Kommission**

- Rote Karte für die Kommission - demokratische Spielregeln gewahrt - Erfolg für 200.000 Beschäftigte im Bausektor -

Am 26. Oktober 2006 hat das Europäische Parlament einen Initiativbericht zur Entsenderichtlinie mit großer Mehrheit angenommen. Dies ist ein großer Erfolg zur Wahrung des deutschen Entsendegesetzes, das die EU-Kommission mit ihren Leitlinien massiv einschränken wollte. Sie ging dabei in einigen Fällen über das hinaus, was durch den EuGH festgelegt wurde. Davon wären rund 200.000 Beschäftigte im deutschen Bausektor betroffen gewesen. Wir haben der EU-Kommission klar gemacht, dass sie demokratische Spielregeln einhalten muss. Dem Versuch, die Entscheidung des EP zur Dienstleistungsrichtlinie durch die Hintertür der Entsenderichtlinie wieder auszuhebeln, wurde eine klare Absage erteilt.

Im Februar 2006 hatte sich das EP auf eine gemeinsame Position zur Dienstleistungsrichtlinie verständigt. Dabei wurden die Artikel 24 und 25 gestrichen. Sie hätten effektive Kontrollen des Arbeitslandes gegenüber Entsendefirmen praktisch unmöglich gemacht. Trotz des Scheiterns dieser Vorschläge hat die EU-Kommission im April 2006 Leitlinien zur Entsenderichtlinie vorgelegt, deren Inhalte und Intention faktisch deckungsgleich mit den gestrichenen Artikeln der Dienstleistungsrichtlinie sind. Die Kommission kündigte bereits an, die in den Mitgliedstaaten bestehenden Kontrollinstrumente anhand der Leitlinien zu prüfen und Vertragsverletzungsverfahren einzuleiten. Der EuGH würde die Leitlinien zur Urteilsfindung heranziehen. Dies ist brisant, da den Leitlinien damit faktisch eine rechtlich bindende Wirkung zukommen kann.

Der EuGH muss den nun verabschiedeten EP-Bericht zur Entsenderichtlinie zur Urteilsfindung heranziehen. Ich habe ihm im Plenum zugestimmt, da die Berichterstatterin fast alle meine Änderungsanträge in ihre Kompromisse ein-

gearbeitet hat. Das Ziel war und ist, eine wirksame Kontrolle der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu erreichen und effektiv gegen Schwarzarbeit und Lohndumping vorzugehen.

- Im Artikel 12 wird klargestellt, dass die geltende Rechtsprechung dem Gastland das Recht zuerkennt, die erforderlichen Dokumente zu verlangen, um die Einhaltung der in der Entsenderichtlinie festgelegten Beschäftigungsbedingungen (z.B. Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeit, Mindestjahresurlaub, Sicherheit und Gesundheitsschutz) zu prüfen.
- Im Artikel 31 wird gefordert, dass ein nach innerstaatlichem Recht befugter Vertreter des Unternehmens benannt werden muss, dem bei Gesetzesübertretungen Bußgeldbescheide zugestellt werden können.

Wolfgang Becker

Wir müssen das Teilzeit- und Befristungsgesetz ändern!

Frankfurt, Herbst 2005; Eine ehemalige Mitarbeiterin eines großen Luftfahrtunternehmens wendet sich an Gerald Weiß: „Über viele Jahre war ich Mitarbeiterin dieses Unternehmens. Als ich meine Kinder zur Welt gebracht habe, bin ich ausgeschieden. Nachdem sie aus dem gröbsten heraus sind, möchte ich dort wieder anfangen. Sie würden mich auch wieder nehmen, bieten aber grundsätzlich nur befristete Stellen an. Die Personalabteilung sagte mir, dass ich nicht wieder angestellt werden kann, weil dies das Teilzeit- und Befristungsgesetz verhindert.“

Tatsächlich ist das so. Der § 14, Absatz 2, Satz 2 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge heißt: „Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.“ Weil die Mitarbeiterin vor ihrer Familienphase bereits bei dem Luftfahrtunternehmen gearbeitet hat, ist eine befristete Anstellung nicht möglich.

Hinter dieser Regelung steckt der Gedanke, dass die Mitarbeiterin dem Unternehmen bereits bekannt ist und man ihre Leistungsfähigkeit schon kennt. Eine ausgedehnte Probezeit über die bis zu zweijährige Befristung erscheint deshalb nicht notwendig. Das stimmt natürlich. Andererseits werden in vielen Fällen nur befristete Stellen angeboten, weil sich die Arbeitgeber nicht sicher sind, ob die aktuelle und künftige Auftragslage den Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge ermöglicht. In einem solchen Fall nimmt man vor allem den Frauen, die nach der Kindererziehung in ihr Unternehmen zurückkehren, eine wichtige Chance. Nach der Familienphase sind sie nicht mehr die Jüngsten. Aber sie haben den großen Vorteil, dass sie im Unternehmen bekannt sind und dass man sie deshalb gerne wieder einstellen würde – aber eben nur befristet.



Das ist der Spannungsbogen, in dem wir uns bewegen: Einerseits müssen wir Willkür verhindern und den Arbeitnehmern nach Jahren der Arbeit für ein Unternehmen den Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ermöglichen. Andererseits dürfen die Regeln nicht zu eng gefasst werden, damit eine Frau, wie die ehemalige Mitarbeiterin des Luftfahrtunternehmens, eine Chance erhält.

Im konkreten Fall des Luftfahrtunternehmens zeigt sich aber auch das Manko zentraler Vorgaben. Es könnte ihre ehemalige Mitarbeiterin durchaus unbefristet einstellen. Und im betreffenden Betrieb des Luftfahrtunternehmens würde man das auch tun. Aber die Firmenpolitik ist eine andere. Man kann eben die Politik nicht für alles verantwortlich machen.

Welche Lösungen bieten sich an?

Möglicherweise wird man sich darauf einigen, den Zeitraum zwischen dem Ausscheiden aus dem Unternehmen und dem Neueintritt in das Unternehmen, in dem eine befristete Einstellung untersagt ist, zu beschränken. SPD und Grüne haben in der letzten Wahlperiode einmal über einen Zeitraum von zwei Jahren nachgedacht; Stimmen aus der Wirtschaft fordern drei oder vier Monate. In den Vorstellungen der Wirtschaft liegen zwar Chancen, aber auch viel Potential für Missbrauch. Man merkt den Hang der Wirtschaft, das Instrument der befristeten Anstellung möglichst auszudehnen, um damit die Bedeutung des Kündigungsschutzes auf ein Minimum zu reduzieren. Bei allem Verständnis wird sich die Arbeitnehmergruppe hierauf nicht einlassen können.

In den nächsten Monaten wird die Arbeitnehmergruppe mit zahlreichen Praktikern aus den Betrieben reden, damit wir den richtigen Punkt zwischen den Chancen der Lockerung und den Notwendigkeiten der Missbrauchsbekämpfung treffen.

Wolfgang Becker, Geschäftsführer der Arbeitnehmergruppe

IMPRESSUM

Herausgeber:
Dr. Norbert Röttgen MdB
Hartmut Koschyk MdB
CDU/CSU-Bundestagsfraktion
Platz der Republik 1, 11011 Berlin

V.i.S.d.P.: Gerald Weiß, MdB
Redaktion: Wolfgang Becker (verantw.)
Telefon (030) 227 73270
Telefax (030) 227 56112
E-Mail: wolfgang.becker@cducsu.de