



Arbeitnehmergruppe

Aktuell

Informationsschrift der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-
Bundestagsfraktion

Februar 2007

Inhalte dieser Ausgabe

Peter Weiß
50 Jahre dynamische Rente

Ingrid Fischbach
Bildung top – Gehälter Flop

Antje Blumenthal
Arbeitnehmer-Generation 60 +

Karl Schiewerling
Baustelle SGB II

Franz Romer
Generation Praktikum

Klaus Riegert
Ehrenamt umfassend stärken

Gerald Weiß und Stefan Müller
Neujahrspressekonferenz

Willi Zylajew
Zukünftige Pensionen heute
absichern

Dr. Ralf Brauksiepe
Reformen am Arbeitsmarkt

Peter Weiß
Portabilitätsrichtlinie

Uwe Schummer
Lebenslanges Lernen

Gerald Weiß und Wolfgang Becker
Abschied von Wolfgang Vogt

Wolfgang Becker
Übersichtliches Arbeitsvertragsrecht



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Stefan Müller und ich haben Mitte Januar eine Neujahrspressekonferenz bestritten, die in der Presse viel Beachtung fand. In dieser Ausgabe findet Ihr die Zusammenfassung der wichtigsten Inhalte. Daneben informieren Euch Mitglieder der Arbeitnehmergruppe über die neuesten Entwicklungen in ihren Arbeitsgebieten.

Mit herzlichen Grüßen

Gerald Weiß
Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-
Bundestagsfraktion



Peter Weiß, stellvertretender Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe und Rentenexperte

Vor 50 Jahren eingeführt: Die dynamische Rente ist die größte Sozialreform in Deutschland

Am 21. Januar 1957 – vor genau 50 Jahren – hat der Deutsche Bundestag mit dem Gesetz zur Neuregelung des Rechts der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten die dynamische, lohnbezogene Rente eingeführt. Das ist die größte und wirksamste Sozialreform in Deutschland.

Die Höhe der Rentenansprüche wurde erstmals an die Entwicklung der Löhne und Gehälter gekoppelt, sodass auch die Rentner am wirtschaftlichen Aufschwung teilnehmen konnten. Durchschnittlich bescherte die Reform von 1957 den Rentnerinnen und Rentnern einen Einkommenszuwachs von ca. 60 Prozent. Grundlegend für das neue Rentenrecht war die Idee des „Generationenvertrages“.

Die Idee zum „Generationenvertrag“ und zur Rentenreform stammte vom Bonner Volkswirtschaftsdozenten und Geschäftsführer des Bundes katholischer, Unternehmer Wilfried Schreiber. Konrad Adenauer setzte persönlich gegen viele Widerstände durch, dass Schreibers Ideen zur wesentlichen Grundlage der Rentengesetzgebung wurden. In der Debatte zur Einbringung des Gesetzesentwurfs im Deutschen Bundestag erklärte Bundesminister Anton Storch die Grundsätze der Reform, „dass die Rente eine Leistungsrente sein soll, die sich nach dem Arbeitsverdienst des gesamten Arbeitslebens bemisst; dass weiter die Rente nicht mehr nur ein Zuschuss zum Lebensunterhalt sein, sondern dass sie den Lebensunterhalt vollständig decken soll; dass schließlich auch die Rentner an der Entwicklung des allgemeinen Wohlstandes teilhaben sollen.“

Die Einführung der dynamischen Rente unter Konrad Adenauer ist bis heute eine politische Leistung ersten Ranges, da hierdurch die Rente nicht mehr nur einen Zuschuss gegen Altersarmut darstellt, sondern die Funktion einer echten Lohnersatzleistung erhalten hat. Die Einführung der dynamischen Rente war eine der Grundlagen für den großen Erfolg Konrad Adenauers bei der nachfolgenden Wahl zum 3. Deutschen Bundestag am 15. September 1957, bei der die CDU/CSU zum ersten und bislang einzigen Mal die absolute Mehrheit der Stimmen erringen konnte.

Dynamischer Faktor der Rentenformel, deren Grundzüge noch heute gelten, ist die allgemeine Bemessungsgrundlage, also die Einbeziehung des durchschnittlichen Verdienstes aller Beschäftigten. Die Auswirkungen dieser Neuerung spüren die Rentnerinnen und Rentner noch heute tagtäglich. Steigt das Durchschnittsentgelt, so steigen auch die Renten. Entsprach die Durchschnittsrente 1955 nur etwa einem Drittel des Nettolohnes, liegt sie heute bei etwa 68% des ursprünglichen Entgeltes und sichert damit weitgehend den erworbenen Lebensstandard.

Generationenvertrag und dynamische Rente bleiben auch für die Zukunft Markenzeichen und Leitideen des deutschen Sozialstaates. Allerdings muss gerade die Rentenversicherung angemessen auf den demographischen Wandel in Deutschland reagieren, wenn sie leistungsfähig und finanzierbar bleiben will. 1957, bei der Einführung der dynamischen Rente, kamen auf einen über 60jährigen etwas mehr als 3 Erwerbspersonen. Bereits heute gilt nur noch das Verhältnis von 1 zu etwa 2 Erwerbstätigen. Im Jahr 2050 wird das Verhältnis voraussichtlich fast 1 zu 1 sein. Die Rentenreformen der jüngeren Zeit hatten daher das Ziel, den Rentenanstieg zu dämpfen und das Rentenniveau für künftige Rentner wieder schrittweise zu senken. Diese Rente wird jedoch weiter dynamisch bleiben. Künftig wird jedoch die gesetzliche Rente nicht mehr allein zur Lebensstandardsicherung ausreichen, sondern bedarf zwingend der Ergänzung durch betriebliche und private Altersvorsorge. Dazu gibt der Staat auch entsprechende Förderung, die die Große Koalition in Berlin mit der Anhebung des Zuschussbeitrags für Kinder und der Einbeziehung des Fördertatbestandes Wohneigentum weiter verbessern will. Die dynamische Rente hat die Altersarmut in Deutschland weitgehend beseitigen können. Altersarmut wird für künftige Rentnergenerationen nur dann ein Fremdwort bleiben, wenn es gelingt, dass möglichst alle ihre Altersversorgung auch auf ergänzende Säulen von betrieblicher und privater Vorsorge aufbauen können. Dieses Ziel ist noch lange nicht erreicht. Umso mehr müssen die Anstrengungen dafür verstärkt werden.

Dies wird jedoch allein nicht ausreichen. Während die durchschnittliche Lebenserwartung vor 50 Jahren für Männer bei 66 und für Frauen bei 71 Jahren lag, werden heute Männer bereits 76 und Frauen sogar im Schnitt 81 Jahre alt. Im Jahr 2050 wird die durchschnittliche Lebenserwartung eines Mannes bei fast 84 Jahren, die einer Frau sogar bei 88 Jahren liegen. Diese Entwicklung muss sich auch in einer längeren Lebensarbeitszeit niederschlagen. Deshalb ist die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre, über die der Bundestag in diesen Wochen berät, eine unabwiesbare Notwendigkeit zur Stabilisierung des deutschen Rentensystems.



Ingrid Fischbach, stellvertretende Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe

Bildung top, Gehälter Flop! - Frauen im Beruf

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: Diese Forderung ist mittlerweile jahrzehntealt und wird von jeder Frauengeneration aufs Neue gefordert. Doch zwischen Wunsch und Wirklichkeit klafft nach wie vor eine große Lücke. Und das, obwohl Frauen bei den Bildungsabschlüssen Männer mittlerweile überflügelt und im gleichen Zuge ihre beruflichen Qualifikationen erheblich zugenommen haben. Ein Beispiel: Fast jede zweite Frau im Alter zwischen 25 und 29 Jahren hat mittlerweile Abitur, bei den Männern können nur 37,8 Prozent diesen Schulabschluss vorweisen.

Trotz dieses Qualifikationsvorsprungs verdienen Frauen in Westdeutschland im Durchschnitt 23 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen in gleichen Positionen, in Ostdeutschland ca. 10 Prozent. Dieses Lohngefälle ist deutlich höher als in anderen EU-Staaten. Fakt ist: Spätestens wenn Frauen einen Kinderwunsch realisieren möchten, gibt es den ersten Karriereknick. Unflexible oder unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten beispielsweise erschweren nach wie vor die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch die Pflege von Angehörigen ist vor allem „Frauensache“ – mit allen Konsequenzen im Beruf. Hinzu kommt, dass die Forderung der Wirtschaft nach unbegrenzter Flexibilität der Arbeitnehmer Singles oder eine jobgerechte Familie voraussetzt. Exemplarische Folgen: Die Führungsetagen vieler Unternehmen sind nach wie vor von Männern dominiert, und Teilzeitarbeit ist eine „weibliche Domäne“. Fast 43 Prozent der erwerbstätigen Frauen arbeiteten im Jahr 2004 weniger als 31 Stunden pro Woche.

Trotzdem gilt die Schlussfolgerung, dass die Chancengleichheit von Mann und Frau im Beruf weiterhin unbeirrt eingefordert werden muss. Denn angesichts der demographischen Entwicklung werden Unternehmen es sich zukünftig nicht mehr leisten können, auf gut ausgebildete und qualifizierte Frauen, die angemessen entlohnt werden, zu verzichten, wenn sie weiterhin am Markt bestehen wollen. Eine Gesellschaft, die immer älter wird, kann sich nicht den Luxus leisten, auch nur auf einen einzigen klugen Kopf zu verzichten. Die Bundesregierung hat dies bereits erkannt und reagiert. So steht u. a. der Themenbereich „Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Erwerbs- und Familienarbeit fördern“ im Mittelpunkt des Programms des Bundesministeriums für

Familie, Senioren, Frauen und Jugend während der deutschen EU-Ratspräsidentschaft. Denn letztlich ist die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen am Erwerbsleben Voraussetzung dafür, dass unsere Gesellschaft die Herausforderungen meistert, die nicht erst in der Zukunft, sondern schon heute anstehen.

Dies alles zeigt aber auch deutlich, dass die Umsetzung der gleichberechtigten Erwerbstätigkeit keine Aufgabe allein für die Politik ist. Sie kann Rahmenbedingungen setzen, wie zum Beispiel mit dem Elterngeld. Gefordert sind jetzt zusätzlich Gesellschaft, Arbeitgeber und Gewerkschaften. Denn nur, wenn sie sich aktiv an den Gestaltungsprozessen der Arbeitswelt beteiligen und den Fokus von der jobgerechten Familie auf den familiengerechten Job verlegen, können wir im weltweiten Konkurrenzkampf bestehen. Hier müssen die von der Politik gesetzten Rahmenbedingungen angenommen und umgesetzt werden. Hier müssen Unternehmens- und Einkommensstrukturen analysiert und gegebenenfalls verändert werden. Dies sind die Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Gesellschaft, die für die Zukunft vorbereitet ist.



**Antje Blumenthal, stellvertretende
Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe**

„Arbeitnehmer-Generation 60+“

Das Berufsleben ist mit 49 Jahren beendet. Zu diesem Schluss könnte man zumindest kommen, wenn man die Arbeitsmarktzahlen oder die Analysen der Marketingstrategen betrachtet. Nur vereinzelt werden das Potential und die Erfahrung älterer Menschen und insbesondere älterer Arbeitnehmer erkannt, etwa mit der kürzlich umgesetzten „Initiative 50+“ der Bundesregierung. Die „Initiative 50+“ verfolgt vor allem zwei Ziele: Erstens sollen diejenigen über 50 Jahre, die bislang keine Arbeit haben, eine Chance bekommen, ins Arbeitsleben zurückzukehren. Zweitens soll erreicht werden, dass ältere Arbeitnehmer künftig länger im Erwerbsleben bleiben.

Im Moment sieht die Realität noch anders aus: Deutschland hat mit etwa 40% eine der niedrigsten Beschäftigungsquoten 55- bis 64jähriger im europäischen

Vergleich. Wir können es uns nicht leisten, das Erwerbspotenzial dieser Menschen so brachliegen zu lassen wie bisher. Nur die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen kann in Zukunft die demografisch bedingten Lücken auf dem Arbeitsmarkt schließen und wirtschaftliche Prosperität, Beschäftigung und gesellschaftliche Entwicklung fördern. Gleichzeitig trägt sie dazu bei, die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme zu gewährleisten.

Klar ist auch: Wenn Unternehmen mit älter werdenden Belegschaften im internationalen Wettbewerb bestehen wollen, muss das Alter auch als produktive Lebensphase erkannt werden. Besonders das Erfahrungswissen Älterer muss stärker genutzt werden als bisher. Dazu müssen Politik, Betriebe und Tarifparteien an einem Strang ziehen, um zukunftsfähige Rahmenbedingungen zu schaffen. Daneben müssen wir eine gesellschaftliche Debatte über die Potenziale älterer Menschen anstoßen, in deren Mittelpunkt das Bild des aktiven Alters steht: Leistungsfähigkeit, Kreativität und Innovationskraft sind auch jenseits der Lebensmitte vorhanden!

Dieses Ideal können wir besonders gut fördern, wenn wir jedem Menschen die Möglichkeit zum lebenslangen Lernen eröffnen – also auch zum Lernen in der Nacherwerbsphase. Erstens wird so zusätzliche berufliche Kompetenz vermittelt, die zum Erhalt der langfristigen Beschäftigungsfähigkeit führt. Zweitens wird mit dem erlangten Wissen die souveräne Lebensgestaltung in der Nacherwerbsphase enorm erleichtert. Die eigene Gesundheit und die Bereitschaft, ehrenamtliche Tätigkeiten zu übernehmen, können durch lebenslange Bildungsmaßnahmen entscheidend verbessert werden.

Aus diesem Grund setzt sich die CDU/CSU-Bundestagsfraktion dafür ein,

- die Erwachsenenbildung, besonders von gering Qualifizierten und Migrantinnen, zu fördern;
- angemessene Rahmenbedingungen für die Vereinbarung von Bildungszeitkonten in Tarifverträgen zu schaffen;
- die Entwicklung von Qualitätsstandards zur Steigerung der Effektivität und Transparenz von Bildungsmaßnahmen voranzutreiben und
- die starren Altersgrenzen in vielen Berufen zu überprüfen und durch angemessenere Kriterien zu ersetzen. Wer körperlich und geistig die nötigen Voraussetzungen mitbringt und sich weiterbildet, muss auch arbeiten dürfen.



Karl Schiewerling, Mitglied des Vorstandes der Arbeitnehmergruppe und SGB II-Berichtserstatter der CDU/CSU-Fraktion

Baustelle SGB II

Viele gesetzliche Neuregelungen im SGB II sind zum 1. Januar 2007 in Kraft getreten: Verschärfung der Sanktionen für Empfänger von Arbeitslosengeld II, die beispielsweise eine Arbeit ablehnen, Anrechnung von Pflegegeld ab dem dritten Pflegekind als Einkommen auf Arbeitslosengeld II und dem neu festgelegten Bundesanteil an den Leistungen für Unterkunft und Heizung. Aber auch in diesem Jahr wird uns die Grundsicherung beschäftigen.

Noch im 1. Quartal 2007 erwarten wir die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts. Dort haben mehrere Kreise Verfassungsbeschwerde gegen die Mischverwaltung bei der Betreuung der Hartz-IV-Empfänger in den Arbeitsgemeinschaften mit der Bundesagentur für Arbeit erhoben. Der Deutsche Landkreistag beispielsweise pocht darauf, die Betreuung der Arbeitslosen allein übernehmen zu dürfen. Dieses Recht haben bislang 69 sogenannte Optionskommunen. Je nach Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts könnte die Betreuung von Millionen Arbeitslosen zur Diskussion stehen.

Die CDU fordert die Neujustierung der Hinzuverdienstregelungen im SGB II. In der bisherigen Praxis von SGB II zeigt sich, dass es sich nicht lohnt, mehr als maximal 400 Euro Einkommen zusätzlich zur Grundsicherung zu erzielen. SGB II bietet nur geringe Anreize, eine Existenz sichernde Vollbeschäftigung aufzunehmen. Deshalb müssen die Anreize zur Arbeitsaufnahme verstärkt werden.

Dies sieht auch der Sachverständigenrat so. Dieser hat einen Vorschlag zur Neuordnung des Niedriglohnbereichs erarbeitet, der eine Geringfügigkeitsschwelle für den Hinzuverdienst von 200 Euro Bruttoeinkommen vorsieht, bis zu der das Erwerbseinkommen voll berechnet werden soll. Dafür soll der Freibetrag bei Erwerbstätigkeit für das übersteigende Einkommen in einem Bereich zwischen 200 und 800 Euro auf 50 Prozent erhöht werden, allerdings bei Absenkung der Regelleistungen für erwerbsfähige Hilfebedürftige um 30 Prozent. Da an der Regelleistung von 345 Euro nicht gerüttelt wird, hat die Arbeitsgruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion unter Leitung von Volker Kauder vorgeschlagen, das Einkommen ab 401 Euro künftig stärker anrechnungsfrei zu belassen. Bis 400 Euro soll künftig eine volle Anrechnung auf das Arbeitslosengeld II stattfinden.

Wir müssen grundsätzlich erreichen, dass diejenigen, die Grundsicherung erhalten und ausschließlich davon leben, ihre Gegenleistung erbringen.



Franz Romer, Mitglied des Vorstandes der Arbeitnehmergruppe

Generation Praktikum

Die hinter dem Schlagwort stehende Problemlage, dass qualifizierte Praktikanten unentgeltlich oder gering entlohnt über einen längeren Zeitraum beschäftigt werden, wird seit längerem in der Öffentlichkeit und in der politischen Diskussion angesprochen. Dabei scheinen die Aufgabenstellungen zumeist denen eines regulären Arbeitsplatzes zu entsprechen, was zuweilen die Praktikanten, die keine Festanstellung finden können, dazu zwingt, ein Praktikum nach dem anderen abzuleisten. Insbesondere scheint es hierbei um junge Hochschulabsolventen zu gehen, die sich nach dem Praktikum eine langfristige Beschäftigung erhoffen.

Praktika sollten ihrem Anspruch nach einen Einblick in den Arbeitsalltag bieten, um damit einen umfassenden Erfahrungsschatz über das Berufsleben zu ermöglichen, und können zur Berufsentscheidung beitragen. Jedoch gibt es auch unter den Arbeitgebern schwarze Schafe, die die Abhängigkeitssituation der Praktikanten und die Arbeitsmarktlage ausnutzen, um von den Vorteilen preiswerter Arbeitskräfte zu profitieren, insbesondere im Bereich gut qualifizierter Hochschulabsolventen.

Diese Aspekte wurden in der Debatte des Bundestages Anfang Januar erörtert, und mögliche Verbesserungsvorschläge wurden diskutiert. Obwohl diese Arbeitsmarktentwicklung keineswegs die Zustimmung der Großen Koalition findet, sind die Anträge der Bündnis90/Die Grünen und der Linksparteien, die in Bezug auf die Regelung der Praktika vorgebracht wurden, jedoch als voreilig und überbürokratisch abzulehnen. Es bedarf einer weiteren Diskussion, ob innerhalb der geltenden Gesetze Handlungsmöglichkeiten gefunden werden können, ohne Änderungen zu fordern.

So zum Beispiel trägt die von den Grünen vorgeschlagene zeitliche Befristung nicht zur Problemlösung bei, da es bei Praktika vielmehr um die Fairness des Arbeitsverhältnisses und seine Entlohnung geht. Die von der Linksfraction geforderte Überregulierung könnte sich nachteilig für die Gesamtsituation auswirken.

Um der Problemsituation angemessen zu begegnen, arbeitet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales derzeit an der Untersuchung der Datenlage und bereitet umfangreiche Informationsmaterialien über Rechte und

Pflichten der Betroffenen vor. Zum Beispiel ist bereits seit Mitte Januar auf dessen Internetseite ein umfangreicher Fragen- und Antwortkatalog zum Thema Praktikum veröffentlicht worden. Da es jedoch immer noch an einer belastbaren Datensammlung über die Bedingungen von Praktika und deren Auswirkungen mangelt, müssen der Abschluss der Untersuchung und deren Bewertung durch das Bundesministerium abgewartet werden.

Als Beispiel einer adäquaten Initiative kann das unter der Schirmherrschaft von Franz Müntefering stehende Gütesiegel „Fair Company“ gelten, das Unternehmen kennzeichnet, die Praktika fairen Regeln unterwerfen. Dazu zählt, keine regulären Arbeitsplätze durch Praktika zu ersetzen und Bewerbern ordnungsgemäße Stellen anzubieten und diese nicht mit Praktika zu vertrösten, sowie die Praktika adäquat zu entlohnen. Dieser Initiative haben sich bereits ca. 700 Unternehmen angeschlossen.

Die Große Koalition ist sich der Problemlage bewusst und wird alles dafür tun, die Rahmenbedingungen für junge Berufseinsteiger zu verbessern. Dieser Aspekt muss jedoch als Teil der gesamten Arbeitsmarktproblematik gesehen werden, da mit einer Verbesserung der Arbeitsmarktsituation insgesamt und sinkenden Lohnnebenkosten auch die „Generation Praktikum“ bessere Chancen auf eine Festanstellung erhalten wird. Wenn die Entwicklung am Arbeitsmarkt weiter voran geht, brauchen wir auch über solche Probleme nicht mehr zu reden.



Klaus Riegert, Mitglied des Vorstandes der Arbeitnehmergruppe und sportpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Fraktion

Ehrenamt umfassend stärken

Mit dem von Bundesfinanzminister Peer Steinbrück vorgelegten „Referentenentwurf für ein Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements“ werden wichtige Schritte zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements gemacht. Der Referentenentwurf sieht bei der Änderung des Gemeinnützigkeitsrechtes vor allem Regelungsbedarf durch Änderung des Einkommensteuergesetzes und der Abgabenordnung.

Die vorgesehenen Neuregelungen basieren im Wesentlichen auf Vorschlägen der Enquetekommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ und

Handlungsempfehlungen aus der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. Sie werden von der CDU/CSU-Bundestagsfraktion unterstützt, weil sie originäre Forderungen der CDU/CSU sind.

Allerdings bleiben die Vorschläge in einigen Punkten hinter unseren Forderungen zurück. Gegenüber unserem Koalitionspartner sollte deshalb in der nachstehenden Gewichtung folgendes durchgesetzt werden:

1. Oberste Priorität hat die Anhebung der Besteuerungsgrenze für wirtschaftliche Betätigungen gemeinnütziger Körperschaften (§ 64 Abs. 3 AO) sowie der Zweckbetriebsgrenze bei sportlichen Veranstaltungen (§ 67a AO) von bisher jeweils insgesamt 30.678 Euro Einnahmen im Jahr auf jeweils 40.000 Euro, statt wie im Referentenentwurf vorgesehen, auf 35.000 Euro.
2. Über die Anhebung des sog. Übungsleiterfreibetrags von 1.848 Euro bei unverändertem Anwendungsbereich auf 2.100 Euro hinaus ist eine Erweiterung des Bezugskreises nach § 3, Nr. 26 EStG auf Verantwortungsträger (Vorsitzende, Schatzmeister, ehrenamtliche Geschäftsführer) wünschenswert. Auf jeden Fall sollte der Bezugskreis auf die rd. 2000 lizenzierten Organisationsleiter im organisierten Sport (DSB-Vorschlag) und Helfer der Gefahrenabwehr (DLRG-Vorschlag) erweitert werden.
3. Eine Beschränkung des Abzuges in Höhe von 300 Euro pro Jahr der Steuerschuld für mindestens 20 Stunden freiwilliges und unentgeltliches Engagement im Auftrag einer gemeinnützigen Organisation für alte, kranke und behinderte Menschen lehnen wir ab.
4. Über die mildtätigen Bereiche hinaus sollte eine Ausweitung auf die Bereiche des Sports, für Hilfs- und Rettungsdienste, Feuerwehr, kirchliches Engagement etc. erfolgen.
5. Problematisch ist der von Steinbrück vorgeschlagene Sonderausgabenabzug für Mitgliedsbeiträge an Vereine zur Förderung kultureller Einrichtungen auch bei Gegenleistungen (Freikarte). Dies wäre ein „Fass ohne Boden“. In den kommenden parlamentarischen Beratungen sollte deshalb zumindest einem Missbrauch dieses Sonderausgabenabzuges ein Riegel vorgeschoben werden.

Ehrenamtlich Engagierte leisten für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft einen unersetzlichen Beitrag und übernehmen Aufgaben, die der Staat nicht leisten könnte. Es ist ein Zeichen der Anerkennung und des Dankes, wenn neben dem Abbau von bürokratischen Hemmnissen auch im Bereich des Steuerrechts Erleichterungen geschaffen werden.

Gerald Weiß und Stefan Müller



Neujahrspressekonferenz: Arbeitnehmergruppe will eine weitere Senkung des Beitrags zur Arbeitslosen- versicherung

Am 11. Januar 2007 forderten Gerald Weiß und Stefan Müller auf einer Pressekonferenz die weitere

Absenkung des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung. „Arbeitnehmergruppe Aktuell“ dokumentiert den Forderungskatalog der beiden Politiker:

1. Verwendung des Aussteuerungsbetrages für weitere Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung

Nachdem der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung zu Jahresbeginn von 6,5 Prozent auf 4,2 Prozent gesenkt wurde, fordert die Arbeitnehmergruppe eine weitere Absenkung auf unter 4 Prozent.

Begründung:

Die Haushaltslage der Bundesanstalt für Arbeit ist weit besser als erwartet. Im Jahr 2006 hat die BA 55,4 Milliarden Euro eingenommen und 44,2 Milliarden Euro ausgegeben. Damit ergibt sich ein Überschuss in Höhe von 11,2 Milliarden Euro. Ursprünglich rechnete man mit einem Überschuss in Höhe von 1,8 Milliarden Euro (Pressemitteilung der BA am 03.01.2007).

Die Arbeitsmarktzahlen im Dezember 2006 waren ausgesprochen erfreulich. Deshalb kann man weiterhin von einer positiven Entwicklung des Haushaltes der BA ausgehen. Gegenüber dem Vorjahr wurden 597.000 Arbeitslose weniger registriert. Die günstige Entwicklung der Arbeitslosigkeit beruht vor allem auf dem konjunkturell bedingten Aufbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.

Nach vorläufigen Angaben des Statistischen Bundesamtes ist die Zahl der Erwerbstätigen im Inland im November saisonbereinigt um 46.000 gestiegen. Nicht saisonbereinigt nahm sie um 52.000 auf 39,76 Millionen zu. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Erwerbstätigkeit um 426.000 erhöht. Die sozialversi-

cherungspflichtige Beschäftigung lag im Oktober nach Schätzungen der BA bei 26,95 Millionen; das ist gegenüber dem Vorjahr ein Zuwachs um 392.000.



Stefan Müller

Nicht saisonbereinigt gab es im Dezember 592.000 offene Stellen. Das sind 197.000 mehr als vor einem Jahr. Neben den gemeldeten Stellen kennt die BA noch zusätzliche Stellen von privaten Arbeitsvermittlern, aus der Job-Börse sowie dem Job-Roboter. Insgesamt belief sich die Zahl der BA bekannten Stellen im Dezember somit auf 797.000 Angebote (Pressemitteilung der BA am 03.01.2007).

Der systemwidrige Aussteuerungsbetrag ist abzuschaffen und für Beitragsenkungen zu nutzen (für die 2007 eingeplanten ca. 4 Milliarden Euro im Haushalt der BA könnte der Beitragssatz um 0,5-Beitragspunkte auf 3,7 Prozent gesenkt werden).

Die Arbeitnehmergruppe begrüßt den Vorstoß des Verwaltungsrates der BA vom 01.12.2006, den Aussteuerungsbetrag auf seine Verfassungsmäßigkeit überprüfen zu lassen. Wir fordern jedoch auch dann die Abschaffung des Aussteuerungsbetrages, wenn sich dieser als verfassungsgemäß herausstellen sollte. Denn mit dem Aussteuerungsbetrag werden Mittel der Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung zweckentfremdet, weil sie zur Finanzierung des allgemeinen Haushalts verwendet werden. Das Arbeitslosengeld I ist eine durch Beiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgeber finanzierte Versicherungsleistung. Dagegen ist das Arbeitslosengeld II eine von allen Steuerzahlern finanzierte Sozialleistung. Daher ist es nicht zulässig, die Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Sanierung des allgemeinen Bundeshaushaltes zu verwenden. Die aktuellen Überschüsse der BA müssen zur Senkung der Beiträge oder zur Ausweitung der Leistungen verwendet werden.

Die Arbeitnehmergruppe fordert eine weitere Senkung der Beiträge. Hierdurch werden die Arbeitnehmer entlastet, was zum Teil die Erhöhung der Mehrwertsteuer ausgleicht. Eine Absenkung des Beitrages entlastet auch die Lohnkosten der Arbeitgeber und führt damit zu einer zusätzlichen Belebung auf dem Arbeitsmarkt.

Hintergrund „Aussteuerungsbetrag“

Mit geplanten 4 Milliarden Euro im Jahr 2007 werden der Arbeitslosenversicherung mehr als 10 Prozent der geplanten 31 Milliarden Euro Beitragseinnahmen entzogen. Im Jahr 2005 zahlte die BA 4,55 Milliarden Euro, im Jahr 2006 3,28 Milliarden Euro an den Bund.

Die BA ist derzeit gezwungen, den Aussteuerungsbetrag aus Beitragsmitteln zu bezahlen, wenn der Arbeitslose innerhalb von drei Monaten nach Auslaufen eines Arbeitslosengeldanspruchs „Arbeitslosengeld II“ bezieht. Die Höhe des Aussteuerungsbetrags von derzeit etwa 10.000 Euro entspricht den durchschnittlichen Kosten für eine Bedarfsgemeinschaft (Arbeitsloser, dessen Partner und eventuell Kinder) für ein Jahr.

2. Reform der gesetzlichen Unfallversicherung

Die Arbeitnehmergruppe begrüßt den auf der Mitgliederversammlung der gewerblichen Berufsgenossenschaften vom 01.12.2006 beschlossenen freiwilligen Zusammenschluss des Hauptverbandes der Berufsgenossenschaften mit den Unfallkassen der öffentlichen Hand zu einem Verein „Verband Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung“.

Zusammen mit der Reduzierung der heute noch 26 Berufsgenossenschaften bis spätestens 2012 auf 9 strafft dies die Organisationsstrukturen und führt zu wesentlichen Synergieeffekten.

Das Konzept basiert auf dem bewährten Modell der Selbstverwaltung. Das ist ausgesprochen erfreulich. Da sich in der Selbstverwaltung die Betroffenen selbst um die Regelung ihrer eigenen Angelegenheiten kümmern, ist sie dem Modell der staatlichen Einflussnahme deutlich überlegen. Die Arbeitnehmergruppe wird sich deshalb auch in Zukunft dafür einsetzen, dass die Geschicke der gesetzlichen Unfallversicherungen durch den Sachverstand der Sozialpartner bestimmt werden. Sie lehnt deshalb die im gemeinsamen Eckpunktepapier des Bundesarbeitsministeriums und der Bundesländer zur Reform der gesetzlichen Unfallversicherung vom 29. Juni 2006 geforderte Bildung einer verkörperschafteten Spitzenorganisation ab.

Die Arbeitnehmergruppe sieht keinen Reformbedarf bzgl. der Wegeunfälle

Die Arbeitnehmergruppe lehnt eine paritätisch finanzierte Wegeunfälleversicherung ab. Schließlich fordern die Unternehmen von ihren Arbeitnehmern eine immer größere Mobilitätsbereitschaft. Diese würde zunächst auch kaum Einsparungen für die Betriebe bringen, weil die Bestandsrenten weiter von den Unternehmen bezahlt werden müssten. Die Entlastung bei den Arbeitgebern würde pro Monat bei einem niedrigen Cent-Betrag liegen. Deshalb sollte man schon aus pragmatischen Gründen bei der alten Regelung bleiben.

3. Kodifizierung eines Arbeitsvertragsgesetzbuches

Die Arbeitnehmergruppe setzt sich für die Schaffung eines einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzbuches ein.

Die Aufgabe einer einheitlichen Neukodifizierung des Arbeitsrechtes hat sich bereits der gesamtdeutsche Gesetzgeber in Artikel 30 Abs.1 (1) des Einigungsvertrages von 1990 auferlegt. Demnach ist es Aufgabe, „... das Arbeitsvertragsrecht sowie das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht einschließlich der Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit und den besonderen Frauenschutz möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren.“

Das bisherige deutsche Individualarbeitsrecht ist ein lückenhaft und unterschiedlich geregeltes Arbeitsrecht, das in ca. 30 Einzelgesetze zersplittert ist. Wegen dieser Konstruktionsmängel wurde das Arbeitsrecht immer mehr Richterrecht mit unterschiedlichen Auslegungen und widersprüchlichen Urteilen, zu denen täglich bis zu zwei bis drei höchstrichterliche Urteile hinzukommen.

Wegen dieser undurchsichtigen Rechtsprechung wird es für die Arbeitnehmer immer schwieriger, ihre Rechte und Pflichten im Arbeitsleben zu erkennen und wahrzunehmen. Durch diese Rechtsunsicherheit sind nicht nur die Arbeitnehmer, sondern immer mehr auch kleinere und mittlere Betriebe überfordert, die über keine Rechtsabteilung verfügen. Die Aufgabe der Neukodifizierung stellt sich darum heute um so dringlicher, weil diese Intransparenz und Kompliziertheit des Arbeitsrechtes zunehmend ein Beschäftigungshemmnis darstellen.

Vor diesem Hintergrund unterstützt die Arbeitnehmergruppe das im April 2005 von der Bertelsmann Stiftung gestartete Leitprojekt „Agenda Moderne Regulierung“. Mit diesem Projekt will die Bertelsmann Stiftung den Gesetzgeber bei der Schaffung eines einheitlichen und vereinfachten Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG) unterstützen. Der jetzt daraus entstandene erste Arbeitsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes sollte die Grundlage für eine konstruktive Diskussion aller gesellschaftlich relevanten Kreise sein. Denn nach der Überzeugung der Arbeitnehmergruppe ist eine Kodifikation eines einheitlichen Arbeitsvertragsrechtes besser, als wenn man wieder an einer Vielzahl von Gesetzen Einzeländerungen vornimmt.

4. Insolvenzschutz der Arbeitszeitkonten

Die Arbeitnehmergruppe fordert einen besseren gesetzlichen Rahmen für einen umfassenden Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten.

Durch die zunehmende Flexibilisierung in der Arbeitswelt werden immer häufiger Arbeitszeitkonten eingeführt. Insgesamt führen bereits 67 Prozent aller Betriebe für 41 Prozent aller Beschäftigten und 82 Prozent aller Großbetriebe Arbeitszeitkonten der unterschiedlichsten Form für ihre Beschäftigten (DIHK 2004 „Individuell und flexibel“ S.4).

Mit den Arbeitszeitkonten werden erhebliche Werte angesammelt. Deshalb ist es äußerst problematisch, dass deren Insolvenzschutz bisher nur unzulänglich geregelt ist. Durch die hohe Zahl der Unternehmensinsolvenzen (allein im Juli 2006 wurden 2.327 Unternehmensinsolvenzen gerichtlich registriert) besteht das Risiko, dass die erworbenen Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer nicht erfüllt werden können.

Der Gesetzgeber hat zwar diese grundsätzlich Gefahr erkannt und 1998 das „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (§ 7d SGB IV) verabschiedet. Allerdings gilt die Verpflichtung zur Insolvenzsicherung nach § 7d SGB IV nur für Wertguthaben, die in den alten Bundesländern über 7.245 Euro und in den neuen Bundesländern über 6.090 Euro liegen. Zugleich muss der vereinbarte Zeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, länger als 27 Kalendermonate sein. (Von beiden Bestimmungen kann durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung abgewichen werden.)

Damit bietet der § 7d in der Praxis kaum konkreten Schutz vor einer Insolvenz. Denn es werden überwiegend Kurzzeitkonten von bis zu einem Jahr Ausgleichszeitraum eingerichtet. Nach einer WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung (2004/2005) haben 79 Prozent der Unternehmen Kurzarbeitszeitkonten und nur 39 Prozent Langzeitarbeitszeitkonten geführt. Auch ist die Wertgrenze so hoch, dass die Insolvenzsicherung erst erfolgt, wenn man z. B. bei einem Stundenlohn von 18 Euro fast 400 Stunden in einem Arbeitszeitkonto angesammelt hat. Ein weiterer Schwachpunkt des § 7d SGB IV besteht im Fehlen jeglicher Sanktion. So hat es für ein Unternehmen keine negativen Folgen, wenn es die Langzeitarbeitszeitkonten nicht absichert.

Die Arbeitnehmergruppe fordert daher eine Verbesserung des gesetzlichen Rahmens der Insolvenzsicherung, wie sie auch im Koalitionsvertrag vom 11.11.2005 festgeschrieben ist:

„Der Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen bei der Verwendung und beim Schutz von Langzeitarbeitszeitkonten wird besonderes Ge-

wicht beigemessen. Langzeitarbeitszeitkonten werden gesetzlich gesichert. Dabei werden wir eine Regelung nach dem Vorbild der Insolvenzversicherung bei der Altersteilzeit prüfen. (I.2.3)“

Damit bezieht sich der Koalitionsvertrag auf den § 8a des Altersteilzeitgesetzes (ATZG), der eine deutliche Verbesserung gegenüber der Regelung in § 7d SGB IV darstellt. So besteht nach § 8a ATZG schon ab der ersten Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto eine Insolvenzabsicherung von Seiten der Arbeitgeber. Außerdem hat der Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten und dem Betriebsrat eine Informationspflicht. Außerdem bestehen Vorgaben bezüglich der Sicherungsmittel. So sind z. B. Einstandspflichten zwischen Konzernunternehmen (Patronatserklärungen, Bürgschaften oder Schuldbeiträge) und bilanzielle Rückstellungen nicht als Sicherungsmittel erlaubt. Sollte der Arbeitgeber die Insolvenzversicherung nicht vornehmen oder nicht nachweisen können, sollten die Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, z. B. durch Erhebung einer Klage die Sicherheit durch Hinterlegung von Geld oder Wertpapieren oder durch die Stellung eines Bürgen zu erreichen.

5. Soziale Kapitalpartnerschaft

Die nahezu einstimmige Zustimmung zum Leitantrag zur „Sozialen Kapitalpartnerschaft“ durch den Bundestag der CDU in Dresden belohnt die jahrelangen Bemühungen der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, die Arbeitnehmer an Gewinn und Kapital stärker zu beteiligen.

Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ bedeutet für die deutschen Unternehmen und den Wirtschaftsstandort Deutschland einen Wettbewerbsvorteil. Sie stärkt die Unternehmen und den Wirtschaftsstandort Deutschland und ist damit ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung der Arbeitsplätze in unserem Land.

Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ bringt sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Unternehmen große Vorteile. Durch die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ werden die Arbeitnehmer – je nach Beteiligungsform - mehr oder weniger Miteigentümer. Das erhöht deren Verantwortungsbewusstsein, motiviert sie auf den Unternehmenserfolg hin und erhöht ihre Leistungsbereitschaft. Die Beteiligung am Unternehmen fördert darüber hinaus das unternehmerische Denken und begünstigt das Kosten- und Qualitätsbewusstsein. Die Unternehmen können dadurch ihre Produktivität steigern.

Bei den Arbeitnehmern führt die erhöhte Motivation zur Steigerung ihrer Arbeitszufriedenheit. Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ erleichtert auch die Identifikation der Arbeitnehmer mit ihrem Unternehmen. Es trägt zum „Wir-Gefühl“ im Unternehmen bei. Das Unternehmen wiederum bindet durch die „Soziale

Kapitalpartnerschaft“ sein Personal an das Unternehmen und kann leichter neue qualifizierte Mitarbeiter gewinnen.

Die Arbeitnehmergruppe lässt derzeit die von der „Sozialen Kapitalpartnerschaft“ zu erwartenden Wachstumsimpulse schätzen.

Die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ ist auch ein Lösungsweg für das Nachfolge-Problem vieler mittelständischer Unternehmen. In 354.000 deutschen Unternehmen muss in den nächsten fünf Jahren ein Nachfolger als Unternehmensführer gefunden werden. Oft geschieht dies kurzfristig und unvorbereitet. 3,4 Millionen Mitarbeiter sind davon betroffen. Dabei kann die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ einen wichtigen Beitrag zum Erhalt dieser Unternehmen leisten. Denn durch die Mitarbeiterbeteiligung können auch bei Veränderungen in der Inhaberstruktur die Erfahrung, das Fachwissen der Mitarbeiter und die bewährten Betriebsstrukturen im Unternehmen erhalten werden.

Nach Schätzungen des Instituts für Mittelstandsforschung Berlin sind 2005 durch das Nachfolgeproblem in deutschen Familienunternehmen ca. 33.500 Arbeitsplätze verloren gegangen.

Deshalb hat der Bundesparteitag der CDU in Dresden beschlossen, dass die Kreditanstalt für Wiederaufbau ein Kreditprogramm zur Finanzierung der Firmenübernahme durch Belegschaften auflegen soll.

Die „Soziale Partnerschaft“ schützt die Interessen der Mitarbeiter bei Übernahmen.

Angesichts der zunehmenden Übernahmen von Unternehmensteilen oder ganzer Unternehmen durch Finanzinvestoren ist die „Soziale Kapitalpartnerschaft“ ein wichtiges Instrument, die Interessen der betroffenen Mitarbeiter besser zu artikulieren und durchzusetzen. Denn oftmals steht hinter diesen Übernahmen das alleinige Ziel der schnellen Profiterzielung. Die Interessen der Mitarbeiter sind dann hinter den finanziellen Aspekten nur zweitrangig. Dieser Trend wird sich verstärken. Denn im Zuge der Globalisierung konzentrieren sich immer mehr Konzerne auf ihre Kernkompetenzen und Kernbereiche und verkaufen ganze Unternehmensteile bzw. verlagern Unternehmensaufgaben und –strukturen auf Drittunternehmen (Outsourcing). Die „Soziale Partnerschaft“ ermöglicht bei diesen Prozessen den Arbeitnehmern bessere Informationsmöglichkeiten und mehr Mitwirkungsrechte an den innerbetrieblichen Entscheidungen.

Der CDU-Parteitag in Dresden hat beschlossen, die ersten Rahmenbedingungen für die Umsetzung der „Sozialen Kapitalpartnerschaft“ mit einem Zwei-Schritte-Programm zu schaffen:

1. Um die Förderung attraktiver und weniger bürokratisch zu gestalten, soll der gegenwärtig im §19a Einkommensteuergesetz festgelegte Höchstbetrag der Förderung von 135 Euro auf 270 Euro verdoppelt und auf die Begrenzung „bis zum halben Wert der Vermögensbeteiligung“ verzichtet werden.

Die CSU hat 300 Euro vorgeschlagen. Die Arbeitnehmergruppe fordert einen weit höheren Festbetrag und lässt derzeit die fiskalischen Auswirkungen für verschieden hohe Beträge errechnen. Die bisherige 135-Euro-Regel verursacht derzeit jährliche Steuerausfälle von 60 Millionen Euro. Bei der Option der Gehaltsumwandlung käme längerfristig wegen der nachgelagerten Besteuerung ein Teil wieder herein.

2. In einem zweiten Schritt soll bis zu einer noch festzusetzenden Höhe eine Bruttolohnumwandlung ermöglicht werden. Dabei sind Doppelbesteuerungen und Doppelverbeitragungen zu vermeiden. Die heute bereits bestehenden und nur über Rechtsprechung abgesicherten Möglichkeiten, Steuern und Abgaben für Kapitalbildungsmodelle in Arbeitnehmerhand zu stunden, wenn der Mitarbeiter keine wirtschaftliche Verfügungsmacht über das gebildete Vermögen hat, sollen gesetzlich geregelt und damit Rechtssicherheit geschaffen werden. Damit wird die Möglichkeit einer nachgelagerten Besteuerung eingeräumt.

Hintergrund §19a Einkommensteuergesetz (EStG)

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern für den Erwerb von Unternehmensanteilen einen Firmenzuschuss von 135 Euro in Form einer Kapitalbeteiligung einräumen.

Der geldwerte Vorteil aus der verbilligten oder kostenlosen Zuwendung ist für den Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenfrei. Der Arbeitgeber kann diesen Betrag als Betriebsausgabe vom zu versteuernden Gewinn abziehen.

Nach dem sogenannten „Häufelungsprinzip“ bleibt der Zuschuss aber nur dann steuer- und sozialabgabenfrei, wenn dieser nicht mehr als den halben Wert der Beteiligung ausmacht. Um also die 135 Euro als Obergrenze optimal auszuschöpfen, muss die Beteiligung daher mindestens 270 Euro betragen. Sind es nur 250 Euro, so werden nur 125 Euro gefördert, auch wenn der Arbeitgeberzuschuss 135 Euro beträgt. Die Förderung ist einkommensunabhängig.



Willi Zylajew, stellvertretender Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe

Zukünftige Pensionen heute absichern

Die Einführung der dynamischen Rente vor 50 Jahren ist in diesen Tagen ein häufiges Thema. Angesichts aktueller und künftiger Herausforderungen an die Rente wird stets die Notwendigkeit der Anpassung an die demographische Entwicklung betont. Das Problem der demographischen Entwicklung und der enger werdenden finanziellen Spielräume holt uns aber nicht nur bei der Rente ein.

Die Notwendigkeit zur zukunftsfesten Gestaltung existiert auch bei den Pensionen für Beamtinnen und Beamte. Die wachsende Belastung durch Pensionszahlungen trifft zwar nicht den Beitragszahler, aber den Steuerzahler. Die Kommunen, Länder und der Bund sind verpflichtet, die Pensionen ihrer Beamten zu leisten. Nachholbedarf gibt es jedoch bei der Bildung von Rückstellungen für diese Verpflichtung. Das hat zur Folge, dass die Pensionslasten die Handlungsfähigkeit der öffentlichen Haushalte auf allen Ebenen strangulieren. Laut Versorgungsbericht der Bundesregierung verdreifachen sich die Beamtenpensionsverpflichtungen für Bund, Länder und Gemeinden von heute 25 Milliarden Euro im Jahr auf 75 Milliarden Euro im Jahr 2030.

Hier ist es möglich, rechtzeitig gegenzusteuern. Im kommunalen Spektrum gilt der Rhein-Erft-Kreis (465.000 Einwohner, westlich von Köln gelegen) als Vorreiter. Jahrelang hat der Kreis bereits Haushaltsreste zur Teilentschuldung genutzt und das vorhandene Tafelsilber geschont, um Teile für die nächste Generation anzulegen. Konkret sichert der Rhein-Erft-Kreis die stark ansteigenden Pensionsbelastungen für seine Ruhestandsbeamten mit der Anlage von 15 Millionen Euro aus RWE-Aktien-Verkäufen ab. Der einstimmige Beschluss des Kreistags, die Mittel in einen Spezialfonds einzuzahlen, geht auf einen Antrag der Koalition von CDU und FDP zurück. Die 15 Millionen Euro werden bis zum Jahr 2021 ohne Inanspruchnahme angelegt, um dann über jährliche Entnahmen, die in einem Auszahlplan festgelegt werden, die Spitzenbelastungen abzufangen. So soll erreicht werden, dass nur eine weitgehend konstante Grundsumme den laufenden Haushalt belastet. Hierdurch werden die zehn kreisangehörigen Kommunen, die ansonsten die Zusatzbelastung mit höheren Umlagezahlungen auffangen müssten, deutlich entlastet. Für die Beamten ab Geburtsjahrgang 1976 wurde ein weitergehendes Finanzierungsmodell beschlossen. Pro Jungbeamtem werden jährlich 10.000 Euro in den Fonds eingezahlt. Diese Summe wird nach heutiger Prognose ausreichen, um deren fällige Pensionszahlungen ab Mitte der 2040er Jahre vollständig aus Fondsmitteln bestreiten zu können.

Ohne diese Vorsorge entstünde durch die Pensionslasten nicht nur ein erheblicher zusätzlicher Finanzierungsbedarf, der durch neue Schulden oder neue Einnahmen ausgeglichen werden müsste. Die öffentliche Ausgabenstruktur würde sich extrem verschlechtern, was wachstumsschädliche und generationen- sowie beschäftigungsfeindliche Folgen hätte. Investitionen in Bildung und Infrastruktur wären dann kaum mehr möglich.

Der Bund hat ebenfalls beschlossen, dieser Entwicklung nicht tatenlos zuzusehen. Seit Beginn dieses Jahres erfolgen für neue Bundesbeamte während der gesamten Dienstzeit regelmäßige Zuweisungen an einen Versorgungsfonds, um die Finanzierung der Versorgungsbezüge sicherzustellen. Auch auf Länderebene gibt es gute Beispiele. So hat sich Rheinland-Pfalz bereits 1996 als erstes Bundesland für diesen Weg der Pensionsfinanzierung entschieden. Es ist wünschenswert, dass andere öffentliche Haushalte diesen Beispielen folgen und stärker als bisher für die anwachsenden Pensionsbelastungen Vorsorge treffen.

Aus Rheinland-Pfalz kam auch der Hinweis, dass es sich bei den ungedeckten Versorgungslasten im Grunde um verborgene Schulden handelt. Im Zuge der Diskussionen um die Föderalismusreform II, so die Anregung, sollte der Aspekt der Pensionslasten berücksichtigt und die versteckte Verschuldung offen gelegt werden. Mehr Transparenz in diesem Bereich tut Not. Die Anregung ist daher sehr bedenkenswert. Der nachfolgenden Generation tut man keinen Gefallen damit, wenn diese Lasten nicht ausgewiesen und vernünftig berücksichtigt werden. Ansonsten droht die finanzielle Handlungsunfähigkeit.

Die langfristigen Wirkungen müssen bei politischen Entscheidungen starke Beachtung finden. Viele Belastungen werden ungefragt auf die Generation der Kinder und Enkelkinder abgewälzt. Die Einrichtung von Pensionsfonds zur Finanzierung der Beamtenpensionen ist ein Weg, um die Generationengerechtigkeit in Deutschland zu verbessern. Ein solches Engagement ist für viele Länder und Kommunen aufgrund der jetzt schon begrenzten Mittel sicher schwierig. Zumindest sollte jedoch der Einstieg gewagt werden, um vernünftige und verlässliche Vorsorge für die Zukunft zu treffen. Das deutsche Berufsbeamtentum stellt einen bedeutenden Standortvorteil für unser Land dar. Dies soll so bleiben. Wer das Beamtentum an wichtigen Stellen der öffentlichen Verwaltung in Bund, Land und Kommunen erhalten will, muss für die Pensionen Vorsorge treffen. Vor diesem Hintergrund ist es zu begrüßen, wenn sich die Verhandlungspartner bei der Föderalismusreform II auch über diesen Aspekt Gedanken machen.



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

Reformen am Arbeitsmarkt

Die Entwicklung der letzten Monate hat gezeigt, dass die Bundesregierung unter Angela Merkel auf einem guten Weg ist. Erstmals seit Jahren konnte 2006 wieder das Maastrichter Stabilitätskriterium eingehalten werden, die Steuereinnahmen steigen, die Wirtschaft wächst, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nimmt zu, und die Arbeitslosenquote sinkt.

Trotz dieser guten Entwicklung gerade auch auf dem Arbeitsmarkt dürfen wir nicht die Hände in den Schoß legen. Damit dieser Trend anhält, müssen wir begleitende Maßnahmen ergreifen, mit denen die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung begünstigt wird. Dazu hat sich eine koalitionsinterne Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt“ gebildet, die weitere Vorschläge für Reformen auf dem Arbeitsmarkt erarbeitet. Auf der Tagesordnung stehen dabei die Ausarbeitung eines Kombilohnmodells, Mindestlohnregelungen, die Neuregelung der Hinzuverdienste im SGB II, Perspektiven für Langzeitarbeitslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen und die Effizienz im SGB II.

Das Kombilohnmodell „Job-Bonus“ der Union sieht für die Zielgruppe älterer und jüngerer Langzeitarbeitsloser einen Lohnkostenzuschuss von 40 % des Bruttolohnes vor, der zu zwei Dritteln an den Arbeitgeber und zu einem Drittel an den Arbeitnehmer gezahlt wird. Die maximale monatliche Förderung liegt hier bei 440 € (Arbeitgeber) bzw. 220 € (Arbeitnehmer). Für Ältere ist eine Einkommensgrenze von 1.600 €, für Jüngere eine Grenze von 1.300 € vorgesehen. Das Instrument soll auf drei Jahre und der Zuschuss pro Person ebenfalls auf maximal drei Jahre begrenzt werden (doppelte Befristung). Darüber hinaus wollen wir bestehende länderspezifische Ausgestaltungen innerhalb des Rahmens des Kombilohnmodells weiterhin erhalten.

Auch bei der Neuregelung der Hinzuverdienste im SGB II liegt ein detailliertes Konzept der Union vor. Es geht darum, Langzeitarbeitslosen Brücken in eine von Transferzahlungen unabhängige Beschäftigung zu bieten. Dazu sind Hinzuverdienste in geringer Höhe von der Natur der Sache her nicht geeignet, weshalb sie nicht länger durch die Hinzuverdienstregelungen im SGB II relativ begünstigt werden sollten. Auf der anderen Seite sollte der Gesetzgeber bei Hinzuverdiensten, die von der Höhe her grundsätzlich eher geeignet sind, eine



Brücke in den ersten Arbeitsmarkt zu bieten, entsprechend großzügiger sein. Die Wirtschaft bietet für ALG-II-Bezieher unter Nutzung der geltenden Hinzuverdienstregelungen bereits 100-Euro-Jobs an. Dies ist keine sinnvolle Entwicklung. Daher schlagen wir als Union vor, den pauschalen Grundfreibetrag von 100 € auf 40 € abzusenken. Einkommen zwischen 40 € und 400 € sollen künftig voll auf das Arbeitslosengeld II angerechnet werden, wohingegen Einkommen zwischen 401 € und 800 € deutlich stärker als heute anrechnungsfrei bleiben sollen. An den sogenannten „1-Euro-Jobs“ wollen wir festhalten, sie müssen aber mit der vorgeschlagenen Regelung in Einklang gebracht werden, um zu verhindern, dass der zu schaffende Anreiz zur Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung durch die „1-Euro-Jobs“ unterlaufen wird. Einschränkungen bei den Minijobs lehnen wir ab.

Für Langzeitarbeitslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen wurde der Arbeitsgruppe unter maßgeblicher Mitarbeit des NRW-Arbeitsministers und CDA-Bundesvorsitzenden Karl-Josef Laumann ein Konzept vorgelegt. Danach sollen Langzeitarbeitslose, die nach realistischer Einschätzung innerhalb der nächsten 24 Monate keine Chance haben, in den regulären Arbeitsmarkt vermittelt zu werden, im hohem Maße gefördert werden, wenn sie besonders schwere Vermittlungshemmnisse aufweisen. Dazu gehören beispielsweise gesundheitliche oder behindertenspezifische Einschränkungen oder auch ein fehlender Berufsabschluss. Es gibt bereits heute Integrationsunternehmen im Bereich des Gebäudemanagements, des Hotel-/Gaststättengewerbes, der Gemeinschaftsverpflegung und des Einzelhandels, die erfolgreich mit Menschen, die eingeschränkt leistungsfähig sind, arbeiten. Denkbar wären aber auch andere Tätigkeitsfelder, die bisher vernachlässigt wurden, weil sie wirtschaftlich nicht interessant genug sind, in denen aber dennoch kostendeckend gearbeitet werden könnte (z. B. Concierge-Service in Wohnsiedlungen). Aber auch im sozialen Bereich oder auf dem regulären Arbeitsmarkt kann diese Beschäftigung erfolgen. Als Förderung sollen die betroffenen Unternehmen maximal 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes erhalten, sofern es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – in der Regel in Vollzeit – mit ortsüblicher Entlohnung handelt. Begleitend sollen die betroffenen Arbeitnehmer durch Weiterbildung oder psychosoziale Dienstleistungen gefördert werden. Dabei darf sich natürlich die Vermittlungs- und Eigenaktivität nicht reduzieren. Die Förderung, deren Voraussetzungen alle 12 Monate überprüft werden sollen, muss langfristig angelegt und gegebenenfalls auch dauerhaft möglich sein.

Bei der Effizienz des SGB II sollten wir unsere bisherigen Erfolge mit dem SGB-II-Änderungs- und dem SGB-II-Fortentwicklungsgesetz nicht klein reden. Seitdem diese Gesetze in Kraft sind, ist die deutsche Wirtschaft stärker gewachsen, als von der Bundesregierung und allen Experten angenommen. Bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sind wir Monat für Monat von Erfolg zu Erfolg geeilt. Andererseits sind die Kosten bei den passiven Leistungen des

SGB II von ca. 25 Mrd. Euro im Jahr 2005 auf 26,4 Mrd. Euro im Jahr 2006 gestiegen. Wir haben uns vorgenommen, die Ausgaben in diesem Bereich im Jahr 2007 auf 21,4 Mrd. Euro zu reduzieren. Vor diesem Hintergrund ist vor einigen Monaten das Papier von CDU/CSU mit einer umfangreichen Liste von Vorschlägen zur weiteren Steigerung der Effizienz im Bereich des SGB II entstanden, an dem viele Praktiker aus unionsregierten Ländern mitgewirkt haben, die in ihrem Arbeitsalltag ähnliche Erfahrungen gemacht haben, wie sie jüngst dem SPD-Parteivorsitzenden beim Versuch der Vermittlung eines Langzeitarbeitslosen widerfahren sind.

Mit diesen Themen liegen wichtige Entscheidungen vor uns, die den Dreiklang der Politik dieser Regierung aus „Investieren – Sanieren – Reformieren“ arbeitsmarktpolitisch weiter ergänzen werden. Unser Ziel sollte es sein, vor der Osterpause einen Abschlussbericht der Arbeitsgruppe vorzulegen, um dann im Laufe des Jahres mit dem Gesetzgebungsverfahren zu beginnen.



Peter Weiß, stellvertretender Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe

Kompromiss bei Portabilitätsrichtlinie in Sicht

Beim Streit um die Ausgestaltung der EU- Portabilitätsrichtlinie zeichnet sich eine Einigung ab. Bereits unter der finnischen Ratspräsidentschaft wurde im Dezember 2006 vorgeschlagen, die Portabilität im eigentlichen Sinne aus der Richtlinie herauszunehmen und den Regelungsgehalt auf die Themen „Festlegung von Unverfallbarkeitsfristen“ und „Faire Behandlung der Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer“ zu begrenzen. Die Portabilität, also die Übertragung von Anwartschaften auf Betriebsrenten, würde dann nur noch auf freiwilliger Basis im Rahmen einer unverbindlichen Empfehlung geregelt.

Der auf den Brüsseler Sozialkommissar Vladimir Spidla zurückgehende Richtlinienvorschlag sollte den häufigen Jobwechslern im globalisierten Europa Rechnung tragen und die Mobilität der Arbeitnehmer stärken. Die niederländische Berichterstatteerin im federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, Ria Oomen-Ruijten, zeigte sich in der letzten Sitzung Ende Januar kompromissbereit. Nun sollen Gespräche mit dem Rat und der

Kommission stattfinden, um möglichst bis März 2007 eine Einigung zu erzielen.

Für deutsche Unternehmer hätte der ursprüngliche Vorschlag, bei dem Zusatzrenten auch für nur kurzzeitig Beschäftigte gezahlt werden sollten, Mehrbelastungen bis zu 30 % bedeutet. Bei ca. 350 Mrd. Euro, die derzeit für Betriebsrentenansprüche bereitgehalten werden, ist das eine erhebliche Summe. Viele Beschäftigte fürchteten, dass die Arbeitgeber aufgrund dieser Mehrkosten ihre bisher freiwilligen Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge deutlich zurückfahren würden. Die Verlierer der europäischen Regelung wären dann die deutschen Rentnerinnen und Rentner.

Auch hinsichtlich der Unverfallbarkeitsfristen ist der neue Vorschlag ein Entgegenkommen an das deutsche System. Seit 2002 blieb in Deutschland eine vom Arbeitgeber finanzierte Betriebsrentenanwartschaft erhalten, wenn der Arbeitnehmer fünf Jahr lang beschäftigt und bei seinem Ausscheiden mindestens 30 Jahre alt war. Der jetzige Vorschlag „5 Jahre bei Lebensalter 25“ ist gegenüber dem ursprünglichen Richtlinienvorschlag „2 Jahre bei Lebensalter 21“ ein fairer Kompromiss und begünstigt zudem besonders junge Frauen, die wegen der Kindererziehung häufig vor dem 30. Lebensjahr aus dem Unternehmen ausscheiden.

Diskussionsbedarf besteht noch bei der Höhe der Betriebsrentenansprüche für ausgeschiedene Arbeitnehmer, die im Falle eines Jobwechsels gezahlt werden sollen. Während die Berichterstatterin Ria Oomen-Ruijten für ausgeschiedene Arbeitnehmer die gleiche Anpassung der Rentenansprüche an die Inflationsrate oder das Lohnniveau fordert wie für unternehmenstreue Arbeitnehmer, lehnen andere eine solche Gleichbehandlung ab. Auch der finnische Vorschlag sieht hier eine gerechtere Behandlung vor.

Die endgültige Abstimmung soll noch unter der deutschen Ratspräsidentschaft erfolgen.



Interview mit Uwe Schummer, stellvertretender Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe und Berichterstatter der CDU/CSU-Bundestagsfraktion für berufliche Bildung

Lebenslanges Lernen

AA: Unter Ihrer Federführung fand am 29. Januar 2007 eine Expertenanhörung des Deutschen Bundestages zum

Lebenslangen Lernen statt. Warum ist das Thema so wichtig?

Uwe Schummer: Der Wettbewerb mit den anderen Volkswirtschaften wird immer stärker. Wissen ist das entscheidende Gut, um im Wettbewerb bestehen zu können. Hinzu kommt, dass Arbeitnehmer ihr Einkommen und ihren Arbeitsplatz nur dann dauerhaft sichern können, wenn sie sich ständig weiterqualifizieren. Somit ist das lebensbegleitende Lernen genauso wichtig wie die Alterssicherung und die Vermögensvorsorge. Hinzu kommt: Die Zahl der Erwerbstätigen wird in den kommenden Jahren abnehmen, wohingegen die Bevölkerungszahl insgesamt stabil bleiben wird. Dies hat zur Folge, dass die Erwerbstätigen noch produktiver werden müssen, um die kommenden Herausforderungen zu meistern. Diese Ansicht wird auch von den Professoren Dr. Rürup und Dr. Timmermann unterstützt.

AA: Welchen Rahmen kann die Politik setzen?

Uwe Schummer: Der Mensch ist die Ideenfabrik. Ihn wollen wir fördern. Wir müssen das Bewusstsein der Bevölkerung für Lebenslanges Lernen schärfen. Die Weiterbildung muss ein fester, aber auch selbstverständlicher Bestandteil der eigenen Lebensbiographie werden. Hier sehe ich vor allem vier Instrumente: Ein Eckpfeiler ist das Bildungssparen, eine Erweiterung des Vermögensbildungsgesetzes zur Finanzierung der Weiterbildung. Ergänzt durch die Bildungsprämie, als finanzieller Zuschuss, die bis zu 50 % der Teilnehmerbeiträge der Kurse betragen kann. Hinzu kommen der Bildungskredit, analog zu Studienkrediten, und die Absicherung tariflicher und betrieblicher Zeitguthaben, die zur Qualifizierung eingesetzt werden können.

AA: Wie geht es nun nach der Expertenanhörung weiter?

Uwe Schummer: Die Expertenanhörung zeigte eine breite Unterstützung von Wissenschaft, Wirtschaft, Gewerkschaften und Bildungsverbänden für unsere Initiative zum Lebenslangen Lernen. Auch signalisierten die Vertreter der Dachverbände der Tarifparteien DGB und BDA ihre Zustimmung zu unserem Konzept. Die Koalition wird noch in diesem Jahr ein Weiterbildungsgesetz vorlegen.



Gerald Weiß, Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe, und Wolfgang Becker, Geschäftsführer der Arbeitnehmergruppe

Zum Abschied von Wolfgang Vogt

Zweimal war Wolfgang Vogt Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe. Einmal zum Ende der Oppositionszeit 1981 – 1982 und schließlich am Ende der Ära Kohl von 1996 – 1998. Zu Beginn der achtziger Jahre war er als Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe daran beteiligt, die Grundzüge einer von der Union geführten Sozial- und Gesellschaftspolitik mitzuentwickeln.



Als Parlamentarischer Staatssekretär bei Norbert Blüm konnte er diese entscheidend mitprägen. Nach dem Tod von Adi Hörken führte er die Arbeitnehmergruppe bis zu seinem Ausscheiden aus dem Deutschen Bundestag 1998. In dieser letzten Phase der Unionsregierung kämpfte er für notwendige Reformen und gegen ungestüme Reformertis. Mit Überzeugung trat er für den demographischen Faktor in der Rentenversicherung ein. Gerhard Schröder machte diesen Faktor im Wahlkampf 1998 zu einem Hauptgegenstand polemischer Angriffe, um Jahre später im Prinzip zum demographischen Faktor zurückzukehren. Um den berühmten 13.09.1996 herum kämpfte er an zwei

Fronten. Er verteidigte den Kompromiss, der Einschränkungen beim Kündigungsschutz und bei der Lohnfortzahlung vorsah. Zugleich kämpfte er gegen den Versuch, ganze Paletten von Arbeitnehmerrechten abzuräumen. Unvergessen bleibt sein Bild, das er in der damaligen Diskussion verwandte: Die Säulen blieben stehen, nur einige Ornamente wurden geschliffen. Aber die Stabilität der Säulen sei wichtig für die Statik des Sozialstaates.

Es waren nicht seine politische Funktionen und die Fähigkeit, Leute hinter sich zu bringen, weswegen Wolfgang Vogt so geschätzt wurde. Es war in erster Linie seine beeindruckende Persönlichkeit. Er war charakterfest, mutig und intellektuell redlich. Er nahm sich die Zeit nachzudenken, die Dinge zu durchdenken. Stundenlang verbrachte er in seinem Büro, nicht um in Aktionismus zu machen, sondern um in Ruhe zu denken. Das ist vorbildlich in dieser hektischen Zeit. So konnte er seine langfristigen programmatischen Ansätze entwickeln, und für Angriff und Verteidigung war er immer gut präpariert. Auf diese Weise verlor er im täglichen Kleinkrieg nie die christlich-sozialen Perspektiven aus den Augen. Er war ein guter und geschätzter Denker. Mit seiner intellektuellen Kraft brachte er die Arbeitnehmergruppe voran, und seine Kraft prägte bis zuletzt die CDA. Wir haben einen unserer fähigsten Köpfe verloren. Bei aller Wertschätzung seiner Intellektualität sollte nie vergessen werden, dass er mit seiner Seriosität und seinem festen Charakter auch sein Umfeld prägte und so ein Klima aufrichtigen Bemühens schuf.

Wolfgang Becker

Übersichtliches Arbeitsvertragsrecht



Erhebliches Aufsehen in Fachkreisen erweckte die Bertelsmann Stiftung mit ihrem Diskussionsentwurf für ein Arbeitsvertragsgesetz. Darauf wurde auch die Arbeitnehmergruppe aufmerksam und ließ sich den Entwurf vorstellen.

Gerald Weiß zwischen Herrn Frick (Bertelsmann Stiftung) und Prof. Preis.

Das deutsche Recht unterscheidet das kollektive und das individuelle Arbeitsrecht. Das kollektive Arbeitsrecht regelt zum Beispiel im Tarifvertragsgesetz das Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern bzw. den Arbeitgeberverbänden. Weitere Beispiele für das kollektive Arbeitsrecht sind das Mitbestimmungsgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz.

Das individuelle Arbeitsrecht bildet die Grundlage der Rechtsbeziehungen zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Mit ihrem Entwurf zum Arbeitsvertragsrecht widmet sich die Bertelsmann Stiftung dem individuellen Arbeitsrecht.

Leider fehlt dem deutschen Arbeitsvertragsrecht die Übersichtlichkeit. Die Bestimmungen sind über eine Vielzahl von Gesetzen verteilt. Deshalb fällt es Arbeitnehmern und kleinen Unternehmen schwer, sich durch einen Blick ins Gesetz über die Rechtslage zu informieren.



Das Zusammenführen des Arbeitsvertragsrechtes in ein Gesetz - und dies in einer verständlichen Sprache - wäre für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein erheblicher Gewinn. Diesem Ziel widmet sich die Bertelsmann Stiftung.

Dr. Habich, Frank Frick, Gerald Weiß, Prof. Preis, Prof. Hanau

Dabei sollen die Gewichte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern nicht verschoben werden. Im Prinzip soll der Status Quo erhalten bleiben, allerdings übersichtlich geordnet. Ganz lässt sich dies nicht durchhalten. Deshalb schlagen die Professoren Henssler und Preis, die für die Stiftung den Entwurf erarbeitet haben, dem Gesetzgeber einige Abweichungen vor.

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
(verantwortlich)
Telefon (030) 227 73270
Telefax (030) 227 56112
E-Mail: wolfgang.becker@cducsu.de

Die Arbeitnehmergruppe zeigte sich interessiert und aufgeschlossen. Auch der Bundesvorstand der CDA hat sich bereits mit der Thematik beschäftigt und eine Arbeitsgruppe eingesetzt, der u. a. Prof. Peter Pulte angehört.

Die Bertelsmann Stiftung informiert unter www.ArbVG.de über ihr Projekt. Interessierte haben die Möglichkeit, sich dort an einem Diskussionsforum zu beteiligen.