

Halbjahresbilanz 2003

Bericht der Geschäftsführung

Inhalt

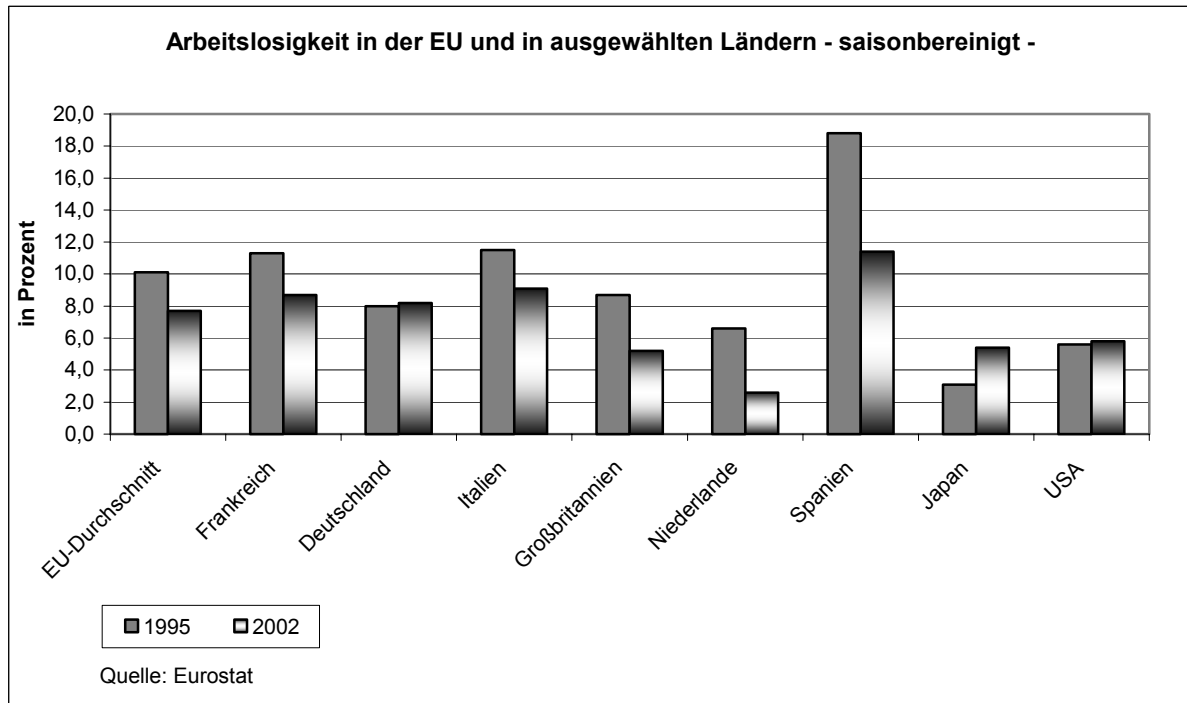
1. Wirtschaftliche und sozialpolitische Entwicklung	1
2. Tarifpolitik	3
3. Arbeitsmarkt	8
4. Arbeitsrecht	15
5. Soziale Sicherung	23
6. Bildungs- und Gesellschaftspolitik	34
7. Ausbildung	40
8. Europäische und internationale Sozialpolitik	45

1. Wirtschaftliche und sozialpolitische Entwicklung

Die Wachstumsschwäche der deutschen Wirtschaft hat sich weiter verfestigt. Seit dem zweiten Quartal des Jahres 2000, also seit drei Jahren, ist das vierteljährliche Bruttoinlandsprodukt in realer und saisonbereinigter Rechnung nicht mehr gestiegen. Während die Europäische Union im vergangenen Jahr im Durchschnitt noch ein Wirtschaftswachstum von 1,2 Prozent erzielen konnte, schrammte die deutsche Wirtschaft mit 0,2 Prozent knapp an der Nulllinie vorbei. Deutschland bildete im letzten Jahr gemeinsam mit den Niederlanden wieder das Schlusslicht innerhalb der EU.

Dementsprechend liegt auch die Arbeitslosenquote in Deutschland seit dem Jahre 2000 über dem Durchschnitt der anderen EU-Mitgliedsstaaten. Im Juni 2003 waren hier zu Lande knapp 4,3 Millionen Menschen arbeitslos, soviel wie noch nie in einem Juni seit der Wiedervereinigung.

Die deutsche Wirtschaft – einstmalig Vorbild und Wachstumsmotor – bremst damit auch die europäische Wirtschaftsentwicklung zunehmend aus. Der internationale Vergleich belegt. Die Ursachen für die deutsche Wachstumsschwäche und Arbeitsmarktmisere sind vor allem hausgemacht: eine nach wie vor überhöhte Steuerbelastung, zu teure Sozialversicherungssysteme und damit zu hohe Personalzusatzkosten sowie ein völlig verkrusteter Arbeitsmarkt, der durch ein überreguliertes Arbeitsrecht eingeschränkt wird. Andere EU-Staaten haben ihre strukturellen Defizite in den letzten Jahren stärker abgebaut. Sie sind dadurch auch mit den weltwirtschaftlichen Schwierigkeiten besser fertig geworden. Deutschland dagegen leidet weiter unter zahlreichen Reformdefiziten und Mängeln und bringt sich damit – wie auch die europäische Wirtschaft insgesamt – um wichtige Wachstumschancen.



Der starke Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Beiträge zur Sozialversicherung haben in diesem Jahr auch die Bundesregierung zu einem Umdenken bewegt. Noch zum Ende des vergangenen Jahres hielt die Koalitionsvereinbarung keine grundlegen-

den Reformen für erforderlich. Bereits kurze Zeit später hat das Bundeskanzleramt jedoch erstmals in einem Strategiepapier völlig zu Recht eine Wachstums- und Vertrauenskrise in Deutschland diagnostiziert. Die Bundesregierung hat sich mit der A-

genda 2010 zu einem Kurswechsel in wichtigen Bereichen des Arbeitsmarktes und der Sozialsysteme entschlossen. Mit den Gesetzesinitiativen zur Agenda 2010 wurden in der Arbeitslosenversicherung, im Arbeitsrecht und im Gesundheitswesen erste wichtige Reformprojekte auf den Weg gebracht. Angesichts der massiven Finanz-, Arbeitsmarkt- und Sozialstaatskrise können dies aber nur erste Schritte sein. Die Reformen müssen dringend fortgesetzt und vertieft werden. Deutschland braucht jetzt endlich umfassende Struktur-reformen, die den weiteren Abstieg stoppen, den Zusammenbruch unserer sozialen Sicherungssysteme verhindern und neue Handlungsspielräume für mehr Wachstum und Beschäftigung schaffen.

Von der Einsicht in die wirtschaftlichen Notwendigkeiten bis zur Durchsetzung der dazu erforderlichen Maßnahmen scheint es aber noch ein weiter Weg zu sein. So war die Bundesregierung 1998 zu Recht mit dem Ziel angetreten, die Beitragssatzsumme in der Sozialversicherung von damals 42,1 Prozent bis 2002 wieder unter die 40-Prozent-Marke zu senken. Diese Zielsetzung wurde in diesem Jahr für die laufende Legislaturperiode bestätigt. Wie wichtig dieses Ziel ist, hat auch das Strategiepapier des Bundeskanzleramtes verdeutlicht, das pro Prozentpunkt höherem Sozialversicherungsbeitrag mit zusätzlichen hunderttausend Arbeitslosen rechnet. Die Beitragssumme liegt zurzeit im Gegensatz zum anvisierten Ziel jedoch wieder bei 42 Prozent. Für 2004 ist sogar mit einem weiteren drastischen Anstieg auf über 43 Prozent zu rechnen, wenn es nicht zu durchgreifenden und Ausgaben senkenden Strukturreformen in der Renten- und Krankenversicherung kommt.

In der Krankenversicherung sind Regierungskoalition und Opposition mit den „Eckpunkten zur Gesundheitsreform“ deutlich hinter ihren eigenen Vorgaben zurückgeblieben. Mit den beschlossenen Eckpunkten werden die Versicherten und Betriebe zu wenig und zu spät entlastet. Die BDA drängt deshalb weiterhin auf eine sofortige und vollständige Herausnahme des Krankengeldes aus der paritätischen Finanzierung, die jetzt erst für 2007 und das auch nur teilweise vorgesehen ist.

Auch die Versicherung von Privatunfällen sowie die Zahnbehandlung gehören nicht in den Aufgabenkatalog einer Basissicherung mit Kernleistungen, auf die sich die gesetzliche Krankenversicherung konzentrieren muss. Bei der Reform des Gesundheitswesens muss deshalb dringend nachgebessert werden.

Neben der bisher noch ungenügenden Entlastung bei den Personalzusatzkosten benötigt die Wirtschaft dringend mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt. Mit der Verbesserung der geringfügigen Beschäftigung sowie der ebenfalls von der BDA lange geforderten Aufhebung des Scheinselbstständigkeitsgesetzes sind dazu wichtige Schritte nach vorne getan worden. Im Arbeitsrecht werden mit kleinen Verbesserungen beim Kündigungsschutz dagegen nur erste Trippelschritte unternommen. Diese müssen durch weitere grundlegende Reformen, wie sie etwa die Union in einer Gesetzesinitiative zur Modernisierung des Arbeitsrechtes vorschlägt, fortgesetzt werden. Von besonderer Bedeutung ist dabei die in diesem Gesetzesentwurf enthaltene gesetzliche Öffnungsklausel für Tarifverträge zu Gunsten betrieblicher Bündnisse für Arbeit. Große Teile der Gewerkschaften waren leider auch in den diesjährigen Tarifrunden nicht zu entsprechenden tarifvertraglichen Vereinbarungen bereit. Deshalb steht hier jetzt auch der Bundeskanzler im Wort, der für diesen Fall eine gesetzliche Initiative angekündigt hatte. Gerade wenn sich Branchentarifverträge nicht nur auf ökonomische Mindestbedingungen beschränken, sind betriebliche Bündnisse für die Sicherung von Beschäftigung in den Unternehmen unverzichtbar und bedürfen deshalb dringend der notwendigen Rechtssicherheit.

Um die Wende in Deutschland zu mehr Wachstum und Beschäftigung zu schaffen, muss auch die Tarifpolitik ihren Beitrag leisten. Dieser Verantwortung sind die Abschlüsse im ersten Halbjahr 2003 bedauerlicherweise zu einem großen Teil nicht gerecht geworden. Mit wenigen Ausnahmen wird der prognostizierte Produktivitätszuwachs bei den Abschlüssen wieder deutlich überschritten, so dass sie nicht zur Entlastung des Arbeitsmarktes beitragen. In vielen Wirtschaftsbereichen wur-

den die Tarifverhandlungen durch Warnstreiks und Arbeitskempfdrohungen belastet. Ein extremes Beispiel für die mangelnde Einsicht in die wirtschaftlichen Gegebenheiten waren die massiven Arbeitskämpfe der IG Metall zur Einführung der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie sowie in der Stahlindustrie. Diese Arbeitskämpfe haben das Vertrauen der Investoren in den Wirtschaftsstandort Ostdeutschland beschädigt und

zu einer weiteren Schwächung des Branchentarifvertrages geführt. Erfreulicherweise gibt es auch Lichtblicke in der diesjährigen Tarifrunde. Ein Beispiel hierfür ist der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der chemischen Industrie. Er eröffnet als rein freiwillige betriebliche Option weit reichende Handlungsspielräume bis hin zur Einführung von Langzeitkonten, die eine faktische Verlängerung der Jahresarbeitszeit ermöglichen.

2. Tarifpolitik

Halbzeitbilanz in der Tarifrunde 2003 – Licht und Schatten

Das Wirtschaftsjahr 2003 steht erneut unter ausgesprochen schlechten Rahmenbedingungen. In dieser Situation sollte es eigentlich selbstverständlich sein, dass die Tarifpolitik einen Beitrag zur wirtschaftlichen Wende leistet. Diesen Beitrag leistet die Tarifpolitik vor allem wegen der zweijährigen Abschlüsse aus dem vergangenen Jahr und den ersten Tarifabschlüssen im ersten Quartal 2003 nicht. Die weitere tarifpolitische Entwicklung im Jahre 2003 zeigte allerdings auch Abschlüsse, bei denen die schwierige wirtschaftliche Situation berücksichtigt wurde. Insgesamt weist die Tarifpolitik im ersten Halbjahr 2003 daher Licht und Schatten auf.

Die Tarifrunde 2003 verläuft vor dem Hintergrund einer bereits ins dritte Jahr reichenden wirtschaftlichen Stagnation. Zusätzlich steigen für die Unternehmen in diesem Jahr allein durch die erhöhten Sozialabgaben die Arbeitskosten um mindestens 0,3 Prozent. Auch die Belastung aus den überhöhten Tarifabschlüssen des Vorjahres wirkt für die Betriebe noch immer nach. Durch massive Streiks wurden 2002 Tarifierhebungen durchgesetzt, deren durchschnittliche Abschlussrate bei 3,3 Prozent lag - bei einem Produktivitätszuwachs pro Stunde von nur 1,2 Prozent.

Zahlreiche Branchen haben im letzten Jahr längerfristige Tarifvereinbarungen ge-

troffen. Für mehr als zehn Millionen Beschäftigte sind damit die Tarifierhebungen auch bereits für 2003 festgelegt. Der Durchschnitt dieser Tarifierhebungen liegt bei 2,8 Prozent und damit gut 1,5 Prozentpunkte über dem prognostizierten Produktivitätszuwachs. Obwohl mittlerweile bekannt ist, dass sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in naher Zukunft keineswegs nachhaltig verbessern werden, konnten sich auch die im ersten Halbjahr registrierten Tarifabschlüsse nicht deutlich genug von dem durch 2002 geprägten tarifpolitischen Umfeld absetzen.

Präjudiziert wurde die diesjährige Tarifrunde durch den Tarifabschluss im Öffentlichen Dienst zu Beginn des Jahres. Durch die ver.di-Drohung eines massiven Arbeitskempfes wurde hier ein Abschluss erzwungen, der die öffentlichen Haushalte trotz leerer Kassen allein 2003 mit einer linearen Tarifierhebung von 2,4 Prozent belastet. Dieser überzogene Abschluss trägt nicht nur entscheidenden Anteil am Zerfall der Tarifgemeinschaft von Bund, Ländern und Kommunen im Öffentlichen Dienst, er war vor allem auch ein Fehlsignal für die unmittelbar darauf folgenden Tarifverhandlungen.

So vereinbarte die chemische Industrie eine lineare Erhöhung von 2,6 Prozent bei einem Nullmonat mit einer Einmalzahlung in Höhe von 40 € bei 13 Monaten Laufzeit. Auch in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie wurde ein zwei-

stufiges Tarifergebnis erzielt mit einer Laufzeit von 24 Monaten, drei Nullmonaten und anschließend linearen Erhöhungen im Volumen von 2,0 und 2,3 Prozent.

Bei den weiteren Tarifabschlüssen dieses Jahres fand die schwierige Situation durchaus Berücksichtigung. So gab es bei der Druckindustrie einen Tarifabschluss mit einer Laufzeit von 24 Monaten, 3 Nullmonaten und anschließenden Entgelt-erhöhungen von 1,5 und 1,7 Prozent. Im Einzelhandel folgten dem ersten Abschluss in Hamburg weitere regionale Abschlüsse mit ebenfalls zweistufigen Anhebungen zwischen 1,6 und 1,8 Prozent, teilweisen Einmalzahlungen und einer 24-monatigen Laufzeit. Obwohl ver.di zunächst versucht hatte, die Tarifpolitik gegen die gesetzliche Änderung der Ladenöffnungszeiten zu instrumentalisieren, ist es hier dennoch gelungen, eine vertretbare Zuschlagsregelung für die längeren Arbeitszeiten am Samstag zu vereinbaren.

Insgesamt bewegen sich die, im ersten Halbjahr 2003 vereinbarten Tarifabschlüsse bei größerer Differenzierung durchschnittlich in der Größenordnung von 1,5 bis 2,5 Prozent. Zusätzlich wurden in vielen Wirtschaftsbereichen die Tarifverhandlungen durch Warnstreiks und Arbeitskampfdrohungen belastet. Statt die erforderliche Einsicht in die wirtschaftlichen Gegebenheiten zu zeigen, setzten die Gewerkschaften erneut mitten in der Wirtschaftskrise auf Druck als Mittel der Tarifauseinandersetzung.

Arbeitszeitverkürzung in Ostdeutschland - ein falsches Signal für den Wirtschaftsstandort

Vor dem Hintergrund der aktuellen Konjunkturkrise und der dauerhaften Struktur-schwäche Ostdeutschlands war insbesondere der von der IG Metall entfachte Arbeitszeitkonflikt in den neuen Bundesländern unverantwortlich. Die Gewerkschaft forderte hier zu Beginn des Jahres einen verbindlichen Stufenplan zur Einführung der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie sowie in der Stahlindustrie.

Durch einen massiven Arbeitskampf hat die IG Metall im Juni zumindest in der Stahlindustrie ihr Ziel der Angleichung der ostdeutschen Arbeitszeiten an das westdeutsche Niveau erzwingen können. In drei Schritten wird zwischen 2005 und 2009 die Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden verkürzt. Trotz Vereinbarung einer Revisionsklausel führt dieser Abschluss zu einer deutlichen Belastung des Wirtschafts- und Beschäftigungsstandorts Ostdeutschland, auch im Hinblick auf die EU-Osterweiterung.

Angesichts der ohnehin im internationalen Vergleich bereits konkurrenzlos kurzen Arbeitszeiten in Deutschland geht eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit in die vollkommen falsche Richtung. Zur Stärkung der deutschen Wettbewerbsfähigkeit ist vielmehr ein höheres Arbeitszeitvolumen erforderlich, das durch intelligente Lösungen wie Arbeitszeitkorridore oder Optionslösungen den betrieblichen Bedürfnissen angepasst werden kann.

Die fatalen Folgen der geforderten Arbeitszeitverkürzung insbesondere in der Schlüsselbranche Metall und Elektro haben den Bundeskanzler, den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit und alle Ministerpräsidenten der neuen Länder zu eindringlichen Warnungen veranlasst. Dennoch hat die IG Metall dem Beschäftigungsstandort Ost mit den Streiks in der Metall- und Elektroindustrie einen willkürlichen vierwöchigen Arbeitskampf aufgezwungen.

Der Ende Juni erfolgte Abbruch des Streiks ist kein Anlass für Triumphgefühle. Dies gilt auch für die mittlerweile immer deutlicher gewordene innergewerkschaftliche Zerreißprobe. Der Arbeitskampf hat das Vertrauen der Investoren in den Wirtschaftsstandort Ostdeutschland beschädigt und zu einer weiteren Schwächung des Branchentarifvertrages geführt.

Wenn die IG Metall jetzt versucht, die falsche Weichenstellung einer Verkürzung der Arbeitszeit mittels Haustarifverträgen weiter zu verfolgen, wird dies auch der Tarifautonomie zusätzlichen und dauerhaften Schaden zufügen. Die Zukunft des

Branchentarifvertrags kann nicht in dessen Atomisierung durch Haustarifverträge liegen. Geboten ist es vielmehr, den Betriebspartnern in den Tarifverträgen einen größeren Spielraum zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu überlassen.

An der Legitimationsbasis der Streiks in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie bestehen erhebliche Zweifel. Eine Minderheit der Beschäftigten in der Branche hat einen Arbeitskampf erzwungen, dessen Auswirkungen weit über die eigenen Betriebe hinausgingen. Nach dem Pilotenstreik bei der Lufthansa 2002 und dem angedrohten Arbeitskampf der Lokomotivführer bei der Bahn zeigte sich hier erneut ein eklatantes Missverhältnis von Streikwilligen zu Streikbetroffenen. Die BDA erarbeitet zurzeit Vorschläge, wie solchen Fehlentwicklungen entgegengetreten werden kann.

Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen unverzichtbar

Auch wenn der Modernisierungsprozess der Tarifverträge voranschreitet, ist die Branchentariflandschaft immer noch durch eine hohe Regelungsdichte und starre Einheitslösungen geprägt. Insbesondere geben die Tarifverträge nur unzureichend Antwort auf aktuelle betriebliche Anpassungszwänge, um Standort und Beschäftigung zu sichern.

Die BDA fordert deshalb seit langem tarifliche Öffnungsklauseln für rechtssichere betriebliche Bündnisse für Arbeit, notfalls auch mit Hilfe des Gesetzgebers. Nun hat auch der Bundeskanzler mehrfach, u. a. in seiner Regierungserklärung zur Agenda 2010 am 14. März 2003, die Tarifparteien aufgefordert, mehr Öffnungen für betriebliche Bündnisse zu vereinbaren. Geschehe das nicht, werde der Gesetzgeber handeln.

Mittlerweile ist der Handlungsbedarf unabweisbar geworden. In der Tarifrunde 2003 sind keine durchgreifenden Fortschritte auf diesem Gebiet erzielt worden. Die Arbeitgeber in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie, im Groß- und Außenhandel und im Einzel-

handel haben zwar vehement in den Tarifverhandlungen solche Öffnungsklauseln gefordert. ver.di lehnte aber in allen Fällen Öffnungen für betriebliche Lösungen grundsätzlich als Ende des Branchentarifvertrags ab. Eine Krisenöffnungsklausel mit Zustimmungsvorbehalt der Tarifvertragsparteien wurde in der nordwestdeutschen Zementindustrie vereinbart. Auch bei der Deutschen Lufthansa AG konnte eine Krisenklausel zur Absenkung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich vereinbart werden, allerdings nur zu dem Preis eines überhöhten Lohnabschlusses.

Nach gewerkschaftlicher Auffassung gibt es bereits nahezu flächendeckend Öffnungsmöglichkeiten in den Tarifverträgen. Dabei wird jedoch bewusst verschwiegen, dass sich die Mehrzahl dieser Klauseln auf Regelungen zu variablen Arbeitszeiten bezieht. Hier sind in der Tat die betrieblichen Gestaltungsspielräume bereits sehr groß. Sie entsprechen aber nur den ganz normalen betrieblichen Anforderungen an Flexibilität und Differenzierung. Dagegen fehlt es im Arbeitszeit- und Entgeltbereich in vielen Branchen noch an tariflichen Öffnungen für die Situationen, in denen materielle Abweichungen vom Tarifniveau vor allem in konjunkturellen Krisenzeiten notwendig sind.

Dort, wo es solche Öffnungsklauseln gibt, sind die inhaltlichen Voraussetzungen zur Nutzung häufig zu eng oder die Nutzung erfordert die Zustimmung Dritter. Klauseln, die erst bei einer Existenzgefährdung des Betriebes oder zur Abwendung drohender Insolvenzgefahr greifen, reichen nicht aus. Betriebliche Bündnisse müssen möglich sein, bevor eine wirtschaftliche Notlage eintritt. Solche Bündnisse können Investitionen erleichtern und Arbeitsplätze nachhaltig sichern. Setzt die Öffnungsklausel einen wirtschaftlichen Härtefall voraus, scheuen sich viele Betriebe in einer Notlage, sie zu nutzen. Vor der Konkurrenz und vor den Kunden offenbart man sich schließlich auf diesem Weg als insolvenzgefährdet. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen haben auch Vorbehalte, detailliert ihre Unternehmensdaten vor Gewerkschaftsfunktionären darzulegen. Genau dies sehen aber die Öffnungsklauseln vor, die einen Zustim-

mungsvorbehalt der Tarifvertragsparteien enthalten.

Selbst der von Gewerkschaftsseite verbreitete Nutzungsgrad der Öffnungsklauseln täuscht über die wahren Verhältnisse hinweg. Nach einer Betriebsrätebefragung des WSI nutzen 35 Prozent der Betriebe bereits tarifvertragliche Öffnungsklauseln. Mehr als zwei Drittel dieser Nutzungen beziehen sich aber auf variable Arbeitszeiten. Nur sechs Prozent aller Betriebe, die eine Öffnungsklausel umsetzen, senken damit tarifliche Grundvergütungen ab, neun Prozent kürzen das Urlaubsgeld ganz oder teilweise und zehn Prozent setzen Tarifierhöhungen aus.

Entgegen allen Behauptungen fehlt es also noch immer an tarifvertraglichen Öffnungsmöglichkeiten für betriebliche Bündnisse. Solange der Branchentarifvertrag sich nicht nur auf die Regelung ökonomischer Mindestbedingungen beschränkt, bleibt vielen Betrieben deshalb nur die Flucht aus dem Branchentarif. Die Verweigerung tariflicher Öffnungen für betriebliche Lösungen gefährdet damit unmittelbar die Tarifautonomie.

Positive Elemente dieser Tarifrunde

Erfreulich ist, dass auch in dieser Tarifrunde neue qualitative Elemente Eingang in die Tarifverträge gefunden haben. Besonders erwähnenswert ist der Tarifabschluss in der chemischen Industrie. Hier wurde vollkommen geräuschlos, ohne die sonst übliche Drohkulisse von Warnstreiks und gewerkschaftlichen Protestaktionen, in nur drei Verhandlungsrunden ein innovatives Tarifpaket verabschiedet.

Neu vereinbart wurde der bis Ende 2007 laufende Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“, der die Ausbildungsbemühungen der Tarifparteien auf einem hohen Niveau fortsetzt und damit die Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft unterstreicht. Ebenfalls neu wurde ein Tarifvertrag zur Qualifizierung vereinbart, der als rein freiwillige betriebliche Option den Unternehmen weit reichende Handlungsspielräume eröffnet. In einer individuellen Qualifizierungsver-

einbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wird hier durch eine angemessene Kostenteilung dem Schlüsselgrundsatz Rechnung getragen, dass betriebliche Weiterbildung gleichermaßen im Interesse von Unternehmen und Belegschaften liegt.

Teil des Tarifpakets ist auch die Option, Langzeitkonten auf Basis freiwilliger Betriebsvereinbarung zu schaffen. An dieser Arbeitszeitregelung ist besonders bemerkenswert, dass hier den Betriebsparteien die Möglichkeit eingeräumt wird, durch Einstellen von bis zu sechs tariflichen Urlaubstagen als Guthaben auf dem Langzeitkonto faktisch die Jahresarbeitszeit zu verlängern. Solche Optionen sind ebenso wie Korridore und Öffnungsklauseln das richtige Signal in der tariflichen Arbeitszeitpolitik.

Ausblick

Wegen der unterschiedlichen Laufzeiten des letzten Tarifjahres ist die Tarifrunde 2003 gespalten: Einige Branchen haben bereits neue Tarifverträge abgeschlossen, andere verhandeln noch, in manchen Branchen beginnen die Tarifverhandlungen erst in der zweiten Jahreshälfte. So laufen im September die Tarifverträge in der Versicherungswirtschaft aus, im Dezember endet die Laufzeit der Entgelttarife in der Metall- und Elektroindustrie.

Es ist zu hoffen, dass die Gewerkschaften sich den wirtschaftlichen Realitäten nicht länger verschließen und bereit sind, zu beschäftigungsfördernden Tarifabschlüssen zurückzukehren. Es muss bei ihnen die Einsicht wachsen, dass ein Großteil der Unternehmen durch die geltenden Tarifniveaus bei Entgelten und Arbeitszeit überfordert wird. Es geht deshalb kein Weg daran vorbei, neue und größere betriebliche Öffnungsmöglichkeiten in den Tarifverträgen zu schaffen. Darin liegt zugleich auch der Schlüssel für die Herausforderung, den Branchentarifvertrag zukunftssicher zu gestalten.

Ausgewählte Tarifabschlüsse 2003

Nach Abschlussdatum

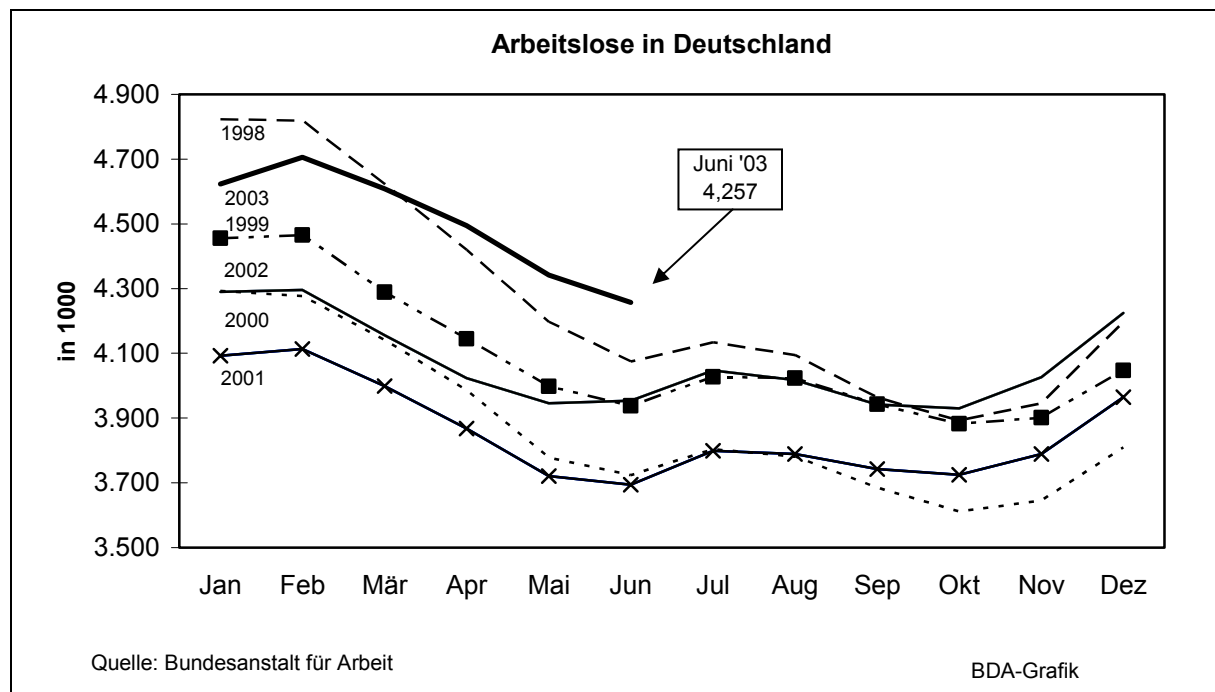
Tarifbereich/ Beschäftigte	Tariferhöhung in %	Laufzeiten	Weitere Vereinbarungen/ Bemerkungen
Öffentlicher Dienst West + Ost (09.01.03) 2.800.000	2,4 1,0 1,0	01/03 *) - 12/03 01/04 - 04/04 05/04 - 01/05 2 Nullmonate m. Einmalzahlung (27 Monate)	*) Anhebung f. Ang. der Tarifgruppen I-III ab 04/03 Einmalzahlungen von 7,5 % eines Monatseinkommens, weitere 50 € (Ost: anteilig) im Nov. 04 Ost: West-Angleichung der Entgelte bis 12/07 - 12/09, Anhebung von 90 auf 91 % West ab 03, 92,5 % ab 04 Verlegung des Auszahlungszeitpunktes der Entgelte ab 12/03 auf das Monatsende, befristete Halbierung der Steigerungsstufen Streichen eines freien Tages Festschreibung der Jahressonderzahlung Übernahmevereinbarung für Ausgebildete
Steinkohlenbergbau West (06.02.03) 45.000	1,5 1,0	05/03 - 06/04 07/04 - 12/04 4 Nullmonate (24 Monate)	Verlängerung der ursprünglich bis Ende 02 befristeten Entgeltvereinbarung bis 04/03 Kürzung der Freizeitanprüche um 4 Freischichten
Deutsche Lufthansa AG Boden + Kabine West + Ost (28.02.03) 52.000	3,2 1,8 1,2	01/03 - 09/03 10/03 - 04/04 05/04 - 12/04 2 Nullmonate m. Einmalzahlung (26 Monate)	Einmalzahlung von 250 € Sonderzahlung von 26,65 % eines Monatseinkommens f. die Krisenbewältigung nach dem 11.09.01 Ergebnisbeteiligung orientiert am Konzern- und Geschäftsfeldergebnis Absenkung der WAZ um 1,5/2,5 Std. bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten ohne Lohnausgleich, bei weitergehender AZV mit Lohnausgleich von 50 %
Deutsche Bahn AG West + Ost (15.03.03) 160.000	3,2	05/04 - 02/05 14 Nullmonate m. Einmalzahlung (24 Monate)	Einmalzahlung von 400 € Ost: Anhebung von 90 auf 93 % West ab 09/03, 100 % ab 09/05 f. die beiden unteren Entgeltstufen, ab 09/06 f. die oberste Entgeltstufe in den jeweiligen Vergütungsgruppen
Zeitungsverleger Redakteure West + Ost (10.04.03) 15.000	2,1	12/02 - 07/03 4 Nullmonate (12 Monate)	
Chemische Industrie West + Ost (08.05.03) 580.000	2,6	reg. unterschiedl.: 05-07/03 - 04-06/04 1 Nullmonat m. Einmalzahlung (13 Monate)	Einmalzahlung von 40 € Steigerung des Ausbildungsplatzangebots durch Vereinbarungen zur Verbesserung der Ausbildungssituation, ergänzt durch TV „Zukunft durch Ausbildung“ Qualifizierungs- TV mit zentralem Beratungsangebot und zeitlichem Eigenbeitrag des AN Möglichkeit zur Einrichtung von Langzeitkonten Ost: Übernahme der West-Anhebung ab 07/03, ab 10/03: 2,8 % + Pauschale von 40 €, Laufzeit: bis 06/04
Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie West + Ost (04.06.03) 100.000	2,0 2,3	07/03 - 05/04 06/04 - 03/05 3 Nullmonate (24 Monate)	
Druckindustrie West + Ost (25.06.03) 210.000	1,5 1,7	07/03 - 05/04 06/04 - 03/05 3 Nullmonate (24 Monate)	Laufzeitverlängerung von MTV + Altersteilzeit-TV
Wohnungs- und Immobilienwirtschaft West + Ost (30.06.03) 60.000	2,0 1,2	07/03 - 12/04 01/05 - 12/05 (30 Monate)	West: 2 zusätzliche Einmalzahlungen von je 150 € Ost: Tarifierhebungen von 2 % ab 01/04+1,2 % ab 06/05
Groß- und Außenhandel Bayern (30.06.03) 240.000	1,5 1,5	07/03 - 06/04 07/04 - 03/05 3 Nullmonate (24 Monate)	Zusätzliche Anhebung der linearen Sätze um je 9 € ab 07/03 + 07/04 Weitere Abschlüsse mit regional abweichenden Tarifierhebungen
Einzelhandel Hamburg (17.07.03) 60.000	1,7/1,83 1,7/1,83	08/03 - 07/04 08/04 - 04/05 3 Nullmonate (24 Monate)	Anhebung der unteren Lohn- und Gehaltsgruppen um 1,83 % Zuschlag f. Samstagsarbeit: 20 % ab 14 Uhr 30 (statt 14 Uhr) MTV-Laufzeit bis Ende 05

3. Arbeitsmarkt

Noch immer kein Licht am Ende des Tunnels

Der negative Trend auf dem deutschen Arbeitsmarkt setzt sich nahezu ungebremst fort. Die Arbeitsmarktzahlen im ersten Halbjahr 2003 haben diese dramatische Entwicklung Monat für Monat bestätigt. Sogar die jahresübliche Frühjahrsbelebung – also mehr Beschäftigung und ein Abbau der Arbeitslosigkeit – wurde in diesem Jahr verpasst. Besorgnis erregend ist der weiterhin starke Rückgang der Be-

schäftigten: In den ersten vier Monaten dieses Jahres ging die Beschäftigtenzahl ohne saisonale Einflüsse um jeweils über 50 000 im Monatsdurchschnitt zurück. Besonders deutlich zeigt sich die aktuelle Zuspitzung der Krise am Arbeitsmarkt im Vergleich zu den Vorjahren: Im Juni 2003 waren immer noch knapp 4,26 Millionen Menschen arbeitslos, so viele wie noch nie in einem Juni seit der Wiedervereinigung.



Noch Ende 2002 hatten viele auf eine Erholung am Arbeitsmarkt für die zweite Hälfte des Jahres 2003 gesetzt, doch inzwischen ist klar, dass auch der weitere Jahresverlauf 2003 wenig Hoffnung auf Besserung gibt. Selbst wenn sich die Konjunktur in der zweiten Jahreshälfte noch leicht erholen sollte, für eine Entspannung am Arbeitsmarkt reichte dies nicht aus. Vielmehr erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute ein weiteres Anwachsen der jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenzahl um fast 400 000 auf 4,45 Millionen. Dies wäre der höchste Stand seit 1990. Gleichzeitig gehen die Institute davon aus, dass die Beschäftigung weiter schrumpfen

wird, und zwar um gleichermaßen fast 400 000. Nichts zeigt deutlicher, dass die Beschäftigungspolitik der letzten Jahre gescheitert ist.

Positiv ist zu vermerken, dass die rein statistische Entlastung des Arbeitsmarktes durch den Einsatz von so genannter aktiver Arbeitsmarktpolitik bereits seit 2002 deutlich geringer ausfiel als noch in den Jahren zuvor. So ging die Zahl der aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit (BA) im zweiten Arbeitsmarkt, also vor allem in Arbeitsbeschaffungs- und Struktur Anpassungsmaßnahmen (ABM und SAM) beschäftigten Menschen, im bisherigen Jah-

resdurchschnitt 2003 um über 47 000 gegenüber dem Vorjahr zurück. Die Ausgaben der BA für diese Instrumente sanken in den ersten sechs Monaten dieses Jahres um knapp 323 Millionen Euro gegenüber 2002. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW). Hier wurden von Januar bis Juni fast 65 000 weniger Teilnehmer gefördert und gut 523 Millionen Euro weniger ausgegeben als im entsprechenden Vorjahreszeitraum. Diese zunehmend deutliche Umsteuerung in der Geschäftspolitik der BA ist auch Konsequenz aus den inzwischen vorliegenden Eingliederungsquoten der arbeitsmarktpolitischen Instrumente: Nur gut ein Drittel der Teilnehmer fand nach Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme eine neue, ungeforderte Beschäftigung. Bei ABM waren es gerade einmal 13,6 Prozent.

Die Bundesanstalt für Arbeit und ihre Arbeitsämter scheinen ihre Vermittlungsanstrengungen hingegen inzwischen zu forcieren. So wurde die Aktivierung der Arbeitslosen deutlich verstärkt, was in der höheren Zahl von Abgängen aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung, einer gesteigerten Förderung von selbständiger Tätigkeit und einem vermehrten Verhängen von Sperrzeiten zu erkennen ist. Die Aufnahme selbst gesuchter Arbeit hat von Januar bis Juni gegenüber dem entsprechenden Vorjahreszeitraum kräftig zugenommen (um rund 106 000 auf 880 000). Außerdem gab es nach wie vor stark zunehmende Abgänge in selbstständige Tätigkeit (um knapp 55 000 auf 130 000), maßgeblich unterstützt durch das Überbrückungsgeld und die neuen Existenzgründungszuschüsse (Ich-AG). In den bisher ausgewerteten Monaten Januar bis Mai 2003 ist die Zahl der verhängten Sperrzeiten um knapp 30 Prozent gegenüber 2002 gestiegen. Die neue Geschäftspolitik der Bundesanstalt für Arbeit zur Stärkung der Eigeninitiative und Mitwirkung der Arbeitslosen zeigt also erste Erfolge und bestätigt, dass der von den Arbeitgebern seit Jahren geforderte Kurswechsel ohne Alternative ist.

Zwischenbilanz Hartz: Wenig Wirkung, viel Bürokratie

Die vom Gesetzgeber erhoffte Belebung des Arbeitsmarktes durch die so genannten Hartz-Gesetze ist bisher weitgehend ausgeblieben. Dies kann deshalb nicht überraschen, weil sie bis auf die Neuregelungen zur geringfügigen Beschäftigung und zur so genannten Ich-AG an den Kernproblemen des Arbeitsmarktes vorbeizielten bzw. mit erheblichen bürokratischen Nebenwirkungen verbunden sind.

Beispiel hierfür ist die neue Verpflichtung des gekündigten Arbeitnehmers, sich frühzeitig arbeitslos zu melden, die mit einer Informationspflicht des Arbeitgebers verbunden wurde. Die Komplikationen begannen bereits damit, dass der Gesetzgeber die Informationspflicht des Arbeitgebers schon mit Beginn des Jahres einsetzen ließ, die frühzeitige Meldung des Arbeitnehmers aber erst ab Juli verlangte. Erst im Juni gab die Bundesanstalt für Arbeit dann bekannt, wie die Verwaltung die Vorschriften anwenden wird. Dabei stellte sich eine Vielzahl unterschiedlichster Fallkonstellationen heraus, die zu jeweils unterschiedlichen Meldezeitpunkten des gekündigten Arbeitnehmers führen. Hierüber als Arbeitgeber richtig zu informieren, kommt der Quadratur des Kreises gleich. Der Gesetzgeber hat an dieser Stelle einmal mehr Sand ins Getriebe der Wirtschaft gestreut mit einer überbürokratischen, lebensfernen Lösung. Die Einführung einer Karenzzeit vor dem Arbeitslosengeldbezug wäre einfacher und gleichzeitig wirkungsvoller.

Weit zurück hinter den Regierungserwartungen von 50 000 neuen Arbeitsplätzen bleibt auch das Programm „Kapital für Arbeit“. Für einen vergünstigten Kredit von bis zu 100 000 Euro soll im Gegenzug ein Arbeitsloser eingestellt werden. Erst wenige Tausend Förderfälle gibt es hier zu vermelden, obwohl dieser Teil des Hartz-Konzepts bereits ab November 2002 durch die Kreditanstalt für Wiederaufbau umgesetzt wurde. Zudem konzentrieren sich die Förderfälle nicht wie geplant auf den Osten, sondern spielen im Gegenteil weit überwiegend im Westen. Damit wird

erneut belegt, dass Zuschusslösungen nicht die notwendigen Reformen am Arbeitsmarkt ersetzen können.

Zu einem Renner hat sich die Ich-AG entwickelt, bei der aus Arbeitslosigkeit heraus mit einem bis zu drei Jahren laufenden Zuschuss die Selbständigkeit gefördert wird. Es bleibt aber abzuwarten, ob hierdurch echte Beschäftigungseffekte erzielt werden oder ob die Mitnahmeeffekte dominieren. Der Gesetzgeber hat es der Ich-AG auch deshalb besonders leicht gemacht, weil kein Konzept für die geplante selbständige Tätigkeit vorgelegt werden muss. Anders ist dies bei dem schon lange bestehenden „Überbrückungsgeld“, das mit etwas anderen Förderbedingungen ebenfalls erfolgreich die Selbständigkeit aus Arbeitslosigkeit fördert. Zurzeit kann sich ein Arbeitsloser zwischen den beiden Instrumenten entscheiden. Dabei besteht die Gefahr, dass mit der Ich-AG ohne durchdachte Konzepte Fördergelder versickern.

Transfersysteme bei Arbeitslosigkeit – erste echte Reformschritte eingeleitet

Mit der Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes geht der Gesetzgeber endlich eines der Kernprobleme am Arbeitsmarkt an. Damit wird ein Versäumnis der Hartz-Kommission in einem zentralen Punkt jetzt teilweise nachgeholt und langjährigen Forderungen der BDA weit entgegengekommen. Allerdings ist der Höchstbezug von 18 Monaten für über 55-Jährige immer noch zu lang. Allein richtig wäre eine generelle Begrenzung auf 12 Monate, wie es bis 1985 geregelt war. Zu lange Übergangsfristen verschieben die Wirkung außerdem ohne Not zu weit in die Zukunft. Dabei hat sich längst herausgestellt, dass mit längeren Bezugszeiten für ältere Arbeitslose vielfach nicht mehr ein Übergang in neue Arbeit, sondern nur in vorgezogene Rente verbunden ist. Diese Praxis zu stoppen, ist gesamtwirtschaftlich dringend erforderlich. Zum einen muss die Erwerbsbeteiligung Älterer in Deutschland aus demografischen Gründen deutlich erhöht werden. Zum anderen belasten die langen Bezugszeiten den Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit und die Sozial-

systeme insgesamt beträchtlich und verhindern über anhaltend hohe Beitragssätze mehr Beschäftigung. Das Präsidium der BDA hat diese Grundsatzposition nochmals auf seiner Sitzung im April 2003 unterstrichen.

Beschluss des Präsidiums der BDA vom 28. April 2003

„Das BDA-Präsidium fordert die Begrenzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf maximal 12 Monate. Die Übergangsregelungen sollten sich auf das verfassungsrechtliche Maß beschränken, um dieses Beitragssatzsenkungspotential möglichst schnell zu erschließen.“

Mit der längst überfälligen Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe soll endlich das Nebeneinander zweier teurer Systeme beendet werden, von denen massive Fehlanreize für den Arbeitsmarkt ausgehen. Denn die unbegrenzte Bezugsdauer der Arbeitslosenhilfe verhindert in vielen Fällen die Arbeitsaufnahme. Und gleichzeitig bleiben immer noch viele offene Stellen im unteren Lohnbereich unbesetzt. Entscheidende Fragen der Ausgestaltung der neuen Leistung, die irreführend als „Arbeitslosengeld II“ bezeichnet wird, sind noch nicht beantwortet. Dies betrifft die Höhe, bei der nicht ganz klar ist, ob tatsächlich das allein richtige Niveau der Sozialhilfe als Begrenzung dient oder ob nicht doch Zuschläge und Übergänge wieder falsche Anreize setzen. Sichergestellt werden muss, dass erwerbsfähige Hilfeempfänger künftig jede angebotene Arbeit auch annehmen. Den vollen Leistungssatz für Erwerbsfähige darf es deshalb nur gegen den Nachweis von Eigenbemühungen geben. Gleichzeitig müssen über ein echtes Kombi-Einkommen bessere Anreize für die Beschäftigungsaufnahme gesetzt werden. Gerade die Aufnahme einer niedrig entlohnten Arbeit muss sich stärker lohnen als bisher. Außerdem darf entgegen der Planung der Bundesregierung mit der neuen Leistung nicht die Bundesanstalt für Arbeit beauftragt werden. Hierdurch würde das Ziel ihres Umbaus zu einer effektiven und schlanken Arbeitsverwaltung konter-

kariert. Stattdessen müssen die Arbeitsämter von versicherungsfremden Aufgaben entlastet und die ineffiziente Mischverwaltung aus Sozialversicherung und sozialer Fürsorge beendet werden. Für die Förderung der Arbeitslosen- und Sozialhilfeempfänger, die aus Steuergeldern und nicht aus Beitragsmitteln der Arbeitslosenversicherung unterstützt werden, müssen die Kommunen zuständig sein. Die Übertragung zusätzlicher Aufgaben an die Kommunen muss allerdings mit einer zuverlässigen Finanzierung durch den Bund verbunden werden.

Zeitarbeit im Tarifkorsett

Der vorgesehene Ausbau der Zeitarbeit war eines der hoffnungsvoll stimmenden Elemente des Hartz-Konzepts. Eine durchgreifende Deregulierung sollte dieser Flexibilitätsreserve des Arbeitsmarktes zu mehr Aufschwung verhelfen. Was der Gesetzgeber daraus gemacht hat, ist hingegen eine denkbar schlechte Vorlage. Zwar entfallen einige Beschränkungen für Zeitarbeit. Stattdessen werden Personalienstleister aber gezwungen, ihren Mitarbeitern bereits ab dem ersten Einsatztag die Arbeitsbedingungen des jeweiligen Einsatzbetriebes zu gewähren. Damit fällt die geltende zwölfmonatige Frist des Job-Aktiv-Gesetzes künftig weg. Aufgrund der Interventionen der BDA greift diese Verschärfung erst zum 1. Januar 2004. Sie wird dann jedoch zu einem enormen bürokratischen Zusatzaufwand führen und Zeitarbeit deutlich verteuern. Der Zeitarbeit werden damit Vorteile genommen, auf die bisherige Integrationserfolge im Wesentlichen zurückzuführen waren. Zudem wird völlig ignoriert, dass die Mitarbeiter ausschließlich beim Zeitarbeitsunternehmen unter Vertrag stehen. Ob die systemwidrige Gleichstellung mit der Stammbesellschaft der Einsatzbetriebe einer verfassungsrechtlichen Prüfung standhalten kann, ist noch offen.

Bis dahin können nur Tarifverträge abweichende Regelungen treffen. Die dafür zunächst vorgesehene Öffnungsklausel drohte in der Praxis aber ins Leere zu laufen, da der Gesetzentwurf voraussetzte, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeit-

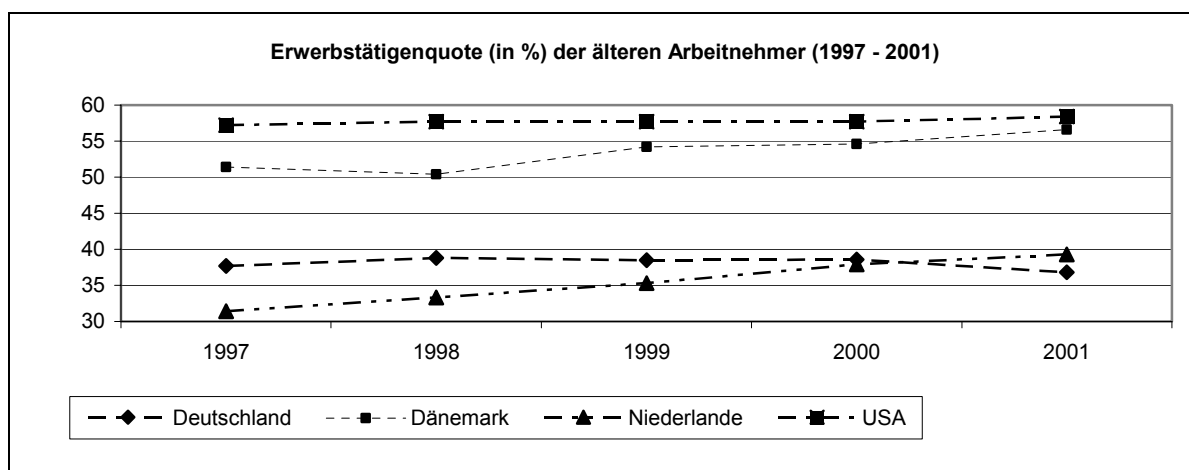
nehmer an diesen Tarifvertrag unmittelbar gebunden sein müssen. Die BDA konnte im Gesetzgebungsverfahren noch die Erweiterung der gesetzlichen Öffnungsklausel auf nicht Tarifgebundene erreichen, wenn diese die Anwendung solcher Tarifverträge im Arbeitsvertrag vereinbaren. In der ersten Hälfte des Jahres 2003 wurden insgesamt vier Branchentarifverträge zur Zeitarbeit geschlossen. Im Hinblick auf das gesetzliche Damoklesschwert des Gleichstellungsgrundsatzes war die Verhandlungsposition der Arbeitgeber gegenüber den Gewerkschaften geschwächt. Der Bundesverband Zeitarbeit (BZA) hat gemeinsam mit den DGB-Gewerkschaften, darunter IG Metall, ver.di und IG BCE am 11. Juni 2003 einen Tarifabschluss erzielt, der eine vollständige Übertragung der Arbeitsbedingungen des Entleihbetriebes auf die Zeitarbeitnehmer verhindert. Die ohne Tarifvertrag drohende Verteuerung kann damit zunächst für die Dauer von vier Jahren abgemildert werden. Gleichwohl wird eine komplette Tarifierung der Branche die Flexibilitätsreserve Zeitarbeit verteuern. Dies wird vor allem die Einsatzbetriebe treffen, da Zeitarbeitsunternehmen ihre Kostensteigerungen weitergeben müssen. Obwohl die konkreten Auswirkungen auf die Beschäftigungsentwicklung noch abzuwarten sind, lässt sich schon heute prognostizieren, dass der ursprünglich von der Hartz-Kommission angestrebte Wachstumsschub in jedem Falle hinter dem zurückbleiben wird, was ohne gesetzlich verordnetem Gleichstellungsgrundsatz erreichbar gewesen wäre.

Vor diesem Hintergrund ist auch die Einrichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA) wenig sinnvoll. Den Hartz-Gesetzen zufolge sollen PSA ähnlich wie Zeitarbeitsunternehmen agieren und Arbeitslose zeitlich befristet mit dem Ziel einstellen, diese dauerhaft an Dritte zu vermitteln. Hierfür werden öffentlicher Zuschüsse gewährt. Obwohl bislang erst wenige PSA ihre Tätigkeit aufgenommen haben und eine Vielzahl von ihnen sich noch in der Anlaufphase befindet, zeichnen sich bereits erste Schwachpunkte ab. Die zur Mitarbeiterqualifizierung gewährten Zuschüsse werden vereinzelt zweckentfremdet, indem PSA-Betreiber für die Überlassung von Beschäftigten weitaus

geringere Gebühren berechnen, als dies nicht geförderten Zeitarbeitsunternehmen möglich ist. Unbefriedigend ist auch, dass bewährte Strukturen und Erfahrungen von regionalen Zeitarbeitsunternehmen im Vergabeverfahren oft nur unzureichend berücksichtigt werden. Aus Sicht der BDA kann das mit PSA verfolgte arbeitsmarktpolitische Ziel ohne weiteres durch eine intensive Kooperation der Arbeitsämter mit den gewerblichen Anbietern erreicht werden. Auf diese Weise könnte das ansonsten bestehende Risiko eines staatlich subventionierten Verdrängungswettbewerbs zu Lasten der gewerblichen Zeitarbeit von vornherein vermieden werden. Ernsthaft geprüft werden sollte, ob nicht über Integrationsgutscheine für schwer vermittelbare Arbeitslose vergleichbare Integrationserfolge über die gewerbliche Zeitarbeit zu erreichen sind.

Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer verbessern

Zur dringend notwendigen Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer wurden mit dem ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt erste Maßnahmen getroffen, u. a. das Instrument der Entgeltsicherung als Lohnaufstockung für Arbeitslose ab 50 Jahren, die Senkung der Altersgrenze für erleichterte befristete Beschäftigungsverhältnisse auf 52 Jahren sowie die Befreiung des Arbeitgebers vom Beitrag zur Arbeitslosenversicherung bei Einstellung eines Arbeitslosen ab 55 Jahren. Mit der geplanten Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes – für über 55-Jährige allerdings immer noch bis zu 18 Monaten – ist ein wichtiger Schritt eingeleitet, um den notwendigen Paradigmenwechsel weg von



Quelle: OECD; eigene Darstellung; neuere Zahlen liegen nicht vor.

der Frühverrentung und hin zu längeren Erwerbsbiographien voranzutreiben. Flankiert werden muss dies jedoch durch eine umfassende Strategie zur Schaffung politischer Rahmenbedingungen, die Anreize zu längeren Erwerbsbiographien setzen und das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben unattraktiv gestalten.

Die deutsche Wirtschaft ist angesichts der demografischen Entwicklung – die Erwerbsbevölkerung altert und geht zurück – immer mehr auf die Leistungsfähigkeit und das Erfahrungswissen älterer Arbeitnehmer angewiesen, um wirtschaftliches Wachstum zu sichern und um auf Dauer

wettbewerbs- und innovationsfähig zu bleiben. Die BDA mahnt deshalb bereits seit langem, die Weichen in Richtung auf mehr Beschäftigung Älterer zu stellen.

Gemeinsam mit Arbeitgeberorganisationen aus Dänemark, den Niederlanden und Irland sowie der Bertelsmann Stiftung hat die BDA das Projekt „Proage – Facing the challenge of demographic change“ initiiert. Ziel des Projektes ist es, im Dialog mit Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft und durch den Austausch von Erfahrungen und Methoden Strategien und Rezepte zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer zu entwickeln.

Im Gegensatz zu Deutschland – hier lag die Erwerbsquote Älterer im Jahr 2001 nach wie vor unterhalb des EU Durchschnitts von 40 Prozent, nämlich bei 36,8 Prozent – ist bei den europäischen Nachbarn durch den Abbau von Frühverrentungsanreizen in den letzten Jahren ein positiver Trend zu verzeichnen. In den Niederlanden wurden beispielsweise durch den Abbau staatlicher Förderungen von tarifvertraglich vereinbarten Vorruhestandsregelungen und der Verschärfung der Zugangsvoraussetzungen zu Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit die Wege zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben deutlich erschwert. Auch in Dänemark wurden die Voraussetzungen für den Bezug einer Frührente wegen Arbeitslosigkeit oder der vorgezogenen Sozialrente verschärft und der Leistungszeitraum begrenzt. Des Weiteren setzte der dänische Gesetzgeber Anreize für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben, indem das Erzielen von Einkünften neben dem Bezug einer Rente erleichtert wurde.

Ein entsprechendes Reformpaket für mehr Beschäftigungsdynamik in Deutschland insgesamt und gerade auch für ältere Arbeitnehmer hat die BDA vorgelegt. Dieses umfasst die Neujustierung sozialstaatlicher Anreize, die Deregulierung des Arbeitsrechts, eine aktivierende Arbeitsförderung,

eine beschäftigungsfördernde Tarifpolitik und eine nachhaltige Personal- und Weiterbildungspolitik sowie die Senkung der Personalzusatzkosten durch Ausgaben reduzierende Strukturreformen in der Sozialversicherung.

Für die betriebliche Praxis hat die BDA einen Leitfaden „Ältere Mitarbeiter im Betrieb“ entwickelt und im Frühjahr 2003 aktualisiert. Unternehmen können sich mit gezielter Weiterbildung, Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung frühzeitig auf die demografischen Veränderungen einstellen, um daraus resultierende Probleme im Vorfeld zu vermeiden. Ausgangspunkt einer in diesem Sinne vorausschauenden Personalpolitik bildet dabei eine differenzierte Analyse der Altersstruktur in den Betrieben. Im Rahmen der Weiterbildung trägt jeder Einzelne Mitverantwortung für die Erhaltung seiner Beschäftigungsfähigkeit. Jüngere Mitarbeiter sollten bereits frühzeitig das Lernen lernen damit kontinuierliches Training im Alter zum Normalfall wird. Gleichzeitig erforderlich sind aber auch spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere, die deren veränderte Lerngewohnheiten berücksichtigen. Strategien zur Sicherung der Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit sollten sich generell am Prinzip des lebenslangen Lernens orientieren.

Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer

- **Umfassende Deregulierung des Arbeitsrechts:** Mehr personalwirtschaftliche Bewegungsfreiheit, insbesondere durch Lockerung des restriktiven Kündigungsschutzes, erleichtert Unternehmen Neueinstellungen und verbessert somit auch die Beschäftigungsperspektive älterer Arbeitnehmer.
- **Abbau von Frühverrentungsanreizen im Arbeitsförderungsrecht:** Die lange Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für ältere Arbeitslose ermöglicht viel zu früh einen sozial abgedeckten Übergang in die vorgezogene Rente. Statt Versorgungsleistungen brauchen wir aber neue Brücken in Beschäftigung, gerade für ältere Arbeitslose.
- **Abbau von Senioritätsprivilegien und mehr Leistungsorientierung in den Tarifverträgen:** Für Betriebe ist die Beschäftigung älterer Mitarbeiter oft mit hohen Kosten verbunden, da Entlohnung, Kündigungsschutz und Betriebsverfassungsgesetz auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit abstellen. Dies wirkt häufig als Beschäftigungsbremse für ältere Arbeitnehmer.

- **Eine zukunftsgerichtete Personal- und betriebliche Weiterbildungspolitik zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit:** In einer sich technologisch immer schneller wandelnden Arbeitswelt sind Qualifizierung und Weiterbildung eine zentrale Säule des Wirtschaftswachstums. Wirtschaft und Beschäftigte müssen sich dabei gleichermaßen der Aufgabe des lebenslangen Lernens annehmen.
- **Anhebung des Renteneintrittsalters:** Angesichts steigender Lebenserwartung ist die schrittweise Verlängerung der Lebensarbeitszeit nach 2010 verbunden mit deutlicheren Abschlägen bei vorzeitigem Rentenzugang unverzichtbar. Darauf müssen sich Arbeitnehmer und Betriebe rechtzeitig einstellen.

Schwerbehinderte Arbeitnehmer: Quote bleibt vorerst bei fünf Prozent

Die Politik hat es nach wie vor versäumt, durch den Abbau der Regulierungsdichte und der Kostenlasten für Arbeitgeber die Beschäftigungschancen von schwerbehinderten Menschen nachhaltig zu verbessern. Durch das Gesetz zur Änderung von Fristen und Bezeichnungen im Sozialgesetzbuch IX und zur Änderung anderer Gesetze (Fristengesetz) vom April 2003 wurde die Beschäftigungspflichtquote vorerst nur bis zum 1. Januar 2004 auf fünf Prozent gehalten. Eine dauerhafte Absenkung der Pflichtquote auf fünf Prozent konnte bisher noch nicht durchgesetzt werden, obwohl die Kampagne zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen vor dem Hintergrund der gesamtwirtschaftlich schwierigen Lage und dem allgemeinen negativem Trend

auf dem Arbeitsmarkt als Erfolg zu bewerten war – die Zielmarke, die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen innerhalb von drei Jahren um 25 Prozent zu senken, wurde nur um ein Prozent verfehlt.

Derweil bereitet das Bundesministerium für Gesundheit und Soziales eine erneute Novellierung des gerade erst reformierten Schwerbehindertenrechts (Sozialgesetzbuch IX) mit weiteren Erschwernissen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen vor. In den laufenden Diskussionsprozess zur Verbesserung der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen setzt sich die BDA weiterhin dafür ein, dass es auch zu einem späteren Zeitpunkt nicht zu einer Erhöhung der Pflichtquote kommt, sondern eine Entlastung der Unternehmen von Kosten und Bürokratie erreicht wird.

Girls' Day 2003

Die BDA begrüßt die im Vergleich zum Vorjahr nochmals deutlich gestiegene Beteiligung der Unternehmen am Girls' Day 2003. Insgesamt ermöglichten am 8. Mai 3887 Betriebe, Forschungseinrichtungen, Hochschulen und Behörden über 100.000 Mädchen einen Einblick in die Arbeitswelt. Auch die BDA lud 30 Oberstufenschülerinnen ein, die Arbeit der Bundesvereinigung einen Tag lang kennen zu lernen. Die Erweiterung des Berufswahlverhaltens junger Frauen ist wichtig, da sich die Schulabgängerinnen nach wie vor für ein enges Berufsspektrum und gegen technische und naturwissenschaftliche Berufe entscheiden. Zum anderen trägt eine fundierte und frühzeitige Berufsorientierung dazu bei, die hohen Abbrecherquoten der Auszubildenden und Studierenden zu verringern. Aber auch Jungen setzten sich am 8. Mai mit ihrer Berufsplanung auseinander. Für sie ergab sich die Gelegenheit in regionalen Arbeitskreisen und an den Schulen mit Pädagogen zu einer intensiven Auseinandersetzung mit ihren persönlichen Berufs- und Lebenszielen.

Der Schlüssel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt im Ausbau der Kinderbetreuung

Chancengleichheit im Berufsleben und die Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt sind in vielen Unternehmen wichtige Themen der Personalpolitik. Ende des Jahres 2003 werden die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zusammen mit der Bundesregierung die Bilanz ihrer im Juli 2001 getroffenen Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vorlegen. Dieses Engagement verdeutlicht auch die Ausrichtung der 10. Verleihung des Total E- Quality Prädikats am 15.05.2003 durch die BDA. 15 Unternehmen und Institutionen aus dem gesamten Bundesgebiet wurden für ihre an Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik ausgezeichnet. Mehr als eine Million Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in über 60 Unternehmen und Institutionen aus Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft profitieren heute von einem an Total E- Quality ausgerichteten Personalmanagement. Um auch die zahlreichen Maßnahmen und Aktivitäten der Unternehmen zu erfassen, die sich nicht für das Total E- Quality Prädikat bewerben oder eine Auditierung bei der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung anstreben, haben die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zusammen mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren,

Frauen und Jugend beim Institut der deutschen Wirtschaft in Köln eine repräsentative Befragung zur Balance von Familie und Beruf in deutschen Unternehmen in Auftrag gegeben. Die Befragung soll aufzeigen, was die Unternehmen hier bereits leisten und in welchen Bereichen die Hindernisse für ein Unternehmensengagement liegen. Das größte Handicap für Mütter, die erwerbstätig sind, oder werden wollen, ist nach wie vor das unzureichende Angebot von Kinderbetreuungsplätzen. Gegenwärtig sind nur knapp ein Drittel der Eltern mit der Betreuungssituation ihrer Kinder zufrieden. Aus Sicht der BDA geht es bei dem notwendigen Strukturwandel im Bereich der Kinderbetreuung aber nicht nur um den quantitativen Ausbau, sondern auch um eine stärkere Flexibilisierung der Angebote und nicht zuletzt um eine qualitative Verbesserung bei der Kinderbetreuung. Inwieweit die Bundesregierung ihr Vorhaben verwirklichen wird, in jedem Bundesland eine bedarfsgerechte Betreuungsquote, gerade auch für Kinder unter drei Jahren, zu realisieren scheint weiterhin fraglich: Das vom Bund gewählte Finanzierungsmodell sieht vor, dass die Kommunen in den nächsten vier Jahren jährlich 1,5 Mrd. Euro in die Kinderbetreuung investieren, die bei den Kommunen infolge der Umsetzung des Hartz-Konzepts als Minderausgaben anfallen sollen.

4. Arbeitsrecht

Erst die Arbeit dann das Wachstum

Das Arbeitsrecht in Deutschland ist zu einer Fessel für den deutschen Arbeitsmarkt degeneriert. Sowohl in seinem kollektiven wie in seinem individuellen Teil ist es längst ein undurchdringlicher Wirrwarr von Einzelnormen und Einzelregelungen geworden. Der Gesetzgeber hat in den letzten Jahren in vielen Bereichen weitere Verunsicherungen und noch mehr Zersplitterung geschaffen. Dies gilt besonders für die so genannte Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001,

das Teilzeit- und Befristungsgesetz, die hektischen Änderungen beim Kündigungsschutz nach der Regierungsübernahme durch die rot-grüne Koalition im Jahre 1998 und schließlich auch für die Änderungen beim Recht des Betriebsübergangs sowie die völlig unnötige und rechtstechnisch in keiner Weise gebotene Einbeziehung des Arbeitnehmers in den Verbraucherbegriff im BGB und die Ausweitung des Rechts der allgemeinen Geschäftsbedingungen auf das Arbeitsrecht. Dies sind nur einige Beispiele der letzten Jahre.

Bundesregierung und die Mehrheiten im Bundestag verschanzen sich zur Begründung solcher Änderungen entweder hinter europäischen Vorgaben oder aber sie handeln, um in Einzelfällen auftretende oder auch nur vermeintliche Rechts- und damit Schutzlücken zu schließen. Beides ist häufig falsch. Die zumeist in Richtlinienform ergehenden Bestimmungen der Europäischen Union werden vielfach nicht nur umgesetzt sondern weit übertroffen. Die Ministerialverwaltung hat offensichtlich höchstes Interesse daran, Deutschland zum Weltmeister der Regulierungsdichte im Arbeitsrecht werden zu lassen. Am Ende steht ein unüberschaubarer Wust von bürokratischen Regelungen. Das letztjährige Sachverständigen Gutachten verdeutlicht diese Problemlage anschaulich.

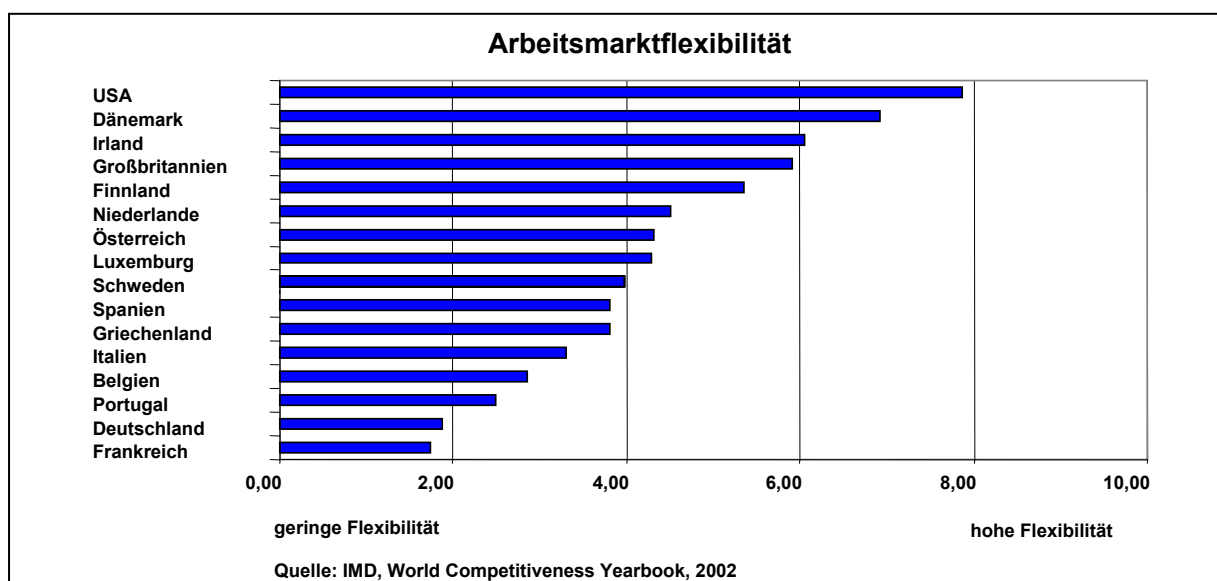
Mit der Initiative BDA-pro-job.de hat die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände ein Gesamtkonzept für eine moderne Arbeitsmarktverfassung und dabei im Besonderen für ein modernes Arbeitsrecht vorgelegt, das nun erste, wenn auch zaghafte Früchte trägt. Ohne die Initiative der BDA zum Thema Kündigungsschutz, Flexibilisierung bei befristeten Arbeitsverhältnissen, Reformen der Betriebsverfassung und schließlich ein modernes Verständnis des Günstigkeitsprinzips im Tarifvertragsgesetz wären diese und weitere Themenkreise sicher nicht, zumindest aber nicht so schnell Gegenstand der aktuellen politischen Diskussionen geworden.

Diese Arbeit wird auch in den kommenden Monaten ein zentrales Betätigungsfeld der Arbeit der BDA sein, um weiter für mehr Flexibilität im Arbeitsrecht zu werben und damit neue Beschäftigung überhaupt erst möglich zu machen, und um weitere Gesetzesvorhaben, die das deutsche Arbeitsrecht noch unflexibler machen würden, zu verhindern. Dies gilt insbesondere für die bevorstehende Umsetzung der so genannten Antidiskriminierungsrichtlinien in das deutsche Zivil- und Arbeitsrecht.

Agenda 2010: Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

Mit dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt will die Bundesregierung die arbeitsrechtlichen Elemente der Agenda 2010 umsetzen. Wirtschaftsinstitute, internationale Wirtschaftsorganisationen und supranationale Institutionen, wie die Kommission der Europäischen Union, mahnen seit mehreren Jahren eine durchgreifende Erneuerung der zentralen Felder des deutschen Arbeitsmarktes, und damit insbesondere des Kündigungsschutzrechts, bei dessen Durchregulierung Deutschland im OECD-Vergleich einen Spitzenplatz innehält, an.

Der Gesetzesentwurf setzt das psychologisch wichtige Signal, die überregulierte Arbeitsmarktverfassung und falsche sozialrechtliche Anreize zu erkennen und zu



mindest im Ansatz anzugehen. Die arbeitsrechtlichen Änderungen liegen im Bereich des Kündigungsschutzes und des Rechts der Befristungen. Die im Referentenentwurf vorgesehene Flexibilisierung des Kündigungsschutzes geht in die richtige Richtung, reicht aber bei Weitem nicht aus. Um die Beschäftigungsbarriere des deutschen Kündigungsschutzrechts zu überwinden, sind mutigere Schritte erforderlich.

Die Änderungen im Rahmen der Sozialauswahl durch die Begrenzung der Sozialauswahlkriterien, die Möglichkeit der Herausnahme von Leistungsträgern aus der Sozialauswahl sowie die Möglichkeit der Vereinbarung von Namenslisten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen eines Interessenausgleichs schaffen mehr Rechtssicherheit und gehen insgesamt in die richtige Richtung.

Die Flexibilisierung des Schwellenwertes im Kündigungsschutzgesetz dadurch, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer künftig bei der Berechnung der maßgeblichen Arbeitnehmerzahl nicht mehr mitzuzählen sind, ist eine marginale Verbesserung. Notwendig ist es, den Schwellenwert von mehr als fünf Arbeitnehmern auf mehr als 20 Arbeitnehmer heraufzusetzen. Dies wäre eine spürbare Entlastung für kleine Betriebe, die durch Rechtsunsicherheit und Undurchschaubarkeit des Kündigungsschutzgesetzes besonders belastet sind. Gleichzeitig sollte die Wartezeit von sechs auf 36 Monate verlängert werden.

Die vorgesehene Möglichkeit einer Abfindungsoption für betriebsbedingte Kündigungen verbessert die bisherige Situation nicht wesentlich. Sie schafft weder mehr Rechtssicherheit noch vereinfacht sie das Kündigungsschutzverfahren. Insbesondere für kleine und mittlere Betriebe wird die Abfindungsoption keine Lösung sein. Mit der von der Regierung vorgesehenen Lösung ist vielmehr die Gefahr verbunden, dass die Abfindungshöhe bei 0,5 Monatsverdiensten als untere Grenze für jede Abfindung festgeschrieben wird. Dies ist aber ein viel zu hoher Sockelbetrag, der zumindest auf 0,25 Monatsgehälter abgesenkt werden muss. Eine zielführende Abfindungslösung lässt sich ohnehin nur

erreichen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess die Möglichkeit eingeräumt wird, ohne weitere Voraussetzungen einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung zu stellen, wenn die Kündigung keinen Bestand hat.

Die für Existenzgründer vorgesehenen Erweiterungen beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines Sachgrundes sind begrüßenswert. Sie schaffen zumindest für die vorgesehene Zielgruppe der Unternehmensneugründer ein höheres Maß an Flexibilität. Erforderlich ist aber auch in diesem Zusammenhang ein mutigerer Schritt. Die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung sollte für alle Arbeitgeber auf fünf Jahre erweitert werden; zudem sollte das hochbürokratische und kontraproduktive Ersteinstellungsgebot abgeschafft und durch die Einführung einer Mindestzeitspanne von sechs Monaten zwischen zwei Arbeitsverhältnissen ersetzt werden.

Im Gegensatz zur Bundesregierung haben sowohl CDU/CSU- als auch FDP-Bundestagsfraktion sowie verschiedene Bundesländer umfassendere Reformkonzepte vorgelegt. Diese beschränken sich nicht auf Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes und des Rechts der Befristungen, sondern sehen u. a. auch Änderungen des Tarifvertragsgesetzes, des Betriebsverfassungsgesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Bürgerlichen Gesetzbuches (Betriebsübergang) vor.

Betriebliche Bündnisse für Arbeit und Tarifrecht

Betriebliche Bündnisse für Arbeit bestehen in der Praxis in großer Anzahl. Sie sichern die Arbeitsplätze der Belegschaft und die Existenz von Unternehmen. Im Regelfall werden dabei mit Zustimmung des Betriebsrats zwischen dem Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmern Vereinbarungen getroffen, die für den einzelnen Arbeitnehmer einen Verzicht auf Vorteile aus dem Tarifvertrag vorsehen, während der Arbeitgeber hierfür eine Arbeitsplatz-

garantie gibt oder sich verpflichtet, neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts befinden sich solche betriebliche Bündnisse für Arbeit aber häufig in einer rechtlichen Grauzone. Das Bundesarbeitsgericht lässt aufgrund des so genannten „Sachgruppenvergleichs“ nicht zu, dass Entlohnung oder Arbeitszeit mit Arbeitsplatzsicherheit in einen einheitlichen Günstigkeitsvergleich einbezogen werden. Diese Rechtsprechung ignoriert, dass es für den einzelnen Arbeitnehmer in besonderen Situationen durchaus günstiger sein kann, vom Tarifvertrag abzuweichen, um z.B. länger zu arbeiten und dadurch seinen Arbeitsplatz zu sichern. In diesem Punkt sind sich Arbeitgeber, Betriebsrat und Arbeitnehmer fast immer einig. Damit solche sinnvolle betriebliche Bündnisse für Arbeit endlich auf eine rechtssichere Grundlage gestellt werden, fordert die BDA eine Klarstellung des Günstigkeitsprinzips im Tarifvertragsgesetz.

In § 4 Abs. 3 TVG ist geregelt, dass von Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. Es muss klargestellt werden, dass eine Abweichung vom Tarifvertrag als günstiger für den einzelnen Arbeitnehmer gilt, wenn sie der Arbeitsplatzsicherheit dient und der Betriebsrat ihr zugestimmt hat. In Betrieben ohne Betriebsrat müssen zwei Drittel der Belegschaft zustimmen. Diese Klarstellung ist sowohl im Interesse von Unternehmen wie auch der betroffenen Belegschaften.

Die Überlegungen, betriebliche Bündnisse für Arbeit auf eine rechtssichere Grundlage zu stellen, sind ein wichtiger Pfeiler, um die Tarifautonomie in Deutschland zu sichern. Der Gesetzgeber wird sich hierauf jedoch nicht beschränken können. Das „Haus der Tarifautonomie“ benötigt weitere stützende Elemente, soll es nicht auf kurz oder lang einstürzen. Die Arbeitskämpfe in den neuen Bundesländern im Bereich der Metall- und Elektroindustrie wie auch der Stahlindustrie und der vorangegangene Arbeitskampf der Pilotenvereinigung Cockpit bei der Deutschen Lufthansa oder das Verhalten der Gewerk-

schaft der Lokomotivführer bei der Deutschen Bahn haben deutlich gemacht, dass die Tarifautonomie nur erhalten werden kann, wenn Arbeitskämpfe wieder den Charakter erhalten, den sie nach der Rechtsprechung ohnehin haben sollten: Ultima Ratio bei der Durchsetzung von tariflichen Forderungen zu sein. Diesen Charakter haben die Arbeitskämpfe längst verloren. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass – gestützt durch eine vielfach unkonturierte Rechtsprechung der Arbeitsgerichte – immer häufiger kleine und kleinste Gruppen von Arbeitnehmern in der Lage sind, ihr eigenes Unternehmen oder bei gezielten Fernwirkungen sogar ganze Branchen schwer zu schädigen, indem ausgewählte Unternehmen faktisch in die Stilllegung getrieben werden. Eine Minderheit hat es so in der Hand, die Mehrheit der Arbeitnehmer zu dominieren und schweren volkswirtschaftlichen Schaden hervorzurufen.

Für eine praxisgerechte Ausgestaltung des Arbeitskampfrechtes sind verschiedene Ansatzpunkte denkbar. So sollten Arbeitskämpfe künftig davon abhängig gemacht werden, dass die Gewerkschaft bei einem Aufruf zum Streik von einer ausreichenden Mehrheit ihrer eigenen Mitglieder im umkämpften Tarifgebiet unterstützt wird; das Erreichen eines solchen Quorums muss eine echte Legitimationsgrundlage darstellen, auf deren Fehlen sich auch am Arbeitskampf nicht beteiligte, wohl aber von ihm betroffene Arbeitgeber und Arbeitnehmer berufen können. Schließlich muss die Verteilung des Entgeltrisikos bei Arbeitskämpfen neu austariert werden. Kommt es infolge von Arbeitskämpfen zu einem Arbeitsausfall in einem vom Arbeitskampfgeschehen nicht unmittelbar betroffenen Unternehmen, muss der Arbeitgeber vom Risiko entlastet werden, ohne eine Arbeitsleistung zu erhalten, Entgelt zahlen zu müssen. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitskampf in derselben Branche, in einer anderen Branche oder sogar im Ausland geführt wird. Darüber hinaus muss grundsätzlich – gegebenenfalls ebenfalls auf der Grundlage einer gesetzlichen Anordnung – klargestellt werden, dass vor Arbeitskämpfen ein Schlichtungs- und/oder Abkühlungsverfahren durchzuführen ist.

Diese Änderungen bzw. Ergänzungen sind notwendig, denn es gibt keinen rechtlich geschützten Anspruch auf unverhältnismäßig in die Rechte Dritter eingreifende Streiks.

„Wer wählt, zählt nicht“ – Neues zum BetrVG

Die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes hat viele Rechtsfragen hervorgerufen. Das Bundesarbeitsgericht hatte sich in einer mit Spannung erwarteten Entscheidung mit der Frage auseinandersetzen, ob Leiharbeiter bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Betriebsratsgröße im entleihenden Betrieb mitzuzählen sind. Der Streit ergab sich auf Grund der Novellierung des BetrVG im Jahre 2001, nach der erstmals den Leiharbeitern in § 7 Satz 2 BetrVG ein Wahlrecht zum Betriebsrat des Entleiherbetriebs zugebilligt wurde. Dazu wurde zum Teil vertreten, dass die Leiharbeiter auch bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Betriebsratsgröße mitzuzählen seien („Wer wählt, der zählt“). Folge wäre eine erhebliche Vergrößerung der Anzahl der Betriebsratsmitglieder gewesen.

Das Bundesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass Leiharbeiter bei der Berechnung der Betriebsratsgröße nicht zu berücksichtigen sind (BAG v. 16.4.2003 – 7 ABR 53/02, BDA Rs. II/58 v. 17.4.2003). Es teilt damit die von der BDA von Anfang an vertretene Auffassung, dass nach der Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes Leiharbeiter zwar ein aktives Wahlrecht im Entleiherbetrieb haben, nach wie vor aber nicht bei der Berechnung der Schwellenwerte einbezogen werden dürfen. Die BDA hat durch eine intensive publizistische Tätigkeit den Boden für die zutreffende Auslegung der Frage bereitet, wer grundsätzlich Arbeitnehmer des Betriebs ist. Arbeitnehmer ohne Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber kommen dafür nicht in Betracht. So konnte eine Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder und eine Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs auf betriebsfremde Arbeitskräfte verhindert werden.

Europäische Aktiengesellschaft

Im Februar hat das Bundesjustizministerium einen Diskussionsentwurf zur Einführung der Europäischen Aktiengesellschaft in Deutschland vorgelegt. Damit sollen die rechtlichen Voraussetzungen zur Umsetzung der Verordnung zur Schaffung einer Societas Europaea (SE), die im Oktober 2004 in Kraft tritt, geschaffen werden. Der Entwurf beschränkt sich auf die gesellschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen. Als wichtigste Neuregelung sieht er auch für Unternehmen, die eine SE mit Sitz in Deutschland gründen oder eine bestehende Aktiengesellschaft in eine SE umwandeln, die Wahlmöglichkeit zwischen dem dualistischen Modell mit Vorstand und Aufsichtsrat und dem monistischen Modell mit einem Verwaltungsrat als einheitlichem Leitungsorgan vor.

Die Regelungen zur unternehmerischen Mitbestimmung sollen in Umsetzung der Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft später in den Gesetzentwurf aufgenommen werden. Mit einer entsprechenden Vorlage des zuständigen Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit ist in der zweiten Jahreshälfte zu rechnen. Dabei ist bereits jetzt abzusehen, dass aufgrund der engen europäischen Vorgaben die deutschen Regelungen zur unternehmerischen Mitbestimmung zumindest in einer von deutschen Unternehmen dominierten SE zur Anwendung gelangen. Dies dürfte einschneidende Folgen für das Interesse an einer deutschen Beteiligung an dieser Gesellschaftsform haben und damit zu einem weiteren Standortnachteil Deutschlands führen. Deshalb muss bei der Umsetzung der Richtlinie ein besonderes Augenmerk auf Regelungen gerichtet werden, welche die Attraktivität der Gesellschaftsform SE auch für deutsche Unternehmen gewährleisten.

Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten schreitet fort. Jahresarbeitszeitregelungen, Arbeitszeitkorridore sowie Lebens- und Langzeitarbeitskonten geben Unterneh-

men und Belegschaft die Möglichkeit, betriebliche Arbeitszeiten an die jeweilige Auftrags- und Beschäftigungslage anzupassen und gleichzeitig die individuelle Arbeitszeit von der betrieblichen Regelarbeitszeit zu entkoppeln. Dabei werden insbesondere Langzeitarbeitskonten bisher noch zurückhaltend genutzt. Die geringe Verbreitung von Langzeitkonten ist unter anderem auch auf die komplizierte sozialversicherungsrechtliche Flankierung zurückzuführen.

Arbeitszeitkonten unterliegen ab einer bestimmten zeitlichen Dauer und einer bestimmten Größe des Wertguthabens einer Insolvenzsicherungsregelung. Im vergangenen Jahr haben die Gewerkschaften verstärkt Bestrebungen gezeigt, den Insolvenzschutz bei Arbeitszeitkonten zu verschärfen. Sie fordern insbesondere die Festlegung bestimmter Insolvenzschutzwege sowie die Einführung konkreter Sanktionen bei Verletzung der Insolvenzschutzpflicht.

Am 1. August 2003 ist eine Neuregelung zu Arbeitszeitkonten in Kraft getreten. Diese beinhaltet keine wesentlichen Verschärfungen der Insolvenzschutzpflicht. Neu ist eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern über die vorgenommene Insolvenzschutz. Diese Änderung bedeutet weitere bürokratische Hindernisse für die Nutzung von langfristigen Arbeitszeitkonten. Darüber hinaus steht künftig nicht mehr - wie bisher - nur der Ausgleichszeitraum, von dessen Überschreiten an eine Insolvenzschutz erforderlich ist, zur Disposition der Tarifvertragsparteien, sondern auch der an der Bezugsgröße in der Sozialversicherung orientierte Schwellenwert für die Höhe des Arbeitszeitguthabens. Damit wird den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit an die Hand gegeben, diese Grenze zu verschieben, die Insolvenzschutz also auch zu einem späteren als im Gesetz vorgesehenen Zeitraum eingreifen zu lassen. Weiter wird hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Flankierung von Arbeitszeitkonten neben dem bisher notwendigen „Summenfeldermodell“ noch ein weiteres modifiziertes „Mehrkontenmodell“ zugelassen.

Antidiskriminierungsrichtlinien dürfen nicht belastend umgesetzt werden

Für die Umsetzung der das Arbeits- und Sozialrecht betreffenden so genannten Antidiskriminierungs-Richtlinien 2000/78/EG (Rahmenrichtlinie, Verbot der Diskriminierung wegen der Religion, Weltanschauung, sexuellen Ausrichtung, des Alters und einer Behinderung) und 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie, Verbot der Diskriminierungen aufgrund der Rasse und Ethnie) ist kürzlich dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Federführung übertragen worden. Dieses soll, in Zusammenarbeit mit den anderen Ressorts, ein einheitliches Antidiskriminierungsgesetz schaffen. Dabei soll zugleich die jüngst novellierte Gleichbehandlungsrichtlinie 73/2002/EG, die eine Diskriminierung wegen des Geschlechts verbietet, mit in den Gesetzentwurf einbezogen werden. Mit dem Inkrafttreten des Antidiskriminierungsgesetzes ist nicht vor dem 1. Januar 2005 zu rechnen, weil nach bisherigem Planungsstand der entsprechende Gesetzentwurf erst kurz vor der Sommerpause 2004 in den Bundestag eingebracht werden soll.

Etwas anderes gilt für die Umsetzung des auf das allgemeine Zivilrecht zielenden Teils der Antirassismusrichtlinie: Mit der erneuten Vorlage eines Entwurfs für ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz durch das Bundesministerium der Justiz muss in Kürze gerechnet werden. Der BDA war es – unterstützt unter anderem durch die Kirchen – in der vergangenen Legislaturperiode gelungen, einen ersten Entwurf des Justizministeriums zu verhindern, der zu unakzeptablen Beschränkungen der Privatautonomie geführt hätte. Zurzeit ist zwischen den Koalitionsfraktionen umstritten, welche Diskriminierungsmerkmale das zivilrechtliche Antidiskriminierungsgesetz erfassen soll. Die SPD hat sich dafür stark gemacht, den zivilrechtlichen Bereich entsprechend der Vorgabe der Antirassismusrichtlinie auf die Merkmale ethnische Herkunft und Rasse zu beschränken. Demgegenüber wollen Bündnis 90/Die Grünen das Gesetz auf weitere Merkmale ausdehnen.

Die BDA wird sich weiter dafür einsetzen, dass die aus Sicht der Wirtschaft unakzeptablen Überlegungen, die Privatautonomie einzuschränken, weder im arbeitsrechtlichen noch im zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetz aufgenommen werden. Völlig inakzeptabel bleiben dabei jede Form von Kontrahierungszwang, eine Verschärfung der Beweislastregelung sowie die Einführung eines Verbandsklagerechts. Vielmehr reicht zur Umsetzung aller drei Antidiskriminierungsrichtlinien für den Bereich des Arbeitsrechts eine Ergänzung der §§ 611a ff. BGB sowie eine Ausweitung des Beschäftigtenschutzgesetzes auf alle in den Richtlinien vorgesehenen Belästigungsformen aus.

Aktuelle Auswirkungen der Schuldrechtsmodernisierung

Auch ein Jahr nach Inkrafttreten der Schuldrechtsreform und der damit verbundenen Anwendbarkeit der Regelungen über allgemeine Geschäftsbedingungen auf Arbeitsverträge besteht in den Unternehmen eine große Rechtsunsicherheit. Vor allem die Regelung in § 310 Abs. 4 BGB, wonach „die Besonderheiten des Arbeitsrechts bei der Anwendung (des AGB-Rechts) angemessen zu berücksichtigen sind“, ist völlig unklar. Auch die Instanzgerichte sind sich in den Folgen der Schuldrechtsreform uneinig.

Bislang gibt es keine klärende Entscheidung des BAG zur Frage der Zulässigkeit von Vertragsstrafklauseln in Arbeitsverträgen. Unsicherheit in der Praxis besteht auch in Bezug auf das Widerrufsrecht in § 312 BGB. In der Literatur wird höchst kontrovers diskutiert, ob dem Arbeitnehmer ein Widerrufsrecht bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages zusteht. Ausgelöst wurde diese Debatte durch die nicht minder umstrittene Frage der Verbrauchereigenschaft des Arbeitnehmers. Das LAG Brandenburg hat hier in seinem Urteil vom 30. Oktober 2002 richtig entschieden, dass keine generelle Notwendigkeit besteht, dem Arbeitnehmer bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages ein Widerrufsrecht zuzubilligen. Die Verbrauchereigenschaft spielt zudem eine wichtige Rolle bei der Bestimmung des Verzugszinssatzes

gemäß § 288 BGB. Hier hat das Arbeitsgericht Hamburg in seinem Urteil vom 1. August 2002 die Verbrauchereigenschaft des Arbeitnehmers im Sinne von § 13 BGB bejaht und festgestellt, dass dem Arbeitnehmer daher der höhere Verzugszinssatz gem. § 288 Abs. 2 BGB nicht zusteht.

Die mit der Schuldrechtsreform verbundene große Rechtsunsicherheit in der Praxis ist eine unnötige Belastung für die Unternehmen. Um diese zu beseitigen, muss die Bereichsausnahme für Arbeitsverträge in den neuen § 310 Abs. 4 BGB wieder eingefügt werden, so wie sie vor der Schuldrechtsreform im AGB-Gesetz bestand. Zudem ist es dringend erforderlich, die Diskussion um die Verbrauchereigenschaft des Arbeitnehmers zu beenden. Hierzu bedarf es umfangreicher Änderungen im BGB, die die auf den Verbrauchsgüterkauf zielenden Vorschriften der §§ 13 und 288 BGB so konkretisieren, dass eine unerwünschte Erstreckung auf den Arbeitsvertrag unterbleibt.

Betriebsübergang

Die mit der Ergänzung des § 613a BGB durch Einführung der Unterrichtung und des Widerspruchsrechts verbundenen Unsicherheiten in der Praxis erfordern weiterhin eine Änderung dieser Regelungen. Die BDA setzt sich dafür ein, dass entsprechend den europäischen Vorgaben die Unterrichtung der Arbeitnehmervertretung im Vordergrund stehen muss und die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer nur zu informieren sind, wenn eine solche Arbeitnehmervertretung nicht gebildet werden kann. Die Widerspruchsfrist für den Widerspruch des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses sollte drei Wochen betragen und das Recht, dem Betriebsübergang zu widersprechen, auf sechs Monate nach dem Betriebsübergang begrenzt sein. Gerade in der Insolvenz stellt § 613a BGB ein erhebliches Hindernis bei der sanierenden Übertragung dar. Die BDA fordert daher zugleich den Ausschluss der Betriebsübergangsregeln im Insolvenzverfahren.

Reform des Arbeitnehmererfindungsrechts

Angestoßen durch die BDA/BDI-Studie zu den Auswirkungen des Arbeitnehmererfindungsgesetzes in der Praxis hatten das Bundesjustizministerium und das Bundesarbeitsministerium im Jahr 2002 einen Referentenentwurf zur Reform des Arbeitnehmererfindungsgesetzes vorgelegt. Der Gesetzentwurf beruhte auf einem Konsens, der von einer Expertengruppe aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern gefunden wurde. Dieser Konsens wurde durch die nachträgliche Anhebung der ersten Pauschalzahlung aufgekündigt. Daraufhin hatte die BDA die Reform abgelehnt, weil die einhellig angestrebte Kostenneutralität des Vorhabens nicht mehr gewährleistet war. Wegen des nach wie vor bestehenden Reformbedarfs drängte die BDA das federführende Bundesjustizministerium darauf, das Vorhaben weiter voran zu treiben. Der BDA-Arbeitskreis Arbeitnehmererfindungsrecht legte gemeinsam mit der VCI-Projektgruppe Arbeitnehmererfindungsrecht dem Bundesjustizministerium und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Juli diesen Jahres einen neuen Kompromissvorschlag für einen Gesetzentwurf vor, der in vielen Punkten mit dem früheren Referentenentwurf übereinstimmt, aber weitere wichtige Vereinfachungen für die Praxis vorsieht. Die zuständigen Ministerien sind nun aufgefordert, den neuerlichen Kompromissvorschlag zügig in einen aktualisierten Referentenentwurf umzusetzen.

Bürokratieabbau jetzt!

Bürokratie und Überregulierung sind in Deutschland in den vergangenen Jahren immer weiter angewachsen. Das Gesetzesdickicht ist dabei immer undurchdring-

licher geworden. Sinnvolle Regelungen stehen einträchtig neben überflüssigen, unverständlichen und veralteten. Die BDA hat sich zur Aufgabe gemacht, Wege für eine wirksame Entbürokratisierung und Deregulierung insbesondere im Arbeits- und Sozialrecht aufzuzeigen. Dazu wurde im Rahmen der Initiative BDA-pro-job.de exemplarisch eine Liste von über 40 Forderungen zum Abbau bestehender und zur Verhinderung neuer Bürokratie erstellt. Gleichzeitig werden übergreifende Ansätze zur Reduzierung des Verwaltungsaufwands in den Unternehmen erarbeitet. Diese beziehen Erfahrungswerte aus dem Ausland, insbesondere den Niederlanden und den USA, ein. Der Abbau von Bürokratie muss einhergehen mit einer umfassenden Deregulierung des gesamten deutschen Regelwerks. So können Innovationsfähigkeit und Investitionsbereitschaft nachhaltig gefördert werden, ohne den Staat finanziell zu belasten.

Mit dem Kabinettsbeschluss zum „Masterplan Bürokratieabbau“ vom 9. Juli ist auch seitens der Bundesregierung wieder Bewegung in den Bürokratieabbau gekommen. Die vorgestellten Projekte greifen auch Vorschläge der Wirtschaft auf. Dabei wird das Arbeitsrecht jedoch fast vollständig ausgeklammert. Dies ist unverständlich und unbefriedigend, weil 20 Prozent der bei Minister Clement eingegangenen Vorschläge das Arbeitsrecht betreffen. Die Bundesregierung muss hier zwingend nachlegen. Zudem fehlt es dem Masterplan Bürokratieabbau an einem übergreifenden ordnungspolitischen Ansatz. Benötigt werden Mechanismen, die bereits während eines laufenden Gesetzgebungsverfahrens die Auswirkungen einer Regelung auf die Praxis überprüfen. Dies gehört zwingend in den Masterplan Bürokratieabbau.

5. Soziale Sicherung

Zusammenbruch der Sozialversicherung durch Ausgaben senkende Strukturreformen verhindern

Die Bundesregierung ist 1998 mit dem Ziel angetreten, die Beitragssatzsumme in der Sozialversicherung von damals 42,1 Prozent bis 2002 wieder unter die 40-Prozent-Marke zu senken. In diesem Jahr hat die Bundesregierung diese Zielmarke für die laufende Legislaturperiode bestätigt. Eine solche Entlastung der Beitragszahler – Arbeitnehmer und Betriebe – ist angesichts der im internationalen Vergleich höchsten Personalzusatzkosten unverzichtbar, um den Standort Deutschland zu stärken und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu verbessern. Im Gegensatz zum anvisierten Ziel liegt die Beitragssatzsumme – nach 40,8 Prozent in 2001 und 41,3 Prozent in 2002 – jetzt jedoch wieder bei 42 Prozent. Für 2004 ist ein weiterer drastischer Anstieg auf sogar über 43 Prozent zu befürchten, wenn es nicht zu durchgreifenden und Ausgaben senkenden Strukturreformen in der Renten- und Krankenversicherung kommt.

Die zwischenzeitliche Verringerung der Beitragssatzsumme wurde nahezu ausschließlich durch einen Ökosteuern finanzierten „Zusätzlichen Bundeszuschuss“ an die Rentenversicherung ermöglicht. Ohne ihn würde der Beitragssatz zur Rentenversicherung in diesem Jahr um 2,2 Prozentpunkte höher liegen und damit die Beitragssatzsumme in der Sozialversicherung bei 44,2 Prozent. Die gesamte Zwangsabgabenlast zur Finanzierung der Sozialversicherung wurde damit lediglich umgeschichtet und nicht reduziert.

Außerdem ist die Differenz zwischen ausgewiesener Beitragssatzsumme und tatsächlicher Abgabenlast durch das zum 1. Januar 2003 in Kraft getretene „Beitragsatzsicherungsgesetz“ erneut vergrößert worden. Ohne die nach 2002 zweite Absenkung der gesetzlichen Mindestschwankungsreserve der Rentenversicherungsträger auf jetzt nur noch 0,5 Monatsausgaben und ohne die drastische

außerordentliche Anhebung der Beitragbemessungsgrenzen in der Rentenversicherung um 13,3 Prozent hätte der Beitragssatz in diesem Sozialversicherungszweig zusätzlich um 0,4 Prozentpunkte angehoben werden müssen.

Mittel- und langfristig drohen in allen Bereichen der sozialen Sicherung drastische Beitragssatzanhebungen aufgrund der demografischen Entwicklung. Die Zahl der Älteren bzw. der Leistungsempfänger insgesamt wird in den nächsten Jahrzehnten im Vergleich zu den Aktiven kräftig zunehmen. Die Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung kann selbst bei einer Zuwanderung, die deutlich über den aktuellen Größenordnungen liegen, nicht nachhaltig verringert werden.

Hiervon betroffen sind – neben der Rentenversicherung – insbesondere auch die Kranken- und Pflegeversicherung, die ebenfalls auf „Generationenverträgen“ basieren. In der Kranken- und Pflegeversicherung gibt es zwar keine Altersgrenze, mit der die Beitragspflicht endet. Aber mit zunehmendem Alter der Versicherten steigt die Wahrscheinlichkeit der Leistungsanspruchnahme deutlich an, so dass sich die Einnahmen-Ausgaben-Relation nachhaltig verschlechtert. Nach aktuellen Prognosen ist bis 2030 – wenn gegensteuernde Strukturreformen ausbleiben – mit einem Anstieg der Beitragssätze auf mindestens 25 Prozent in der Rentenversicherung, auf bis zu 25 Prozent in der Krankenversicherung und auf etwa 5 Prozent in der Pflegeversicherung zu rechnen. Das würde zu einer Beitragssatzsumme von deutlich über 50 Prozent führen, selbst wenn der Beitragssatz in der Arbeitslosenversicherung aufgrund der zunehmenden Arbeitskräfteknappheit unter das heutige Niveau von 6,5 Prozent zurückginge.

Vor diesem Hintergrund sind in allen Sozialversicherungszweigen Strukturreformen dringend notwendig, welche die einzelnen Sozialversicherungszweige auf finanzierbare Kernleistungen konzentrieren. Mit

einer solchen Basissicherung könnte die Beitragssatzsumme kurzfristig unter 38 Prozent und die Sozialabgabenbelastung auf Dauer begrenzt werden. Dies ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die Stärkung von Wachstum und Beschäftigung in Deutschland. Bei einer Konzentration des Solidaritätsprinzips auf Kernleistungen werden weder die soziale Versorgung des Einzelnen im Alter, bei Arbeitslosigkeit, bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit, bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in Frage gestellt noch die Betroffenen finanziell überfordert.

Notwendig ist insgesamt ein Paradigmenwechsel in Richtung auf ein zeitgemäßes und zukunftssicheres Mischsystem aus einerseits kollektiver, umlagefinanzierter Absicherung sowie andererseits individueller, Kapital gedeckter und eigenfinanzierter Risikovorsorge. Hierdurch können zugleich die Vorteile beider Systeme kombiniert und die jeweiligen Nachteile minimiert werden. Der Spielraum für den Auf- und Ausbau der privaten ergänzenden Risikovorsorge muss über eine Senkung der Zwangsabgabenlast geschaffen werden. Dies kann durch Anreize über eine Minderung der Steuer- und Beitragslast, durch eine bessere steuerliche Absetzbarkeit der Vorsorgeaufwendungen oder über staatliche Zulagen insbesondere für einkommensschwache Haushalte erreicht werden.

Die BDA hat aufbauend auf ihrer Denkschrift „Neuaufbruch in der Sozialen Sicherung“ vom Sommer 2002 Reformkonzepte für umfassende Strukturreformen in der Sozialversicherung vorgelegt.

Rentenversicherung: Beitragssatz senkende Strukturreformen nicht weiter auf die lange Bank schieben

Die Finanzlage der Rentenversicherung wird immer dramatischer. Ohne kurzfristig wirkende Reformen muss der Beitragssatz zum 1. Januar 2004 weiter von jetzt 19,5 auf mindestens 19,9 Prozent angehoben werden. Verglichen mit dem 1. Januar 2002 und dem damaligen Beitragssatz von 19,1 Prozent würde das – in nur zwei Jahren – eine Heraufsetzung um insgesamt

0,8 Prozentpunkte bedeuten. Dabei wurden zur Begrenzung des Beitragssatzanstiegs schon zum 1. Januar 2003 erneut die gesetzlich vorgeschriebenen Rücklagen auf jetzt 0,5 Monatsausgaben gesenkt und die Beitragsbemessungsgrenzen drastisch um 13,3 Prozent heraufgesetzt. Sonst hätte der Beitragssatz anstelle der bisherigen 19,5 Prozent sogar auf 19,9 Prozent angehoben werden müssen. Dabei ging die Bundesregierung noch im Sommer 2001 davon aus, dass der Beitragssatz am 1. Januar 2004 bei 18,7 Prozent liegen werde. Das ist eine Abweichung von 1,2 Prozentpunkten in nur zwei Jahren.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die als Jahrhundertwerk gepriesene „Rentenreform 2001“ schon nach sehr kurzer Zeit Schiffbruch erlitten hat. Zum einen gingen die Reformmaßnahmen nicht weit genug. Der jetzt entstandene und durch die Beitragssatzanhebungen dokumentierte „Nachbesserungsbedarf“ zeigt diese Lücken und Versäumnisse mit aller Deutlichkeit auf. Zum anderen war die „Rentenreform 2001“ eine „Schönwetterreform“, d. h. sie ging von viel zu optimistischen Annahmen zur Beschäftigungs- und Lohnentwicklung aus. Auf beides hat die BDA immer wieder und mit allem Nachdruck hingewiesen. Hinzu kommt, dass durch den Ökosteuern finanzierten „Zusätzlichen Bundeszuschuss“ – bezogen auf 2003 – eine weitere Beitragssatzerhöhung um 2,2 Prozentpunkte verhindert wurde. Ohne diese Umfinanzierung, durch welche sich die volkswirtschaftlichen Kosten für die Rentenversicherung nur verschoben haben, läge der Beitragssatz heute bereits bei 21,7 Prozent.

Zudem wird der Beitragssatzanstieg im nächsten Jahr – sofern keine kurzfristig wirksamen Reformmaßnahmen ergriffen werden – auch nur dann auf 19,9 Prozent begrenzt werden können, wenn sich die wirtschaftliche Entwicklung – im Vergleich zu den von der Bundesregierung unterstellten Beschäftigungs- und Lohnannahmen – nicht weiter verschlechtert. Davon kann aber aus heutiger Sicht keine Rede mehr sein. Insbesondere die immer noch unterstellte Wachstumsrate von 0,75 Prozent im Jahresdurchschnitt wird nicht zu

erreichen sein. Nachdem das Bruttoinlandsprodukt im 1. Quartal 2003 sogar um 0,2 Prozent geschrumpft ist, gehen die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute für das gesamte Jahr nur noch von einer Stagnation aus. Auch der „Verband Deutscher Rentenversicherungsträger“ weist deshalb – vollkommen zu Recht – darauf hin, dass bei einer wirtschaftlichen Entwicklung, die verhaltener als angenommen verläuft, im Herbst Liquiditätsprobleme der Rentenversicherung drohen. Das bedeutet: Die monatlich vom Bund gezahlten Vorschüsse auf den Bundeszuschuss müssten ab Oktober 2003 vorzeitig in Anspruch genommen werden und der Beitragssatzanstieg zum 1. Januar 2004 würde dementsprechend noch höher ausfallen.

Angesichts dieses erschreckenden Szenarios ist zu begrüßen, dass die Bundesregierung handeln will, um den Beitragssatz kurzfristig nicht über 19,5 Prozent steigen zu lassen. Dieses Ziel ist aber nur zu erreichen, wenn hierzu umgehend konkrete Maßnahmen, wie z. B. die Verschiebung der Rentenanpassung im nächsten Jahr, eingeleitet werden. Gleichzeitig müssen die Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug von jetzt 0,3 auf 0,5 Prozent je vorgezogenem Monat angehoben werden, um die bestehenden teuren Fehlanreize zur Frühverrentung zu Lasten der Beitragszahler abzuschaffen. Zudem ist schrittweise der Eigenanteil der Rentner an ihrem Krankenversicherungsbeitrag von jetzt 50 Prozent heraufzusetzen.

BDA-Forderungen zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung

- Aussetzung der **Rentanpassung** zum 1. Juli 2004 in Höhe von voraussichtlich 1,0 Prozent.
- Ergänzung der **Rentanpassungsformel** um einen „Nachhaltigkeitsfaktor“ bzw. vollen „Demografiefaktor“ ab 2005 zur langfristigen Senkung des Bruttorentenniveaus auf 40 Prozent.
- Heraufsetzung des Eigenanteils der Rentner am **Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag** in Teilschritten von 50 auf 100 Prozent.
- Anhebung der **Abschläge** bei vorzeitigem Renteneintritt von 0,3 auf 0,5 Prozent je Monat.
- Anhebung der abschlagsfreien **Altersgrenzen** ab 2012 in weiteren Schritten vom dann erreichten 65. auf das 67. Lebensjahr.
- **Konzentration der Hinterbliebenenversorgung**, u. a. durch Festschreibung der Freibeträge zur Einkommensanrechnung.

Überlegungen der Bundesregierung, den von der „Rürup-Kommission“ vorgeschlagenen „Nachhaltigkeitsfaktor“ bereits in 2005 zusätzlich in die Rentenanpassungsformel einzubauen, werden von der BDA nachdrücklich unterstützt. In der Wirkung kommt er dem seit langem von der BDA geforderten vollen „Demografiefaktor“ gleich. Dabei darf nicht übersehen werden, dass mit dem Einbau eines „Nachhaltigkeitsfaktors“ in die Rentenanpassungsformel lediglich das Ziel verfolgt wird, den Beitragssatz bis 2030 – entsprechend der Vorgabe in der „Rentenreform 2001“ – nicht über 22 Prozent steigen zu lassen.

Hierbei handelt es sich also eher um eine notwendig gewordene Korrektur der „Rentenreform 2001“ und nicht um ihre Fortschreibung. Das aber reicht nicht aus. Der Beitragssatz muss dauerhaft bei unter 20 Prozent gehalten werden.

Das setzt weitere durchgreifende und nachhaltige Strukturreformen voraus. Der mit der „Rentenreform 2001“ zumindest ansatzweise eingeschlagene – richtige und alternativlose – Weg, einerseits die kollektive, Umlage finanzierte Alterssicherung auf eine Basissicherung zurückzuführen und andererseits die individuelle Kapi-

tal gedeckte Risikovorsorge auszubauen, muss konsequent fortgesetzt werden. Die BDA fordert dazu, die Hinterbliebenenversorgung, auf die rund ein Fünftel aller Rentenausgaben entfallen, durch ein Einfrieren der Freibeträge bzw. anrechnungsfreien Einkommen wieder auf ihre ursprüngliche Funktion zu konzentrieren, Hinterbliebene ohne oder ohne ausreichendes eigenes Einkommen sozial angemessen zu versorgen. Weiter muss – wie auch von der „Rürup-Kommission“ empfohlen – die abschlagsfreie Altersgrenze ab 2012, also wenn der noch laufende Prozess zur Anhebung auf das 65. Lebensjahr abgeschlossen ist, weiter schrittweise auf das 67. Lebensjahr heraufgesetzt werden. Nur so ist bei auch künftig steigender Lebenserwartung die Balance zwischen Beitragsjahren und Rentenjahren dauerhaft aufrechtzuerhalten.

Zügigen Übergang zur nachgelagerten Besteuerung schaffen

Vor diesem Hintergrund enthält der im März 2003 vorgelegte Abschlussbericht der vom Bundesfinanzminister eingesetzten „Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen“ sachgerechte und praktikable Vorschläge zur Schaffung eines modernen und tragfähigen Alterssicherungssystems. Die Kommission war vom Bundesfinanzminister eingesetzt worden, nachdem das Bundesverfassungsgericht in einer Entscheidung vom März 2002 angeordnet hatte, dass Beamtenpensionen und Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung ab dem Jahre 2005 steuerlich gleich behandelt werden müssen. Die Kommission schlägt dazu den Übergang auf eine nachgelagerte Besteuerung vor.

Hierzu wurde ein „Drei-Schichten-Modell“ entwickelt. In der „ersten Schicht“ bzw. Basisversorgung (gesetzliche Rentenversicherung, berufsständische Versorgungswerke, Alterssicherung der Landwirte und „neu zu entwickelnde private Kapital gedeckte Lebensversicherungen“) sollen die Beiträge nach einer Übergangszeit für alle Steuerpflichtigen in unbegrenzter

Höhe voll absetzbar sein. Für die „zweite Schicht“ bzw. Zusatzversorgung (geförderte private Kapital gedeckte Altersvorsorge („Riester-Rente“) und betriebliche Altersvorsorge) wird eine beschränkte Absetzbarkeit auf Basis des geltenden förderfähigen Höchstbeitrags (2.100 €) empfohlen, soweit es sich um Sonderausgaben handelt, wobei der Höchstbeitrag jährlich mit der Entwicklung der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung dynamisiert werden sollte. Im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge sind eine nachgelagerte Besteuerung in allen fünf Durchführungswegen und eine einheitliche steuerliche Behandlung der verschiedenen Durchführungswege vorgesehen. Demgegenüber wird für die „dritte Schicht“ bzw. Kapitalanlageprodukte, die ebenfalls der Alterssicherung dienen können, von der Kommission mehrheitlich eine vorgelagerte Besteuerung empfohlen. Entsprechende Produkte sollten zudem steuerrechtlich einheitlich behandelt und steuerlich nicht gefördert werden.

Steuerfreie Rentenbeiträge der Arbeitnehmer auf der einen und steuerpflichtige Rentenbezüge auf der anderen Seite entsprechen dem Prinzip der Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit und tragen dem Zuflussprinzip Rechnung. Die BDA, die sich seit langem für eine nachgelagerte Besteuerung auch in der Rentenversicherung ausspricht, hat die Bundesregierung aufgefordert, die konkreten Vorschläge konsequent umzusetzen. Ein erster Gesetzentwurf soll im Herbst 2003 vorgelegt werden. Durch eine Erhöhung der verfügbaren Einkommen und Ausweitung der Handlungsspielräume werden zugleich die Möglichkeiten des Einzelnen zum Aufbau einer individuellen Kapital gedeckten Zusatzvorsorge im Rahmen der zweiten und dritten Alterssicherungssäule deutlich verbessert.

Betriebliche Altersversorgung: Rahmenbedingungen zum notwendigen Ausbau der zweiten Alterssicherungssäule weiter verbessern

Mit der „Rentenreform 2001“ sind wichtige und seit langem überfällige Impulse für die betriebliche Altersvorsorge als zweite Säule

le der Alterssicherung gegeben und Weichenstellungen in Richtung auf eine bessere Balance zwischen Umlage finanzierter und Kapital gedeckter Altersvorsorge vorgenommen worden. Zu den innovativen Elementen zählen die Einführung von Pensionsfonds als fünfter Durchführungsweg, die Beitragszusage mit Mindestleistung und neue steuerliche Förderregelungen. Zudem wurde den Arbeitnehmern das Recht auf Entgeltumwandlung für betriebliche Altersvorsorge eingeräumt. Soweit das umzuwandelnde Arbeitsentgelt auf einem tarifvertraglichen Anspruch beruht, bedarf es dafür jedoch einer ausdrücklichen tarifvertraglichen Regelung. Bereits bis Ende letzten Jahres sind für rund 300 Tarifbereiche neue Tarifverträge über Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge abgeschlossen worden, so dass für etwa 19,2 Millionen Arbeitnehmer tarifvertragliche Regelungen zur Altersvorsorge bestanden. Das sind rund 77 Prozent aller tarifgebundenen Arbeitnehmer.

Bislang ist die zusätzliche Altersvorsorge noch nicht umfassend genug von den Arbeitnehmern angenommen worden. Bei nahezu 30 Millionen förderberechtigten Arbeitnehmern wurden bis zum 31. Dezember 2002 lediglich etwas über 5 Millionen Verträge – betrieblich oder privat – über eine ergänzende Absicherung im Alter abgeschlossen. Vor dem Hintergrund, dass die neuen Regelungen erst kurze Zeit gelten, ist diese Zahl der abgeschlossenen Verträge zwar durchaus beachtlich, angesichts der Notwendigkeit zum Aufbau einer ergänzenden Kapital gedeckten Altersvorsorge zur Sicherung des Lebensstandards im Alter noch nicht befriedigend. Die BDA spricht sich dennoch unverändert gegen ein über den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hinausgehendes verpflichtendes Betriebsrentensystem aus, auch weil dadurch die gesetzlichen Personalzusatzkosten weiter in die Höhe getrieben würden.

Grundvoraussetzung für einen größeren Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge sind Rahmenbedingungen, die

für die Arbeitnehmer und Betriebe gleichermaßen flexibel handhabbar und attraktiv sind. Aus diesem Grund müssen – wie von der BDA schon lange gefordert – Überregulierungen abgebaut, das Regelungsdickicht ausgedünnt und das Steuerrecht harmonisiert werden. Eine größere Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge setzt voraus, dass auch nach 2008 die Möglichkeit der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung bestehen bleibt. Daneben fehlt es noch immer an der von der BDA geforderten Möglichkeit für die Arbeitgeber, reine Beitragszusagen erteilen zu können. Hierdurch würden – insbesondere für kleine und mittlere Betriebe – die Kostenkalkulation auf eine sichere Basis gestellt und die Haftung des Arbeitgebers sachgerecht begrenzt. Der Verzicht auf die Absicherung einer Mindestleistung erhöht darüber hinaus die Renditechancen zugunsten der Arbeitnehmer. Ein Erfolg konnte bezüglich der Reduzierung des Insolvenzbeitrags für Pensionsfonds erreicht werden. Die BDA hatte – gemeinsam mit dem BDI und der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) - vorgeschlagen, dass künftig nur noch 20 Prozent des Teilwertes der Pensionsverpflichtungen als Bemessungsgrundlage zum PSVaG zu Grunde gelegt werden. Der Gesetzgeber hat diesen Vorschlag aufgegriffen und am 11. Juli 2003 eine entsprechende Regelung verabschiedet.

Auf europäischer Ebene ist im Mai 2003 die Pensionsfondsrichtlinie verabschiedet worden, die innerhalb von 24 Monaten in nationales Recht umgesetzt werden muss. Damit können multinationale Unternehmen einen einzigen Finanzdienstleister für die betriebliche Altersvorsorge wählen. Gerade mit Blick auf den europäischen Binnenmarkt ist dieses Ergebnis zu begrüßen. Im Bereich der Übertragbarkeit von Betriebsrenten bei Arbeitgeberwechsel (Portabilität) finden auf europäischer Ebene – begrenzt auf die Arbeitnehmer finanzierte betriebliche Altersvorsorge – derzeit Sozialpartnerkonsultationen statt. Die erste Stufe ist bereits abgeschlossen. In Kürze folgt die zweite Stufe.

Krankenversicherung: Eckpunkte zur Gesundheitsreform entlasten Beitragszahler zu wenig und zu spät

Der durchschnittliche Beitragssatz in der Krankenversicherung ist in nur zwei Jahren von 13,6 auf 14,3 Prozent zum 1. Januar 2003 gestiegen. Hierdurch werden die Beitragszahler jährlich mit zusätzlich 7 Mrd. € belastet. Bedingt durch das Defizit der Krankenkassen von mittlerweile 6 Mrd. € und einen Ausgabenüberhang im 1. Quartal 2003 von 630 Mio. € ist bis Ende des Jahres nach Schätzungen von Sachverständigen mit einem weiteren kräftigen Beitragssatzanstieg auf durchschnittlich 15 Prozent auszugehen. Das wären noch einmal 7 Mrd. € Zusatzlast für Arbeitgeber und Versicherte. Die Beitragssatzschraube in der Krankenversicherung dreht sich damit nicht nur weiter, sondern auch immer schneller. Soll der durchschnittliche Beitragssatz im nächsten Jahr – wie von der Bundesregierung und den Unionsparteien zunächst angekündigt – wieder auf unter 13 Prozent zurückgehen, dann muss ein jährliches Entlastungsvolumen von mindestens 20 Mrd. € realisiert werden.

Der inzwischen ausgesetzte Entwurf des „Gesundheitssystemmodernisierungsgesetzes“ (GMG), das zum 1. Januar 2004 in Kraft treten sollte, enthielt zu einem großen Teil richtige Maßnahmen und Weichenstellungen in Richtung auf die von der BDA geforderte Konzentration der Krankenversicherung auf eine Basissicherung mit Kernleistungen, mit mehr Wettbewerb auf allen Ebenen des Gesundheitswesens, größeren Handlungsfreiheiten für die Versicherten und transparenteren Abläufen. Andererseits wurden Ankündigungen aus der „Agenda 2010“ – z. B. eine durchgängige Praxisgebühr beim Arztbesuch – nicht konsequent umgesetzt. Insgesamt gesehen reichte das Maßnahmenpaket allerdings zur dauerhaften Sicherung der Leistungsfähigkeit und Finanzierbarkeit der Krankenversicherung bei Weitem nicht aus.

Am 21. Juli 2003 haben sich die Unterhändler von Bundesregierung, Koalitionsfraktionen, Opposition und Ländern auf „Eckpunkte der Konsensverhandlungen zur Gesundheitsreform“ verständigt. Diese sind jedoch halbherzig und entlasten die Beitragszahler – Versicherte und Betriebe – zu wenig und zu spät.

Wesentliche Inhalte der Eckpunkte zur Gesundheitsreform

- **Leistungsausgrenzungen** in Höhe von 2,5 Mrd. € pro Jahr (ab 2004).
- Anhebung und Umstrukturierung der **Zuzahlungen** in Höhe von 3,3 Mrd. € pro Jahr (ab 2004).
- Steuerfinanzierung von **Fremdleistungen** über Tabaksteueranhebung in Höhe von 1,0 Mrd. € (2004) bis 4,2 Mrd. € (ab 2006).
- Erhöhung der Beiträge auf **Versorgungsbezüge** in Höhe von 1,6 Mrd. € pro Jahr (ab 2004).
- **Struktur- und Steuerungseffekte** in Höhe von 1,5 Mrd. € (2004) bis 3,0 Mrd. € (ab 2007).
- Sonderbeitrag „**Zahnersatz**“ für Versicherte in Höhe von 0,35 Beitragssatzpunkten bzw. 3,5 Mrd. € pro Jahr (ab 2005).
- Sonderbeitrag „**Krankengeld**“ für Versicherte in Höhe von 0,5 Beitragssatzpunkten bzw. 5,0 Mrd. € pro Jahr (ab 2007).

Mit einem geplanten Einsparvolumen von weniger als 10 Mrd. € und einem angestrebten Beitragssatzniveau von 13,6 Prozent in 2004 bleiben Regierungskoalition

und Opposition sogar deutlich hinter ihren eigenen Vorgaben zurück. Die 13-Prozent-Marke soll jetzt erst in 2006 erreicht werden. Von einem Beitrag der gesetzlichen

Krankenversicherung zur Verbesserung der Arbeitsmarktlage kann deshalb keine Rede sein. Eine Beitragssatzsenkung im nächsten Jahr setzt zudem voraus, dass der Schuldenabbau und die Rücklagenauffüllung – im Gegensatz zur bestehenden Gesetzeslage – zeitlich gestreckt werden. Das belegt die fehlende Seriosität der Finanzkalkulation in den „Eckpunkten“.

Das Krankengeld darf nicht erst – wie nun vorgesehen – in 2007, sondern kann und muss – wie im ausgesetzten Regierungsentwurf geplant – bereits im nächsten Jahr aus der paritätischen Finanzierung herausgenommen werden. Der hierfür in Ansatz gebrachte Sonderbeitrag für die Versicherten von 0,5 Prozent liegt zudem deutlich unter dem wirklich erforderlichen Satz von mindestens 0,7 Prozent. Damit werden im Gegensatz zu den Beschlüssen der „Agenda 2010“ auch künftig die Betriebe mit zur Finanzierung des Krankengeldes herangezogen. Neben dem Zahnersatz, der ab 2005 allein von den Versicherten finanziert werden soll, sind konsequenterweise auch die Zahnbehandlung und die Privatunfälle in die Eigenverantwortung zu überführen sowie auf private Versicherungsunternehmen zu übertragen. Hier bleibt das Konsenspapier weit hinter den Möglichkeiten zur Senkung der überhöhten gesetzlichen Personalzusatzkosten zurück. Das Aufschieben und Verzicht auf sachgerechte Entlastungen schadet letztlich allen Beteiligten und ist weder wirtschafts- noch sozialpolitisch zu rechtfertigen.

Positiv zu bewerten sind demgegenüber die geplanten Erhöhungen bei den Zuzahlungen und Einschränkungen bei einzelnen Leistungskomplexen, auch wenn hier mit Beträgen von insgesamt 3,3 und 2,5 Mrd. € die möglichen Spielräume nicht voll ausgeschöpft werden. Eine Stärkung der Eigenverantwortung über Leistungsausschlüsse und durchgängige prozentuale oder absolute Selbstbeteiligungen mit Belastungsobergrenzen sind Grundvoraussetzungen für ein gesundheits- und kostenbewusstes Verhalten der Patienten in einem solidarischen Versicherungssystem. Auch die vorgesehenen Strukturmaßnahmen zur Verbesserung der Transparenz und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswe-

sen gehen in die richtige Richtung. Doppelleistungen, Leistungsmissbrauch und Fehlverhalten müssen so weit wie möglich ausgeschlossen werden.

Dazu gehört zwingend eine Stärkung des Wettbewerbs im Gesundheitswesen durch eine Liberalisierung des Vertragsrechts zwischen Krankenkassen und Leistungsanbietern. Die Eckpunkte bleiben hier jedoch – aufgrund falscher Rücksichtnahmen – deutlich hinter dem früheren Regierungsentwurf der Bundesregierung zurück. Insbesondere der vollkommene Verzicht auf Einzelverträge zur Ergänzung des bestehenden Kollektivvertragssystems ist nicht akzeptabel und lässt große Entlastungspotenziale ungenutzt.

Der Arbeitgeberanteil am Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung muss gesetzlich auf höchstens 6 Prozent festgeschrieben werden. Leistungen, die über eine Basissicherung hinausgehen oder die vom Einzelnen selbst getragen werden können, dürfen künftig nicht mehr zu Lasten der Arbeitskosten und damit von Arbeitsplätzen gehen. Dieser entscheidende Schritt zur unverzichtbaren Abkoppelung der Krankheitskostenfinanzierung von den Arbeitskosten fehlt im Konsenspapier, obwohl für 2007 ein durchschnittlicher Arbeitgeberbeitrag von knapp über 6 Prozent prognostiziert wird. Damit sind Zweifel angebracht, ob die Verhandlungspartner selbst ihre Beitragssatzprognose überhaupt für realisierbar halten. Hier besteht – mit dem Ziel einer möglichst schnellen und kräftigen Senkung der überhöhten gesetzlichen Personalzusatzkosten – dringender Nachholbedarf. Mittelfristig tritt die BDA dafür ein, die Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung vollständig vom Arbeitsverhältnis zu lösen und durch ein „Kopf-Pauschalen-Modell“ zu ersetzen.

Die „Rürup-Kommission“, in der die BDA intensiv mitarbeitet, hat im April 2003 Vorschläge für ein kurzfristig zu realisierendes Entlastungsvolumen von 24 Mrd. € vorgelegt. Der „Sachverständigenrat für die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen“ kommt in seinem aktuellen Jahresgutachten sogar auf ein Entlastungsvolumen von 40 Mrd. €. Das muss der Orientierungsmaßstab für die Gesundheitsreform sein.

Der durchschnittliche Beitragssatz in der Krankenversicherung kann und muss durch Entlastungen in Höhe von mindestens 30 Mrd. € umgehend wieder auf unter

12 Prozent zurückgeführt werden. Das ist ohne finanzielle Überforderung des Einzelnen und ohne Gefährdung der gesundheitlichen Versorgung möglich.

Beschluss des Präsidiums der BDA zur Reform der gesetzlichen Krankenversicherung vom 28. April 2003

1. Konzentration des Aufgabenkatalogs der Krankenkassen auf eine Basissicherung mit Kernleistungen durch Herausnahme des Krankengeldes, der privaten Unfälle sowie der Zahnbehandlung und des Zahnersatzes aus der paritätischen Finanzierung bzw. deren Abdeckung über die private Krankenversicherung.
2. Ausbau der Handlungsspielräume und Eigenverantwortung der Versicherten durch mehr Wahlrechte und eine durchgängige prozentuale Selbstbeteiligung, einschließlich einer durchgängigen Praxisgebühr beim Arztbesuch.
3. Intensivierung des Wettbewerbs auf allen Ebenen des Gesundheitswesens durch eine umfassende Flexibilisierung des Vertragsrechts – vor allem auch zum Abbau bestehender Überkapazitäten – und Einführung eines wirksamen Wirtschaftlichkeitscontrollings.
4. Übergang von der heute lohnzentrierten Krankheitskostenfinanzierung auf das auch von der „Rürup-Kommission“ vorgeschlagene „Kopf-Pauschalen-Modell“, um so die Krankheitskostenfinanzierung von den Arbeitskosten zu entkoppeln, die Umverteilungsaufgaben auf das dafür besser geeignete Steuersystem zu übertragen, die demografisch bedingten Zusatzlasten zu verringern und die Beitragsbemessung auf eine gerechtere Grundlage zu stellen.

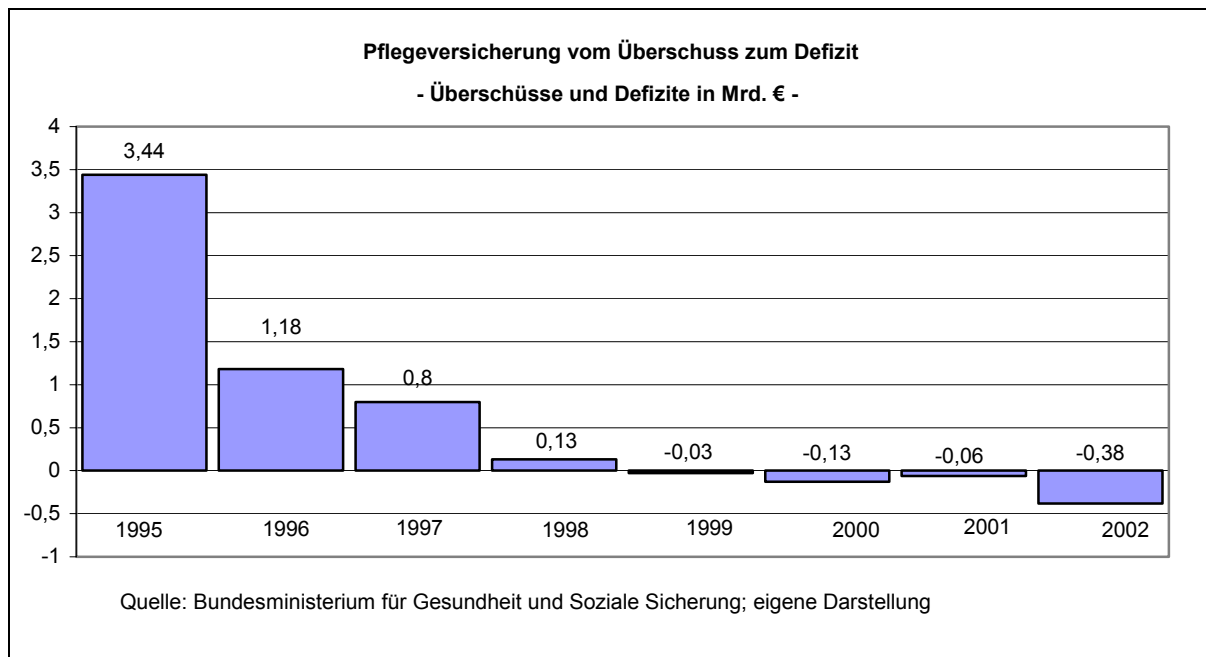
Pflegeversicherung: Strukturreformen in der Pflegeversicherung müssen umgehend in Angriff genommen werden

Auch im Bereich der Pflegeversicherung besteht hoher und zunehmender Handlungsdruck. Vor dem Hintergrund der sich schon seit langem abzeichnenden demographischen Entwicklung und der im internationalen Vergleich mit weitem Abstand höchsten gesetzlichen Personalzusatzkosten war die Einführung der Pflegeversicherung als fünften Zweig der Sozialversicherung im Jahr 1995 – mit paritätischer Beitragsfinanzierung im Umlageverfahren – ein schwerer sozialpolitischer Fehler. Hierauf hatte die BDA schon im Vorfeld des damaligen Gesetzgebungsverfahrens mit allem Nachdruck hingewiesen.

Bereits seit 1999 weisen die Pflegekassen in ununterbrochener Folge Defizite aus. Seit 1997 sind ihre Ausgaben zweieinhalbmal so schnell gestiegen wie die Einnahmen. Mit 380 Mio. € hat der Fehlbetrag in 2002 einen neuen Höchststand erreicht. Nach Berechnungen des beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Si-

cherung angesiedelten „Bundespflegeausschusses“ von Anfang 2002, in dem auch die BDA vertreten ist, werden die über die Mindestreserve hinaus gehenden freien Rücklagen in 2006 endgültig aufgezehrt sein. Unterstellt wurde hier immerhin, dass die beitragspflichtigen Entgelte der Versicherten bis 2010 im Jahresdurchschnitt um rund zwei Prozent steigen und die Zahl der Beitragszahler um etwa 0,5 Prozent pro Jahr zunimmt.

Vor diesem Hintergrund ist vollkommen unverständlich, dass die „Agenda 2010“ überhaupt keine Vorschläge zur Reform der Pflegeversicherung enthält. Die Ankündigung der Bundesregierung, im Herbst 2003 „Maßnahmepaket zur Renten- und Pflegereform“ vorzulegen, ist deshalb zu begrüßen. Ein steigender Beitragssatz würde die gesetzlichen Personalzusatzkosten noch weiter erhöhen. Das wäre zum einen wirtschafts- und sozialpolitisch kontraproduktiv und würde zum anderen mögliche Reformfolge in den anderen Sozialversicherungszweigen konterkarieren. Zur Schaffung eines modernen und zukunftssicheren Mischsystems



aus kollektiver, Umlage finanzierter Basisversicherung und individueller Kapital gedeckter Eigenvorsorge schlägt die BDA folgende Maßnahmen vor, die greifen müssen, bevor die freien Rücklagen der Pflegekassen vollständig aufgezehrt sind:

1. Konzentration der solidarisch finanzierten Leistungen auf die Schwer- und Schwerstpflegebedürftigen durch Auslaufen der untersten Pflegestufe nach Geburtsjahrgängen und deren Absicherung über private Zusatzversicherungen.
2. Förderung der ergänzenden privaten und Kapital gedeckten Vorsorge durch die Verbesserungen der steuerlichen Absetzbarkeit der Aufwendungen und ggf. direkte staatliche Zuschüsse für einkommensschwache Haushalte.
3. Verzicht auf die Einführung neuer und Ausweitung bestehender Leistungen, denen keine gleichwertigen Einsparungen an anderer Stelle gegenüberstehen, sowie Verzicht auf eine Dynamisierung der Kassenleistungen.

Geringfügige Beschäftigung: Neue Mini-Job-Regelungen schaffen Beschäftigung

Durch das „Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wurden zum 1. April 2003 die Regelungen zur ge-

ringfügigen Beschäftigung – mit einem Einkommen von jetzt bis zu 400 € pro Monat – grundlegend geändert sowie eine Gleitzone mit einer Beitragsentlastung im Niedriglohnsektor mit Arbeitsentgelten von über 400 bis 800 € monatlich eingeführt.

Für die geringfügige Beschäftigung gelten folgende wesentliche Neuregelungen:

- Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze von 325 auf 400 € pro Monat.
- Wegfall der Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 15 Stunden.
- Festlegung eines Arbeitgeber-Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung von 11 Prozent und zur Rentenversicherung von 12 Prozent sowie einer Pauschalsteuer von 2 Prozent als Alternative zur Individualbesteuerung, wobei die Pauschalsteuer im Innenverhältnis auf den Arbeitnehmer übertragbar ist.
- Sozialabgabenfreiheit für eine geringfügige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung.
- Eintritt der Versicherungspflicht erst bei Bekanntgabe der Feststellung, dass die Voraussetzungen einer versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen.

Bei der neu geschaffenen geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt beträgt

der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung und zur Rentenversicherung jeweils 5 Prozent. Statt das Arbeitsentgelt individuell zu versteuern, kann der Arbeitgeber eine Pauschalsteuer von 2 Prozent entrichten.

Für monatliche Arbeitsentgelte von über 400 und bis 800 € ist eine Gleitzone eingeführt worden, in welcher die Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen – nach einer festgelegten Berechnungsmethode – mit dem Einkommen kontinuierlich bis auf den vollen Satz steigen. Der Arbeitgeberanteil am individuellen Gesamtsozialversicherungsbeitrag entspricht durchgängig 50 Prozent des vollen Satzes.

Damit wird das von der Bundesregierung erst 1999 eingeführte „Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse“, das die BDA von Anfang an als vollkommen verfehlt kritisiert und abgelehnt hatte, abgelöst und letztlich in sein Gegenteil verkehrt. Die neuen Regelungen erfüllen zu einem großen Teil die Forderungen der BDA nach Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten, einfacheren Regeln und mehr Flexibilität im Niedriglohnsektor. Insbesondere die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze, die Ermöglichung einer anrechnungsfreien geringfügigen Nebenbeschäftigung und die Verbesserung der Nettoentgelte der Arbeitnehmer in der neuen Gleitzone machen eine Beschäftigung in diesem Einkommenssegment sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Betriebe wieder attraktiv. Der beschäftigungspolitische Erfolg dieser Neuregelung hat nicht lange auf sich warten lassen. Nach ersten Berechnungen sind bereits in den ersten drei Monaten nach Inkrafttreten der Reform rund 930.000 neue Mini-Jobs geschaffen worden. Insgesamt profitieren derzeit etwa 5,8 Millionen Mini-Jobber von den einfachen, unbürokratischen und Abgaben reduzierenden Regelungen der geringfügigen Beschäftigung.

Die Einführung der Gleitzone zwischen 400 und 800 € beseitigt zwar einerseits die beschäftigungsfeindliche Schwelle bei Übergang von sozialversicherungsfreier zu sozialversicherungspflichtiger Beschäfti-

gung, bei der bislang die Sozialversicherungsbeiträge abrupt anstiegen und dadurch Anreize für eine Beschäftigungsaufnahme in diesem Lohnbereich genommen wurden. Im Bereich der Gleitzone bestehen jedoch – bedingt durch die komplizierte Beitragsberechnung – Probleme bei der Umsetzung in den Betrieben, die umgehend praxisgerecht und unbürokratisch gelöst werden müssen. Das gilt z. B. für die Beitragsberechnung bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen, die bei Addition der Einzelentgelte in die Gleitzone rutschen.

Unfallversicherung: Leistungskatalog auf betriebsspezifische Risiken konzentrieren

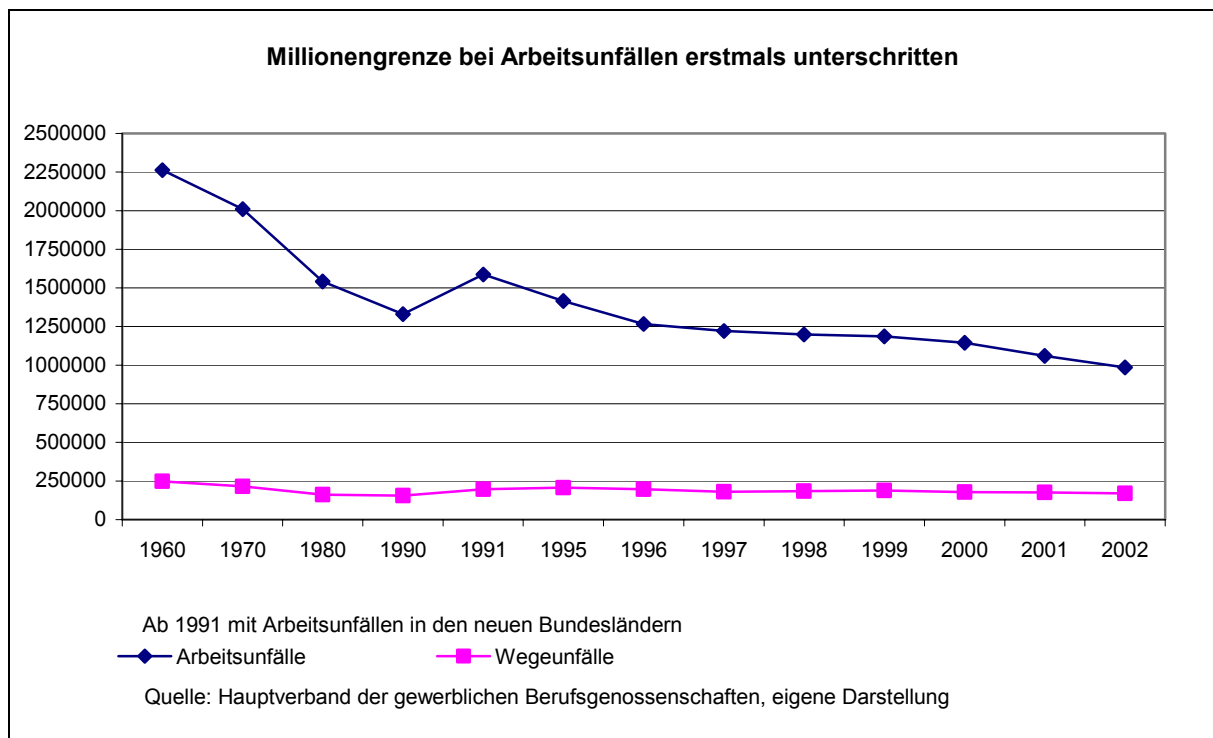
Am 11. Juli 2003 hat der Bundesrat einem Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Änderung des SGB VII zugestimmt. Das Änderungsgesetz enthält im Wesentlichen Regelungen zur Neugestaltung des finanziellen Lastenausgleichs in der gewerblichen Unfallversicherung. Die solidarische Lastenverteilung zwischen den Gewerbezweigen wird verbreitert und die finanzielle Belastung für strukturschwache Branchen abgesenkt, ohne den Grundsatz der branchenbezogenen Lastenverteilung aufzuheben. Anlass hierfür waren die stark gestiegenen Belastungen der Berufsgenossenschaften der Bauwirtschaft. Mit diesem Gesetz wird das Ende 2002 in den Selbstverwaltungsgremien des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften beschlossene Konzept über die Reform des Lastenausgleichs weitgehend unverändert aufgegriffen und umgesetzt. Die BDA, die im Rahmen des Abstimmungsprozesses zwischen den Berufsgenossenschaften die Koordination der Arbeitgeberposition übernommen hatte, hat die vorgeschlagenen Änderungen im berufsgenossenschaftlichen Lastenausgleich dementsprechend begrüßt.

Um die Finanzierbarkeit und Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Unfallversicherung langfristig zu sichern, müssen – aufgrund von veränderten sozialpolitischen Erfordernissen und ökonomischen Rahmenbedingungen – auch ihre Aufgaben und Kompetenzen modernisiert und effi-

zienter organisiert werden. Erforderlich ist zum einen die Überprüfung des gesamten Finanzierungssystems. Dabei muss die Frage im Mittelpunkt stehen, ob und unter welchen Bedingungen ein Mischsystem aus Umlagefinanzierung und Kapitaldeckung schrittweise eingeführt werden kann. Erste Vorarbeiten, die jetzt verstärkt weiter geführt werden müssen, sind bereits in 2002 erfolgt. Zum anderen ist der Leistungskatalog der gesetzlichen Unfallversicherung auf seine eigentlichen Aufgaben zu konzentrieren. Zu Lasten der Arbeits- bzw. Personalzusatzkosten dürfen nur Leistungen gehen, die ausschließlich betriebspezifische Risiken abdecken und die – im Vergleich mit den anderen Sozialversicherungszweigen – angemessen sind. Insbesondere ist eine klare Grenz-

ziehung zwischen dem allgemeinen Lebensrisiko und dem betriebspezifischen Risiko erforderlich.

Der Bundesrat, der das Gesetz zum SGB VII begrüßt hat, fordert über die Änderung des Lastenausgleichs hinaus eine Beschränkung des Leistungskatalogs der gesetzlichen Unfallversicherung auf das langfristig Finanzierbare, und zwar sowohl bei den versicherten Risiken als auch bei den Leistungen. Die konkreten Reformpositionen der BDA – u. a. Ausgliederung der Wegeunfälle, Neuordnung des Berufskrankheitenrechts und Vermeidung von Überversorgung – werden in der Stellungnahme des Bundesrates ganz oder teilweise aufgegriffen. Die BDA hat diese Initiative daher nachdrücklich unterstützt.



Arbeitsschutz: Entbürokratisierung entschlossen angehen

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit will mit dem im Mai 2003 vorgelegten „Entwurf zur Änderung der Arbeitsstättenverordnung“ in Anlehnung an die Konzeption des Arbeitsschutzgesetzes – Vorgabe von Schutzziele und allgemein gehaltenen Anforderungen – einen Beitrag zum Bürokratieabbau leisten. Durch einheitliche und flexible Grundvorschriften

soll den Betrieben Spielraum für an ihre jeweilige Situation angepasste Arbeitsschutzmaßnahmen gegeben werden. Die BDA fordert seit langem eine Deregulierung im Arbeitsschutz mit den Zielen Praktikabilität und Flexibilität. Die bisherige Entwurfsfassung zum Arbeitsstättenrecht wird diesem Anspruch aber in weiten Teilen nicht gerecht. Zudem gehen die geplanten Neuregelungen teilweise nicht nur über das geltende nationale Recht, sondern auch über die europäischen Vorga-

ben weit hinaus. Die BDA hat diese Verschärfungen zu Lasten der Unternehmen nachdrücklich kritisiert und wird sich im Laufe des weiteren Verfahrens dafür einsetzen, dass es tatsächlich zu einer Entbürokratisierung und größeren betrieblichen Handlungsspielräumen kommt.

Die seit längerem diskutierten Leitlinien zur künftigen Gestaltung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz sind im April 2003 gemeinsam von Vertretern der Bundesländer, der Spitzenverbände der gesetzlichen Unfallversicherung, des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, der Sozialpartner, der Industrie und des Handwerks beschlossen worden. Staat und Unfallversicherung haben jetzt die gemeinsame Aufgabe, ein in sich schlüssiges und sich ergänzendes Vorschriften- und Regelwerk aus staatlichen Arbeitsschutzvorschriften und Unfallverhütungsvorschriften aufzubauen. Die Vorschriften müssen transparent und verständlich sein sowie in der Praxis eine wirksame Hilfe zur Gewährleistung eines hohen Niveaus von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bieten.

Soziale Selbstverwaltung: Selbstverwaltung modernisieren und effizienter gestalten

Im Februar 2003 hat die BDA ihre Position zur Funktion und zu den Aufgaben der sozialen Selbstverwaltung vorgestellt. Damit sollen neue Anstöße zur Verbesserung der ehrenamtlichen Selbstverwaltungsarbeit und für notwendige Organisa-

tionsreformen gegeben werden. Die Strukturen der Selbstverwaltung sind – auch unter verstärkter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten – an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen. Die Arbeit der Gremien ist deshalb auf Entscheidungen von grundsätzlicher Bedeutung in den Bereichen Organisation, Personal und Finanzen sowie auf eine wirkungsvolle Aufsicht zu fokussieren. Diesem Ziel dient die Festlegung von Vorgaben bzw. Zielvereinbarungen für das Hauptamt bei gleichzeitigem Rückzug der Selbstverwalter aus den Details der Verwaltungsabläufe.

Zu den wesentlichen Notwendigkeiten zählen die Umsetzung des geltenden Leistungs- und Finanzierungsrechts sowie die Vorgabe von Richtlinien für das Verwaltungshandeln. Die Entscheidungsabläufe müssen erleichtert und beschleunigt werden. Aufgabenüberschneidungen und Doppelarbeit zwischen unterschiedlichen Selbstverwaltungsorganen und -ebenen sind zu vermeiden. In diesem Zusammenhang ist auch eine entsprechende Änderung des Zuschnitts der Selbstverwaltungsorgane erforderlich. Die BDA spricht sich dabei vor allem für eine Zusammenlegung der beiden ehrenamtlichen Organe „Vertreterversammlung“ und „Vorstand“ zu einem Gremium mit Aufsichtsratsfunktion aus. Die Organisationsreform muss auch die Spitzen- und Dachverbände der Sozialversicherungsträger bzw. einzelnen Zweige der Sozialversicherung mit einschließen.

6. Bildungs- und Gesellschaftspolitik

Der Innovationsmotor stottert

Dass es deutlich besser stehen könnte um den Innovationsstandort Deutschland, belegt die Studie „Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2002“, die die BDA im April für ihre Mitglieder ausführlich analysiert hat. Während Deutschland den Untersuchungen zufolge im Blick auf den

Hochtechnologiehandel und die Intensität der Anmeldung von Weltmarktpatenten international sehr wettbewerbsfähig ist, droht es sowohl hinsichtlich der Effizienz und Qualität des Bildungssystems als auch in der finanziellen Ausstattung von Forschung und Entwicklung den Anschluss zu verlieren. Vor diesem Hintergrund ist die diesjährige Nullrunde des

Bundes bei der Forschung besonders negativ zu werten.

Die Gefahr, die dem Wirtschaftsstandort Deutschland insbesondere auch aus der mangelnden Qualität und Wettbewerbsfähigkeit des Bildungssystems erwächst, wurde in einem gemeinsamen Workshop der Spitzenverbände BDA, BDI, DIHK und ZDH zur „Bildungsökonomie“ deutlich, bei dem das Institut der deutschen Wirtschaft Köln seine Ergebnisse eines systematischen internationalen Bildungs-Benchmarking und eines Stärken-Schwächen-Profiles des deutschen Bildungssystems vorstellte.

Sowohl die Autoren des Technologieberichts als auch die Wissenschaftler des IW haben die überragende Bedeutung von Bildung und Forschung und den investiven Charakter der öffentlichen Ausgaben für diesen Bereich unterstrichen. Aus Sicht der BDA sind daher die Prioritäten in den öffentlichen Haushalten zu prüfen und die Gewichte weg von den konsumtiven hin zu den investiven Ausgaben zu verlagern.

Eine besondere Gefahr für die technologische Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit Deutschlands resultiert aus dem bereits heute absehbaren Fach- und Führungskräfte-mangel in Mathematik sowie in den Ingenieur-, Natur- und Technikwissenschaften (MINT-Fächer). Angesichts geringer Studienanfänger- wie Absolventenzahlen in diesen Fächern und vor dem Hintergrund des demographischen Wandels ist absehbar, dass Deutschland auf diesem Gebiet in wenigen Jahren nicht einmal mehr in der Lage sein wird, auch nur den Ersatzbedarf an hochqualifizierten Fach- und Führungskräften zu decken.

Mit Blick auf dieses Szenario gewinnt das Thema der berufsbegleitenden, wissenschaftlichen Weiterbildung auf hohem Niveau an neuer Wichtigkeit. Noch passiert hier relativ wenig, denn der Gesetzgeber hat zwar die Weiterbildung zu einer Kernaufgabe der Hochschulen erhoben, aber nicht die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen. Daher hat die BDA gemeinsam mit der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und dem DIHK im Mai einen 10-Punkte-Plan vorgelegt: Darin wird vor

allem die Politik aufgefordert, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, damit es für die Hochschulen endlich attraktiv wird, Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten. Gleichzeitig sind auch die Hochschulen und Unternehmen gefordert, geeignete Kooperationsformen aufzubauen, damit die Angebote bedarfs- und marktgerecht gestaltet werden.

Autonomie und Wettbewerb von Hochschulen schaffen Dynamik

Die fehlende Dynamik im Weiterbildungsbereich ist mit darauf zurückzuführen, dass das Leitbild einer autonomen Hochschule im Wettbewerb immer noch nicht mit der notwendigen Konsequenz von Seiten der Politik umgesetzt wird. Zwar entwickeln die Bundesländer zunehmend verschiedene Ansätze und Modelle, um die Handlungsfähigkeit und den Verantwortungsbereich der Hochschulen zu stärken. Davon ist vieles zu begrüßen, wie beispielsweise das Stiftungsmodell in Niedersachsen oder die in vielen Ländern eingeführten Zielvereinbarungen und Globalhaushalte. Aber von einem Gesamtkonzept kann hier noch nicht gesprochen werden, schon gar nicht, so lange der Bund über das Hochschulrahmengesetz (HRG) notwendige Reformschritte blockiert. Erinnerung sei nur an das im HRG festgeschriebene Gebührenverbot für das Erststudium.

Auch der in der rot-grünen Koalitionsvereinbarung erklärte Wille zu einem Wissenschaftstarifvertrag ist bislang nicht Wirklichkeit worden. Von Seiten des Bundesbildungsministeriums werden offenbar keine Anstrengungen in diese Richtung unternommen. Dabei ist unstrittig, dass ein moderner Tarifvertrag für die Hochschulen neue Spielräume besonders in der leistungsbezogenen Bezahlung ihrer Mitarbeiter eröffnen würde. In Berlin hat sich die Situation ergeben, dass die Hochschulen aus den kommunalen Arbeitgeberverbänden ausgetreten sind und gleichzeitig Dienstherren- und Arbeitgeberfunktion besitzen. Hier bestünde somit die Möglichkeit, einen eigenen Tarifvertrag zu entwickeln. Die BDA hat – gemeinsam mit der Vereinigung der Unternehmensver-

bände Berlin und Brandenburg – den Hochschulen und der Politik Hilfe angeboten, um die bestehende Chance zu nutzen. Das Land Berlin könnte auf diese Weise Initiator einer flexiblen, hochschul-spezifischen Lohn- und Arbeitszeitgestaltung werden.

Die im März von der Kultusministerkonferenz beschlossene Neuregelung der Hochschulzulassung ist ein Fortschritt, sie darf aber keineswegs das Ende der Entwicklung bedeuten. Es ist kritisch zu beurteilen, dass den Ländern zwei Modelle zur Auswahl gegeben werden. Im ersten – aus Sicht der BDA zu favorisierenden – Modell wird das Auswahlrecht der Hochschulen hervorgehoben; sie sollen die Möglichkeit erhalten, vorab die Hälfte ihrer Studienplätze nach Eignung der Bewerber zu dem gewählten Studiengang zu vergeben. Im zweiten Modell steht dagegen das Wahlrecht der Bewerber mit den besten Abiturdurchschnittsnoten an erster Stelle. Auch wenn eine Verstärkung der Servicefunktion der ZVS geplant ist, so wird jedoch grundsätzlich an ihrer planwirtschaftlich dirigistischen Ausrichtung festgehalten. Schwierig erscheint auch das Nebeneinander der beiden Modelle und die damit verbundene Unübersichtlichkeit gerade für Studenten, die sich für Hochschulen in unterschiedlichen Bundesländern interessieren.

Andere Staaten machen uns vor, wie Hochschulen durch die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen ihre Leistungen steigern und zu Innovationsmotoren der Gesellschaft werden können. Dazu braucht es umfassende Reformen; mit Einzelschritten ist die dringend notwendige Dynamik in den Hochschulen nicht erreichbar. Ein umfassendes Reformkonzept orientiert an den Leitbildern Autonomie und Wettbewerb hat die BDA gemeinsam mit der HRK Ende Juli der Öffentlichkeit vorgestellt. Unter der Überschrift „Wegweiser der Wissensgesellschaft“ werden die Konzepte einer zukunfts- und wettbewerbsfähigen Hochschule in all ihren Teilbereichen entwickelt.

Vorschulische Bildung und Betreuung ausbauen und Grundschulen stärken

Eine besondere Bedrohung für die Innovationsfähigkeit unseres Landes geht von der Bevölkerungsentwicklung und dem langfristigen Geburtenrückgang aus. Der Datenreport „Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik“, den das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgeben und den die BDA für ihre Mitglieder im April ausgewertet hat, unterstreicht eine alarmierende Entwicklung: Die zu Beginn der 1930er Jahre geborenen Frauen bekamen im Schnitt rund 2,2 Kinder, die 1960 geborenen 1,65 Kinder und ein weiterer Rückgang ist abzusehen. Die 1969 in Westdeutschland geborenen Frauen z. B. haben bis zum 30. Lebensjahr durchschnittlich 0,87 Kinder. Hinsichtlich der endgültigen Kinderlosigkeit nimmt Deutschland im internationalen Vergleich einen Spitzenplatz ein. Hier schlägt besonders die Quote unter den hochqualifizierten Frauen durch: Insgesamt waren in Deutschland im Jahr 2000 von den 35- bis 39-jährigen Frauen mit Universitätsabschluss 39 Prozent kinderlos.

Um berufliche Entfaltungschancen und die Belange der Familie leichter miteinander verbinden zu können, muss vor allem auch das Angebot an qualifizierten, vorschulischen Betreuungsmöglichkeiten ausgebaut werden. Dabei ist sowohl den Bedürfnissen der Eltern als auch der Kinder Rechnung zu tragen: Der bedarfsgerechte Ausbau von vorschulischen Ganztagsbetreuungsangeboten darf den Bildungsaspekt nicht vernachlässigen. Hier wird die Grundlage für Chancengerechtigkeit gelegt. Es ist nicht länger hinzunehmen, dass in Deutschland wie in keinem anderen Industrieland der soziale Hintergrund über den Bildungserfolg mitentscheidet. Unser Wirtschaftsstandort kann es sich nicht leisten, Talente zu vergeuden.

In diesem Zusammenhang kommt der Grundschule eine zentrale Rolle zu. Zwar fielen die Ergebnisse der internationalen Grundschul-Lese-Untersuchung (IGLU)

deutlich positiver aus als die Ergebnisse für die Sekundarstufe I bei PISA. So liegen

Deutschlands Grundschüler mit ihren Leistungen im oberen Drittel der Vergleichsstaaten und haben damit überdurchschnittlich gut abgeschnitten. Handlungsbedarf zeigt sich aber auch hier: Über 20 Prozent der Viertklässler lesen nur mit Mühe, rund 30 Prozent beherrschen noch nicht alle Grundrechenarten. Von IGLU zu PISA zeigt sich dabei: Was in der Grundschule nicht erreicht wird, wird später kaum noch kompensiert. Die von der BDA geforderte neue Prioritätensetzung bei der Grundschule bleibt daher richtig.

Ungenutzte Potentiale nutzen

Um die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, müssen wir die vielfach ungenutzten Potentiale der bildungsfernen Schichten konsequent nutzen. Individuelle Beratung und Förderung von der Vorschule über die Grundschule bis hin zur weiterführenden Schule ist dabei unerlässlich. In diesem Zusammenhang kommt auch der Schaffung zusätzlicher Ganztagschulen eine wichtige Rolle zu. Die BDA begrüßt die dazu unternommenen Anstrengungen von Bund und Ländern. Entscheidend ist, dass die Ganztagschule mit neuen Formen des fachübergreifenden, des Projektunterrichts und des integrierten Unterrichts einhergeht. Die Förderung von Ganztagsangeboten muss in enger Kooperation von Bund und Ländern getätigt werden und ist durch ein Evaluierungsprogramm zu begleiten. Um die Bildungspolitik auf diese und andere Qualitätsaspekte bei der Entwicklung von Ganztagschulen hinzuweisen, haben BDA und DGB im März eine viel beachtete gemeinsame Erklärung zu Ganztagsangeboten veröffentlicht.

Zu den ungenutzten Potentialen zählen insbesondere auch die Zuwandererkinder. Ihre Integration wird heute vor allem durch die Grund- und Hauptschulen und ähnliche Bildungsgänge wahrgenommen. Trotz der zum Teil sehr erfreulichen Resultate aus IGLU hat schon die Grundschule hier deutlichen Nachholbedarf. So liegen Migrantenkinder bereits in der Grundschule leistungsmäßig ein Schuljahr zurück. Der Hauptschulpreis 2003 der von der BDA mitgetragenen Initiative Hauptschule e.V. nahm sich gezielt des Themas „Integ-

ration“ an. 33 Hauptschulen wurden im Mai die Preise von Bundespräsident Johannes Rau in einer Feierstunde auf Schloss Bellevue überreicht. Preise und Preisverleihung in Höhe von insgesamt 120.000 € werden von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung und der Robert-Bosch-Stiftung finanziert und organisiert. Neu war die erstmalige Ausschreibung eines Hauptschullehrerpreises, mit dem diese vielfältig herausgeforderte, aber wenig renommierte Berufsgruppe bewusst gewürdigt wurde.

Mit Standards zu mehr Schulqualität

Der internationale Schulleistungsvergleich PISA hat deutlich gezeigt, dass vor allem die Bildungssysteme hochwertige Qualität und zugleich ein Höchstmaß an Chancengerechtigkeit hervorbringen, die auf klare und regelmäßig evaluierte Leistungsstandards setzen. Sie sind der entscheidende Schlüssel zur Anhebung des Niveaus lernschwacher oder bildungsferner Schüler. Auch in Deutschland ist im Schulwesen inzwischen die Trendwende weg von der Input-Steuerung durch detaillierte Lehrpläne hin zur Output-Steuerung durch Zielüberprüfungen eingeleitet worden. Die Kultusministerkonferenz (KMK) erarbeitet zur Zeit Bildungsstandards in den Kernfächern für alle Schulformen und bestimmte Jahrgangsstufen. Sie werden seit Juli 2003 mit den Fachverbänden und den Sozialpartnern diskutiert und sollen 2004 beschlossen werden. Die BDA gehört schon seit Jahren zu den klarsten Verfechtern von Bildungsstandards und ist schon vorab über die konkrete Form und Ausgestaltung im Gespräch mit der KMK.

Bildungsstandards sind der entscheidende Hebel für die Qualitätsverbesserung in der Schule und damit für einen zentralen Standortfaktor. Deshalb belassen es die Arbeitgeber nicht beim Reagieren auf Vorschläge der KMK, sondern wollen ihre Anforderungen an das Wissen und Können der Schulabgänger selbst aktiv einbringen. Gemeinsam mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln und den Landesarbeitgeberverbänden erarbeitet die BDA Bildungsstandards in den Fächern Mathematik, Deutsch, Naturwissenschaft-

ten und ggf. Arbeitslehre, die parallel zu den Entwürfen der KMK präsentiert und in deren Beratungen eingebracht werden.

Internes Qualitätsmanagement etablieren

Die Schaffung von Leistungsstandards und ihre Sicherung durch externe Qualitätssicherungssysteme werden aber dauerhaft nur erfolgreich sein, wenn sich parallel in den Schulen eine Kultur des Qualitätsmanagements etablieren kann. In den Schulen besteht dazu der Wille, doch fehlen häufig Konzepte zur systematischen Qualitätsverbesserung. Schulen, Schulaufsicht und Kultusbehörden suchen daher den Kontakt zur Wirtschaft, um von deren Erfahrungen im Qualitätsmanagement zu profitieren.

Die hohe Bedeutung dieser Thematik hat die Partner von *SCHULEWIRTSCHAFT* in diesem Jahr veranlasst, hierauf das Hauptaugenmerk ihrer Arbeit zu legen. Diese Schwerpunktsetzung bestimmt die Aktivitäten in den Ländern und auf der Bundesebene. Unter dem Motto *SCHULEWIRTSCHAFT – Partner für Qualität* wird im September zusammen mit der 50 Jahre-Festveranstaltung eine Arbeitstagung stattfinden, auf der sich Schul- und Unternehmensvertreter über ihre Erfahrungen zum Qualitätsmanagement austauschen und gemeinsam Qualitätskonzepte für die Schule erarbeiten.

SCHULEWIRTSCHAFT erprobt das Evaluationsinstrument „Q-Prozess“, das im vergangenen Jahr der Öffentlichkeit vorgestellt wurde. Dieses Instrument zur internen Evaluation von Schulen wird systematisch den Erfordernissen der schulischen Praxis angepasst und weiterentwickelt.

Die BDA wird mit dem Deutschen Arbeitgeberpreis für Bildung 2003 das beste umfassende Qualitätsmanagementkonzept in den Kategorien Schule, Hochschule sowie Berufsschule und Betrieb in der dualen Ausbildung auszeichnen.

Berufsorientierung intensivieren

Wie notwendig die Qualitätsverbesserung in der Schule ist, wissen die Betriebe am besten: Galt bislang eine Quote von 10 Prozent der Auszubildenden als „Risiko-gruppe“, gehen Betriebe mittlerweile von 25 Prozent aus. Nicht nur die schlechte wirtschaftliche Lage ist ein gravierendes Problem für den Ausbildungsmarkt, sondern auch die zunehmend fehlenden Ausbildungsvoraussetzungen bei den Schulabgängern. Jugendlichen fehlt außerdem theoretisches wie praktisches Wissen über das Arbeits- und Berufsleben. Zu viele konzentrieren sich auf zu wenige Berufe; in einigen Berufsgruppen ist sogar ein Mangel an Bewerbern zu verzeichnen.

Dass Unternehmen nicht unbegrenzt nachholen können, was in der Schulzeit versäumt wurde, unterstreicht das neue, im Juli vorgestellte BDA-Papier „Option für die Jugend – Schulbildung verbessern, Ausbildungsfähigkeit fördern, Berufsorientierung intensivieren“. Die BDA fordert hierin eine große Schulreform, eine Intensivierung der Berufsorientierung in und außerhalb der Schule und eine konsequente Ziel- und Bedarfsorientierung in den Berufsvorbereitungsmaßnahmen. Das Papier zeigt mit Leitbildern, was Eltern, Lehrer, Schulleiter, Berufsschule, Arbeitsämter, Betriebe und die Jugendlichen selbst tun können und müssen, um die Ausbildungsfähigkeit zu verbessern. Best Practice-Beispiele verdeutlichen, was die Wirtschaft bereits an Programmen - gerade für lernschwächere Jugendliche - umsetzt.

An den Schulen muss Berufsorientierung einen neuen Stellenwert erhalten. In allen Fächern ist der Bezug zur Arbeits- und Berufswelt konsequent zu stärken. Darüber hinaus brauchen wir ein eigenes Fach Wirtschaft, das theoretisch und praktisch auf die Arbeitswelt vorbereitet und eine ökonomische Allgemeinbildung vermittelt. Vor diesem Hintergrund ist es erfreulich, dass sich die KMK, die Wirtschaftsministerkonferenz, die Spitzenverbände der Wirtschaft und der DGB im Februar auf die Eckpunkte für ein Kerncurriculum Wirtschaft verständigt haben. Die Vereinbarung, dass die Umsetzung des

Kerncurriculums entweder im Rahmen eines eigenen Unterrichtsfaches Wirtschaft oder auf der Basis eines Rahmenlehrplans mit obligatorischen Anteilen ökonomischer Bildung in den jeweiligen Fachlehrplänen zu geschehen hat, ist ein Erfolg. Beachtenswert ist vor allem die klare Empfehlung für ein verbindliches Zeitbudget von 200 Stunden in der Sekundarstufe I für ökonomische Bildung.

Lehrer praxisnäher ausbilden

Neue Formen des Unterrichts, eine verbesserte individuelle Förderung, die Umsetzung von Qualitätsstandards und die Intensivierung der Berufsorientierung – bei allen Reformen kommt den Lehrern eine Schlüsselrolle zu. Ihre Ausbildung stattet sie aber heute nicht mit dem notwendigen Rüstzeug aus: Es mangelt an diagnostischen Kompetenzen ebenso wie an effektivem Unterrichtsmanagement. Ausgehend von ihrer viel beachteten Publikation „Führungskraft Lehrer“ wird die BDA daher im August 2003 ihr Konzept für eine moderne Lehrerbildung vorlegen. Im Zentrum wird dabei die enge Verkopplung von Theorie und Praxis stehen.

Neue Studienstruktur konsequent umsetzen

Berufsorientierung und Praxisnähe sind auch zwei zentrale Stichworte für die notwendige Neuausrichtung der Studienstrukturen in Deutschland. Der „Bologna-Prozess“ zur Schaffung eines europäischen Hochschulraums bis zum Jahr 2010 gibt dabei den richtigen Weg vor: Eine stärkere internationale Ausrichtung der Hochschulausbildung, Abbau von Mobilitätshindernissen, praxisnähere Ausbildung und Verkürzung der Studienzeiten. Die BDA hat sich in diesen Prozess inzwischen auch auf europäischer Ebene aktiv eingeschaltet. Das Thema Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen steht dabei im Mittelpunkt und wird sowohl im Dialog mit Hochschul- als auch Ministeriumsvertretern kontinuierlich vorangetrieben. Auf der im September stattfindenden Konferenz der europäischen Bildungsminister wird zu diesem Thema ein eigener Work-

shop durchgeführt, an dem mehrere Wirtschaftsvertreter teilnehmen werden. Die BDA hat die Koordinierung der Wirtschaftsaktivitäten auf europäischer Ebene übernommen.

Die Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland geht nur scheinbar zügig voran. Die beeindruckende Zahl von Bachelor- und Master-Studiengängen kann über die fortbestehenden Defizite nicht hinwegtäuschen. Eine echte Reform, die auch eine Orientierung an den Anforderungen des Arbeitsmarktes beinhaltet, ist allenfalls im Ansatz erkennbar. Weil die Arbeitgeber ein Interesse daran haben, dass die neuen Strukturen zu einem Erfolg werden, werden sie sich noch aktiver in die Debatte einbringen und klare Anforderungen an die neuen Abschlüsse benennen. Die BDA hat ihre Aktivitäten auf diesem Gebiet deutlich ausgebaut. Neben Informationsmaterialien und Veranstaltungen auf Bundesebene setzt sie dabei vor allem auf die direkte Kommunikation zwischen Unternehmen und Hochschulen in den Regionen. Denn nur durch eine unmittelbare Kooperation können Bildungs- und Arbeitsmarkt besser aufeinander abgestimmt und die notwendigen Impulse für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit gesetzt werden.

Arbeitgeber erstmalig auf dem Kirchentag präsent

Die Bilanz der Veranstalter des ersten Ökumenischen Kirchentages, der unter dem Motto „Ihr sollt ein Segen sein“ vom 28. Mai bis zum 1. Juni in Berlin stattfand, war überaus positiv: Mehr als 400.000 Menschen, davon 190.000 Dauergäste, besuchten die zahllosen Veranstaltungen überall in Berlin, auf dem Messegelände und in den Kirchen der Stadt. Die friedliche Atmosphäre und die Begeisterung der Teilnehmer lieferten einen eindrucksvollen Beleg dafür, welche gesellschaftliche Relevanz und mobilisierende Kraft das Christentum unverändert besitzt.

Eine zentrale Rolle im Kirchentagsprogramm nahm die ‚Agora‘ (= ‚Markt‘) ein, auf der sich Institutionen, Verbände und Gruppen unter verschiedenen Themen-

schwerpunkten in vier Messehallen präsentierten. Erstmals beteiligte sich auch die BDA gemeinsam mit den Landesverbänden Baden-Württemberg, Bayern, Berlin/Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen sowie der Stiftung der Deutschen Wirtschaft an einem solchen ‚Markt‘. Im Themenbereich ‚Arbeit und Arbeitslosigkeit‘ bot der Gemeinschaftsstand die Möglichkeit zu zeigen, dass und in welcher Weise Arbeitgeber ‚segensreich‘ wirken: Anhand von Informationstafeln der beteiligten Arbeitgeberverbände. Im Gespräch mit den Mitwirkenden am Stand konnten interessierte Besucher sich darüber informieren, dass die Wirtschaft eine Fülle von Projekten und Initiativen zur Integration benachteiligter Gruppen in die Ausbildung und in den Arbeitsmarkt zu bieten hat, die in der Öffentlichkeit wenig bekannt sind.

Dass die Arbeitgeberverbände ein gutes Verhältnis zu den christlichen Kirchen pflegen und in regelmäßigem Austausch mit deren Repräsentanten stehen, bewiesen beispielsweise die Besuche des Ratsvorsitzenden der EKD, Manfred Kock, des Leiters des katholischen Büros Berlin, Prälat Dr. Jüsten, und des Direktors des Sozialinstituts des Erzbistums Paderborn, Dr.

Peter Schallenberg, die den Stand gezielt aufsuchten, um sich die dort vorgestellten Projekte erläutern zu lassen.

Für viele der Kirchentagsbesucher waren sowohl die Initiativen und Projekte der Arbeitgeber als auch ihr Auftreten allerdings überraschend und neu: „Was hat die Wirtschaft denn mit den Kirchen zu tun?“ lautete eine Frage, die die Mitwirkenden am Stand (Mitglieder des BDA-Ausschusses Kirche und Wirtschaft, Vertreter aus den Landesverbänden und Mitarbeiter der BDA) immer wieder zu beantworten hatten.

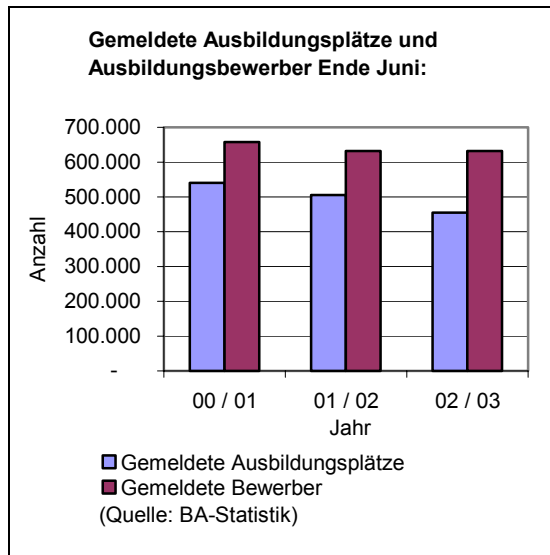
Die Präsenz der Arbeitgeber nahmen viele zum Anlass, sich zum Zustand und zur Zukunft der Sozialen Sicherungssysteme, zur Arbeitslosigkeit oder sozialen Gerechtigkeit zu erkundigen oder selbst einzulassen. Die Positionen der Wirtschaft dazu in einem eher ungewohnten Umfeld präsentieren zu können und gegenüber zwar kritischen, aber offenen Gesprächspartnern verteidigen zu müssen, war nach Meinung aller Mitwirkenden eine spannende Aufgabe – und nicht ohne Erfolg: „Wir finden es sehr gut, dass Sie auf dem Kirchentag präsent sind“ meinten alle Besucher.

7. Ausbildung

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist aufgrund der desolaten gesamtwirtschaftlichen Lage Besorgnis erregend. Entscheidend für mehr Lehrstellen ist, dass die deutsche Wirtschaft wieder eine Perspektive zu Wachstum und damit auch Beschäftigung und Ausbildung gewinnt. Hierzu ist ein Kurswechsel in der Wirtschafts-, Finanz-, Sozial- und Tarifpolitik erforderlich. Zudem müssen die Spielräume der Betriebe in der Ausbildung erweitert werden. Kontraproduktiv ist eine Ausbildungsabgabe, die zu weniger statt mehr betrieblichen Ausbildungsplätzen führt.

Aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt

Nach der fast ausgeglichenen Bilanz auf dem Ausbildungsmarkt 2002 schlägt jetzt die schlechte wirtschaftliche Lage auch hier durch. Bis Juni 2003 wurden 51.000, das sind knapp 10 Prozent, weniger Ausbildungsplätze für den Ausbildungsbeginn im Herbst gemeldet als ein Jahr zuvor. Die Zahl der gemeldeten Bewerber blieb im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert.



Verbesserung der Rahmenbedingung für Ausbildung

Die Bundesregierung hat jetzt die von der BDA geforderte Aussetzung der Ausbildungsvereinerordnung vorgenommen. Damit zählen künftig beim Einstieg in die Ausbildung Fachkenntnis und Führungsfähigkeit auch ohne Lehrgang und Prüfung. Das erleichtert Betrieben den Einstieg in die Ausbildung. Darüber hinaus müssen aber weitere Ausbildungshemmnisse beseitigt, die Rahmenbedingungen für Ausbildung verbessert und dabei insbesondere die Spielräume der Betriebe in der Ausbildung erweitert werden. Hier sind vor allem Politik und Tarifpartner gefragt.

Tarifverträge müssen vermehrt ausbildungsfördernde Vereinbarungen treffen, wie z. B.:

- den Verzicht auf eine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen in den kommenden Jahren,
- tarifliche Öffnungsklauseln für abweichende Vereinbarungen zur Ausbildungsvergütung und
- die Aussetzung von tarifvertraglichen Übernahmeverpflichtungen.

Darüber hinaus ist die Bundesregierung gefordert, Ausbildungshemmnisse zu beseitigen z. B. durch:

- eine Flexibilisierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes und

- die Durchsetzung der von den Gewerkschaften blockierten Ausbildungsberufe mit weniger komplexen Anforderungen, für die umsetzungsfähige Vorschläge der Wirtschaft vorliegen (z.B. den Maschinenführer, die Fachkraft für Küchen- und Möbelservice, den Holz- und Bautenschützer und den Änderungsschneider).

Den Plänen der Bundesregierung zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) steht die BDA kritisch gegenüber. Ein erster Gesetzentwurf soll im Herbst vorgelegt werden. Aus der Sicht der Arbeitgeber hat sich das BBiG als flexible und entwicklungsfähige Basis bewährt. Veränderungen sollten daher auf das zur Erhöhung der Gestaltungsspielräume der ausbildenden Unternehmen Notwendige begrenzt werden. Angesichts der schwierigen Situation auf dem Ausbildungsmarkt muss jede Verunsicherung der Ausbildungsbetriebe durch Grundsatzdebatten, die das bewährte System generell in Frage stellen, vermieden werden.

Die BDA hat im April 2003 „Eckpunkte zur Verbesserung der Strukturen und der Rahmenbedingungen der Berufsausbildung“ vorgelegt, die als Benchmark für einen umfassenden, nicht auf Gesetzesänderungen verengten Verständigungsprozess von Wirtschaft und Politik zur Weiterentwicklung der Berufsausbildung dienen sollen. Grundlegende Zielsetzungen sind:

- Die Flexibilisierung der Ausbildungsordnungen, um mehr Spielraum für betriebsindividuelle Schwerpunkte zu schaffen.
- Die Differenzierung des Ausbildungsspektrums, um die Chancen für theoriechwache Jugendliche durch schlanke Berufe zu verbessern.
- Die praxisnähere und ökonomischere Gestaltung der Prüfungen, um die Aussagekraft der Ergebnisse zu steigern und zugleich den Aufwand zu reduzieren.
- Die flexible und effektivere Organisation der Berufsschulen, um sie zu modernen, leistungsfähigen Partnern der Betriebe in der Ausbildung zu entwickeln.

Ausbildungsoffensive 2003

Am 29. April hat die Bundesregierung zusammen mit den Sozialpartnern den Start der Ausbildungsoffensive 2003 bekannt gegeben. Dabei wurde in einer gemeinsamen Erklärung die übereinstimmende Zielsetzung herausgestellt, die Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu verbessern und das jeweilige Engagement zur Schaffung von Ausbildungsplätzen bekräftigt.

Die Wirtschaft unternimmt trotz schwieriger Rahmenbedingungen in einer gemeinsamen Initiative alle Anstrengungen, um so viele Ausbildungsplätze wie möglich zu mobilisieren. Das Präsidium der BDA hat die Unternehmen aufgefordert, alle Möglichkeiten zur Schaffung und zum Erhalt von Ausbildungsplätzen auszuschöpfen. Eine aktuelle Umfrage der BDA belegt, dass die Arbeitgeberverbände bereits vielfältige Initiativen zur Steigerung des Lehrstellenangebots ergriffen haben, wie z.B.:

- die gezielte Einzelansprache von Unternehmen, die zur Zeit noch nicht ausbilden,
- die Beratung von Unternehmen, z.B. bei der Auswahl von Bewerbern, bei der Erarbeitung von Ausbildungsplänen oder beim Abschluss von Ausbildungsverträgen,

- den verstärkten Einsatz von Lehrstellenentwicklern und -werbern zur Erschließung von zusätzlichem Ausbildungspotenzial,
- die Organisation von Ausbildungsverbänden und -ringen, z.B. durch die Vermittlung von Verbundpartnern,
- die Kooperation mit relevanten Akteuren vor Ort, wie Berufsschulen und Bildungswerken,
- die Werbung für Ausbildung in den Gremien und bei Entscheidungsträgern,
- öffentlichkeitswirksame Kampagnen und Pressegespräche zur Ausbildungssituation,
- die Bekanntmachung und Bewerbung neuer und modernisierter Berufe, z.B. der neu geordneten Elektroberufe und
- die gezielte Werbung für Ausbildung in Berufen und Branchen, für die noch Bewerber gesucht werden.

Um die Maßnahmen der Wirtschaft zu koordinieren, ist eine „Task Force“ der vier Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (BDA, BDI, DIHK, ZDH) eingesetzt worden. Ein regelmäßiger Info-Dienst „Ausbilden 2003!“ stellt Initiativen zur Mobilisierung von Ausbildungsplätzen vor, weist auf interessante Termine hin und gibt Informationen rund um das Thema Ausbildung.

Aufruf des BDA-Präsidiums vom 28. April 2003: „Ausbildungsplätze mobilisieren - Rahmenbedingungen verbessern“

Das BDA-Präsidium ruft die Unternehmen auf, in dieser schwierigen Zeit alle Möglichkeiten zum Erhalt und zur Schaffung von Ausbildungsplätzen auszuschöpfen. Insbesondere sind auch bisher nicht ausbildende Betriebe aufgefordert, jungen Menschen eine Chance zu geben. Die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung vereinfacht den Einstieg in die Ausbildung: Künftig zählt Fachkenntnis und Führungsfähigkeit, auch ohne Lehrgang und Prüfung. Es geht darum, heute auf breiter Basis und kontinuierlich den Nachwuchs an qualifizierten Fachkräften auszubilden, um auch morgen die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft zu sichern. Die Unternehmen können auf die Unterstützung der Verbände und der Bildungswerke der Wirtschaft zählen, die Ausbildungsverbände organisieren, Beratung bei der Bewerberwahl und Organisation der Ausbildung anbieten und die Kooperation mit Kammer, Berufsschule und der Berufsberatung unterstützen.“

Diskussion um Ausbildungsabgabe konterkariert Anstrengungen für mehr Ausbildungsplätze

Kontraproduktiv für die Bemühungen der Wirtschaft um mehr Ausbildungsplätze ist allein schon die Drohung mit einer Ausbildungsabgabe, wie in den Parteitagebeschlüssen von SPD und Bündnis90/Die Grünen. Wenn das Signal gegeben wird, zusätzliche betriebliche Ausbildungsstellen aus Fondsmitteln zu finanzieren, steht zu befürchten, dass viele Betriebe ihr Engagement zugunsten von Mitnahmen erst einmal zurückstellen. Andere werden die Einrichtung von Lehrstellen auf das nächste Jahr verschieben in der Hoffnung, mit diesem Zuwachs der Ausbildungsabgabe zu entgehen.

Generell würden mit einer Ausbildungsabgabe keine zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätze geschaffen. Im Gegenteil: Durch die Möglichkeit, sich „freikauften“ zu können, würde die Bereitschaft der Unternehmen sinken, in eigener Verantwortung auszubilden. Mit neuer bürokratischer Belastung und einer Strafsteuer würde Arbeit weiter verteuert – mit zusätzlichen negativen Folgen für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt.

Qualifizierungsbausteine: Berufsvorbereitung ins BBiG übernommen

Durch das „Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wurde auch die Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz eingeführt. So kann „die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten erfolgen, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe oder einer gleichwertigen Berufsausbildung entwickelt werden (Qualifizierungsbausteine)“. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat zum 1. August 2003 die Verordnung über die Bescheinigung der Qualifizierungsbausteine erlassen. Das Verfahren zur Entwicklung und Bescheinigung ist, wie von Wirtschaftsseite gefordert, vereinfacht worden und unbürokratischer als ursprünglich geplant. Der zulässige zeitliche Umfang ei-

nes Bausteins ist von zwei auf vier Monate verdoppelt worden.

Ungeklärt ist allerdings weiterhin die Finanzierung sozialpädagogischer Betreuung von betrieblich angebotenen Qualifizierungsbausteinen. Darüber hinaus ist festzuhalten, dass die betriebliche Verantwortung ausbildungswillige und vor allem fähige Jugendliche betrifft. Die zusätzliche, freiwillige Übernahme von Verantwortung für Ausbildungsvorbereitung durch Betriebe kann daher auch künftig nicht die Regel, sondern wird eine positive Ausnahme sein. In der Regel muss Ausbildungsvorbereitung weiterhin von Bildungsträgern mit entsprechender Expertise, auf der Basis öffentlicher Finanzierung und möglichst unter Einbeziehung von Betriebspraktika angeboten werden.

Modernisierung der Ausbildungsberufe

Die Modernisierung der Berufslandschaft und entsprechender beruflicher Fortbildungen wurde konsequent fortgesetzt. Zu den neuen bzw. modernisierten Berufen gehören die großen Berufsgruppen beispielsweise der Elektroberufe in Industrie und Handwerk sowie die fahrzeugtechnischen Berufe, ferner die Berufe Fahrzeuglackierer/-in, Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Investmentfondskaufmann/-frau, Kosmetiker/-in, Bestattungsfachkraft, Konditor/-in, Maler/-in, Lackierer/-in, Naturwerkssteinmechaniker/-in, Steinmetz/-in, Steinbildhauer/-in, Produktgestalter/-in Textil, Textillaborant/-in und Tierpfleger/-in.

Die Modernisierung der Berufe hat Auswirkungen auf die Neugestaltung der beruflichen Fortbildung. So wurden beispielsweise auf der Grundlage der kaufmännischen Berufe im Dienstleistungsbereich (Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen, Veranstaltungskaufmann/-frau und Sport- und Fitnesskaufmann/-frau) die Modernisierungsverfahren der darauf aufbauenden Fachwirte-Fortbildungen eingeleitet. Ausgehend von den neuen umwelttechnischen Berufen (Fachkraft für Wasserversorgungstechnik, Fachkraft für Kreislaufwirtschaft, Fachkraft für Abwassertechnik und Fachkraft für Rohr-, Kanal-

und Industrieservice) werden derzeit entsprechende Meisterfortbildungen modernisiert bzw. neu geschaffen werden.

PISA – Folgen für die Berufsausbildung

In den letzten Jahren dramatisch verschärft hat sich die schulische Bildungssituation, die als schwere Hypothek auf der Berufsbildung lastet. Fast jeder zehnte Jugendliche verlässt die allgemein bildende Schule ohne Schulabschluss, 13 Prozent eines Altersjahrganges in den alten und 19 Prozent in den neuen Bundesländern schaffen keinen Berufsbildungsabschluss und 15 bis 20 Prozent der Jugendlichen gelten als nicht ausbildungsfähig.

In welchem Maße sich die schulischen Bildungsmängel auf die Besetzung der

knappen Ausbildungsplätze auswirken, hat das Ergebnis einer BDA-Umfrage bei Verbänden und Betrieben aller Branchen zum Thema „PISA - Folgen für die betriebliche Berufsausbildung“ ergeben. Vorhandene Ausbildungsstellen können aufgrund der schulischen Bildungsdefizite oft nicht oder nur mit geringer qualifizierten Schulabgängern besetzt werden. Häufig sind auch betriebliche Kompensationsmaßnahmen notwendig. Kritisiert werden von den Betrieben und Verbänden eklatante Mängel bei den Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen) und in den elementaren Schlüsselqualifikationen wie Verantwortungsbewusstsein, Selbstständigkeit, Motivation, Zielstrebigkeit, Leistungsbereitschaft, logisches Denken sowie Abstraktionsvermögen.

Berufsgruppen und Berufe mit einem Überhang an Ausbildungsplätzen:

Reinigungsberufe:	2,73 Stellen je Bewerber
Papierhersteller, -verarbeiter:	1,96
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter:	1,98
Berufe des Nachrichtenverkehrs:	1,99
Keramiker, Glasmacher:	1,80
Holzverarbeiter und verwandte Berufe:	1,72
Verkehrsberufe:	1,21
Steinarbeiter, Baustoffhersteller:	1,15
Ernährungsberufe:	1,01

Ausgewählte Einzelberufe

Versicherungskaufmann:	2,67 Stellen je Bewerber
Fleischer:	2,51
Gebäudereiniger:	2,40
Fachverkäufer im Nahrungsmittelhandel:	2,38
Fertigungsmechaniker:	2,03
Werkzeugmechaniker:	1,84
Anlagenmechaniker:	1,78
Chemikant:	1,66
Bankkaufmann:	1,60
Landwirt:	1,56

(Quelle: BA, Stand: Ende Juni 2003)

8. Europäische und internationale Sozialpolitik

EU-Verfassung auf einem guten Weg

Das Rad der europäischen Integrationsgeschichte hat sich erneut gedreht. Der Konventspräsident Valéry Giscard d'Estaing legte am 20. Juni 2003 den Staats- und Regierungschefs auf dem EU-Gipfel von Thessaloniki einen in sich geschlossenen Textentwurf für die künftige europäische Verfassung vor. Die Nachverhandlungen über den Teil der Verfassung, der sich mit den Politiken der Europäischen Union befasst, wurden erst am 10. Juli 2003 abgeschlossen. Die Ergebnisse des Konvents werden von der BDA insgesamt begrüßt. Sie berücksichtigen viele Anliegen der deutschen Wirtschaft zur Verbesserung der Berechenbarkeit, Transparenz und Effizienz der Rechtsetzung der EU.

Die vorgeschlagenen institutionellen Reformen sichern eine ausgewogene Balance zwischen Kommission, Rat und Europäischem Parlament. Es entspricht den Forderungen der deutschen Wirtschaft, durch eine „vertiefte Subsidiaritätsprüfung“ im neuen EU-Verfassungsvertrag der Grundsatz der Subsidiarität deutlich zu stärken. Nach einem „Subsidiaritätsprotokoll“ soll es ein Klagerecht der nationalen Parlamente geben (für Deutschland zugunsten von Bundestag und Bundesrat). Die Aufteilung der Kompetenzen zwischen der Europäischen Union und den Mitglied-

staaten wird durch den Konvent klarer geregelt. Es werden drei Kategorien von Kompetenzen – ausschließliche, geteilte und unterstützende – eingeführt.

Mehrheitsentscheidungen sollen in der EU die Regel werden. Die wenigen Bereiche der Sozialpolitik, die - wie Mitbestimmung, Kündigungsschutz und Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern aus Drittstaaten - aus gutem Grund bisher der einstimmigen Beschlussfassung unterliegen, werden weiterhin nur einstimmig entschieden.

Die Verankerung einer hohen Wettbewerbsfähigkeit in den Zielen der Verfassung entspricht ebenfalls einer Forderung der BDA. Die bisherigen Bestimmungen zur Rolle der Sozialpartner, zur Bedeutung des sozialen Dialogs und zur Autonomie der Sozialpartner werden in den künftigen Vertrag übernommen. Dies ist für die klare Trennung des sozialen vom zivilen Dialog wichtig. Die Koordinierungsprozesse der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik sollen in einem Artikel zusammengefasst behandelt werden. Die BDA fordert, dass die volle Kompetenz zur Koordinierung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik bei den Mitgliedstaaten verbleibt. Die Europäische Kommission sollte hier nur Rahmenkompetenzen erhalten.

Referenda der Kandidatenländer zum EU-Beitritt

Datum	Land	Zustimmung
8. März 2003	Malta	53,6 %
23. März 2003	Slowenien	89,61 %
12. April 2003	Ungarn	83,76 %
10. Mai 2003	Litauen	91 %
16. Mai 2003	Slowakei	92,46 %
8. Juni 2003	Polen	77,5 %
15. Juni 2003	Tschechische Republik	77,3 %
14. September 2003	Estland	
20. September 2003	Lettland	

In Zypern ist kein Referendum vorgesehen. Das Parlament hat am 14. Juli 2003 dem EU-Beitritt zugestimmt.

EU-Erweiterung: nach Unterzeichnung der Beitrittsverträge Reformen intensivieren

Am 16. April 2003 setzten die Staats- und Regierungschefs der 15 EU-Staaten und der 10 Beitrittsländer in Athen ihre Unterschrift unter die Verträge über den EU-Beitritt. Diese größte Erweiterung in der Geschichte der EU ist als historisches Ereignis zu werten. Durch den EU-Beitritt von Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechischer Republik, Ungarn und Zypern ist - so die Erklärung von Athen - „etwas Einzigartiges erreicht“.

Bis zum Beitritt am 1. Mai 2004 müssen die Verträge in allen Mitgliedstaaten und Beitrittsländern ratifiziert werden. Für die volle Freizügigkeit der Arbeitnehmer gilt eine allgemeine Übergangsfrist von fünf Jahren, die um zwei Jahre verlängert werden kann. Das Konzept der Übergangsregelungen, das nicht für Malta und Zypern gilt, ist sehr flexibel gestaltet. Dafür war die BDA eingetreten.

Durch die Erweiterung wird der europäische Binnenmarkt künftig 450 Millionen Menschen umfassen. Die damit verbundenen großen Chancen für Wachstum und Beschäftigung werden sich aber nur dann realisieren, wenn die Beitrittsländer und die bisherigen Mitgliedstaaten ihre Reformanstrengungen deutlich intensivieren. Stattdessen hat die Kommission Anfang 2003 festgestellt, dass die EU und die Mitgliedstaaten mit der Umsetzung der Lissabonner Reform-Agenda im Verzug sind. Die UNICE hat daher einen Katalog von Reformforderungen „Time is running out, action needed now“ dem EU-Frühjahrgipfel von Brüssel am 20./21. März 2003 vorgelegt, der unter Mitarbeit der BDA entstanden ist. Darüber hinaus hatten BDA, BDI und der französische Schwerverband MEDEF anlässlich des 40. Jahrestags der Unterzeichnung des Elysée-Vertrags in einem gemeinsamen Memorandum an ihre Regierungen appelliert, innen- und europapolitische Reformen voranzutreiben. Vor diesem Hintergrund ist es zu begrüßen, dass die Staats- und Regierungschefs auf dem Brüsseler Gipfel einen 12-Monats-Plan für konkrete Reformmaß-

nahmen festlegten, der insbesondere auch Schlüsselreformen für den Arbeitsmarkt aufzeigt, die auf nationaler Ebene durchzuführen sind. Positiv ist ferner der Gipfel-Beschluss, die Rolle des Rates „Wettbewerbsfähigkeit“ neu zu formulieren, um den Aspekt der Wettbewerbsfähigkeit bei der Beschlussfassung des Rates der EU generell besser zu berücksichtigen. Diese Beschlüsse müssen nun schnell und effizient auf EU- und nationaler Ebene umgesetzt werden. Hier ist besonders auch die Bundesregierung in der Pflicht. Der EU-Finanzministerrat hat im Januar 2003 für Deutschland ein übermäßiges Defizit festgestellt und die Bundesregierung völlig zu Recht aufgefordert, endlich die überfälligen Reformen – besonders auf dem Arbeitsmarkt – anzugehen.

Sozialer Dialog - als Instrument zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit nutzen

Das gemeinsame Arbeitsprogramm 2003-2005 der europäischen Sozialpartner ist Ausdruck des Willens von UNICE, CEEP und EGB gezielt zur Umsetzung der Lissabonner Reformstrategie die EU bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Dies bekräftigten UNICE, CEEP und EGB auf der ersten Sitzung des Dreigliedrigen Sozialgipfels für Wachstum und Beschäftigung am 20. März 2003 in Brüssel. Die Einrichtung dieses Dreigliedrigen Sozialgipfels geht auf einen gemeinsamen Vorschlag der europäischen Sozialpartner zurück. Er soll Rat, Kommission und Sozialpartner als gemeinsame Plattform zur verbesserten Abstimmung ihrer Vorhaben zur Verwirklichung des Lissabon-Ziels dienen.

Das gemeinsame Arbeitsprogramm – an dessen Erstellung die BDA beteiligt war – ist Ausdruck der horizontalen Subsidiarität und eine Antwort der europäischen Sozialpartner auf die neuen Regulierungsbestrebungen von Kommission und Europäischem Parlament. Auf der Grundlage dieses Arbeitsprogramms befassen sich die europäischen Sozialpartner gegenwärtig besonders mit den Themen Stress am Arbeitsplatz, Umstrukturierung von Unternehmen und Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

Stress am Arbeitsplatz – Gegenstand von Verhandlungen

Das Thema „Stress am Arbeitsplatz“ ist Teil des gemeinsamen Arbeitsprogramms der europäischen Sozialpartner. Dessen ungeachtet leitete die Kommission im Dezember 2002 die 1. Konsultationsphase dazu ein. UNICE und EGB haben dagegen in einem gemeinsamen Schreiben protestiert und nicht auf die Konsultation reagiert. Im Februar 2003 fand dann ein gemeinsames Seminar statt, an dessen Ende UNICE, EGB und CEEP Verhandlungen über eine freiwillige, rechtlich nicht bindende Vereinbarung in Aussicht stellten, um wirksam gegen negative Auswirkungen von Stress am Arbeitsplatz vorzugehen. Der UNICE-Rat der Präsidenten hat UNICE am 6. Juni 2003 einstimmig das Verhandlungsmandat zu einer entsprechenden Vereinbarung erteilt. Es ist davon auszugehen, dass die Verhandlungen im zweiten Halbjahr 2003 aufgenommen werden.

Umstrukturierung von Unternehmen – europäische Sozialpartner erarbeiten Orientierungshilfe

Als Antwort auf die erste Sozialpartnerkonsultation der Kommission über eine Gemeinschaftsinitiative zur Regelung bestimmter Aspekte der Unternehmensumstrukturierungen beschlossen die europäischen Sozialpartner auf Initiative der UNICE, im Rahmen des Sozialen Dialogs Praxisbeispiele für Unternehmensumstrukturierungen zu untersuchen. Gleichzeitig forderten sie die Kommission auf, ihre Gemeinschaftsinitiative vorerst nicht fortzuführen. Ziel dieses Vorgehens ist, auf der Grundlage der Praxisbeispiele gemeinsame „Orientierungen, die als Referenz bei der Bewältigung des Wandels und seiner sozialen Konsequenzen dienen können“ – d. h. keine Empfehlungen – für die Unternehmen zu erarbeiten. Inzwischen haben drei Seminare in diesem Zusammenhang stattgefunden. Die BDA hat den gesamten Prozess aktiv begleitet und Fallbeispiele eingebracht. Die auf dieser Basis gemeinsam formulierten „Orientierungspunkte“ werden voraussichtlich im Oktober 2003 nach Abschluss des Zu-

stimmungsprozesses aller Beteiligten vorgelegt.

Gleichbehandlung von Männern und Frauen – Erarbeitung eines freiwilligen Aktionsrahmens

Zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen erarbeiten die europäischen Sozialpartner gegenwärtig einen freiwilligen Aktionsrahmen nach dem gelungenen Vorbild des gemeinsamen Aktionsrahmens für Lebenslanges Lernen. BDA und DGB haben dazu gemeinsam Praxisbeispiele für Frauenförderprojekte eingebracht.

Aktionsrahmen zum Lebenslangen Lernen und freiwillige Rahmenvereinbarung zur Telearbeit – die praktische Umsetzung

Um die Umsetzung der im Jahr 2002 von den europäischen Sozialpartnern geschlossenen Rahmenvereinbarung zur Telearbeit sowie des Aktionsrahmens zum Lebenslangen Lernen aktiv voranzutreiben, hat die BDA gemeinsam mit ihren Schwesterverbänden aus Dänemark, Frankreich und Österreich sowie dem deutschen Gewerkschaftsbund und der Unterstützung der Europäischen Kommission zwei transnationale Konferenzen veranstaltet: zum Lebenslangen Lernen im Februar 2003 sowie zur Telearbeit im Juni 2003. Dabei ging es um die Vorstellung von good-practice Beispielen und den transnationalen Erfahrungsaustausch bei der Realisierung der Ziele des Rahmenabkommens bzw. Aktionsrahmens. Außerdem haben die europäischen Sozialpartner in diesem Jahr erstmals für den Frühjahrsgipfel von Brüssel im März 2003 einen „Follow-up“-Bericht über die bisherige praktische Umsetzung des Aktionsrahmens zum Lebenslangen Lernen erstellt. Den Arbeitgebern geht es bei diesen Vorhaben insbesondere auch um den Nachweis, dass freiwillige Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner wirksame Alternativen zu EU-Rechtssetzungsinstrumenten sind.

Zeitarbeit - Europa darf der Zeitarbeit keine Fesseln anlegen

In ihrem geänderten Entwurf für eine Zeitarbeitsrichtlinie vom November 2002 hält die Kommission weiterhin an der systemwidrigen Ausgestaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes fest. Zeitarbeitnehmer sollen danach ab dem ersten Einsatztag mindestens so behandelt werden müssen wie bei Festanstellung durch den Entleiher. Solange diese Form des Gleichbehandlungsgrundsatzes aufrecht erhalten wird, müssen die Ausnahmen zu diesem Grundsatz aber so gefasst sein, dass eine massive Ausdehnung der bürokratischen Belastung und die damit einhergehende Verteuerung von Zeitarbeit vermieden werden. Die derzeit vorgesehene Ausnahme, nach der bei Kurzeinsätzen von bis zu sechs Wochen die Entgeltbedingungen des Verleihers gelten können, reicht dafür bei Weitem nicht aus.

Der Ministerrat konnte sich in seiner Sitzung im Juni 2003 auf keinen Kompromiss zur Zeitarbeit einigen. Insbesondere die Frage, von welchem Zeitpunkt an das Gleichbehandlungsgebot gelten soll, ist weiterhin strittig. Die Diskussionen werden nun unter italienischer Präsidentschaft fortgesetzt.

Arbeitnehmerdatenschutz - Bürokratisierung muss verhindert werden

Die Kommission hat sich gegen eine derzeitige Änderung der allgemeinen EU-Datenschutzrichtlinie ausgesprochen. Damit ist sie einer zentralen Forderung der BDA nachgekommen. Eine Änderung dieser Richtlinie ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht angebracht, da sich die Mitgliedstaaten vielfach noch in der Umsetzungsphase befinden und nur geringe Erfahrungen vorliegen.

Ebenso ist es nicht erforderlich, ein eigenständiges Rechtsinstrument zum Arbeitnehmerdatenschutz zu schaffen, wie es die Kommission plant. Der Arbeitnehmerdatenschutz ist bereits auf hohem Niveau in bestehenden Regelungen ausgeformt. UNICE hat deshalb die Aufnahme des Sozialen Dialogs zum Arbeitnehmerdaten-

schutz abgelehnt. Die Kommission ist bislang einen Bericht zu der Frage schuldig geblieben, ob ein Rechtsetzungsakt auf europäischer Ebene zum Arbeitnehmerdatenschutz tatsächlich notwendig ist. Die BDA wird sich weiterhin mit Nachdruck gegen die Schaffung eines eigenständigen Arbeitnehmerdatenschutzrechts aussprechen.

Arbeitsschutz zu den elektromagnetischen Felder nicht überziehen

Der seit Dezember 2002 beratene Richtlinienentwurf über Mindestanforderungen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (elektromagnetische Felder und Wellen) sieht Verschärfungen der Grenzwerte und der durch die Arbeitgeber durchzuführenden Maßnahmen sowie der Gesundheitsüberwachung vor. Die BDA hat hierzu sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene kritische Stellung genommen. Für eine solche Richtlinie besteht keine Notwendigkeit. Bislang konnten im Rahmen der Beratungen auf EU-Ebene sowohl bei den Grenzwerten als auch bei der Gesundheitsüberwachung für die Unternehmen wichtige Verbesserungen erzielt werden. Für die Wirtschaft problematische Regelungen sind aber weiterhin in der Diskussion.

Europäische Beschäftigungsstrategie 2003 – Bundesregierung muss ihre Hausaufgaben erledigen

Mit ihren aktuellen Empfehlungen zur deutschen Beschäftigungspolitik führt die Kommission der Bundesregierung vor Augen, dass die bestehenden Rahmenbedingungen die Schaffung von Arbeitsplätzen behindern. Kritisiert wird besonders die zu niedrige Beschäftigungsquote von älteren Arbeitskräften und von Frauen. Die Kommission empfiehlt beschäftigungshemmende Regelungen zu beseitigen und stattdessen einen Rechtsrahmen zu setzen, der eine flexible Arbeitsorganisation, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Steigerung der Produktivität begünstigt. Dabei will die Kommission z. B. auch die

starren Vorgaben der Flächentarifverträge zu Gunsten von mehr Flexibilität überdacht haben. Außerdem sollen die sozialen Sicherungs- und Steuersysteme so reformiert werden, dass positive Beschäftigungsanreize von ihnen ausgehen. Außerdem sind laut Kommissionsempfehlung Kinderbetreuungseinrichtungen auszubauen. Insgesamt werden langjährige Mahnungen und Forderungen der BDA durch die Empfehlungen der Kommission erneut bestätigt.

In dem im Juni 2003 vom Rat verabschiedeten neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien hat die Kommission ihre Forderung an die Mitgliedstaaten nach einer Flexibilisierung restriktiver Bestimmungen des Arbeitsrechts erneut festgeschrieben. Deutschland muss sich hier wieder besonders angesprochen fühlen. Laut der neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien 2003 sollen die Mitgliedstaaten zwar die Innovation in einem unternehmensfreundlichen Umfeld fördern, doch wird die Stärkung des Unternehmergeistes in den Leitlinien nicht ausreichend berücksichtigt. Die BDA hat dies kritisiert. Den von der BDA vorgetragenen Bedenken ist in wichtigen Teilen bei der Verabschiedung der beschäftigungspolitischen Leitlinien Rechnung getragen worden.

Offene Koordinierung im Bereich Sozialschutz straffen

Der Beschluss, die Methode der offenen Koordinierung in den Bereichen soziale Eingliederung, Alterssicherung, Gesundheit, Altenpflege und Arbeitsmarkt anzuwenden, wurde von den Staats- und Regierungschefs der EU im März 2000 in Lissabon getroffen. In den Lissabonner Schlussfolgerungen wurden der Koordinierung und Verbesserung der Sozialschutzsysteme eine wichtige Rolle bei der Verwirklichung des allgemeinen strategischen Ziels zuerkannt, Europa bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen.

Die Kommission hat im Mai 2003 konkrete Vorschläge für eine erhebliche Straffung und Vereinfachung der verschiedenen offenen Koordinierungsprozesse einmal

innerhalb des Sozialschutzes, aber auch mit den Koordinierungsprozessen der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik vorgelegt. Ab 2006 sollen alle drei Koordinierungsprozesse Wirtschaftspolitik, Beschäftigungspolitik und Sozialschutz synchronisiert werden. Die deutsche Wirtschaft hat gerade im Bezug auch auf die Arbeiten des Konvents eine zeitlich und inhaltlich verbesserte Abstimmung der einzelnen Koordinierungsprozesse gefordert, da nur so eine Verbesserung der Kohärenz und Synergie erreicht werden kann. Dies ist unbedingt erforderlich um möglichst günstige Ergebnisse für Wachstum und Beschäftigung zu erzielen.

Europäische Bildungspolitik – gewinnt an Bedeutung

Durch den so genannten „Bologna-Prozess“ soll die Qualität der Hochschulbildung in Europa angehoben und die Vergleichbarkeit und gegenseitige Anerkennung von Studienabschlüssen erreicht werden. Die BDA unterstützt die Zielsetzung dieses Prozesses ausdrücklich und hat sich erfolgreich für eine stärkere Einbindung der Wirtschaft eingesetzt. Bei der im September 2003 stattfindenden Ministerkonferenz über die Fortschritte des Bologna-Prozesses ist die UNICE beteiligt.

Mit dem so genannten „Brücke-Kopenhagen Prozess“ wird versucht, auch auf dem Gebiet der beruflichen Bildung mehr Transparenz zu erreichen. Er wurde unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens entwickelt und stellt heraus, dass die Bürger in der Lage sein müssen, das breite Spektrum der verfügbaren Berufsbildungsangebote z.B. in der Schule, im Hochschulwesen, am Arbeitsplatz oder im Rahmen eines privaten Kurses zu nutzen. Zu diesem Zweck werden Möglichkeiten zur Bewertung, Anrechnung und Anerkennung formalen, nicht formalen und informellen Lernens in Aus- und Weiterbildung zur Erhöhung von Mobilität und Transparenz in Europa erörtert. Die BDA begrüßt diesen Prozess, denn er kann zu einer weiteren Qualitätssteigerung und Internationalisierung der beruflichen Bildung beitragen, und ist im Rahmen von internationalen Arbeitsgruppen beteiligt.

Die Kommission hat flankierend zu diesen Initiativen ein Verfahren der offenen Koordinierung für den Bildungsbereich vorgeschlagen, mit dem Ziel einer nachhaltigen Qualitätssteigerung der Bildungssysteme. Die BDA begrüßt die Zielsetzung, im Bereich der Bildung den Wettbewerb der Systeme durch Europäische Benchmarks zu fördern. Mit dem Verfahren wird die Europäische Kommission jedoch in Bereichen aktiv, in denen sie per EG-Vertrag keine Zuständigkeit besitzt. Deshalb gilt es bei der weiteren Entwicklung dieser Benchmarks darauf zu achten, dass keine qualitativen Zielvorgaben aus Brüssel gemacht werden, die sich etwa auf die Gestaltung der Curricula auswirken könnten. Außerdem gibt es für die vorgeschlagenen Benchmarks bisher keine einheitliche und im Sinne einer echten Vergleichbarkeit aussagekräftige Datengrundlage.

Eine weitere Mitteilung der Europäischen Kommission beschäftigt sich mit der „Rolle der Universitäten im Europa des Wissens“. Die BDA begrüßt die Aussagen dieser Mitteilung, in der u. a. für eine engere Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Wirtschaft plädiert und eine Neugestaltung der finanziellen Rahmenbedingungen der Hochschulen gefordert wird.

Weitere Initiativen der Europäischen Kommission umfassen die Neuauflage des „Europass Berufsbildung“, mit dem im Ausland erworbene Ausbildungsabschnitte dokumentiert werden können, sowie die Gestaltung der zukünftigen europäischen Bildungs- und Berufsbildungsprogramme „Sokrates“ und „Leonardo Da Vinci“. Hier setzt sich die BDA vor allem für praxisorientierte, unternehmensnahe Lösungen ein. Dazu muss der Europass ein elektronisches, anwenderfreundliches Format erhalten. Für die zukünftigen Bildungsprogramme bedarf es neuer Antragsverfahren, die den Unternehmen einen nur geringeren Verwaltungsaufwand abfordern.

Soziale Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility / CSR)

CSR ist weltweit zu einem Top-Thema geworden. Internationale Organisationen

wie die Vereinten Nationen, Weltbank, OECD, IAO und Europäische Kommission haben CSR als ein neues Feld der politischen Gestaltung entdeckt und erwägen weitere Standardisierungen und Regulierungen. Dies birgt jedoch die Gefahr, Unternehmen in ein Korsett zu zwingen, in dem die für die Fortentwicklung von CSR notwendigen Handlungsspielräume und Innovationsfähigkeit einschränkt werden. Der Schwerpunkt muss vielmehr auf maßgeschneiderten, branchen- und unternehmensspezifischen und damit besonders effizienten CSR-Maßnahmen auf freiwilliger Basis liegen.

Die BDA betrachtet CSR gleichfalls als ein prioritäres Thema auf der internationalen politischen Agenda, denn es geht hier um die Frage, wie Globalisierung sozial gestaltet werden kann. Bei CSR handelt es sich um ein Weltthema. Die BDA setzt sich dafür ein, dass die Debatte dazu auch auf Weltebene geführt wird. Die IAO ist die richtige Ebene, da sie sich schon seit über dreißig Jahren mit der Frage der sozialen Verantwortung von Unternehmen beschäftigt. Die Arbeit der BDA konzentriert sich auf die Stärkung der IAO als kompetente Organisation, deren Arbeit transparent und unternehmensnah ausgestaltet werden muss.

Die International Organisation of Employers (IOE) hat ein Positionspapier zu "Corporate Social Responsibility" vorgelegt. Darin unterstreicht auch sie das Prinzip der Freiwilligkeit für CSR-Maßnahmen, durch das die Möglichkeit innovativer CSR-Ansätze in den Unternehmen gefördert wird. Außerdem betont die IOE die Rolle der Regierungen, die für die Anwendung und Durchsetzung von Gesetzen, wie auch für die Schaffung stabiler Rahmenbedingungen verantwortlich sind und diese Verantwortung nicht auf Unternehmen abwälzen können. Es wird herausgestellt, dass es keine "Einheitslösung" geben kann, die für alle Unternehmen und Branchen anwendbar ist.

Die BDA hat den Anstoß gegeben, auf internationaler Arbeitgeberebene ein solches Positionspapier zu erstellen und war an seiner Konzeption maßgeblich beteiligt. Die Bedeutung des Papiers liegt vor allem

darin, dass es mit dieser Initiative gelungen ist, eine international abgestimmte und einheitliche Stellungnahme zu CSR vorzulegen, die von den Arbeitgeberorganisationen aus Asien, Afrika und Lateinamerika genauso mitgetragen und unterstützt wird, wie die von den europäischen Arbeitgeberverbänden. Damit verfügen die Unternehmen nun über ein wichtiges Referenzdokument zur Unterstützung ihrer CSR-Aktivitäten auf internationaler Ebene.

Von der Europäischen Kommission wurde Ende 2002 ein „European CSR-Multistakeholder Forum“ eingerichtet, das Anfang 2003 seine Arbeit aufgenommen hat. Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften und Wirtschaft sollen im Rahmen von thematischen „Round Tables“ in den Dialog treten und die Notwendigkeiten und Möglichkeiten EU-weiter CSR-Leitlinien erörtern. Die BDA ist in den Arbeiten des Multistakeholder-Forums direkt und über die UNICE beteiligt und setzt sich für die Beibehaltung der Vielfältigkeit und Freiwilligkeit von CSR-Maßnahmen ein. Unterstützung kam aus dem Europäischen Parlament, das in einem verabschiedeten Bericht explizit das Prinzip der Freiwilligkeit für CSR-Politik und -Maßnahmen feststellt.

Einwanderungs- und Asylpolitik: Gesamtpaket an Maßnahmen zur Zuwanderung vorgelegt

Die Europäische Kommission verfolgt die Absicht, die gemeinschaftlichen Arbeiten auf dem Gebiet von Zuwanderung und Asyl zu beschleunigen und hat dazu dem Gipfel von Thessaloniki im Juni 2003 ein Themenpaket vorgelegt. Der Europäische Rat befasste sich mit dem Themenbereich „Einwanderung, Grenz- und Asylfragen“ mit der generellen Zielrichtung, die illegale Einwanderung zu begrenzen, gleichzeitig aber die reibungslose Integration legaler Einwanderer in die Gesellschaften der EU weiter zu prüfen und stärker zu beachten. Es geht um die Entwicklung einer gemeinsamen Politik, u. a. zu illegalen Einwanderern und deren Rückführung, zur Sicherung der Außengrenzen, zu einem gemeinsamen Asylsystem sowie zur Integra-

tion von Drittstaatsangehörigen mit legalem Aufenthaltsstatus.

Der Europäische Rat hält die Ausarbeitung einer umfassenden und multidimensionalen Politik zur Integration von sich legal in der EU aufhaltenden Drittstaatsangehörigen für notwendig. Entsprechend den Vorgaben des EU-Gipfels von Tampere von 1999 sollen sie mit Rechten und Pflichten ausgestattet werden, die denen der EU-Bürger vergleichbar sind. Eine solche Integrationspolitik soll z. B. Beschäftigung, wirtschaftliche Teilhabe, Bildung und Sprachunterricht sowie Gesundheit und soziale Dienste betreffen. Der Erfolg einer solchen Integrationspolitik hänge von der effizienten Einbindung aller in Frage kommenden Akteure ab. Darin waren sich die Staats- und Regierungschefs einig. Deshalb sollten neben den zuständigen EU-Gremien, den nationalen und lokalen Behörden, auch die Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, NROs etc. ermutigt werden, sich auf EU- und nationaler Ebene in diesen Prozess einzubringen.

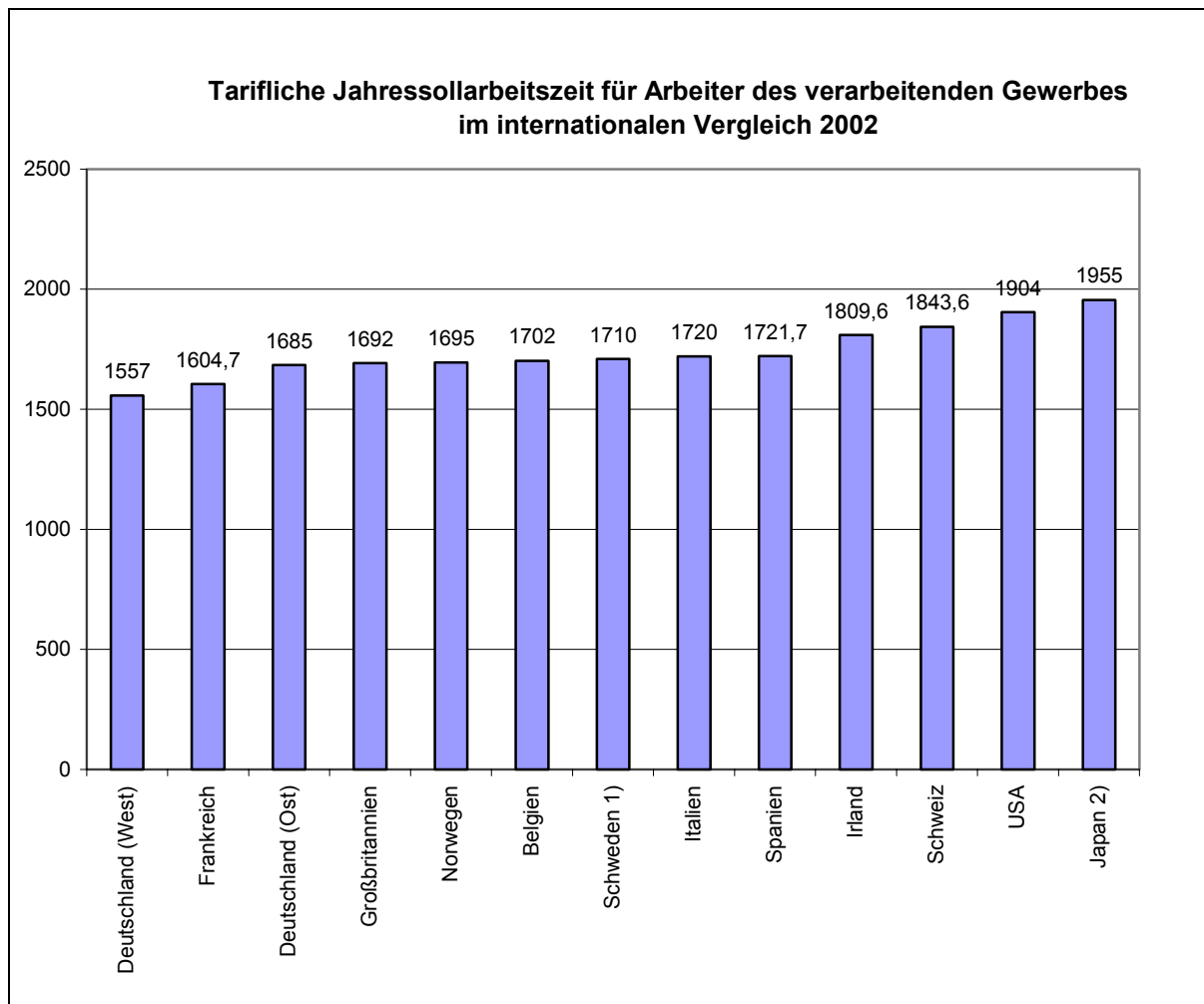
Angesichts der zunehmenden Wechselwirkungen und Verflechtungen zwischen den Zuwanderungspolitiken der einzelnen Mitgliedstaaten ist es aus Sicht der BDA sinnvoll, diesen Politikbereich für Drittstaatsangehörigen mit legalem Status auf die Basis eines gemeinsamen EU-Rahmens zu stellen. Dadurch darf aber nicht die Verantwortung der Mitgliedstaaten für diese Politikbereiche berührt werden, wie dies die Staats- und Regierungschefs in Thessaloniki richtig feststellten. Dies betrifft insbesondere Fragen des Zugangs zum Arbeitsmarkt und der sozialen Sicherungssysteme eines Mitgliedstaats.

Internationaler Arbeitszeitvergleich - Arbeitszeit in Deutschland stärker flexibilisieren statt verkürzen

West-Deutschland besitzt mit 1557 Stunden weiterhin die kürzeste tarifliche Jahressollarbeitszeit im verarbeitenden Gewerbe. Das zeigte der im März veröffentlichte internationale Arbeitszeitvergleich der BDA, in dem die durchschnittlichen tariflichen Jahressollarbeitszeiten der Ar-

beiter im verarbeitenden Gewerbe aus insgesamt 19 Industriestaaten zum Stichtag 1. November 2002 verglichen werden. Aus ihm ist ablesbar, dass in fast allen Vergleichsländern der Trend zu weiteren Arbeitszeitflexibilisierungen anhält, und zwar immer häufiger unabhängig von zusätzlichen Arbeitszeitverkürzungen. Für Deutschland bedeutet dies, dass es immer schwieriger wird, den Wettbewerbsnachteil

der kurzen Arbeitszeiten durch einen Vorsprung bei der Arbeitszeitflexibilität auszugleichen. Für eine spürbare Verbesserung der Wettbewerbssituation in Deutschland müssten weitere Flexibilisierungen und neue, effizientere Flexibilisierungsmodelle eingeführt werden. Dagegen würden Arbeitszeitverkürzungen den aus der kurzen Jahressollarbeitszeit folgenden Wettbewerbsnachteil noch mehr vergrößern.



Durchschnittl. Jahressollarbeitszeit (Stunden)

- 1) Schweden: geschätzte durchschnittl. tarifliche Wochenarbeitszeit für das Jahr 2002;
- 2) Japan: tatsächl. geleistete durchschnittl. Arbeitszeit im verarbeitenden Gewerbe in Unternehmen mit mind. 30 Beschäftigten, Stand 2001;
- 3) Quelle: Berechnungen der BDA auf Grundlage der Angabe der ausländ. Schwesterverbände; jap. Statistics and Statistics Centre; Ausgangsbasis: 261 potentielle Arbeitstage

IAO- Soziale Dimension im Mittelpunkt der Globalisierung

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) wird als Diskussionsgremium und Vermittlungsinstanz zwischen Entwick-

lungsländern und Industrieländern bei der Auseinandersetzung über die Globalisierung der Wirtschaft immer wichtiger.

Die IAO hat zur Untersuchung der sozialen Dimension der Globalisierung eine

hochrangige Arbeitsgruppe unter gemeinsamem Vorsitz der Staatspräsidentin von Finnland, Halonen, und des Präsidenten von Tanzania, Mkapa, eingesetzt. Dieser so genannten Weltkommission gehört aus Deutschland der SPD-Bundestagsabgeordnete Ernst Ulrich von Weizsäcker an. Einige Wirtschaftsvertreter, darunter der Präsident der Internationalen Arbeitgeberorganisation, François Périgot, sowie der geschäftsführende Vizepräsident Daniel Funes de Rioja arbeiten in diesem Gremium mit. Es wird erwartet, dass die Weltkommission im Herbst dieses Jahres ihre Arbeit mit einem Bericht abschließt, der Empfehlungen enthält, wie die Globalisierung zum Vorteil aller Staaten und Gruppen gestaltet werden kann.

Bezüglich der Normensetzung setzt sich die BDA dafür ein, den reglementierenden Ansatz in der IAO zurückzudrängen und überholte und nicht mehr zeitgemäße Normen zurückzuziehen. Zugleich unterstützt sie die Bemühungen der Organisation, eine universelle Anwendung der „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ der IAO von 1998 durchzusetzen, die auf die Kernarbeitsnormen, wie z. B. Verbot der Zwangsarbeit, der Kinderarbeit, der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, sowie die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit verweist.

OECD - Deutschland soll die Arbeitsmärkte flexibilisieren

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) fordert die Bundesregierung unverändert auf, die Arbeitsmärkte zu liberalisieren, die Transferleistungen der öffentlichen Hand zurückzufahren und eine glaubwürdige Steuersenkungspolitik einzuleiten.

Die Arbeitgeberverbände der OECD-Staaten, die im Business and Industry Advisory Committee to the OECD (BIAC) zusammengeschlossen sind, haben in ihren Kontaktgesprächen und Anhörungen mit dem Sekretariat und den Fachausschüssen der OECD ebenfalls auf entschlossene Schritte zum Abbau von Büro-

kratie und zur Deregulierung der Arbeitsmärkte gedrängt. Die Berichte der OECD haben diese Forderung aufgenommen. Damit wächst der Druck auch aus dem Bereich internationaler Organisationen auf die Bundesregierung, endlich entschlossenen Reformen voranzutreiben.

Besuchsprogramme – reges Interesse an Reformen des Arbeitsmarktes

Auch im Halbjahr 2003 besuchten zahlreiche Delegationen aus West- und Osteuropa, Amerika und Asien die BDA. Vertreter internationaler Organisationen, von Botschaften, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Universitäten und Unternehmen informierten sich über die Arbeit der BDA. Im Mittelpunkt der Gespräche standen die Themen: „Tarifrunde 2003“, „Agenda 2010“, „Reform der Bundesanstalt für Arbeit“, das „Hartz-Konzept“, „IBDA-pro-Job.de“, Bildungspolitik und die internationale Aktivitäten der BDA.

Impressum:

Hausadresse

BDA im Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

Postadresse

BDA im Haus der Deutschen Wirtschaft
11054 Berlin

Tel. + 49 (0) 30/2033-1020

Fax + 49 (0) 30/2033-1025

E-Mail bph@bda-online.de

<http://www.bda-online.de>

Herausgeber:	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Redaktion:	Dr. Jürgen Wuttke
Gestaltung:	Kati Hildebrandt, Katja Finke
Redaktionsschluss:	29. Juli 2003