

Geschäftsbericht 2002

Inhalt



Vorwort	04
1. Arbeitsmarkt	08
2. Arbeitsrecht	28
3. Tarifpolitik	38
4. Soziale Sicherung	46
5. Bildungspolitik	66
6. Europäische und internationale Sozialpolitik	80
Mitgliedsverbände	92
Präsidium und Vorstand	95
BDA-Organigramm	96
In Memoriam	98

Vorwort

Mit Reformen aus der wirtschaftlichen Talsohle!

Berlin, Dezember 2002

Die deutsche Wirtschaft durchschreitet derzeit die längste wirtschaftliche Talsohle seit der Wiedervereinigung. Wie schon im Vorjahr lag die Wachstumsrate auch 2002 nur bei einer schwarzen Null und noch immer fehlen Hinweise auf eine baldige konjunkturelle Erholung. Die fortwährende wirtschaftliche Stagnation hat inzwischen tiefe Spuren auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen. Die Zahl der Arbeitslosen steigt, und immer stärker sinkt parallel das Beschäftigungsniveau. Für das kommende Jahr wird mit einer weiteren Verschlechterung der Arbeitsmarktlage gerechnet.

Dies sind trübe Aussichten für 2003, und dennoch muss es kein verlorenes Jahr werden. Das neue Jahr birgt auch die Chance, Reformen auf den Weg zu bringen, die unser Land für mehr Wachstum und Beschäftigung dringend braucht. Die wirtschaftliche Talfahrt der letzten beiden Jahre hat allen deutlich gemacht, dass in der bisherigen Wirtschafts-, Finanz-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik die Weichen neu gestellt werden müssen. Gleichzeitig ist die Einsicht in die Unausweichlichkeit auch schmerzhafter Einschnitte gewachsen. Die Politik muss allerdings jetzt die Bereitschaft aufbringen, die notwendigen Reformen anzugehen und umzusetzen. Für wirkliche Reformen besteht eine hohe Akzeptanz, ständige Notoperationen sind alle leid.

Vordringlich ist insbesondere eine Konsolidierung der Staatsfinanzen. Wie sehr die öffentlichen Haushalte aus dem Ruder geraten sind, zeigt das im November 2002 gegen Deutschland eingeleitete Defizitverfahren wegen Verstoßes gegen den Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakt. Immer mehr hat sich die deutsche Finanzpolitik zuletzt in die Sackgasse manövriert: Anstatt die öffentlichen Ausgaben im konsumtiven Bereich zurückzufahren und echte Subventionen – wie mehrfach ausdrücklich von Seiten der Wirtschaft angeboten – zu reduzieren, wird auf jedes neue Haushaltsloch mit einer neuen Steuererhöhung reagiert. Dadurch verschärft sich die ohnehin schon schwierige wirtschaftliche Situation immer nur weiter, was statt zu steigenden letztlich zu sinkenden Staatseinnahmen führt.

In einer Phase zwischen Stagnation und Rezession der Wirtschaft sind Steuererhöhungen ein unverzeihlicher fiskalpolitischer Fehler. Die Bundesregierung begeht ihn jetzt bereits zum dritten Mal innerhalb eines Jahres: zunächst mit der Erhöhung der Öko-, Tabak- und Versicherungssteuer zum Jahresbeginn 2002, dann mit der Entscheidung vom August, die Entlastung durch die nächste Steuerreformstufe um ein Jahr zu verschieben und zusätzlich befristet die Körperschaftssteuer anzuheben, sowie jetzt zum Jahresbeginn 2003 mit der neuerlichen Anhebung der Einkommensteuer und mit einem – verschleiern als »Steuervergünstigungsabbau« bezeichneten – Gesetzespaket mit zahlreichen weiteren steuerlichen Mehrbelastungen. Und die Steuererhöhungsdebatte läuft immer noch weiter. Damit muss endlich Schluss sein. Die deutsche Wirtschaft braucht verlässliche Aussichten auf eine Entlastung und keine neue Verunsicherung und Belastung.

Entlastungssignale sind vor allem auch in den sozialen Sicherungssystemen erforderlich. Dies gilt nicht nur angesichts der Dringlichkeit, endlich die Personalzusatzkosten zu senken und damit den Faktor Arbeit zu entlasten, sondern insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass nur unter dieser Voraussetzung langfristig die Finanzierbarkeit einer ausreichenden sozialen Sicherung gewährleistet werden kann. Schon bislang war der Fortbestand der Sozialversicherung nur durch ständige Rechtsanpassungen möglich. Angesichts der großen demografischen Herausforderung gilt dies mehr denn je. Nur eine reformfähige Sozialversicherung wird dauerhaft ihre Akzeptanz bewahren. Je mehr in der Sozialversicherung zusätzlich umverteilt wird und je weniger erbrachten Beiträgen Leistungsansprüche gegenüberstehen, desto mehr verliert ein beitragsfinanziertes Vorsorgesystem seine Unterstützung und letztlich auch seine Existenzberechtigung.

Bislang fehlen in allen Bereichen der Sozialversicherung ausreichende Reformen, die ihre Zukunftsfähigkeit gewährleisten. In der Rentenversicherung wurden mit der Rentenreform 2001 zwar bereits erste Schritte gegangen, um die Alterssicherung stärker in Richtung auf ein Mischsystem aus kollektiv umlagefinanzierter Basissicherung einerseits und privat oder betrieblich kapitalgedeckt finanzierter ergänzender Vorsorge andererseits auszurichten. Allerdings zeigt sich schon jetzt, dass die eingeleiteten Maßnahmen nicht ausreichend und zu zögerlich waren. Nur durch ein schnell geschnürtes Notpaket konnte verhindert werden, dass der Beitragssatz in der Rentenversicherung 2003 nicht auf 19,9 Prozent, sondern »nur« auf 19,5 Prozent angehoben werden musste.

Noch bedrohlicher ist derzeit die Situation in der gesetzlichen Krankenversicherung. Hier wirkt sich die demografische Entwicklung noch belastender als in der Rentenversicherung aus. Hinzu kommt der ständig wachsende Kostendruck durch den allgemeinen medizinischen Fortschritt. Zum Jahresbeginn 2003 erreicht der durchschnittliche Beitragssatz einen historischen Höchststand von 14,4 Prozent und weitere Steigerungen sind bereits absehbar. Jetzt rächen sich die Reformrücknahmen und der Verzicht auf die bereits angekündigte »Große Gesundheitsreform« in der vergangenen Legislaturperiode. Das nunmehr verordnete Einfrieren der Ausgabenätze verfolgt das richtige Ziel, die Kostenexplosion in allen Leistungsbereichen zu stoppen. Die Vergangenheit zeigt jedoch, dass ein solcher staatlicher Dirigismus keinen Erfolg haben kann, wenn nicht gleichzeitig strukturelle Reformen angegangen werden – und die fehlen bislang.

Die Einsetzung einer Kommission zur Reform der Sozialversicherung unter dem Vorsitz von Professor Dr. Rürup im November 2002 kann als Eingeständnis der Regierungskoalition verstanden werden, dass ihr die Konzepte für eine überlebensfähige Sozialversicherung fehlen. Positiv betrachtet bildet die Kommission aber die Chance, bislang nicht erfolgte Reformen vorzubereiten. Die BDA wird sich daher in die Kommission intensiv einbringen und alles unternehmen, auch auf diesem Weg auf eine moderne soziale Sicherung hinzuwirken.

Entlastungen bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen sind eine notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung für mehr Wachstum und Beschäftigung. Voraussetzung dafür ist gerade auch eine beschäftigungsorientierte Tarifpolitik mit Abschlüssen, die einerseits die Arbeitnehmer am Produktivitätsfortschritt beteiligen, andererseits aber auch der Ertragssituation der Betriebe und Unternehmen Rechnung tragen. 2002 ist es überwiegend nicht gelungen, diesen Vorgaben gerecht zu werden. Im Gegenteil wurde die Chance verpasst, in einer wirtschaftlich schwierigen Situation durch die Tarifpolitik positive Impulse für Wachstum und Beschäftigung zu setzen. Wenig zukunftsweisend war auch die Art des Zustandekommens der Tarifabschlüsse, denen teilweise heftige und lange Jahre nicht mehr erlebte Streikauseinandersetzungen voraus gingen. Immerhin ist es zumindest in einigen Branchen gelungen, neue strukturelle Elemente einzuführen, insbesondere in Hinblick auf eine stärkere betriebliche Entgeltendifferenzierung.

Anders als in der Tarifrunde 2000/2001 konnte das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2002 keine positive Wirkung entfalten. Vielmehr verweigerten die Gewerkschaften im Bündnis jede Diskussion über die Tarifpolitik und andere wichtige Reformbereiche. Damit ist das Bündnis in seinen bisherigen Strukturen gescheitert. Der Erfolg einer Neuauflage wird davon abhängig sein, ob es gelingt, klarere Zielvorgaben zu formulieren, eine eindeutige Agenda zu vereinbaren und gemeinsam zu einem von gegenseitigem Vertrauen geprägten Verhältnis der Bündnispartner zu kommen.

Die so genannte Vermittlungsaffäre bei der Bundesanstalt für Arbeit hat einmal mehr offengelegt, dass in der Arbeitsmarktpolitik großer Handlungsbedarf besteht. Die Arbeitsämter müssen von ihren ausufernden Fremdaufgaben entlastet und die Arbeitsvermittlung zur Kernaufgabe der Arbeitslosenversicherung werden, die Transfersysteme bei Arbeitslosigkeit sind neu zu gestalten und die Instrumente der aktiven Arbeitsförderung müssen entsprechend ihrer Effizienz neu justiert werden. Mit der Einsetzung der Hartz-Kommission war lange Zeit die Hoffnung auf solche Reformen verbunden. Ihre Ergebnisse und vor allem aber ihre gesetzliche Umsetzung haben diese Erwartungen überwiegend nicht erfüllen können. Von einer großen Arbeitsmarktreform kann – trotz mancher Verbesserungen in Einzelfragen – keine Rede sein. Die beschlossene Bürokratisierung und Verteuerung der Zeitarbeit und die gleichzeitige Installierung einer neuen subventionierten Beschäftigungsform über Personal-Service-Agenturen gehen sogar in die falsche Richtung.

Für einen Durchbruch am Arbeitsmarkt ist vor allem auch eine Deregulierung des Arbeitsrechts erforderlich. Das Arbeitsrecht darf nicht länger nur als Schutzzaun für Arbeitsplatzbesitzer verstanden werden, sondern muss stärker auch die Interessen derjenigen berücksichtigen, die einen erneuten oder erstmaligen Einstieg in den Arbeitsmarkt suchen. Hier fehlt aber bislang bei der Regierungskoalition jeglicher Wille zu Reformen. Noch immer werden Themen wie der Kündigungsschutz oder eine beschränkte betriebliche Gestaltbarkeit tariflicher Bedingungen tabuisiert. Die BDA hat mit der Vorlage ihres Konzepts BDA-pro-job.de ihre Vorstellungen für eine neue Arbeitsmarktverfassung dargelegt. Sie setzt dabei auf eine faire Balance aus notwendigem Arbeitnehmerschutz, betrieblichen Erfordernissen und den Interessen derjenigen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus kommen wollen.

Ein funktionsfähiger Arbeitsmarkt zeigt sich auch daran, dass eine bestehende Nachfrage nach Arbeitskräften in ausreichendem Umfang befriedigt werden kann. Trotz anhaltend hoher Arbeitslosigkeit und einer schwachen konjunkturellen Entwicklung gelingt dieser Ausgleich jedoch häufig nicht. Nach wie vor liegt die Zahl der offenen Stellen bei rund einer Million. Gerade in strukturstarken Wirtschaftsräumen sind qualifizierte Fachkräfte schwer zu finden. Angesichts des demografischen Wandels ist eine weitere Verschärfung dieser Situation zu erwarten. Vor allem deshalb werben die Arbeitgeber seit langem für ein neues, an den Erfordernissen des deutschen Arbeitsmarktes orientiertes Zuwanderungsrecht, das zumindest in begrenztem Umfang dem wachsenden Fachkräftemangel entgegenwirkt. Das im März dieses Jahres vom Bundestag verabschiedete, gemäß dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom Dezember 2002 jedoch nicht wirksam zustande gekommene Zuwanderungsgesetz entsprach bereits weitgehend der Konzeption eines arbeitsmarktorientierten Zuwanderungsrechts. Die Karlsruher Entscheidung bietet die Chance, die vorhandenen Schwachstellen des verworfenen Gesetzes nachzubessern und die Zuwanderung noch mehr nach den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes zu steuern.

Eine arbeitsmarktgesteuerte Zuwanderung kann allerdings keine Alternative für eine verstärkte Qualifizierung sein. Sowohl der zunehmende Fachkräftemangel als auch die Notwendigkeit eines zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit erforderlichen lebenslangen Lernens verlangen hier weitere Anstrengungen. Kein Bildungsbereich – Schule, Hochschule, berufliche Aus- und Weiterbildung – ist dabei ausgenommen. Die BDA weist bereits seit langem – insbesondere im Rahmen ihrer Bildungskampagne BDA@Bildung.de – auf den bestehenden Handlungsbedarf hin. In wichtigen Teilbereichen gibt es mittlerweile deutliche Fortschritte zu vermelden. Gerade im Schulbereich und bei den Ländern – als in diesem Bereich Verantwortlichen – ist der

Reformwille, vor allem seit Veröffentlichung der OECD-Vergleichsstudie PISA, erheblich gewachsen. Erste Maßnahmen, die aufgedeckten Defizite zu verringern und zu beheben, sind mittlerweile angegangen worden. Die BDA war dabei intensiv in die bildungspolitische Diskussion eingebunden und konnte mit ihren Konzeptionen auf wichtige Entscheidungen positiv einwirken.

Die Europäische Union steht derzeit wohl vor den größten Herausforderungen seit den Römischen Verträgen 1957. Die auf dem Kopenhagener Gipfel im Dezember 2002 beschlossene EU-Osterweiterung ist ohne Zweifel von elementarer Bedeutung für den Zusammenhalt von Europa und für die Schaffung eines umfassenden europäischen Binnenmarktes. Die Erweiterung wird von den Beitrittsländern in den kommenden Jahren noch gewaltige Reformanstrengungen erfordern. Zu Recht weist die EU-Kommission aber darauf hin, dass dies in gleicher Weise auch für einige EU-Mitgliedstaaten gilt, darunter insbesondere Deutschland, das seinen Arbeitsmarkt dringend flexibilisieren und seine Sozialsysteme reformieren muss, um in der erweiterten EU wettbewerbsfähig bleiben zu können. Bei allen Chancen durch die Erweiterung dürfen die mit der beinahe Verdoppelung der Zahl der EU-Mitgliedsstaaten verbundenen Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeit der Europäischen Union nicht ignoriert werden. Gerade deshalb ist es wichtig, dass mit der Einsetzung des Konvents zur Zukunft Europas ein Reformprozess für die Europäische Union gestartet wurde, an dessen Ende eine neue europäische Verfassung stehen soll. Die BDA setzt sich dafür ein, dass – wo immer zur Verwirklichung des einheitlichen Binnenmarktes erforderlich – die Entscheidungswege vereinfacht und beschleunigt werden. In anderen Bereichen, gerade auch in der Sozialpolitik, muss eine Ausweitung europäischer Kompetenzen verhindert und das Subsidiaritätsprinzip strikt gewahrt bleiben.

Der vorliegende Geschäftsbericht gibt Auskunft über die politischen Schwerpunkte unserer Arbeit im Jahr 2002.



Dr. Reinhard Göhner
Hauptgeschäftsführer und Mitglied des Präsidiums

1. Arbeitsmarkt



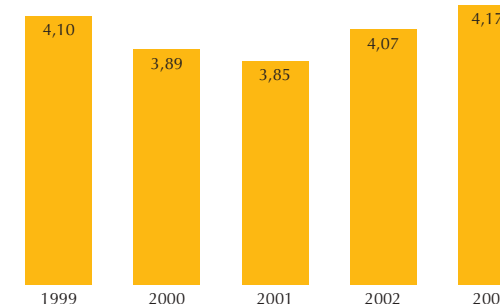
Trübe Aussichten am Arbeitsmarkt

Der Negativtrend auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat sich auch im Jahr 2002 weiter fortgesetzt. Die Arbeitslosigkeit steigt, die Beschäftigung sinkt. Dies liegt ohne Frage auch an der im Gefolge der weltwirtschaftlichen Entwicklung schwächeren Konjunktur. Vor allem ist die Beschäftigungsmisere jedoch hausgemacht. Es sind die strukturellen Probleme des deutschen Arbeitsmarktes, eine hohe und noch wachsende Regulierungsdichte und eine steigende Abgabenbelastung für Unternehmen und Arbeitnehmer, die jetzt, da die Konjunktur nicht mehr positiv auf den Arbeitsmarkt wirkt, wieder voll zu Tage treten.

Die Arbeitsmarktzahlen im Dezember haben diese schlechte Entwicklung zum wiederholten Mal bestätigt. Zum Jahresende waren 4,23 Millionen Menschen arbeitslos, so viele wie in einem Dezember seit fünf Jahren nicht mehr. Auch saisonbereinigt ist die Arbeitslosigkeit 2002 weiter angewachsen, im Monatsdurchschnitt um rund 20 000. Besonders deutlich zeigt sich die Krise am Arbeitsmarkt im Vergleich zu den Vorjahren: Zum ersten Mal seit 1997 ist die Arbeitslosigkeit auch im Jahresdurchschnitt wieder gestiegen. Im Jahr 2002 waren danach 4,07 Millionen Menschen in Deutschland arbeitslos, das sind gut 200 000 mehr als im Jahr 2001. Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote lag bei rund 9,8 Prozent. Fast spiegelbildlich zur wachsenden Arbeitslosenzahl ging die Erwerbstätigkeit im Jahr 2002 um rund 250 000 zurück – jeweils zur Hälfte in den alten und neuen Bundesländern.

Auch der Blick auf das Jahr 2003 gibt wenig Hoffnung auf Besserung. Zwar ist wohl in der zweiten Jahreshälfte auf eine leichte Erholung der Konjunktur zu hoffen, für eine Entspannung am Arbeitsmarkt reicht dies allerdings nicht aus. Vielmehr ist ein weiteres Anwachsen der Zahl der Arbeitslosen von jahresdurchschnittlich über 100 000 zu erwarten.

Negativtrend am Arbeitsmarkt setzt sich fort
Arbeitslosigkeit in Deutschland – Jahresdurchschnitte in Millionen



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit
* Prognose Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung rechnet mit einer durchschnittlichen Arbeitslosenzahl von 4,17 Millionen. Die Arbeitslosenquote würde damit die Zehn-Prozent-Marke erreichen. Nach der Prognose des Sachverständigenrats soll die ohnehin bereits hohe Zahl der Arbeitslosen in Ostdeutschland noch geringfügig weiter auf 1,43 Millionen steigen. Vor allem ist jedoch in den alten Bundesländern mit einer Zunahme der Arbeitslosigkeit zu rechnen. Nach Schätzung der fünf Weisen wird die Zahl der Arbeitslosen hiernach 2,65 Millionen in diesem Jahr auf über 2,74 Millionen im Jahr 2003 wachsen. Allein mit einer – bislang auch noch nicht absehbaren – konjunkturellen Verbesserung werden sich die Probleme auf dem Arbeitsmarkt nicht lösen lassen. Dies kann nur gelingen, wenn eine entschlossene Deregulierung des Arbeitsrechts und die Beseitigung bürokratischer Hürden auf dem Arbeitsmarkt oberste Priorität genießen. Einhergehen muss diese Politik mit einer sinkenden Steuer- und Abgabenbelastung für Wirtschaft und Arbeitnehmer. Mit einem bequemen »Weiter so« ist es nicht getan.

Reformbedarf nicht mehr zu leugnen

Noch zu Jahresbeginn 2002 war die Regierungskoalition davon ausgegangen, dass mit dem damals in Kraft getretenen Job-Aktiv-Gesetz eine weitreichende Arbeitsmarktreform auf den Weg gebracht worden sei. Dabei war dies angesichts der überwiegend kontraproduktiven, teilweise sogar noch auf einen Ausbau des ineffektiven zweiten Arbeitsmarkts hinauslaufenden Regelungen von Anfang an nicht zu erwarten. Schon wenige Wochen später zeigte sich bereits, dass der Reformbedarf auf dem Arbeitsmarkt und insbesondere in der Arbeitsverwaltung keineswegs geringer geworden, sondern im Gegenteil sogar größer war, als insbesondere Bundesregierung und Gewerkschaften bislang wahrhaben wollten. Wie in einem Bericht des Bundesrechnungshofs festgestellt wurde, hatten die Arbeitsämter in der Vergangenheit durch fehlerhafte statistische Erfassung die

Erfolge ihrer Vermittlungstätigkeit weit überzeichnet. Der Bericht des Bundesrechnungshofes wurde weithin zu Recht als Beleg für die Ineffizienz der öffentlichen Arbeitsverwaltung im Bereich der Arbeitsvermittlung, aber auch der Arbeitsmarktpolitik insgesamt gewertet.

Als Reaktion auf die so genannte Vermittlungsaffäre beschloss die Bundesregierung einen »Zwei-Stufen-Plan zur Reform der Arbeitsmarktpolitik und der Bundesanstalt für Arbeit«, der vor allem die Einsetzung einer Kommission »Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt« unter Vorsitz des VW-Personalvorstandes, Dr. Peter Hartz, vorsah. Die mit dieser Kommission verbundenen hohen Erwartungen an eine grundlegende Neujustierung der interventionistischen, teuren und vielfach ineffizienten deutschen Arbeitsmarktpolitik erfüllten sich jedoch nicht.

10

Die dreizehn Module der Hartz-Kommission

- 1. Service für Kunden – JobCenter:** Umwandlung der Arbeitsämter zu kundenorientierten JobCentern, Leistungen aus einer Hand für alle Arbeitssuchenden und Transferempfänger, besserer Service für Kundengruppe Arbeitgeber
- 2. Familienfreundliche Quick-Vermittlung:** Standardisierung und Vereinfachung der Vermittlungsprozesse, verpflichtende Arbeitslosmeldung unmittelbar nach Kündigung, Freistellungsverpflichtung des Arbeitgebers zur Jobsuche und zur Weiterbildung
- 3. Neue Zumutbarkeit und Freiwilligkeit:** »Neue« Zumutbarkeit nach geografischen, materiellen, funktionalen und familiären Kriterien, Umkehr der Beweislast, Flexibilisierung und Differenzierung der Sperrzeiten bzw. Leistungskürzungen
- 4. Ausbildungszeit-Wertpapier:** Schaffung und Finanzierung neuer Ausbildungsplätze durch gemeinnützige Stiftung (Spenden, Zuschüsse, Rabattmarken beim Einkauf), modulare Qualifizierung für arbeitslose Jugendliche
- 5. Förderung älterer Arbeitnehmer und »BridgeSystem«:** Erleichterte Befristungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer ab 50 Jahren, Lohnversicherung zur Gehaltsaufstockung bei Annahme geringer bezahlter Jobs, Anspruch auf fünf Jahre halbes Arbeitslosengeld ab 55 Jahre, ohne Verfügbarkeit für Arbeitsmarkt
- 6. Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe:** Drei Transfersysteme bei Arbeitslosigkeit: Arbeitslosengeld I entspricht heutigem Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II im Anschluss an I als steuerfinanzierte, bedürftigkeitsorientierte Leistung für erwerbsfähige Hilfeempfänger, Sozialgeld entspricht heutiger Sozialhilfe für nicht erwerbsfähige Hilfeempfänger

11

7. Beschäftigungsbilanz – Bonussystem für Unternehmen: Krisenberatung von Unternehmen durch die Arbeitsämter, Bonuspunkte in der Arbeitslosenversicherung bei positiver Beschäftigungsentwicklung

8. Aufbau von PersonalServiceAgenturen (PSA): Deregulierung der Zeitarbeit unter Vorbehalt von Geltung von Tarifverträgen, Gründung von PSAs bei allen Arbeitsämtern, bei denen jeder Arbeitslose eine Job-Option erhält, dort Organisation von Weiterbildung und Coaching für Arbeitslose

9. Ich-AGs und Mini-Jobs: Existenzgründungsförderung über steuerbegünstigte und sozialversicherungspflichtige, aber vom Arbeitsamt bezuschusste Beschäftigung bis zu Jahreseinkommen von 25 000 € und geringfügige Beschäftigung bis zu 500 € monatlich in Privathaushalten für Arbeitslose und Nicht-Erwerbstätige mit Sozialversicherungspauschale, Privathaushalt kann Kosten von Steuerschuld absetzen

10. Personal, transparentes Controlling, IT-Unterstützung, Organisation und Steuerung, Selbstverwaltung: Neue Organisationsstruktur der BA, effizienter IT-Einsatz, neues Personalkonzept und Führungskultur, mitbestimmtes Aufsichtsratsmodell und Beiräte als neue Selbstverwaltungsgremien

11. Umbau der Landesarbeitsämter zu KompetenzCenter: Herauslösen aus Arbeitsverwaltung, Übernahme von Wirtschaftsförderungsaufgaben, Beratung für JobCenter

12. JobFloater – Finanzierung der Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit: Mittelstandsfinanzierung, Kreditprogramm der KfW, Kredite bis zu 100 000 €, wenn Unternehmen Arbeitslosen einstellt, Refinanzierung der KfW am Finanzmarkt, zusätzlich Infrastrukturförderung in strukturschwachen Regionen

13. Profis der Nation: Arbeitslosigkeit als gesamtgesellschaftliches Problem, jeder soll in seinem Bereich (Gewerkschaften, Arbeitgeber, Vereine, Wissenschaftler etc.) Verantwortung übernehmen

Das »Hartz-Konzept« – enttäuschte Hoffnungen

Nach viermonatiger Arbeit hat die Hartz-Kommission am 16. August 2002 ihren Abschlussbericht vorgelegt. Mit ihren Vorschlägen verbindet die Kommission die Vorstellung, dass neue Arbeitsplätze geschaffen, die Schwarzarbeit bekämpft, bessere Leistungen für Arbeitslose angeboten und die Existenzgründungsförderung vorangebracht werden. Zielmarke des Hartz-Berichts ist ein Rückgang der Arbeitslosigkeit um zwei Millionen bis zum Jahr 2005. Aus Sicht der BDA ist der Bericht der Kommission jedoch enttäuschend. Die hochgesteckten Erwartungen werden sich nicht erfüllen.

In seiner Gesamtausrichtung zielt der Bericht an den grundlegenden Schwächen der deutschen Arbeitsmarktpolitik vorbei. Die finanzielle Belastung der Beitragszahler bleibt nach den Vorschlägen hoch, die beschäftigungspolitischen Fehlanreize bei den Sozialleistungen für Arbeitslose und Hilfeempfänger werden eher noch gestärkt und die notwendige Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik wird nicht wirklich angegangen. Auch bei diesem Konzept dominieren einmal mehr versorgungsstaatliche Überlegungen. Eine deutliche Belebung des Arbeitsmarktes ist durch eine Realisierung der dreizehn vorgeschlagenen Module nicht zu erreichen. Dafür wären vielmehr eine Deregulierung des Arbeitsmarktes, sinkende Lohnzusatzkosten und beschäftigungsfreundliche gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen Voraussetzung.

Einige der Empfehlungen der Hartz-Kommission finden – trotz genereller Kritik an der Grundausrichtung des Berichtes – die Zustimmung der BDA. So sind die Ansätze für eine schnellere und passgenauere Vermittlung über die Fortentwicklung des so genannten »Profiling« oder die verpflichtende frühzeitige Arbeitslosmeldung ebenso zu unterstützen, wie die Umkehr der Beweislast im Sperrzeitenrecht, die dringend notwendige Entbürokratisierung der Zeitarbeit oder die erleichterten Befristungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer.

Die meisten Ansätze bleiben allerdings deutlich hinter den Reformnotwendigkeiten zurück oder wirken sogar kontraproduktiv: Die Geschwindigkeit und Passgenauigkeit der Arbeitsvermittlung wird für bestimmte Zielgruppen hinter sozial- und familienpolitische Kriterien zurückgestellt. Die Zumutbarkeit der Annahme von Jobs, wird in Teilen sogar gegenüber geltenden Regelungen aufgeweicht. Die Transferansprüche für erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger werden nach diesem Konzept unkonditioniert ausgeweitet. Mit dem »BridgeSystem« für Ältere ab 55 Jahren, nach dem diese ein abgesenktes Arbeitslosengeld beziehen können, sich aber nicht mehr für die Vermittlung zur Verfügung halten müssen, sollen weitere, passivierende Elemente in die Transfersysteme aufgenommen werden. All diese Vorschläge setzen keine Anreize, sich schnell um eine neue Stelle zu bemühen beziehungsweise eine Stelle anzunehmen. Bedauerlich ist vor allem, dass das Hartz-Konzept eine echte Reform von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe ausklammert. Für mehr Bewegung am Arbeitsmarkt nach dem Prinzip von »Fördern und Fordern« hätte es auch Vorschläge für neue Anreize zur Arbeitsaufnahme, z. B. durch ein Kombi-Einkommen, oder für eine Konzentration des Arbeitslosengeldbezugs auf maximal zwölf Monate bedurft.

Die Wissenschaft zum Hartz-Konzept

»Die Vorschläge der Hartz-Kommission sind nicht hinreichend zur Lösung des Problems der Arbeitslosigkeit, denn sie gehen an die zentralen Ursachen der Arbeitslosigkeit nicht heran. Sie sind in vielen Punkten unklar. Der angekündigte Abbau der Arbeitslosigkeit um zwei Millionen Personen lässt sich durch die Vorschläge der Hartz-Kommission nicht erreichen; die in der Öffentlichkeit geweckten Erwartungen dürften enttäuscht werden.«

(Jahresgutachten 2002/2003 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung)

»Das Hartz-Konzept ist keine Reform ›aus einem Guss‹. Es besteht aus einer Reihe von Reformelementen, die nur teilweise geeignet sind, einen Beitrag zum nachhaltigen Abbau der Arbeitslosigkeit zu leisten. [...] Zusammenfassend kommt der Beirat zu der Einschätzung, dass die ›Hartz-Reformen‹ sowohl positive Ansätze zu einer verbesserten Administration von Arbeitslosigkeit als auch ökonomisch kontraproduktive und fiskalisch riskante Maßnahmen enthalten.«

(Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit vom 15./16. November 2002)

Die Umsetzung des »Hartz-Konzepts« – Schatten und Licht

Bereits bei Veröffentlichung des Hartz-Berichts im August hat die Bundesregierung die zügige und originalgetreue Umsetzung der Vorschläge angekündigt. Mit dem am 20. Dezember 2002 verabschiedeten Ersten und Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurden dann erste Teile aus dem Hartz-Konzept aufgegriffen. Hatten die Gewerkschaften schon in der Kommission vielfach zielführende Empfehlungen verhindert, sorgten sie im Gesetzgebungsverfahren dafür, dass die wenigen im Konzept noch enthaltenen sinnvollen Reformvorschläge weiter verwässert wurden.

Im Vermittlungsverfahren zwischen Bundestag und Bundesrat wurde allerdings einer Reihe von Einwänden der BDA Rechnung getragen. Vor allem mit der Neuregelung der so genannten Mini-Jobs, die ursprünglich vor allem auf haushaltsnahe Dienstleistungen beschränkt bleiben sollte, konnte eine deutliche Verbesserung der seit 1999 mit erheblichen Einschränkungen belasteten »kleinen Beschäftigungsverhältnisse« erreicht werden. Positiv zu bewerten ist auch, dass der von der Koalition vorgesehene bürokratische Freistellungsanspruch in der Kündigungsfrist sowie das »Brückengeld« als neue Frühverrentungsoption fallen gelassen wurden. Gleichwohl bleibt das Reformwerk weit hinter den Notwendigkeiten zurück und setzt zum Teil falsche Akzente.

Rolle rückwärts in der Zeitarbeit

Am deutlichsten tritt der Unterschied zwischen den von der Hartz-Kommission formulierten Ansprüchen und der Realität der gesetzlichen Umsetzung im Bereich der Zeitarbeit zu Tage. Obgleich die Hartz-Kommission noch eine kräftige Deregulierung der gewerblichen Zeitarbeit im Visier hatte, droht die Zeitarbeit aufgrund des massiven Drucks der Gewerkschaften im Gesetzgebungsverfahren zum großen Verlierer zu werden. Zwar sieht das Gesetz den Abbau einiger überflüssiger Regulierungen der Zeitarbeit vor, als »Ausgleich« dafür soll jedoch der Grundsatz der Gleichbehandlung von Zeitarbeitnehmern und Stammebelegschaft bei Lohn und sonstigen Arbeitsbedingungen ab dem ersten Einsatztag gelten. Lediglich zuvor Arbeitslosen darf für längstens sechs Wochen ein geringerer Lohn gezahlt werden. Von diesem Lohndiktat für die Zeitarbeitsbranche kann nur durch Tarifverträge abgewichen werden.

14

Die damit vorgeschriebene Übertragung der Arbeitsbedingungen des Einsatzbetriebes auf das Zeitarbeitsunternehmen führt zu einer deutlichen Verteuerung der Zeitarbeit und einem massiven Zuwachs an Bürokratie. Die gleichzeitig erfolgende Aufhebung von bislang geltenden Beschränkungen der Zeitarbeit wird dadurch völlig entwertet. Die Neuregelung wird insbesondere zu Lasten von Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen gehen, für die Zeitarbeit bislang eine hervorragende Möglichkeit zur (Wieder-)Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt bedeutet.

Die Chancen für Tarifverträge, die eine Abweichung von der Geltung der Arbeitsbedingungen des Entleihunternehmens ermöglichen und dadurch die sonst eintretende Verteuerung und Bürokratisierung der Zeitarbeit vermeiden, sind nur gering. Die Verhandlungsposition der Arbeitgeber gegenüber den Gewerkschaften ist geschwächt, weil der Gesetzgeber für den Fall, dass tarifvertragliche Regelungen nicht vereinbart sind, bereits selbst eine Regelung der Arbeitsbedingungen getroffen hat. Die Erschließung der in der Zeitarbeit liegenden



großen Beschäftigungspotenziale wird damit ausschließlich zur Disposition der Gewerkschaften gestellt, die bislang alles unternommen haben, diese flexible Beschäftigungsform zu behindern.

Bei den jetzt geschaffenen gesetzlichen Voraussetzungen besteht faktisch ein Tarifdiktat, weil die Arbeitsbedingungen für Zeitarbeitsverhältnisse grundsätzlich nicht mehr von den Vertragsparteien – dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer – geregelt werden, sondern vielmehr durch die gesetzlichen Regelungen fremdbestimmt sind. Zumindest konnte die BDA eine Übergangsfrist zum neuen Recht bis zum 1. Januar 2004 erreichen. Bis dahin wird sich zeigen, ob auf tariflicher Ebene beschäftigungsorientierte Bedingungen für die Zeitarbeit geschaffen werden können.

15

Unter den jetzt für die Zeitarbeit geschaffenen gesetzlichen Regelungen ist die Einrichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA) wenig sinnvoll. Das damit verbundene arbeitsmarktpolitische Ziel, Personen mit Vermittlungshemmnissen durch Nutzung der Zeitarbeit in Beschäftigung zu bringen, kann ohne weiteres durch eine intensive Kooperation der Arbeitsämter mit gewerblichen Zeitarbeitsunternehmen erreicht werden. PSAs werden aber gerade diese Funktion nur mit massiven Subventionen der Bundesanstalt für Arbeit erfüllen können, soweit den PSA-Beschäftigten wie sonstigen Zeitarbeitnehmern ab dem ersten Tag die Arbeitsbedingungen des Einsatzunternehmens gewährt werden müssen. Der Vorschlag der Hartz-Kommission lautete demgegenüber, dass das Entgelt der in PSA beschäftigten Arbeitslosen sich in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten nach der Höhe des zuvor bezogenen Arbeitslosengeldes richten soll. Der Gesetzentwurf erlaubt eine Bezahlung in dieser Höhe jedoch lediglich für einen Zeitraum von höchstens sechs Wochen. Die im Bereich der PSA gegenüber dem Hartz-Konzept vorgenommene grundsätzliche konzeptionelle Veränderung wird dazu führen, dass dieses arbeitsmarktpolitische Instrument entweder erfolglos bleibt oder mit erheblichen zusätzlichen Kosten zu Lasten der Beitragszahler verbunden sein wird.



Umbau der Transfersysteme bleibt Aufgabe

Mit den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt werden die grundlegenden Strukturprobleme der Ausgestaltung der Transferleistungen für Arbeitslose erneut nicht in Angriff genommen. Die vorgesehenen Veränderungen bei Arbeitslosengeld und -hilfe betreffen vielmehr nur Randbereiche und sind gleichzeitig mit vermehrtem Verwaltungsaufwand verbunden. Insbesondere fehlt noch die Rückführung der Arbeitslosengeldbezugsdauer auf maximal zwölf Monate, wie sie bereits seit vielen Jahren von der BDA – und auch vom Sachverständigenrat der Bundesregierung – gefordert wird. Die zwischenzeitlichen Signale aus der Hartz-Kommission in Richtung Verkürzung und Pauschalierung des Arbeitslosengeldes haben es aufgrund gewerkschaftlicher Intervention nicht in den Abschlussbericht der Kommission geschafft.

16

Aufgehoben wird jetzt lediglich die bei Langzeitarbeitslosen jährlich erfolgende Anhebung von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe. Außerdem werden Arbeitslosen- und Sozialhilfe durch Angleichung des bei der Leistungsbemessung zu berücksichtigenden Einkommens und Vermögens zumindest ein Stück weit einander angenähert. Damit soll stärker zusammengeführt werden, was lange sinnwidrig unterschiedlich behandelt wurde. Die endgültige und seit langem überfällige Zusammenführung beider Leistungssysteme für bedürftige Erwerbsfähige soll zum 1. Januar 2004 erfolgen.

Noch mehr Bürokratie für die Arbeitsverwaltung

Unnötig bürokratisch sind die neuen gesetzlichen Regelungen zur Anrechnung des Unterhaltsgeldes auf Arbeitslosengeld ausgefallen. Die Hartz-Vorschläge sehen hier eine volle Anrechnung der Unterhaltsgelddauer auf den Arbeitslosengeldanspruch durch Zusammenführung dieser beiden Leistungen vor. Das »Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt« belässt es hingegen bei den unterschiedlichen Leistungen und sieht lediglich eine hälftige Anrechnung des Unterhaltsgeldes auf das Arbeitslosengeld vor. Das bedeutet größeren Verwaltungsaufwand und höhere Kosten. Außerdem wird die Chance verpasst, den Anreiz zur Arbeitsaufnahme nach einer Weiterbildung zu steigern.

Ebenfalls umständlich und mit administrativem Mehraufwand verbunden ist die Minderung des Arbeitslosengeldanspruchs bei verspäteter Arbeitslosmeldung. Künftig muss sich ein Arbeitnehmer noch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsamt melden, wenn der Zeitpunkt der Beendigung feststeht. So richtig der Gedanke der frühzeitigen Vermittlung ist, kann doch die Umsetzung nicht überzeugen: Denn für den Umfang der Minderung sind langwierige Streitigkeiten über den Zugangszeitpunkt der Kündigung vorprogrammiert. Weil die Beweislast beim Arbeitsamt liegt, gehen nicht auflösbare Umstände immer zu Lasten der Beitragszahler. Zusätzlich erschwert wird die Handhabung durch eine Anrechnung der Minderungstage auf jeweils den halben Leistungssatz pro Tag. Einfacher und zugleich wirksamer ist hier die generelle Vorschaltung einer moderaten Karenzzeit vor den Arbeitslosengeldbezug. Sie könnte beim Nachweis von frühzeitiger Meldung und Eigenbemühungen durch den Arbeitslosen entfallen.

Die Zumutbarkeit eines Umzugs zur Arbeitsaufnahme wird jetzt erstmals gesetzlich definiert: Spätestens drei Monate nach Eintritt der Arbeitslosigkeit, bei schlechten Wiedereingliederungschancen schon früher, müssen Arbeitslose auch zu einem Wohnortwechsel bereit sein. Dieser positive Ansatz wird allerdings durch

Ausnahmen für Arbeitslose mit familiären Bindungen wieder weitgehend relativiert. Immerhin muss der Arbeitslose künftig, wenn er eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld vermeiden will, beweisen können, dass ihm seine familiäre Bindung einen Umzug unzumutbar macht.

Sperrzeitenregelung und Umkehr der Beweislast nicht ausreichend

Ein zumindest ansatzweise positives Element der Hartz-Umsetzungsgesetze ist die darin vorgesehene, seit langem von der BDA geforderte Umkehr der Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes, der zur Ablehnung einer angebotenen Arbeit berechtigt. Die vorgenommene Beschränkung der Beweislastumkehr auf die Sphäre des Arbeitslosen zeigt zugleich aber auch, dass die Wirkungen dieser Beweislastumkehr begrenzt sind.

Zudem wurde entgegen den eindeutigen Vorschlägen der Hartz-Kommission darauf verzichtet, fehlende Eigenbemühungen des Arbeitslosen als Sperrzeittatbestand aufzunehmen. Außerdem wurde das Sperrzeitenrecht überflüssig kompliziert: Zu den bereits bestehenden Regelungen treten jetzt noch drei Abstufungen hinzu mit der Unterscheidung zwischen erster, zweiter und weiteren Arbeits- beziehungsweise Maßnahmeablehnungen. Dies hat dann Sperrzeiten von drei, sechs oder zwölf Wochen zur Folge. Statt sich darauf zu konzentrieren, das bislang zögerlich angewandte Sperrzeitenrecht für die Praxis handhabbarer zu gestalten, werden neue Tatbestände eingeführt, die das Verfahren weiter erschweren.

17

Arbeitsmarktinstrumente nur unzureichend neu justiert

Kernstück der Hartz-Gesetze im Weiterbildungsbereich sind die Einführung von Weiterbildungsgutscheinen sowie die Zertifizierung von Maßnahmen und Weiterbildungsträgern. Der Teilnehmer kann mit dem Gutschein dann im Regelfall frei unter zugelassenen Bildungsmaßnahmen wählen. Zugelassen werden Maßnahmen und Träger mit Zertifizierung durch eine fachkundige Stelle. Das können neben den Arbeitsämtern vor allem auch weitere fachkundige Stellen sein. Wie diese bestimmt werden, muss noch festgelegt werden. Zwar ist der Gedanke des Wettbewerbs unter den Bildungsträgern richtig, eine zwangsweise Zertifizierung ist dazu jedoch der falsche Weg. Besonders bedauerlich ist, dass die Hartz-Gesetze den grundsätzlichen Reformbedarf bei den weiteren Instrumenten der so genannten aktiven Arbeitsmarktpolitik ausblenden. Dies gilt vor allem für den Bereich der Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen. Ziel einer echten Arbeitsmarktreform muss sein, neben der Kernaufgabe Vermittlung auch alle anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumente konsequent auf die Wiedereingliederung Arbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt auszurichten.



»Ich-AG« – Interessanter Ansatz mit Fragezeichen

Ein innovatives, aber auch nicht unbedenkliches Element der Hartz-Gesetze zur leichteren Wiedereinstiegsmöglichkeit in den Job ist die so genannte »Ich-AG«. Hinter der »Ich-AG« verbirgt sich eine über drei Jahre laufende Existenzgründungsförderung bislang Arbeitsloser, die mit Rentenversicherungspflicht ausgestaltet ist und ursprünglich eine Steuerbegünstigung bis zu einem Brutto-Jahreseinkommen von 25 000 € vorgesehen hatte. Mit der »Ich-AG« können kleine Beschäftigungsverhältnisse künftig nach dem Wegfall des Scheinselbstständigengesetzes auch auf werkvertraglicher Basis geschaffen und so die hohen Schwellen auf dem Weg in die Selbstständigkeit abgeschliffen werden.

Die Ausgestaltung der »Ich-AG« wirft aber auch Probleme auf: Die Einbeziehung des »Ich-AG-lers« in die gesetzliche Rentenversicherung widerspricht nicht nur dem Gedanken der Selbständigkeit, sondern auch dem eigentlichen Ziel des Modells, die Bürokratie- und Abgabenbelastung zu vermindern, um Anreize zur Schwarzarbeit abzubauen. Außerdem lässt die Förderkulisse für die aus Arbeitslosigkeit heraus gegründete »Ich-AG« erhebliche Mitnahmeeffekte befürchten. Die massive Privilegierung von Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit heraus lässt befürchten, dass künftig viele zunächst diese »Durchgangsstation« wählen. Dafür spricht auch die großzügige Regelung, nach der vormals arbeitslose Existenzgründer mit der »Ich-AG« noch bis zu vier Jahre einen Restanspruch auf die Zahlung von Arbeitslosengeld haben sollen. Gerade im Bereich der Existenzgründungsförderung haben die Beratungen im Vermittlungsausschuss positive Ergebnisse hervorgebracht. So sollen an Stelle einer Steuerprivilegierung für »Ich-AGler« künftig grundsätzlich für alle Kleinstgewerbetreibenden unbürokratische Bilanzierungs- und Steuervorschriften gelten. Auch sollen mögliche Konflikte mit Regelungen der Handwerksordnung zu Beginn des Jahres 2003 gemeinsam mit dem Handwerk ausgeräumt werden.

Mini-Jobs – Mehr Flexibilität bei kleinen Beschäftigungsverhältnissen

Mit dem Ziel der Förderung der Beschäftigung im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen, der leichteren Wiedereinstiegsmöglichkeiten in den Job für Arbeitslose und zur Bekämpfung der Schwarzarbeit hatte der Gesetzentwurf die Einführung von so genannten Mini-Jobs in privaten Haushalten vorgesehen. Bis zu einer Einkommensgrenze von 500 € monatlich sollte diese neue Form der geringfügigen Beschäftigung nur einer Sozialversicherungspauschale des Arbeitgebers von zehn Prozent unterliegen. Dieses Instrument stellte zwar grundsätzlich einen interessanten Ansatz zur Erschließung von Beschäftigungspotenzialen dar. Die Beschränkung der Mini-Jobs auf den Einsatz in privaten Haushalten zeigte jedoch zugleich auch die Wirkungsgrenzen dieses Instrumentes auf.

Nach langer Diskussion über die Ausgestaltung der geringfügigen Beschäftigung und den so genannten Mini-Jobs in Privathaushalten ist im Vermittlungsausschuss eine praktikable und beschäftigungsfördernde Lösung gefunden worden. Ab April 2003 soll die Geringfügigkeitsgrenze von heute 325 € auf 400 € hochgezogen werden. Diese kleinen Beschäftigungsverhältnisse werden mit einer Pauschalabgabe der Arbeitgeber von 25 Prozent belegt. Die Meldeverfahren für Arbeitgeber werden deutlich vereinfacht. Möglich ist künftig auch

wieder, die neuen 400-€-Jobs als abgabenreduzierte Nebenbeschäftigung auszuüben. Im Beschäftigungssegment von 400 bis 800 € trägt der Arbeitgeber die volle Abgabepflicht, der Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung wächst in diesem Bereich linear von vier Prozent auf den vollen Abgabensatz an. Darüber hinaus soll es in Privathaushalten künftig möglich sein, die 400-€-Jobs mit einer Abgabepauschale des Arbeitgebers von rund 12 Prozent auszuüben. Darüber hinaus wird es für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse künftig keine Regelung zu den zugelassenen Wochenstunden geben.

Diese Vorschläge gehen in die richtige Richtung und setzen gerade im Bereich der Dienstleistungen neue Beschäftigungssignale. Zwar wird der alte Rechtsstand im Bereich der geringfügigen Jobs von vor 1999 nicht wieder erreicht, gegenüber der aktuellen Regelung wird die neue Ausgestaltung jedoch neue Beschäftigungsimpulse bringen. Ein kleiner Wermutstropfen ist allerdings die deutliche Umverteilung in den Sozialversicherungssystemen für Beschäftigungsverhältnisse bis 800 €: Obwohl keine volle Sozialabgabepflicht besteht, erwachsen den Beschäftigten volle Ansprüche in den Systemen der sozialen Sicherung.

Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – Nur unzureichende Verbesserungen

Zur Förderung älterer Arbeitnehmer sieht der Gesetzentwurf zwei bis Ende 2006 befristete Maßnahmen vor. Zum einen wird für Arbeitslose ab 50 Jahren das neue Instrument der Entgeltsicherung geschaffen. Mit einer befristeten Aufstockung des Einkommens und der Rentenbeiträge werden ältere Arbeitslose gefördert, die bei einer Wiederbeschäftigung Einkommenseinbußen hinnehmen müssen. Die Aufstockung beträgt 50 Prozent der Differenz zwischen früherem und aktuellem Nettoeinkommen. Bei diesem neuen Instrument der Entgeltsicherung wird allerdings verkannt, dass wirkliche Anreize, eine niedriger entlohnte Tätigkeit aufzunehmen, erst gesetzt werden, wenn zugleich die Bezugszeiten des Arbeitslosengeldes verkürzt werden.

Grundsätzlich positiv zu bewerten ist die Erweiterung der Möglichkeiten für befristete Arbeitsverhältnisse für Arbeitnehmer ab 52 Jahren. Allerdings wird diese Verbesserung durch die bereits vorab auf vier Jahre beschränkte zeitliche Gültigkeit der neuen Regelung relativiert. Es ist nicht nachvollziehbar, warum zunächst 2003 ein 52-Jähriger befristet eingestellt werden kann, die Verlängerung des Arbeitsvertrages 2007 mit dem dann 56-Jährigen ausgeschlossen ist. Zudem ist unklar, ob die vorgesehene Regelung europäischen Vorgaben, insbesondere der Befristungsrichtlinie und der Antidiskriminierungsrichtlinie, entspricht. Der Gesetzgeber hat die Chance, zumindest durch eine detaillierte Begründung der neuen Regelung die Europafestigkeit zu gewährleisten, leider verpasst. Dabei braucht die Praxis dringend Rechtssicherheit in dieser Frage, weil sonst die weiteren Befristungsmöglichkeiten weniger genutzt werden und damit auch nicht den gewünschten Beitrag zum Beschäftigungsaufbau bei älteren Arbeitnehmern leisten können.

Beide Maßnahmen werden aber nicht ausreichen, um einen deutlich höheren Beschäftigungsgrad älterer Arbeitnehmer zu erreichen. Dazu bedarf es wesentlich umfassenderer Reformen mit einem Abbau von Frühverrentungsanreizen, etwa durch eine Neuausgestaltung des Arbeitslosengeldes oder höherer Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug.

Reform der Bundesanstalt für Arbeit hat begonnen

Die Vermittlungsaffäre bei der Bundesanstalt für Arbeit hat den Reformbedarf in der Arbeitsverwaltung offenkundig gemacht und endlich die Chance eröffnet, die organisatorischen Strukturen der Arbeitsverwaltung grundlegend zu verändern. Der Gesetzgeber hat bereits im Frühjahr 2002 in einem ersten Schritt die exekutiven Leitungsfunktionen bei einem hauptamtlichen dreiköpfigen Vorstand und die Überwachungs-, Legislativ- und Haushaltsbefugnisse auf einem deutlich verkleinerten Verwaltungsrat als alleinigem Selbstverwaltungsorgan konzentriert. So, wie bereits seit 1999 von der BDA gefordert, wurde die Führungsstruktur der Bundesanstalt für Arbeit modernisiert und die hauptamtliche Spitze ausgetauscht. Diese Veränderung ist gegenüber der schwerfälligen, ineffizienten und intransparenten hergebrachten Führungsstruktur der Bundesanstalt für Arbeit ohne Zweifel ein Fortschritt.

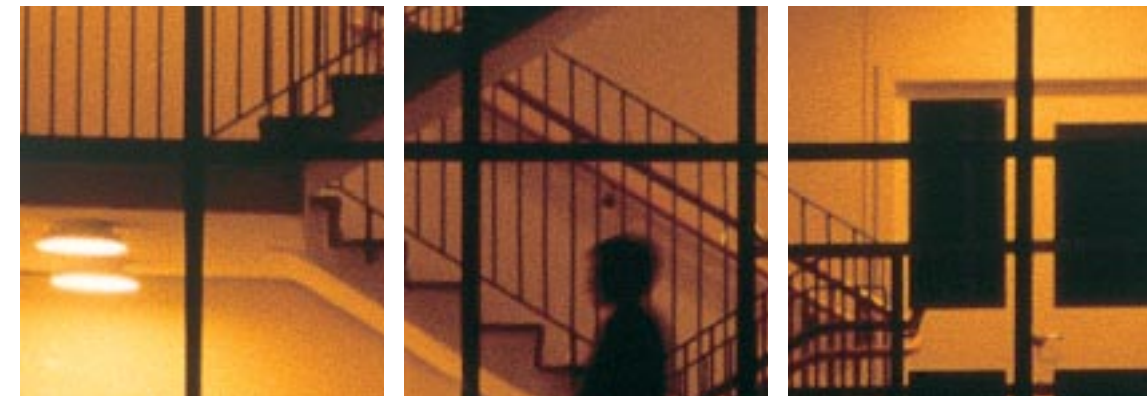
20

Dennoch bleiben auch nach dieser Organisationsreform wesentliche Defizite bestehen:

- Die Drittelparität im Verwaltungsrat mit Einbeziehung von Bund, Ländern und Kommunen besteht fort, statt eine echte Selbstverwaltung der Beitragszahler von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu schaffen.
- Die Überwachungs- und Steuerbefugnisse des Verwaltungsrates bleiben hinter denen eines Aufsichtsrates zurück; insbesondere wird der hauptamtliche Vorstand nicht durch den Verwaltungsrat berufen oder abberufen, sondern steht in Abhängigkeit der Bundesregierung.
- Die zahlreichen Aufsichts- und Eingriffsbefugnisse der Bundesregierung bleiben bestehen, obwohl die fehlerhafte statistische Erfassung von Vermittlungszahlen unter der Fachaufsicht des Bundesarbeitsministeriums und nicht im Bereich des selbstverwalteten Handelns der Bundesanstalt für Arbeit auftraten.
- Die Gefahr politischer Instrumentalisierung und intransparenter Aufsichtszuständigkeiten bleibt damit bestehen.

Ungeachtet dessen hat der neue Vorstand der Bundesanstalt für Arbeit unter Leitung des Vorstandsvorsitzenden Florian Gerster mit Unterstützung der Arbeitgeber im Verwaltungsrat erste wichtige Weichen in Richtung einer Neuorientierung der Geschäftspolitik gestellt. Am deutlichsten ist diese Veränderung im Haushaltsgebaren der Bundesanstalt für Arbeit erkennbar. So wurden erstmals die veranschlagten Haushaltsansätze für die Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht vollständig ausgeschöpft, sondern mit dem Ziel der Steigerung von Wirtschaftlichkeit und Effizienz im Haushaltsvollzug restriktiver bewirtschaftet. Der für das Jahr 2003 verabschiedete Haushalt sieht darüber hinaus trotz der absehbar steigenden Arbeitslosigkeit Kürzungen von 3 Mrd. € vor und ist erstmals seit Jahren zuschussfrei. Die damit verbundene geschäftspolitische Schwerpunktsetzung zielt auf mehr Effizienz im Bereich der Pflicht- und Ermessensleistungen der Bundesanstalt für Arbeit und schafft – konsequent umgesetzt – Spielräume für zukünftige Beitragssatzsenkungen. Damit ist zumindest in diesem Bereich ein Umsteuern erreicht worden, das die Arbeitgeber in der Vergangenheit gegen den Widerstand von Gewerkschaften, öffentlicher Hand und hauptamtlicher Leitung der Bundesanstalt für Arbeit nicht haben durchsetzen können.

Darüber hinaus sind weitreichende Organisationsreformen eingeleitet worden, die kurz- und mittelfristig die Kundenorientierung der Bundesanstalt für Arbeit intensivieren, die Einbindung privater Anbieter stärken und effizientere interne Abläufe schaffen sollen.



Arbeitsmarktpolitik: Weniger ABM – Statistik immer noch geschönt

Im Jahr 2002 sind bei der Arbeitsverwaltung rund 14,3 Mrd. € für Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingesetzt worden. Das sind rund 1,0 Mrd. € weniger als zu Beginn des Jahres eingeplant worden waren.

Zu großen Teilen ist dies auf die Entwicklung im zweiten Arbeitsmarkt, also bei Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen (ABM und SAM), zurückzuführen. Der finanzielle Aufwand der Bundesanstalt für Arbeit für ABM sank um knapp 22 Prozent auf 2,3 Mrd. €. Insgesamt waren 2002 durchschnittlich 125 000 Menschen in ABM beschäftigt, das sind nach einem leichten Rückgang in den Jahren 2000 und 2001 auch im Jahr 2002 erneut gut 40 000 ABM-Geförderte im Jahresdurchschnitt weniger als im Vorjahr. Tendenziell ähnlich, wenn auch weniger stark ausgeprägt, ist die Entwicklung bei SAM. Im Jahresdurchschnitt 2002 waren hier knapp 67 500 Teilnehmer in Maßnahmen untergebracht. Das sind knapp 10 000 weniger als im Vorjahr. Insgesamt wurden für SAM in 2002 knapp 60 Mio. € weniger ausgegeben als 2001.

Ebenso wie ABM und SAM ist auch die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Jahr 2002 leicht zurückgegangen. Hier gab es jahresdurchschnittlich gut 13 000 Förderfälle weniger als im Vorjahr. Die Zahl der Förderfälle lag allerdings mit 332 000 immer noch auf hohem Niveau. Finanziell ist der Aufwand für öffentlich geförderte Qualifizierung im Jahr 2002 ebenfalls gesunken. Insgesamt wurden hier rund 7 Mrd. € Beitragsmittel investiert, das sind rund 300 Mio. € weniger als im Jahr zuvor. Der Trend, schrittweise von den Instrumenten des zweiten Arbeitsmarktes wegzusteuern und damit Ausgaben bei der Bundesanstalt für Arbeit zu senken, muss jetzt konsequent fortgeführt werden. Stark gewachsen sind im Jahr 2002 die Zahlen der Leistungsempfänger nach § 428 SGB III. Danach können ältere Arbeitslose Arbeitslosengeld beziehen, ohne für die Vermittlung in den Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. Hier war ein Anstieg um 66 000 auf jahresdurchschnittlich 291 000 Leistungsempfänger zu verzeichnen. Die Entlastung des Arbeitsmarktes durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen bleibt damit unverändert hoch, die Arbeitsmarktstatistik wird dadurch weiter geschönt. Der Anstieg der Förderfälle nach § 428 SGB III hat den Rückgang bei ABM und SAM sogar deutlich überkompensiert.

21

Zahlreiche weitere Veränderungen zur durchgreifenden Modernisierung der Arbeitsverwaltung bleiben daher auf der Agenda:

- Die Überlastung der Finanzen und der Organisation der Bundesanstalt für Arbeit mit Fremdaufgaben und unnötiger Bürokratie muss einer Konzentration auf die Kernaufgaben »Versicherung, Vermittlung, Aktivierung« weichen.
- Der Staatseinfluss auf das beitragsfinanzierte System muss reduziert werden – die Kontroll- und Überwachungsbefugnisse der Beitragszahler müssen erweitert werden.
- Effizientes Verwaltungshandeln der Bundesanstalt für Arbeit setzt voraus, dass die sozialstaatlichen Fehlanreize der Arbeitslosenversicherung reduziert und die Anreize zur zügigen Beschäftigungsaufnahme verbessert werden.
- Der finanzielle Aufwand für die aktive und passive Arbeitsmarktpolitik muss zugunsten von Beitragssatzsenkungen zurückgefahren werden.

22

Hier ist die Bundesregierung gefordert, ihren weitreichenden Ankündigungen Taten folgen zu lassen. Das bisherige gesetzgeberische Handeln wird diesen Zielen in keiner Weise gerecht. Umso mehr gilt es für die Arbeitgeber, die Bundesregierung nicht aus ihrer Verantwortung zu entlassen.

Zuwanderung – Neue Perspektiven für internationale Fachkräfte

Die wirtschaftliche Krise, der Beschäftigungsrückgang und die steigenden Arbeitslosenzahlen haben die Diskussionen über die Neuordnung des Zuwanderungsrechts in den Hintergrund treten lassen. Angesichts der absehbaren demografischen Entwicklung und der selbst bei hoher Arbeitslosigkeit bestehenden Fachkräftengpässe in bestimmten Regionen und Branchen bleibt die Schaffung eines modernen, beschäftigungsorientierten Zuwanderungsrechts dennoch weiterhin eine der wichtigsten Gestaltungsaufgaben der deutschen Politik. Und ebenso bleibt es dringend erforderlich, die ungesteuerte Zuwanderung nach Deutschland, die eine schwere Belastung für die sozialen Sicherungssysteme darstellt, zu begrenzen.

Auf der Basis des Anfang März 2002 vom Bundestag verabschiedeten Zuwanderungsgesetzes konnte – trotz überbrückbar erscheinender Meinungsunterschiede zwischen den Parteien – kein politischer Konsens hergestellt werden. Überdies hat das Bundesverfassungsgericht am 18. Dezember 2002 das Zuwanderungsgesetz für nichtig erklärt. Das Gericht gab damit dem Antrag von mehreren Ländern statt, die das formelle Zustandekommen des Gesetzes beanstandeten. Das Zuwanderungsgesetz kann damit nicht zum 1. Januar 2003 in Kraft treten.

Das Urteil nimmt den Reformzielen, die mit einem neuen Zuwanderungsgesetz angestrebt werden sollten, nichts von ihrer drängenden Aktualität. Die gegenwärtige Zuwanderungspolitik führt zu hohen Belastungen unserer sozialen Sicherungssysteme. Das muss sich ändern. Regierungskoalition und Bundesratsmehrheit stehen deshalb in der Verantwortung, zügig einen vernünftigen Kompromiss zu finden, wie ihn die BDA seit langem fordert. Sowohl die Union als auch die Koalitionspartner haben hierzu bereits ihre Verhandlungsbereitschaft signalisiert. Ziel muss es sein, flexible und unbürokratische Wege zu eröffnen, um Arbeitskräfte entsprechend den Erfordernissen unseres Arbeitsmarktes international rekrutieren zu können. Zugleich muss ungesteuerte Zuwanderung begrenzt und die Integration von Ausländern in Arbeitsmarkt und Gesellschaft verbessert werden.

Die notwendigen erneuten parlamentarischen Beratungen sollten vor allem genutzt werden, erforderliche Nachbesserungen an dem vom Bundesverfassungsgericht aufgehobenen Gesetz vorzunehmen. Dies gilt vor allem für die wettbewerbsverzerrende Regelung, nach der alle 181 Arbeitsämter künftig ihr eigenes Zuwanderungsprogramm festlegen sollen. Sie muss durch begrenzte Kontingente für benötigte Fachkräfte ersetzt werden. Die BDA wird sich dafür einsetzen, dass arbeitsmarktorientierte Zuwanderung nicht weiter eingeschränkt und bürokratisiert wird, sondern sich stärker an den ökonomischen Notwendigkeiten orientiert.

Schwerbehinderte Arbeitnehmer – Pflichtquote bleibt bei 5 Prozent

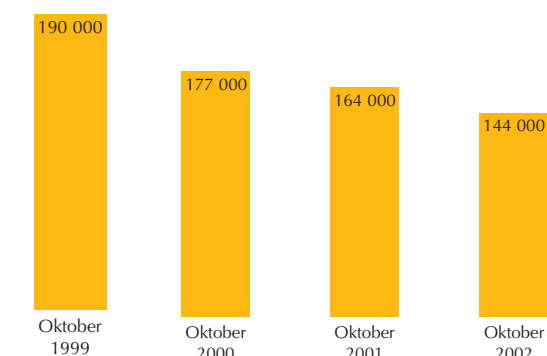
Mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter wurde die Beschäftigungspflichtquote schwerbehinderter Menschen – wie zuvor lange von der BDA gefordert – zum 1. Januar 2001 von 6 auf 5 Prozent gesenkt. Die Beibehaltung der abgesenkten Pflichtquote erfolgte allerdings unter der Bedingung, dass die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen von Oktober 1999 bis Oktober 2002 um 25 Prozent gesenkt wird. Tatsächlich ist es – trotz der gesamtwirtschaftlich schwierigen Lage und dem allgemein negativen Trend auf dem Arbeitsmarkt – gelungen, die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen innerhalb von drei Jahren von 190 000 auf 144 000 im Oktober 2002 deutlich zu senken.

Auf Grund dieses eindrucksvollen Erfolgs und der Anstrengungen aller Beteiligten wird nunmehr im Wege eines Vorschaltgesetzes auf die Erhöhung der Beschäftigungspflichtquote auf 6 Prozent zum 1. Januar 2003 verzichtet. Ziel ist es, den Reformprozess in diesem Bereich auf der Basis einer dauerhaft abgesenkten Pflichtquote fortzusetzen.

Die nachhaltige Verringerung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen und die Verbesserung ihrer beruflichen Integration ist nicht nur eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe, sondern liegt auch im ureigenen Interesse der Unternehmen. Deshalb engagieren sich die deutschen Arbeitgeber auch weiterhin in der Initiative der Bundesregierung und der Bundesanstalt für Arbeit zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. In den fortwährenden Diskussionsprozess zur Optimierung der Arbeitsmarktprozesse und Steuerungsinstrumente zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wird sich die BDA weiter einbringen und insbesondere für verbesserte Rahmenbedingungen und geringere zusätzliche Belastungen der Unternehmen durch eine überhöhte Pflichtquote eintreten.

23

Anstrengungen zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen erfolgreich
Arbeitslose Schwerbehinderte



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Potenzial älterer Arbeitnehmer nutzen

Angesichts einer rückläufigen und alternden Erwerbsbevölkerung ist Deutschland – wie andere Industrienationen – mehr denn je auf das Wissen und Können älterer Arbeitnehmer angewiesen, um wirtschaftliches Wachstum zu sichern und die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft auf Dauer zu erhalten. Die BDA hat vor diesem Hintergrund gemeinsam mit Arbeitgeberorganisationen aus Dänemark, den Niederlanden und Irland sowie mit der Bertelsmann Stiftung das europäische Projekt »Proage – Facing the challenge of demographic change« initiiert. Ziel des Projektes ist es, durch den Austausch von Erfahrungen und Methoden zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer gemeinsam Strategien zur Bewältigung des bevorstehenden dramatischen demografischen Umbruchs zu entwickeln.

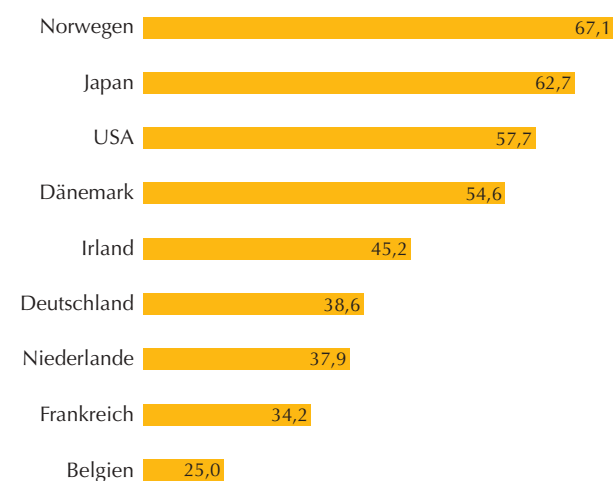


24

Internationale Vergleiche belegen, dass in beschäftigungspolitisch erfolgreichen Ländern, wie den USA, der Schweiz, Norwegen oder Dänemark, die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen wesentlich höher ist als in Deutschland. In diesen Ländern haben sich die Beschäftigungschancen Jüngerer und Älterer gleichzeitig verbessert. Sie zeichnen sich dabei auch zugleich durch eine höhere wirtschaftliche Dynamik aus. Die Beschäftigungsrate älterer Arbeitnehmer zwischen 55 und 64 Jahren lag im internationalen Vergleich in der Europäischen Union im Durchschnitt bei 40 Prozent, während sie in den USA fast 60 Prozent und in Japan sogar weit über 60 Prozent betrug. Deutschland liegt sogar unter dem EU-Durchschnitt.

Deutschland: Potenzial älterer Arbeitnehmer wenig genutzt

Erwerbstätige im Alter von 55 bis 64 Jahren in Prozent der Bevölkerung gleichen Alters im Jahre 2000



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Auch in Deutschland hat sich gezeigt, dass ein frühzeitiges Ausscheiden Älterer aus dem Erwerbsleben keine nachhaltig positive Wirkung auf den Arbeitsmarkt entfaltet. Vielmehr ist zu erkennen, dass eine geringe Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer ein warnender Indikator für die strukturelle Schwäche des Arbeitsmarktes ist.

Die BDA wirbt mit ihrem Projekt »Proage« für den Paradigmenwechsel hin zu längeren Erwerbsbiographien.

Zum einen setzt sich die BDA intensiv für die Schaffung politischer Rahmenbedingungen ein, die Anreize für längere Erwerbsbiographien stärken, und die es Unternehmen erleichtern, insbesondere auch ältere Arbeitnehmer einzustellen. Hierfür sind grundlegende Reformen im Bereich der Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, vor allem der Abbau arbeitsrechtlicher Überreglementierung und sozialstaatlicher Fehlanreize, erforderlich.

Darüber hinaus hat die BDA die Diskussion zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer in den Unternehmen angestoßen. Sie empfiehlt den Unternehmen, sich frühzeitig auf die demografischen Veränderungen einzustellen und entsprechende Instrumente zum Beispiel der Personalbeschaffung, Personalentwicklung und Weiterbildung in diesem Zusammenhang auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Dazu hat die BDA im März 2002 einen Leitfaden »Ältere Mitarbeiter im Betrieb« veröffentlicht, in dem Hinweise für eine vorausschauende generationenübergreifende Personalpolitik gegeben werden und in dem Instrumente der Arbeitsförderung speziell für ältere Mitarbeiter vorgestellt werden.

25

Girls' Day

Die Erweiterung des Berufswahlverhaltens junger Frauen ist ein Anliegen der Wirtschaft. Viele der heute gut qualifizierten jungen Frauen entscheiden sich nach wie vor für ein enges Berufsspektrum und gegen technische und naturwissenschaftliche Berufe. Gerade hier fehlt den Unternehmen aber bereits heute der qualifizierte Nachwuchs. Im Rahmen des Girls' Day 2002 hat die BDA daher neben anderen Partnern – Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesanstalt für Arbeit, Initiative D21 und DGB – Unternehmen, Forschungseinrichtungen und andere Institutionen dazu aufgerufen, junge Frauen einzuladen und über Berufe zu informieren, die sie sonst nicht bei ihrer Berufswahl berücksichtigt hätten.

Am 25. April 2002 begrüßten knapp 700 Unternehmen junge Frauen zum Girls' Day. Im Rahmen von Besichtigungen und praxisnahen »Mitmachaktionen« konnten die Teilnehmerinnen technische und naturwissenschaftliche Berufe hautnah erleben. Zusammen mit Forschungseinrichtungen, Behörden und weiteren Institutionen konnten Unternehmen über 42 000 Plätze für Mädchen anbieten.

Die Bemühungen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von jungen Frauen sollen auch im Jahr 2003 fortgesetzt werden. Da gerade in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen der qualifizierte Nachwuchs fehlt, stellt der Girls' Day ein gutes Instrument dar, junge Nachwuchskräfte gezielt anzusprechen. Die BDA ruft die Unternehmen dazu auf, sich am 8. Mai 2003 am Girls' Day zu beteiligen. Informationen zum Girls' Day sind auf der Internetseite www.girls-day.de zu finden.

Kinderbetreuung schafft Chancengleichheit

Zu Beginn der letzten Legislaturperiode wollte die Bundesregierung die »Gleichstellung« von Frauen und Männern im Erwerbsleben per Gesetz forcieren. Ein vom Bundesfamilienministerium vorgelegter Gesetzentwurf konnte nach intensiven Gesprächen der Wirtschaft mit der Bundesregierung abgewendet werden. Statt dessen schlossen die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft im Juli 2001 mit der Bundesregierung eine Vereinbarung zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Spitzenverbände sagen darin zu, ihren Mitgliedern betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu empfehlen. Die BDA hat ihr Engagement in diesem Bereich seitdem noch weiter verstärkt und insbesondere auch eine Handreichung »Chancen für Frauen in der Wirtschaft« erarbeitet mit vielen Anregungen für Unternehmen zur konkreten Umsetzung. Die Broschüre wurde bereits in über 10 000 Exemplaren nachgefragt.

26

Die BDA hat in der Vergangenheit immer wieder betont, dass eine Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht ohne ein bedarfsgerechtes Angebot an ganztägiger Kinderbetreuung sowie Ganztagschulen zu erreichen ist. Gegenwärtig bleibt das Angebot jedoch weit hinter der Nachfrage zurück: Nur 32 Prozent der Eltern sind mit der Betreuungssituation zufrieden. Im schulischen Bereich gibt es bundesweit nur für eines von fünfzehn Kindern ein ergänzendes Programm über die Mittagszeit hinaus. In den alten Bundesländern stehen nur für drei Prozent der Kinder unter drei Jahren Krippenplätze zur Verfügung; in den neuen Ländern immerhin für jedes dritte Kind. Andererseits wären bei einem guten Kinderbetreuungsangebot 60 Prozent der Mütter in den neuen Bundesländern und 23 Prozent der Frauen in Westdeutschland bereit und interessiert, ihre Erwerbstätigkeit im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes wieder aufzunehmen. Der Ausbau flexibler Kinderbetreuungsangebote mit ganztägigen Öffnungszeiten ist Voraussetzung für die Erweiterung der beruflichen Entwicklungschancen insbesondere von Frauen und für die Realisierung ihrer zunehmenden Bereitschaft, auch während der Familienphase im Beruf zu bleiben.

Gerade der aufgrund der demografischen Entwicklung mittelfristig absehbare Fachkräftemangel erfordert, die vorhandenen Beschäftigungs- und Qualifikationspotentiale voll auszuschöpfen und sicherzustellen, dass junge Eltern nicht durch das Fehlen qualifizierter Kinderbetreuungsangebote dem Arbeitsmarkt fernbleiben. Als gesamtgesellschaftliche Aufgabe liegt Kinderbetreuung dabei im Verantwortungsbereich der öffentlichen Hand und hier der Länder und Kommunen. Die Bereitstellung oder Unterstützung von Kinderbetreuungsplätzen durch Unternehmen kann daher nur eine wertvolle, ergänzende, freiwillige Maßnahme sein. Die Zielsetzung der Bundesregierung, die Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren auszubauen und zusätzlich 10 000 Ganztagschulen aufzubauen, ist insoweit grundsätzlich richtig. Die Finanzierung dieses Ziels steht allerdings auf tönernen Füßen, da sie zum einen aus den Minderausgaben der Kommunen infolge der Umsetzung des Hartz-Konzeptes erfolgen soll, zum anderen so knapp kalkuliert ist, dass sie nur für eine Anschubfinanzierung ausreicht.

Mit der Fachtagung »Ganztagskinderbetreuung: Bildungschancen für Kinder – Berufschancen für Eltern« im November 2002 hat die BDA verdeutlicht, dass sie den notwendigen Prozess zur quantitativen und qualitativen Verbesserung der Ganztagskinderbetreuung aktiv begleitet. Aus der Kombination von wissenschaftlichen Analysen und best-practice-Beispielen gewannen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konkrete Umsetzungs-ideen für ihre jeweiligen Verantwortungsbereiche.

Die BDA wird ihre Aktivitäten auf dem Gebiet der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Chancengleichheit von Frauen und Männern fortsetzen. Deutschlands Wirtschafts- und Arbeitsmarktperspektiven hängen mit davon ab, in welchem Maße es gelingt, Frauen künftig verstärkt in das Erwerbsleben zu integrieren. Strukturelle Veränderungen, wie der demografische Wandel und die weiter anhaltende Entwicklung von der Industriegesellschaft zur Informationsgesellschaft erfordern neue Konzepte in der Personalpolitik der Unternehmen. Personalpolitische Konzepte zur erleichterten Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ein wichtiger Baustein, um besonders Frauen in Zukunft noch stärker in das Erwerbsleben zu integrieren.

Deutschland braucht eine grundlegende Wende im Arbeitsrecht und in der Arbeitsmarktpolitik. Für mehr Wachstum und Beschäftigung müssen die zahlreichen Bremsklötze und Fehlanreize auf dem deutschen Arbeitsmarkt beseitigt werden. Die BDA hat deshalb im September 2001 ihre Initiative BDA-pro-job.de gestartet.



27

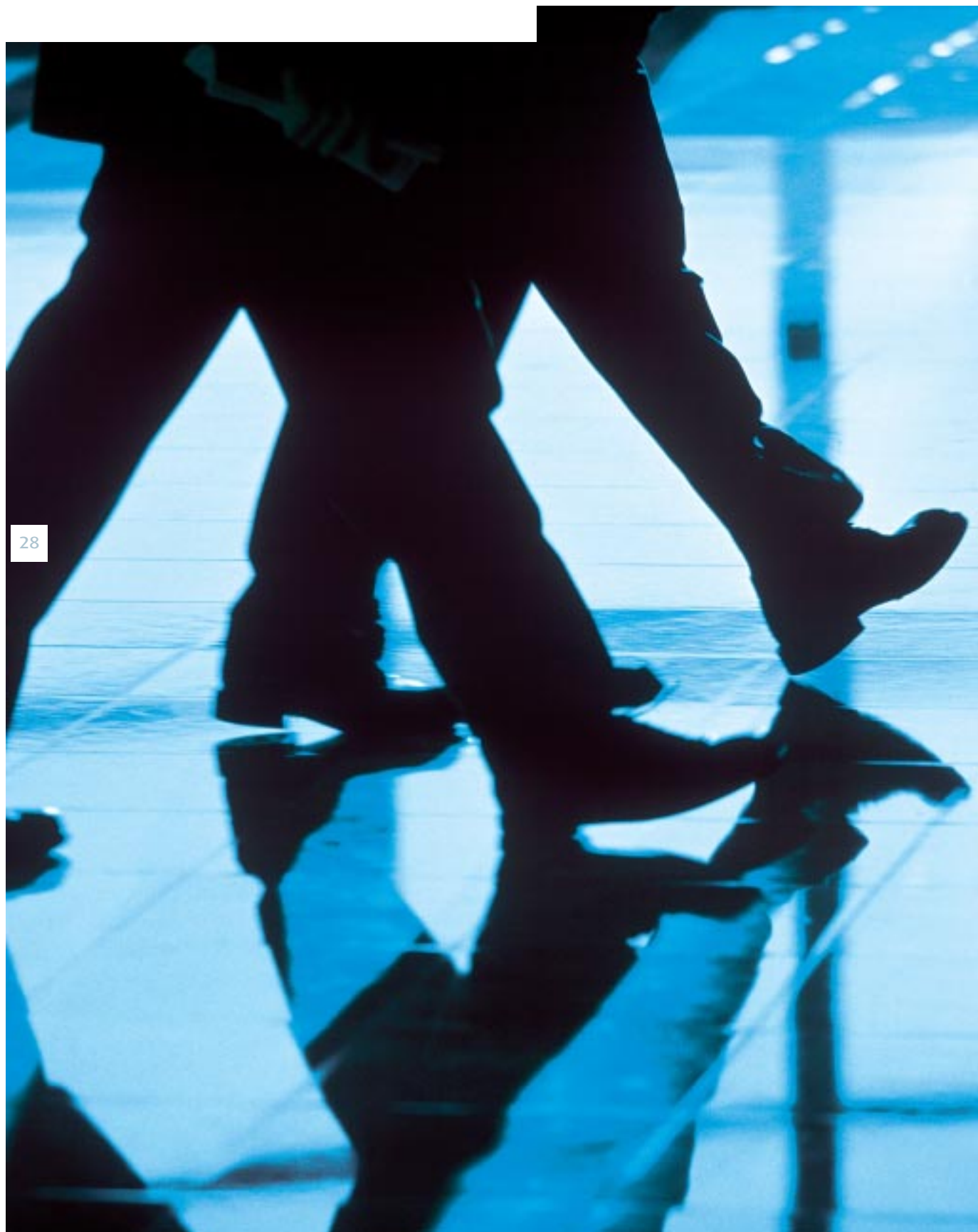
Im Rahmen dieser Initiative haben Verbände, Unternehmenspraktiker, Wissenschaftler unterschiedlichster Fachbereiche und Vertreter der Parteien gemeinsam ein neues Arbeitsmarktkonzept erarbeitet. In zahlreichen Sitzungen wurde intensiv um die besten Wege aus der Beschäftigungskrise gerungen. In öffentlichen Veranstaltungen wurden Themen wie Zeitarbeit, Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, Chancengleichheit von Männern und Frauen, Förderung von Arbeitszeitkonten, Modernisierung des Kündigungsschutzes und Wege für eine effektive und effiziente aktive Arbeitsmarktpolitik diskutiert. Nach achtmonatiger Arbeit wurde das BDA-pro-job.de-Konzept öffentlich vorgestellt. Es ist ein Programm für die laufende Legislaturperiode, das Richtschnur für Reformen im Arbeitsrecht und in der Arbeitsmarktpolitik zugunsten von mehr Beweglichkeit und Flexibilität sein muss.

Die Bausteine des Konzepts lauten:

- Rechtssicher, kalkulierbar, einstellungsfördernd – Für einen modernen Kündigungsschutz
- Unbürokratisch, praxistauglich, flexibel – Für eine Entfesselung der Zeitarbeit
- Unkompliziert, arbeitsplatzschaffend, rechtssicher – Für neue Chancen durch befristete Arbeitsverhältnisse
- Familienfreundlich, frauenfördernd, freiwillig – Für eine neue Kultur der Teilzeit
- Einfach, praxisnah, attraktiv – Für einen Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle
- Beschäftigungserhaltend, beschäftigungssichernd, beschäftigungsschaffend – Für mehr Rechtssicherheit bei betrieblichen Bündnissen für Arbeit
- Unbürokratisch, flexibel, passgenau – Für eine moderne Betriebsverfassung
- Fördern, fördern, helfen – Für eine Umgestaltung der Transfersysteme
- Aktivieren, vermitteln, konzentrieren – Für eine Neujustierung der Arbeitsförderung
- Entstaatlichen, verschlanken, dezentralisieren – Für eine Neuorganisation der Bundesanstalt für Arbeit

Nur mit mutigen Reformen kann der verkrustete und überregulierte deutsche Arbeitsmarkt aufgebrochen, das völlig undurchschaubare Dickicht des Arbeitsrechtes gelichtet und die Arbeitsmarktpolitik beschäftigungsfreundlich ausgestaltet werden. Mehr Informationen unter www.bda-pro-job.de

2. Arbeitsrecht



28

Bürokratisierung des Betriebsübergangs

Mit der zum 1. April 2002 in Kraft getretenen weiteren Regulierung des Betriebsübergangs werden betrieblichen Umstrukturierungsentscheidungen zusätzliche überflüssige bürokratische arbeitsrechtliche Fesseln angelegt und damit ein Element flexibler Unternehmenspolitik in Deutschland empfindlich beschränkt. Nach der Neuregelung sind die von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang vom Veräußerer oder Erwerber über den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs, den Grund für den Übergang, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen zu unterrichten.

Die Regelung dient der Umsetzung einer EU-Richtlinie, wobei der deutsche Gesetzgeber deutlich über deren Anforderungen hinaus gegangen ist. Nach der europäischen Vorgabe hätte eine Unterrichtung lediglich in Betrieben sichergestellt werden müssen, in denen kein Betriebsrat gebildet werden kann. Die Vorschrift führt damit zu einer unnötigen Doppelbelastung, da neben den Arbeitnehmern regelmäßig auch der Betriebsrat oder der Wirtschaftsausschuss zu unterrichten ist. Schließlich ist der Umfang der in die Unterrichtung aufzunehmenden Informationen auf Grund des unklaren Gesetzeswortlauts zur Zeit noch unüberschaubar.

Misslungen ist auch die erfolgte Kodifikation des Widerspruchsrechts der Arbeitnehmer. Insbesondere die Anknüpfung des Beginns der Widerspruchsfrist an die Unterrichtung der Arbeitnehmer führt zu großen Risiken und Unabwägbarkeiten in der Praxis. Aufgrund der vom Gesetzgeber vor allem hinsichtlich des Inhalts der Unterrichtung unbeantworteten Fragen lässt sich der Beginn und damit auch das Ende der Widerspruchsfrist mitunter nur schwer bestimmen. Für den Erwerber und Veräußerer fehlt damit die erforderliche Planungssicherheit, insbesondere wenn zur Ergänzung auf die unkonturierten Regelungen der Verwirkung zurückgegriffen werden muss. Im Übrigen ist der Gesetzgeber mit der Regelung des Widerspruchsrechts deutlich über die von der Rechtsprechung hierzu entwickelten Grundlagen hinausgegangen. So wurde die Widerspruchsfrist entgegen dem System arbeitsrechtlicher Fristen von drei Wochen auf einen Monat ausgedehnt. Völlig versäumt wurde auch, eine Ausschlussfrist für den Widerspruch einzufügen.

Die arbeitsrechtliche Regelung des Betriebsübergangs muss auf ein Maß zurückgeführt werden, das einerseits dem Arbeitnehmerschutz ausreichend Rechnung trägt, andererseits aber die unternehmerische Entscheidungsfreiheit – wozu auch die Entscheidung zu einer mit einem Betriebsübergang verbundenen Umstrukturierung gehört – nicht unnötig behindert und Planungssicherheit gewährleistet.

Ausdehnung des AGB-Gesetzes auf Arbeitsverträge sorgt für Rechtsunsicherheit

Die wesentliche arbeitsrechtliche Neuregelung im Rahmen der zum 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Schuldrechtsreform ist die Ausdehnung des Gesetzes über Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) auf das Arbeitsrecht. Nunmehr findet das AGB-Gesetz auch auf Arbeitsverträge grundsätzlich Anwendung, es sei denn, Besonderheiten des Arbeitsrechts stehen dem entgegen. Was allerdings die so bezeichneten Besonderheiten des Arbeitsrechts sind, hat der Gesetzgeber unklar gelassen. Rechtssicherheit wird es hier folglich frühestens in einigen Jahren durch die höchstrichterliche Rechtsprechung geben. Dies steht im deutlichen Widerspruch zu dem erklärten Ziel des Gesetzgebers, durch die Neuregelung Rechtssicherheit zu schaffen.

29

Wie umstritten die Auswirkungen der Schuldrechtsreform an dieser Stelle sind, zeigt sich an den unzähligen Beiträgen in der einschlägigen Fachliteratur. Im Vordergrund steht unter anderem die Frage, ob Arbeitsvertragsparteien weiterhin wirksam Vertragsstrafen vereinbaren können. Die Arbeitsgerichte entscheiden schon heute innerhalb desselben Landesarbeitsgerichtsbezirks (!) abweichend. Während zum Beispiel das Arbeitsgericht Bochum verneint, dass im Arbeitsrecht Besonderheiten gelten, und Vertragsstrafen deshalb generell für unzulässig erklärt hat, hat das Arbeitsgericht Duisburg richtigerweise solche Besonderheiten angenommen. Der Arbeitgeber kann bei Nichterfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten durch den Arbeitnehmer in den meisten Fällen den entstandenen Schaden nicht konkret beziffern, da die anderen Arbeitnehmer in der Regel die nicht erbrachte Leistung auffangen. Eine Pauschalierung des Schadens muss daher auch weiterhin möglich sein.

30

Ein weiteres Problem im Zusammenhang mit der Schuldrechtsreform ist die Frage nach der Verbrauchereigenschaft des Arbeitnehmers. Dies hat unter anderem Bedeutung für die Frage der Geltung eines Widerspruchsrechts bei Aufhebungsverträgen. Nach Überzeugung der BDA sind Arbeitnehmer keine Verbraucher im Sinne des BGB. Vor allem fehlt beim Arbeitsvertrag der bei Verbraucherverträgen immanente Bezug zu einem Verbrauch von Waren- oder Dienstleistungen. Ein Widerspruchsrecht beim Abschluss von Aufhebungsverträgen steht Arbeitnehmern damit nicht zu.

Neue Arbeitgeberlasten durch Änderung des Mutterschutzrechts

Durch die im Juni 2002 in Kraft getretenen Änderungen des Mutterschutzgesetzes wird künftig jede vorzeitige Geburt mit der medizinischen Frühgeburt gleichgestellt. Dadurch verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist nach Geburt des Kindes um die Anzahl der Tage, die eine Mutter von ihrer Schutzfrist vor Geburt des Kindes wegen einer vorzeitigen Geburt nicht voll ausschöpfen konnte. Ebenfalls neu ist, dass eine Arbeitnehmerin, die ihren Erholungsurlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten hat, den Resturlaub nach Ablauf der Schutzfristen auch noch im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen kann.

Diese Neuregelungen weisen in die falsche Richtung. Die Belastung mit Personalzusatzkosten wird nochmals erhöht und die Fehlfinanzierung der Mutterschutzleistungen, die als gesamtgesellschaftliche Aufgabe aus Steuermitteln finanziert werden müssten, wird weiter fortgeschrieben.

Gewerbeordnung regelt arbeitsrechtliche Grundnormen

Am 1. Januar 2003 tritt die novellierte Gewerbeordnung in Kraft. Sie enthält in ihrem arbeitsrechtlichen Teil nun Grundregeln des Arbeitsverhältnisses, die für alle Arbeitsvertragsparteien gelten. Die Beschränkung auf gewerbliche Arbeitnehmer ist aufgehoben worden. Erstmals wurde eine ausdrückliche gesetzliche Formulierung des Weisungsrechts des Arbeitgebers gesetzlich verankert. Der BDA ist es gelungen, beabsichtigte tiefgreifende Einschränkungen zentraler, dem Arbeitsvertrag immanenter Arbeitgeberrechte zu verhindern, und die Novellierung insgesamt zu einer unschädlichen Fixierung allgemeiner Arbeitsvertragsregeln werden zu lassen.

Antidiskriminierung – Umsetzung der Richtlinien für 2003 geplant

Ein wichtiges Thema für das Jahr 2003 ist die Umsetzung der beiden so genannten Antidiskriminierungs-Richtlinien 2000/78/EG und 2000/43/EG. Beide Richtlinien sind in ihrem Kern arbeitsrechtlicher Natur und behandeln dieselben beschäftigungsrelevanten Bereiche, allerdings mit unterschiedlichen persönlichen Anwendungsbereichen: Während die Richtlinie 2000/43/EG eine Diskriminierung aufgrund der Rasse und der ethnischen Herkunft verbietet, sanktioniert die Richtlinie 2000/78/EG eine Differenzierung aufgrund des Alters, einer Behinderung, der Religion, der Weltanschauung sowie der sexuellen Ausrichtung. Da die Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG bereits bis zum 19. Juli 2003 erfolgen muss und das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit die Richtlinien gemeinsam umsetzen will, ist Anfang 2003 mit einem Gesetzentwurf zu rechnen.

Der im Dezember 2001 durch das Bundesjustizministerium vorgelegte »Entwurf eines zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes« darf keinesfalls auch nur im Ansatz die Blaupause für eine Umsetzung der Richtlinien im Arbeitsrecht abgeben. Der Entwurf war vollkommen ungeeignet, die wenigen zivilrechtlichen Bestimmungen, die ausschließlich in der Richtlinie 2000/43/EG enthalten sind, brauchbar in das deutsche Recht zu transformieren. Aufgrund massiver Kritik von Seiten der Wirtschaft und auch der Kirchen beschloss die Regierungskoalition im Spätsommer 2002, die Richtlinienumsetzung nicht mehr in der nun abgelaufenen Legislaturperiode anzugehen.

31

- Völlig inakzeptabel war der Versuch, unter bestimmten Voraussetzungen einen Zwang zum Vertragsabschluss vorzusehen. Ein wie auch immer gearteter Kontrahierungszwang zwischen Privatpersonen ist ein Angriff auf unsere freiheitlich verfasste Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Die Vorschläge des Bundesjustizministeriums waren ein eklatanter Verstoß gegen die verfassungsrechtlich geschützte Vertragsfreiheit. Dies gilt ganz besonders für die Vertragsverhältnisse, denen ein besonderes Vertrauensverhältnis zu Grunde liegt, wie vor allem Arbeitsverträge.
- Nicht nachvollziehbar war die Ausweitung des sachlichen Anwendungsbereiches der zivilrechtlichen Bestimmungen auf alle Vertragsverhältnisse zwischen Privaten. Das Ziel der Richtlinie 2000/43/EG ist allein die Sicherstellung der Gleichbehandlung bei privaten Vertragsverhältnissen im Rahmen der öffentlichen Daseinsvorsorge. Darüber hinaus muss sich das Diskriminierungsverbot in diesem Bereich auf die Merkmale Rasse und ethnische Herkunft beschränken. Die Ausweitung des persönlichen Anwendungsbereiches um die Differenzierungsmerkmale der zweiten Antidiskriminierungs-Richtlinie 2000/78/EG gegen den ausdrücklichen Willen des europäischen Gesetzgebers führt nicht nur zu einer untragbaren Beeinträchtigung der Vertragsfreiheit, sondern vor allem zu unbilligen Ergebnissen: Günstigere Seniorentickets und verbilligte Tarife für Jugendliche wären wegen vermeintlicher Altersdiskriminierung zukünftig ebenso unzulässig, wie die Weigerung, einem Scientologymitglied eine Wohnung zu vermieten, weil dies angeblich die Diskriminierung einer Weltanschauung bedeuten würde.
- Auch die Vorschläge zur Beweislastregelung, die auf eine nahezu unbegrenzte Beweiserleichterung zu Gunsten angeblich Benachteiligter hinausliefen, waren verfehlt. Vielmehr müssen an die Glaubhaftmachung einer Diskriminierung konkrete Anforderungen gestellt werden. Andernfalls sind die Unternehmen gezwungen, die Ablehnungsgründe aller abgelehnten Vertragsschlüsse zu dokumentieren. Die Umsetzung der Richtlinien darf auf keinen Fall zu noch mehr Bürokratie führen.

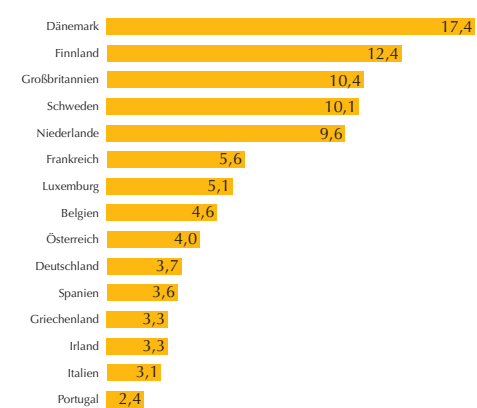
Die gravierenden Fehler dieses ersten Gesetzentwurfs dürfen nicht wiederholt werden. Vor allem darf die Umsetzung der beiden Antidiskriminierungs-Richtlinien nicht dazu führen, dass die Bundesregierung wie zum Beispiel im Teilzeit- und Befristungsgesetz die Ziele der Richtlinie weit hinter sich lässt. Den europäischen Vorgaben kann in Bezug auf das deutsche Arbeitsrecht durch geringfügige Ergänzungen bestehender Regelungen entsprochen werden.

Dies gilt im Übrigen auch für die jüngst novellierte Richtlinie zur Gleichbehandlung der Geschlechter. Die neue Richtlinie 2002/73/EG ist am 5. Oktober 2002 in Kraft getreten und muss spätestens 2007 umgesetzt sein. Für das deutsche Arbeitsrecht ergibt sich ein nur geringer Anpassungsbedarf. Neben einer Ausweitung des Beschäftigtenschutzgesetzes auf die geschlechtsbezogene Diskriminierung muss die Bundesregierung die in der Richtlinie neu vorgesehenen unabhängigen Stellen einrichten. Diese Stellen sollen die Verwirklichung der Gleichbehandlung fördern, analysieren, beobachten und unterstützen. Zurzeit ist unklar, ob diese Richtlinie durch das Bundeswirtschafts- oder durch das Bundesfamilienministerium umgesetzt werden wird und wo die unabhängigen Stellen angesiedelt werden.

32

Europäische Sozialpartner treffen Vereinbarung zur Telearbeit

Telearbeit: In Deutschland noch die Ausnahme Telearbeiter in Prozent aller Beschäftigten



Quelle: EITO Stand: November 2000

Hilfe des Ministerrates in Form einer Richtlinie umgesetzt werden soll. Sie muss nun von den Sozialpartnern selbst konstruktiv in der Praxis angewendet werden, damit sie einen glaubwürdigen Ersatz für europäische Gesetzgebungsinstrumente bildet. Eine effektive Umsetzung der Rahmenvereinbarung in Deutschland ist daher für die BDA ein wichtiges Anliegen.

Telearbeitsplätze nehmen in Europa immer mehr zu. Erwartet wird ein Anstieg der Zahl der Telearbeiter in den nächsten zehn Jahren von derzeit 4,5 Millionen auf rund 17 Millionen Angesichts der zunehmenden Bedeutung der Telearbeit und vor dem Hintergrund einer sonst drohenden europäischen Richtlinie haben die europäischen Sozialpartner im Juli 2002 nach achtmonatigen Verhandlungen eine Vereinbarung zur Telearbeit verabschiedet. Durch diese – nicht verbindliche – Rahmenvereinbarung wird ein sehr viel höheres Maß an flexiblen, betriebsgerechten Lösungen verwirklicht, als es bei einer von der EU erlassenen Richtlinie möglich gewesen wäre. Inhaltlich schreibt die Vereinbarung den Grundsatz der beiderseitigen Freiwilligkeit von Telearbeit fest und enthält außerdem Regelungen zu Bereichen wie dem Schutz der Privatsphäre und zur Aus- und Weiterbildung. Sie ist ein gutes Beispiel für einen Erfolg im sozialen Dialog zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften auf europäischer Ebene.

Die Vereinbarung ist die erste Rahmenvereinbarung im Sozialen Dialog auf europäischer Ebene, die nicht mit

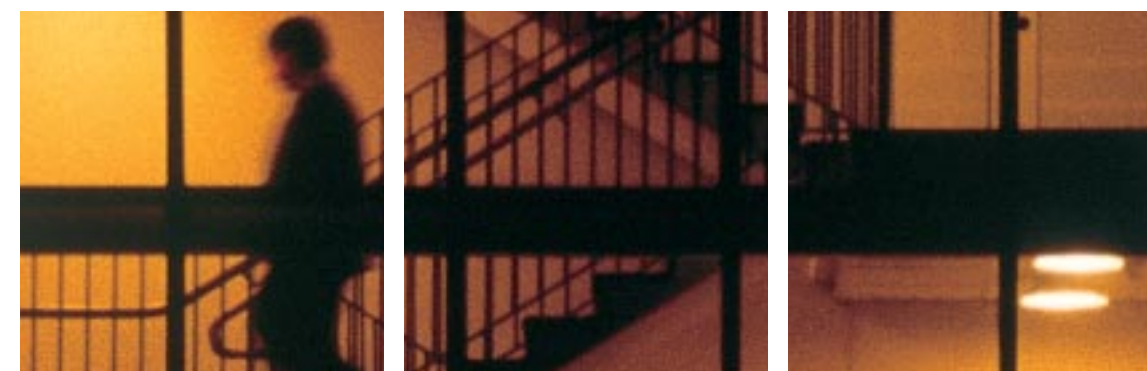
Kein Bedarf für ein Sonderdatenschutzrecht für Arbeitnehmer

Nachdem die Regierungsparteien in ihrer Koalitionsvereinbarung ausdrücklich die Notwendigkeit der Schaffung eines eigenständigen Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes bekräftigt haben, ist anzunehmen, dass in dieser Legislaturperiode entsprechende Umsetzungsschritte erfolgen. Die BDA hat sich bereits mehrfach entschieden gegen die Schaffung eines solchen Sonderdatenschutzgesetzes für Arbeitnehmer ausgesprochen. Es besteht keinerlei Handlungsbedarf. Die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes finden bereits heute vollumfänglich auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Die geltende Rechtslage gewährleistet schon jetzt einen umfassenden Schutz personenbezogener Daten von Arbeitnehmern.

Besondere Vorsicht ist aber auch wegen der europäischen Dimension des Themas geboten: In der Europäischen Kommission gibt es Pläne für eine Kodifizierung eines spezifischen Arbeitnehmerdatenschutzrechts. In diesem Zusammenhang hat die Europäische Kommission am 31. Oktober 2002 die zweite Phase der Anhörung der Sozialpartner zum Schutz von personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern eingeleitet. Die Kommission bringt hier ihre Hoffnung zum Ausdruck, dass die Sozialpartner die Durchführung des sozialen Dialogs beschließen. Nach Abwägung der Vor- und Nachteile befürwortet die BDA im Ergebnis angesichts der positiven Erfahrungen im Bereich des sozialen Dialogs und dem erfolgreichen Abschluss der Sozialpartnervereinbarung zur Telearbeit die Aufnahme des sozialen Dialogs auf EU-Ebene mit dem Ziel einer rechtlich nicht verbindlichen Vereinbarung.

Zudem können sich Änderungen auch für den Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes durch eine mögliche Überarbeitung der allgemeinen EU-Datenschutzrichtlinie ergeben. Anlässlich dieser Bestrebungen hat die BDA eine Befragung ihrer Mitgliedsverbände zu sämtlichen Problemen mit dem nationalen und internationalen – insbesondere europäischen – Datenschutzrecht durchgeführt. So konnten wertvolle praktische Erfahrungen auf diesem Gebiet in den europäischen Prozess eingebracht werden. Die BDA hat auch dieses Verfahren genutzt, um sich noch einmal mit Nachdruck gegen die Schaffung einer eigenständigen Arbeitnehmerdatenschutzrichtlinie auszusprechen.

33



Reform des Arbeitnehmererfindungsrechts gescheitert

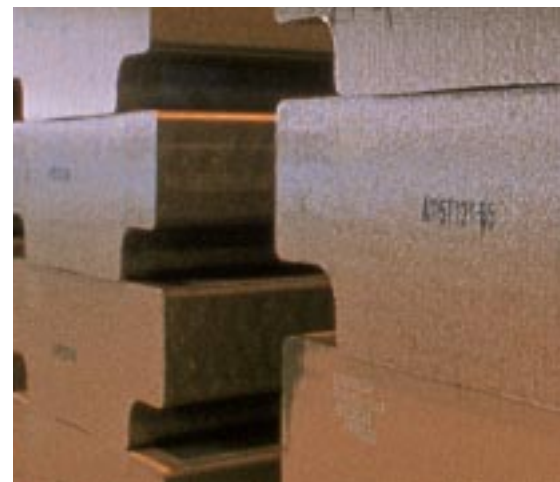
Durch die BDA/BDI-Studie zu den Auswirkungen des Arbeitnehmererfindungsgesetzes in der Praxis wurden das Bundesarbeitsministerium und das Bundesjustizministerium für den Reformbedarf dieses überbürokratischen Gesetzes sensibilisiert.

Nach dem daraufhin auf der Grundlage der Arbeit einer Expertengruppe aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern von den zuständigen Bundesministerien erarbeiteten Reformgesetzentwurf sollte das geltende komplizierte Vergütungssystem für Arbeitnehmererfindungen durch ein Pauschalzahlungssystem ersetzt werden. Dieser Reformentwurf bildete eine konsensfähige Grundlage.

34

Allerdings hat sich die Bundesregierung nachträglich einseitig von den gemeinsam gefundenen Regelungen verabschiedet und die Höhe der ersten Pauschalzahlung im Gesetzentwurf entgegen dem Konsens der eingesetzten Expertengruppe von 750 € auf 1 200 € angehoben. Daraufhin hat die BDA die Reform abgelehnt, weil die einhellig angestrebte Kostenneutralität des Vorhabens nicht mehr gewährleistet war. Die federführenden Ministerien hatten daraufhin beschlossen, die Gesetzesänderung in der vergangenen Legislaturperiode nicht mehr zu verwirklichen.

Die Novellierung des Arbeitnehmererfindungsgesetzes bleibt jedoch weiter dringlich. Es muss sichergestellt werden, dass das deutsche Arbeitnehmererfindungsrecht in internationalen Forschungs- und Entwicklungskooperationen nicht zum Störfaktor wird. Der ursprüngliche Entwurf muss jetzt noch einmal auf den Prüfstand und der schon vorhandene Ansatz, bürokratische Regelungen abzubauen, weiter verfolgt werden. Die Vergütungspauschalen dürfen dabei einen vernünftigen Rahmen nicht überschreiten.



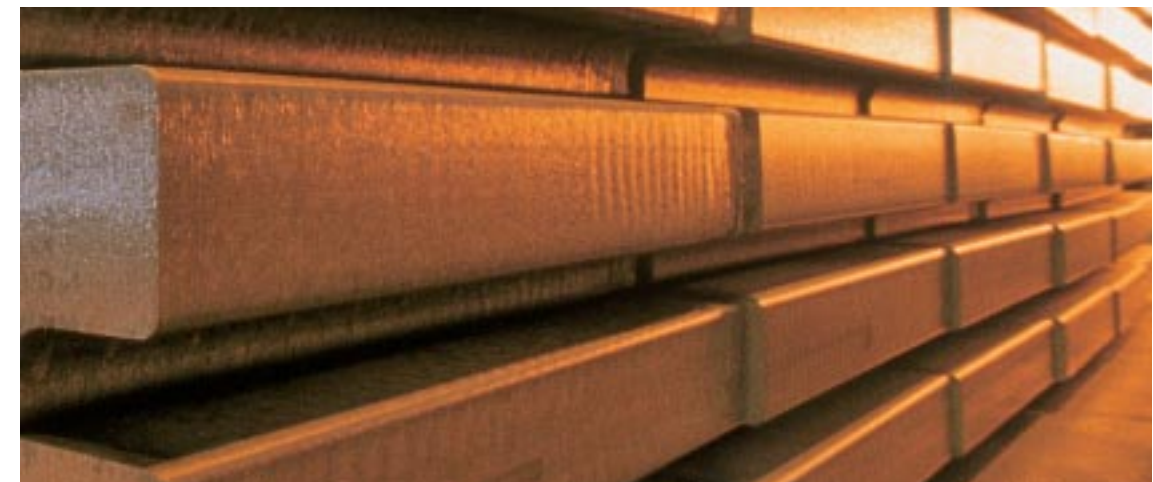
Betriebsverfassung vereinfachen

Bei den gerade abgeschlossenen turnusmäßigen Betriebsratswahlen brachte die Neuregelung der betrieblichen Mitbestimmung vielfältige Probleme für die Praxis. Das angeblich »vereinfachte« Wahlverfahren und die neue so genannte Mindestgeschlechterquote führten zu Unsicherheiten und Verzögerungen. Besonders häufig kam es zu unterschiedlichen Auffassungen darüber, ob Leiharbeiter bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Betriebsratsgröße zu berücksichtigen sind. Gerade die Auseinandersetzungen über die Berücksichtigung von Leiharbeitern führten zu einer Fülle von Rechtsstreiten. Diese sind bisher zum weitaus größten Teil von den Arbeitsgerichten zutreffend entschieden worden. Die Arbeitsgerichte bestätigten die Auslegung der BDA, dass Leiharbeiter bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Betriebsratsgröße nicht mitzuzählen sind. Die unklare Formulierung des Gesetzgebers kostet die betroffenen Betriebe dennoch einiges: Die Betriebsratswahlen müssen nun auf ihre Kosten wiederholt werden.

Der Gesetzgeber ist daher dringend gefordert, diese verfehlte Regelung im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) klarzustellen und gleichzeitig die übrigen kostenträchtigen Belastungen der Neuregelung der betrieblichen Mitbestimmung zurückzunehmen. Darüber hinaus sind weitere wesentliche Reformen notwendig:

35

- Die Schwellenwerte im BetrVG müssen wieder angehoben werden. Teilzeitbeschäftigte dürfen nur entsprechend ihrer Wochenstundenzahl berücksichtigt werden.
- Abweichungen von den gesetzlich geregelten Betriebsratsstrukturen sind bisher den Tarifparteien vorbehalten. Diese Entscheidung muss auf die sachnähere Ebene der Betriebsparteien verlagert werden.
- Um die betriebliche Mitbestimmung kostengünstiger und flexibler zu machen, müssen die Mitbestimmungsverfahren entschlackt und verkürzt werden. Dazu ist eine Neugestaltung des Einigungsstellenverfahrens durch Einführung von Fristen zur Anrufung der Einigungsstelle sowie zur Durchführung des Verfahrens unumgänglich.



In dieser Legislaturperiode muss der Gesetzgeber die Voraussetzungen für die Gründung von Europäischen Aktiengesellschaften (S.E.) in Deutschland schaffen. Die europäische Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft ermöglicht sowohl die Umwandlung einer Aktiengesellschaft in eine S.E., als auch die Verschmelzung von Aktiengesellschaften zu einer Europäischen Aktiengesellschaft, die Bildung einer Holding, die Aktiengesellschaften und GmbHs offen steht und die Errichtung einer gemeinsamen Tochter, die für Aktiengesellschaft, GmbH und andere Rechtsformen eröffnet wird, zum Beispiel Personengesellschaften, Genossenschaften und Vereine. Die Verordnung tritt am 8. Oktober 2004 in Kraft.

Die dazugehörige »Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer« muss bis Oktober 2004 umgesetzt werden. Der Gesetzgeber ist jetzt in der Pflicht dafür Sorge zu tragen, dass auch für deutsche Unternehmen mit der Europa AG eine praxistaugliche Rechtsform zur Verfügung gestellt wird.

36

Als Hindernis werden sich die in der Richtlinie vorgesehenen Regelungen zur Sicherung der Mitbestimmungsrechte erweisen, nach denen im Falle der Nichteinigung stets das strengste Mitbestimmungsmodell eines an der Gründung beteiligten Unternehmens zum Tragen kommt. Dies darf nicht dazu führen, dass deutsche Unternehmen von der Nutzung der S.E. faktisch ausgeschlossen bleiben. Es ist kaum denkbar, dass ausländische Partner die Übertragung des deutschen Mitbestimmungsmodells auf eine gemeinsame Unternehmung akzeptieren. Der deutsche Gesetzgeber ist zu einer grundlegenden Novellierung gezwungen, die auch das Thema Mitbestimmung nicht ausklammern kann. Deutschland muss dabei unbedingt über die Grenzen schauen, damit die Europa AG vor den Toren des Standorts Deutschland nicht Halt macht.

Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat vereinfacht

Die am 1. April 2002 in Kraft getretene Neuregelung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat reduziert den bislang erheblichen Bürokratieaufwand des bisherigen Wahlverfahrens. Der Wegfall des Unternehmenswahlvorstandes und die verbesserte Möglichkeit, Wahlvorstände zu beauftragen, führen zu einer geringeren Zahl der Wahlvorstände. Dies sowie die Verkleinerung der Delegiertenzahl senkt außerdem die mit der Wahl verbundenen Kosten. Die Straffung der Vorabstimmung der leitenden Angestellten zur Aufstellung ihres Wahlvorschlages auf einen Wahlgang und die Verkürzung der Fristen für die Einreichung von Wahlvorschlägen sowie für Änderungsverlangen und Einsprüche gegen Wählerlisten ermöglichen die Durchführung des Wahlverfahrens in einem kürzeren Zeitraum.

Trotz dieser Änderungen bleibt das Wahlverfahren aber unverhältnismäßig kompliziert, so dass seine umfassende Reform weiter notwendig ist. Die BDA wird sich daher auch in der laufenden Legislaturperiode weiterhin einsetzen für eine moderne unternehmerische Mitbestimmung, die die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands nicht behindert, und in diesem Zusammenhang den Handlungsbedarf im Wahlverfahren deutlich machen.

Corporate Governance Kodex vorgelegt

Die Regierungskommission »Corporate Governance – Unternehmensführung – Unternehmenskontrolle – Modernisierung des Aktienrechts« hat im Februar 2002 den deutschen Corporate Governance Kodex der Öffentlichkeit vorgestellt.

Das zum 1. August 2002 in Kraft getretene Transparenz- und Publizitätsgesetz schreibt vor, dass Vorstand und Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaft jährlich erklären müssen, ob den Empfehlungen des Kodex entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden. Es bleibt daher zwar bei der Freiwilligkeit der Umsetzung des Kodex, doch entsteht ein erheblicher Druck durch die geforderte Publizität der Entscheidung über den Umgang mit dem Kodex. Der Kodex wurde inzwischen bereits an das 4. Finanzmarktförderungsgesetz angepasst. Die Regierungskommission nimmt nun die Aufgabe wahr, die Praxis der Unternehmensführung und -überwachung zu beobachten, jährlich zu prüfen, und den Kodex bei Bedarf anzupassen.

37

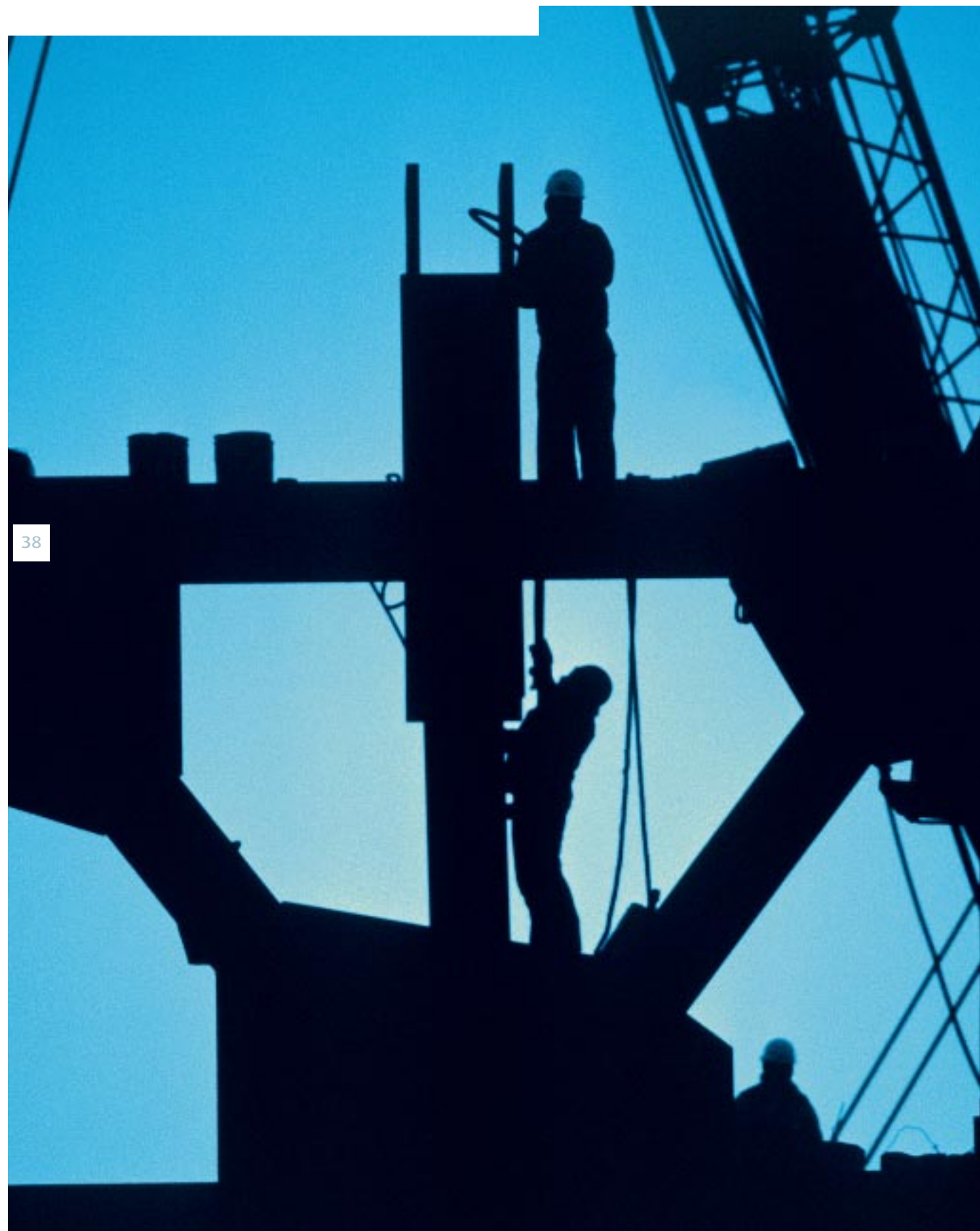
Arbeitswissenschaft - ein neuer BDA-Tätigkeitsbereich

Mit Beginn des Jahres 2002 wurde bei der BDA eine Stabsstelle Arbeitswissenschaft eingerichtet. Die BDA stellt sich damit den Anforderungen im Bereich der Arbeitsgestaltung. Zum einen soll verbandsintern die Abstimmung von Aktivitäten zu diesem Themenkreis ausgebaut und die Aktivitäten zu Arbeitsorganisation, Personalpolitik, Entgeltpolitik und Arbeitsschutz enger miteinander verknüpft werden. Zum anderen soll das Beratungsangebot für die Mitgliedsverbände in den Feldern Arbeitsplatz- und Technikgestaltung, Arbeitszeitorganisation und Entgeltgestaltung erweitert werden.

Die BDA unterstützt und begleitet über die Stabsstelle Arbeitswissenschaft einschlägige Aktivitäten in Gremien und Arbeitsgruppen des DIN, des REFA-Verbands, der Forschungsgesellschaft für Arbeitsphysiologie und Arbeitsschutz, der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft und anderer Organisationen. Aktuelle Fragen der Arbeitsgestaltung, die von branchenübergreifendem Interesse sind, werden in geeigneter Form aufgegriffen.

Dazu wurde zum Beispiel im Jahr 2002 ein Arbeitskreis »Psychische Belastungen« bei der BDA ins Leben gerufen, in dem Fachleute aus Unternehmen und Verbänden eine Plattform zum Austausch und zur Erarbeitung sozialpolitisch verträglicher Konzepte zur betrieblichen Behandlung des Problems der psychischen Belastungen finden. Ab 2003 wird die BDA mit einem Newsletter zum Thema Arbeitsgestaltung den Informationsaustausch zu diesem Themenkomplex intensivieren.

3. Tarifpolitik



38

Tarifrunde 2002 – Abgekoppelt von der wirtschaftlichen Realität

Die Tarifrunde 2002 konnte nicht an die beschäftigungsorientierten Abschlüsse der vergangenen beiden Jahre anknüpfen. Im Gegensatz zu den sich am gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt orientierenden Abschlüssen der Jahre 2000/2001 ist es daher nicht gelungen, über die Tarifpolitik Impulse für mehr Wachstum und Beschäftigung zu setzen. Der auch vom Sachverständigenrat kritisierte Rückfall in die überzogenen Abschlussraten des Jahres 1999 ist angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage ein verhängnisvolles Signal für den Arbeitsmarkt.

Die diesjährige Abkehr der Gewerkschaften von der tarifpolitischen Vernunft wurde bereits im Vorfeld der Tarifrunde deutlich, als die Gewerkschaften die Behandlung der Tarifpolitik im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit strikt ablehnten. Flankiert wurde diese Verweigerungshaltung durch überzogene Entgeltforderungen von bis zu 6,5 Prozent in den wichtigsten Branchen. Wegen eines vermeintlichen Nachholbedarfs hatte sich die Arbeitnehmerseite geschlossen auf hohe Lohnabschlüsse eingeschworen. Um dieses Ziel zu erreichen, verfielen die Gewerkschaften in den darauf folgenden Verhandlungen in überkommen geglaubte Verhandlungs- und Arbeitskämpfrituale mit frühzeitigen Streikdrohungen und systematischen Warnstreiks. Nur in wenigen Branchen wie in der chemischen Industrie und der Papierindustrie wurde von dieser Kampfstrategie abgewichen.

Die tarifpolitische Entgeltentwicklung wurde von der Chemischen Industrie und der Metall- und Elektroindustrie geprägt. Der erste Abschluss wurde dabei in der Chemischen Industrie erzielt, wo eine lineare Erhöhung von 3,3 Prozent für zwölf Monate mit einer Einmalzahlung in Höhe von 85 € bei einer Gesamtlaufzeit von 13 Monaten vereinbart wurde. In der Metall- und Elektroindustrie konnte dagegen erst nach zehntägigem Arbeitskampf und vorherigen verhandlungsbegleitenden Warnstreiks ein Abschluss erreicht werden. Dabei wurde ein zweistufiges Tarifergebnis mit einer Laufzeit von 22 Monaten vereinbart mit einer regional abgestuften Einmalzahlung für die ersten drei Monate (zum Beispiel 120 € in Baden-Württemberg) und Einkommensverbesserungen im Volumen von 4,0 Prozent ab Juni 2002 und 3,1 Prozent ab Juni 2003. Die linearen Anhebungen betragen ab Juni 2002 3,1 Prozent und ab Juni 2003 2,6 Prozent, der Rest wird zunächst als Einmalzahlung, das heißt als so genannte Strukturkomponente der gemeinsamen Entgelt-Rahmentarifverträge für Arbeiter und Angestellte (ERA) ausgezahlt und später für die ERA-Anpassungsfonds verwendet.

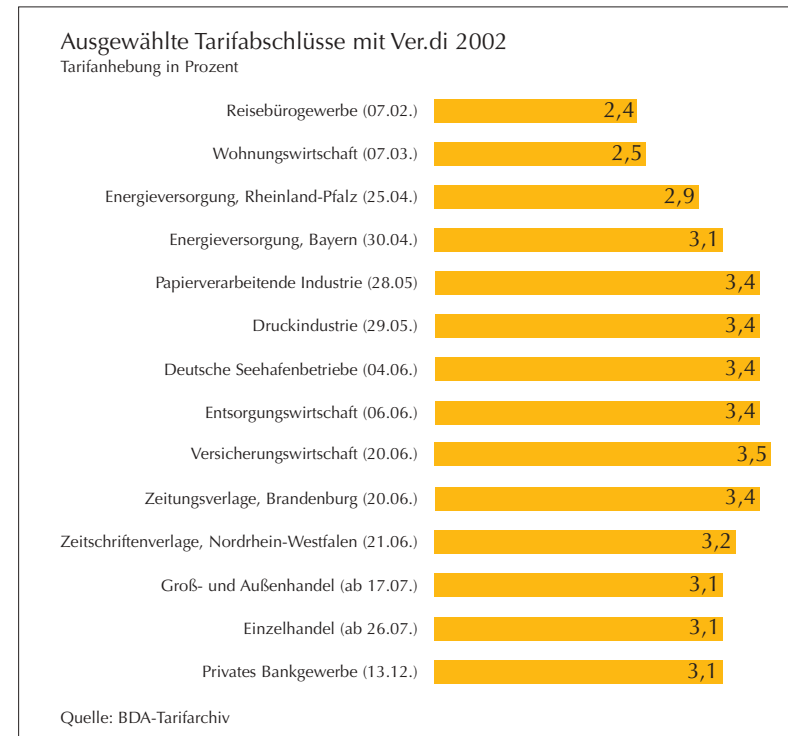
Dem tarifpolitischen Einfluss dieser beiden Abschlüsse konnten sich die nachfolgenden Branchen nicht entziehen. Es folgten fast zeitgleich die papierverarbeitende Industrie und die Druckindustrie mit einem ähnlichen Tarifergebnis als erste große Ver.di-Branchen. Für beide Bereiche wurden lineare Erhöhungen von 3,4 Prozent mit einem Nullmonat und einer Einmalzahlung vereinbart. Mit diesem Abschluss konnte in der Druckindustrie der erste Flächenstreik von Ver.di in letzter Minute abgewendet werden. Auch die Versicherungswirtschaft stand bei ihrem Abschluss von 3,5 Prozent und einer Laufzeit von 16 Monaten unter dem erheblichen Druck von Protestaktionen und Warnstreiks.

Selbst die krisengeschüttelte Bauwirtschaft musste nach gescheiterter Schlichtung ihren ersten flächendeckenden Arbeitskampf seit über 50 Jahren hinnehmen. Beendet wurde dieser mit einer linearen Anhebung der Löhne und Gehälter von 3,2 Prozent im ersten und von 2,4 Prozent im Folgejahr bei einer Laufzeit von 24 Monaten.

39

Damit hatte die Eskalationspolitik der Gewerkschaften in der Lohntarifrunde 2002 ihren Höhepunkt erreicht. Die Bereiche des Handels konnten sich in der Folge von den linearen Anhebungen der Ver.di-Branchen nach unten absetzen. Der unter erheblichen Umsatzeinbußen leidende Einzelhandel und der Groß- und Außenhandel haben in fast allen Tarifbezirken mit 3,1 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten abgeschlossen. Daneben konnten regional unterschiedlich Nullmonate und Einmalzahlungen ausgehandelt werden.

Als letzte große Industriebranche konnte die Textil- und Bekleidungsindustrie einen Abschluss von 3,0 Prozent für 2002 und eine nochmalige Erhöhung um 2,7 Prozent ab Dezember 2003 bei einer Laufzeit von 24 Monaten erzielen.



Den Schlusspunkt der Tarifrunde 2002 in der Privatwirtschaft setzte das private Bankgewerbe. Nach fast achtmonatigen Verhandlungen, einem zwischenzeitlichen Scheitern der Tarifverhandlungen im Juni 2002 und sich daran anschließenden Urabstimmungen und Streikmaßnahmen wurde dort am 13. Dezember 2002 ein Abschluss mit 25-monatiger Laufzeit vereinbart.

Nach zwei Nullmonaten wird das Entgelt rückwirkend zum 1. Juli 2002 um 3,1 Prozent angehoben. Dies entspricht der Tarifempfehlung, welche die Arbeitgeber zum selben Zeitpunkt ausgesprochen hatten. Ab dem 1. Juli 2003 werden die Entgelte nochmals um 2 Prozent und ab 1. Januar 2004 um nochmals 1 Prozent angehoben.

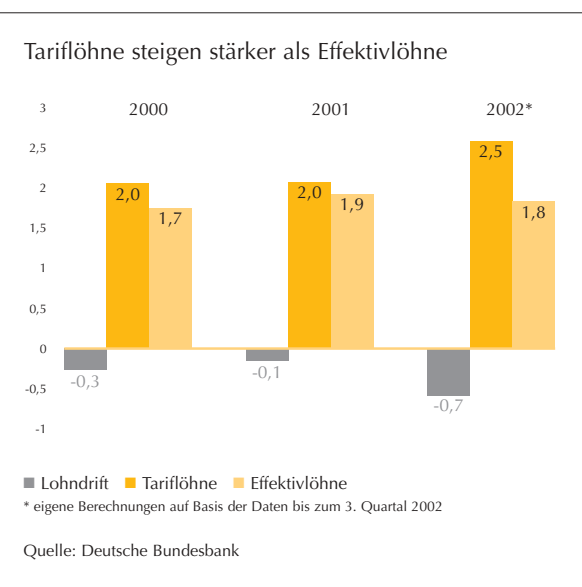
Ausgewählte Tarifabschlüsse 2002 (nach Abschlussdatum)

Tarifbereich/ Beschäftigte	Tarifierhöhung	Laufzeiten	Weitere Vereinbarungen/ Bemerkungen
Chemische Industrie West (18.04.02) 570 000	3,3	regional unterschiedlich: 04-06/02-03-05/03 1 Nullmonat mit Einmalzahlung (13 Monate)	Einmalzahlung von 85 € Option zur variablen Gestaltung der Jahressonderzahlung Überarbeiteter Bundesentgelttarifvertrag
Ost (30.04.02) 30 000	3,3 2,8	05/02-09/02 10/02-05/03	Vereinbarung zur West-Angleichung der Entgelte (100 % ab 10/09), Öffnungsklausel ermöglicht Modifizierung Option zur variablen Gestaltung der Jahressonderzahlung Überarbeiteter Entgelttarifvertrag Festschreibung von Wochenarbeitszeit, Jahressonderzahlung und vermögenswirksamen Leistungen
Holz- und Kunststoffe verarb. Industrie West (ab 19.04.02) 140 000	3,0 - 3,1	06/02-04/03 regional unterschiedlich: 1-2 Nullmonate mit Einmalzahlung (12-13 Monate)	Regionale Einmalzahlungen von 20 – 65 € Abweichende Vereinbarungen für Baden- Württemberg, Bayern, Saarland u. Polstermöbel NRW: weitere Anhebungen um 2,5-2,6 % bei 22-24 Monate Gesamtlaufzeit
Süßwarenindustrie West (ab 26.04.02) 50 000	3,0 - 3,2	regional unterschiedlich: 04-06/02-03-05/03 teilweise 1 Nullmonat mit Einmalzahlung (12 Monate)	Regionale Einmalzahlungen von 40 - 100 €
Metall-/Elektroindustrie West + Ost (ab 15.05.02) 3 200 000	3,1 2,6	06/02-05/03 06/03-12/03 3 Nullmonate mit Einmalzahlung (22 Monate)	Pilotabschluss in Baden-Württemberg Regionale Einmalzahlungen von 110 – 120 € Regionale Vereinbarungen zur Einführung einheitlicher Entgelttarifverträge (ERA) Auszahlung von Pauschalbeträgen in Höhe von 0,9 / 0,5 % eines Monateinkommens ab 06/02 + 06/03, die ab der nächsten Stufe in einen betrieb- lichen ERA-Strukturfonds fließen
Druckindustrie West (29.05.02) 220 000	3,4	05/02-03/03 1 Nullmonat mit Einmalzahlung (12 Monate)	Einmalzahlung von 43 €
Entsorgungswirtschaft West + Ost (06.06.02) 160 000	3,4 2,9	08/02-07/03 08/03-08/04 3 Nullmonate mit Einmalzahlung (28 Monate)	Einmalzahlung von 210 € Modifizierte Verlängerung der Einstiegstarife
Versicherungswirtschaft West + Ost (20.06.02) 240 000	3,5	07/02-09/03 1 Nullmonat mit Einmalzahlung (16 Monate)	Einmalzahlung von 100 €
Bauwirtschaft West + Ost (25.06.02) 850 000	3,2 2,4	09/02-03/03 04/03-03/04 5 Nullmonate West: mit Einmal- zahlung (24 Monate)	Einmalzahlungen West von insgesamt 225 € Mindestlohn-TV mit neu eingeführtem Facharbeiter-Mindestlohn
Groß- und Außenhandel West + Ost (ab 17.07.02) 1 100 000	3,1	regional unterschiedlich: 07-10/02-03-04/03 3-5 Nullmonate mit Einmalzahlungen (12 Monate)	Regionale Einmalzahlungen von 111 – 214 € Schleswig-Holstein: 2,5 % für 12 Monate, Niedersachsen: 1 Nullmonat
Einzelhandel West + Ost (ab 26.07.02) 1 900 000	3,1	regional unterschiedlich: 08-10/02-03-06/03 2-4 Nullmonate mit Einmalzahlungen (12 Monate)	West: Einmalzahlungen von insgesamt 180 € Ost (+Berlin): Einmalzahlungen von 50 – 120 € Erweiterte Kleinbetriebsklausel
Bekleidungsindustrie/ Textilindustrie West (13.09.02) 160 000	3,0 2,7	10/02-11/03 12/03-09/04 (24 Monate)	Öffnungsklausel zum Aussetzen/Verschieben der Tarifierhebungen
Privates Bankgewerbe West + Ost (13.12.02) 290 000	3,1 2,0 1,0	07/02-06/03 07/03-12/03 01/04-05/04 2 Nullmonate (25 Monate)	Einführung einer Leistungskomponente in Höhe von 4 % (ab der nächsten Tarifrunde 8 %) des Jahresgehalts, ertragsabhängige Gestaltung der Sonderzahlung

Quelle: BDA-Tarifarchiv

Negative Lohndrift steigt

Die im Durchschnitt um drei Prozent liegenden Tarifierhöhungen sind für viele Betriebe wirtschaftlich nicht tragbar und forcieren somit den Beschäftigungsabbau. Wie stark sich die Tarifentgelte von den betrieblichen Realitäten abgekoppelt haben, zeigt der Blick auf die Lohndrift. Nach den weitgehend angemessenen Tarifierhöhungen der Jahre 2000/2001, die sich auch annähernd im Gleichschritt des Wachstums von Tarif- und Effektiventgelten widerspiegeln, hat sich die Schere dagegen in der Tarifrunde 2002 wieder weiter geöffnet.



42

Die tarifgebundenen Betriebe sind somit verstärkt dazu übergegangen, die vereinbarten tariflichen Lohn- und Gehaltserhöhungen mit übertariflich gewährten Leistungen zu verrechnen. Da jedoch – wie eine aktuelle Untersuchung des IAB-Betriebspanels zeigt – immer weniger Firmen über Tarif zahlen, bleibt einer zunehmenden Zahl der Betriebe dieser Weg zur Kostenentlastung verschlossen. Im Westen halbierte sich die Zahl der über Tarif zahlenden Arbeitgeber in den letzten acht Jahren von 60 auf knapp 30 Prozent. Im Osten zahlt nicht einmal jeder zehnte Betrieb über Tarif. Somit erfassen die Tarifentgelte einen immer größer werdenden Teil des Effektivbereichs.

Die Gewerkschaften haben damit eine Entgeltrunde erzwungen, die an den gesamtwirtschaftlichen Not-

wendigkeiten und den betrieblichen Realitäten vorbei ging. Unter dem Eindruck schwindender Mitgliederzahlen wurden aus rein organisationspolitischen und machttaktischen Gründen zur Durchsetzung einer Lohnzahl mit Symbolwirkung Arbeitskämpfe angezettelt. Bemerkenswert dabei ist, dass bei komplizierten und strukturellen Tarifmaterien, wie etwa ERA in der Metall- und Elektroindustrie beziehungsweise bei der umfangreichen Modernisierung des Bundesrahmentarifvertrages in der Bauwirtschaft, ohne Streik eine Einigung erzielt werden konnte.

Stärkere Differenzierung unverzichtbar

Mit ihrer kompromisslosen Gegenmachtstrategie haben die Gewerkschaften der Tariflandschaft einen Bärendienst erwiesen. Der Branchentarifvertrag muss sich als Wettbewerbsinstrument behaupten und darf gerade nicht als Zwangskorsett in den Betrieben empfunden werden. Die notwendige tarifliche Unterscheidung der einzelnen Branchen nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit ihrer Betriebe ist in der Tarifrunde 2002 deutlich

zu gering ausgefallen. Durch die überhöhten Entgeltsteigerungen werden gerade die ertragsschwächeren Unternehmen immer mehr aus dem Branchentarifvertrag hinausgedrängt. Es besteht die Gefahr, dass er als allgemeines Ordnungsinstrument weiter an Bedeutung verliert und sich die betriebliche Realität andere Wege der Lohnfindung suchen wird.

Daraus ergibt sich als Konsequenz, dass die Tarifverträge wieder allen Betrieben einen passenden Rahmen ihrer Arbeitsbedingungen bieten müssen. Es muss sich sowohl der Kleinstbetrieb als auch der global agierende Konzern in einer Branche darin wieder finden können. Dies macht es notwendig, den Branchentarifvertrag mehr auf betriebliche Bedürfnisse abzustimmen und insbesondere stärkere betriebliche Differenzierung zu ermöglichen. Dafür gab es auch in der Tarifrunde 2002 erfreuliche Ansätze:

- In der Chemischen Industrie ist eine begrenzt erfolgsabhängige Ausgestaltung der Jahressonderzahlung gelungen. Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen kann die Jahresleistung zum Beispiel im Westen von 95 Prozent auf bis zu 80 Prozent abgesenkt beziehungsweise auf 125 Prozent heraufgesetzt werden. Dadurch ist eine Strukturkomponente geschaffen worden, die die Mitarbeiter an der Wertschöpfung des Unternehmens beteiligt und in wirtschaftlich schwierigen Phasen die Beschäftigung sichern hilft.
- Umfassender ist der tarifliche Einstieg in die variable Gestaltung der Entgelte im privaten Bankgewerbe gelungen. In dieser Branche können durch freiwillige Betriebsvereinbarungen Gehaltsbestandteile sowohl von der Leistung des jeweiligen Mitarbeiters als auch vom Ertrag des Unternehmens abhängig gemacht werden. Ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien können ab Juli 2003 4 Prozent der Jahresgehälter nach Leistungskriterien, über die von den Betriebsparteien entschieden wird, ausbezahlt werden. Dieser Anteil steigt nach dem Tarifabschluss 2004 auf 8 Prozent und damit auf die Höhe eines Monatsgehalts. Die tarifliche Sonderzahlung kann zudem in einem Umfang von 6 Prozent nach unten beziehungsweise 12 Prozent nach oben vom Ertrag abhängig gemacht werden. 2004 erhöht sich das Maß der möglichen Differenzierung auf 10 Prozent nach unten und 20 Prozent nach oben. Diese Struktur ist ein wegweisendes Modell und wird sicherlich die notwendige Entgeltendifferenzierung auch in anderen Tarifbereichen erleichtern.
- Voraussetzung für zeitgemäße Entgeltstrukturen sind einheitliche Vergütungsbedingungen für Arbeiter und Angestellte. Daher wurde in der Metall- und Elektroindustrie der kostenneutrale Einstieg in gemeinsame Entgeltrahmentarifverträge vollzogen. Mit ERA erhalten die Betriebe die Chance, eine kosteneffektive Neubewertung der Arbeitsplätze durchzuführen und verstärkt moderne Leistungskomponenten einzuführen. Diese Ansätze können einen Beitrag dazu leisten, dass der Tarifvertrag wieder echte ökonomische Mindestbedingungen abbildet und damit ein Dienstleistungsangebot für die Betriebe darstellt, ohne notwendige Flexibilitätsspielräume einzuschränken.
- Einstiegstarife insbesondere für Langzeitarbeitslose bieten bereits in einigen Branchen Anreize, um verstärkt auch arbeitsmarktpolitische Akzente in den Tarifverträgen zu installieren. Dadurch wird der geringeren Arbeitsproduktivität eines länger aus dem Berufsleben ausgeschiedenen Arbeitnehmers Rechnung getragen. In dieser Tarifrunde gab es dazu eine Vereinbarung in einer größeren Ver.di-Branche, nämlich in der Entsorgungswirtschaft, die sich sogar auf alle Neueinstellungen bezieht. Dort wurde ein Einstiegsniveau von 80 Prozent des tariflichen Entgeltes beschlossen.

43

Tarifvertragliche Regelungen von Einstiegsentgelten

Branche/Abschluss mit ...	Absenkung der Tarifentgelte auf ... für ...
Chemische Industrie/IG BCE	90 % für max. 1 Jahr
Papierindustrie/IG BCE	90 % für max. 1 Jahr
Entsorgungswirtschaft/Ver.di	80 % für max. 1 Jahr (kontinuierliche Heranführung nach max. 7 Jahren)

44

Perspektiven der Tarifrunde 2003

Die Tarifrunde 2003 darf sich nicht noch einmal in einem Ausmaß von den wirtschaftlichen Realitäten abkoppeln wie die 2002 Tarifrunde.

Angesichts der anhaltenden Wirtschaftskrise und dem vermutlich auch 2003 weitgehend ausbleibenden Aufschwung muss die Tarifpolitik wieder stärker der Beschäftigungsförderung dienen. Im Entgeltbereich wird die Tarifrunde 2003 einen außergewöhnlichen, da zweigeteilten Verlauf nehmen. Im Frühjahr 2003 verhandeln die Chemische Industrie, der Handel und die Druckindustrie über Löhne und Gehälter. Abzuwarten bleibt hierbei, ob Ver.di die Tarifführerschaft anstreben wird und einen Pilotabschluss im Handel oder der Druckindustrie erreichen will. Im Herbst beginnt dann die Lohnrunde bei der Metall- und Elektroindustrie, deren Lohntarifverträge Ende 2003 auslaufen.

Kündigungstermine für Tarifverträge in 2003

Laufzeit bis Ende...	Ausgewählte Tarifbereiche
03/03	Druckindustrie
03 - 04/03	Groß- und Außenhandel
03 - 05/03	Chemische Industrie
03 - 06/03	Einzelhandel
12/03	Metall-/Elektroindustrie

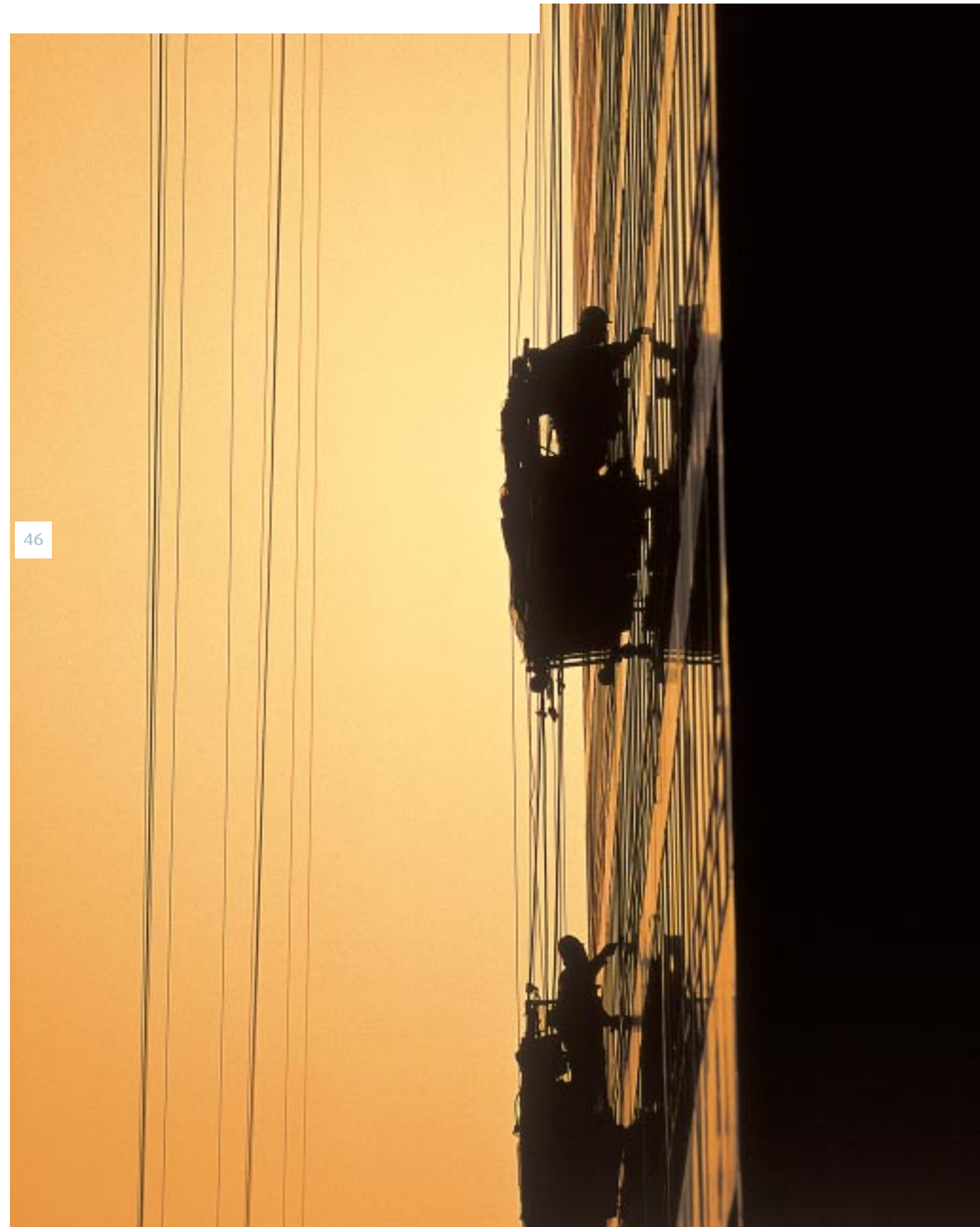


45

Die Forderung über eine Entgeltangleichung im öffentlichen Dienst und die Diskussion in der Metall- und Elektroindustrie über die Angleichung der Arbeitszeiten von 38 Stunden in den neuen Bundesländern an die 35-Stunden-Woche im Westen zeigen bereits: 2003 wird erneut die Forderung der Gewerkschaften nach einer Angleichung der Arbeitsbedingungen in den neuen und alten Bundesländern eine Rolle spielen. In diesem Zusammenhang muss wieder daran erinnert werden, dass in einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung die Effektivlöhne im Osten unterhalb der Tariflöhne liegen und wegen der noch immer geringeren Produktivität der ostdeutschen Wirtschaft die Lohnstückkosten das westdeutsche Niveau dennoch übersteigen. Eine weitere undifferenzierte Angleichung der Arbeitsbedingungen allein aufgrund politischer Forderungen würde die Arbeitskosten zusätzlich erhöhen und damit den Standort Ostdeutschland weiter schwächen. Die Anpassung der Ost-Arbeitsbedingungen kann kein Automatismus sein, sondern muss sich an den wirtschaftlichen Rahmendaten orientieren. Den Betrieben sollen dabei Flexibilitätsmöglichkeiten belassen werden, um einen eigenen Anpassungsrahmen zu bestimmen.

Neue tarifpolitische Herausforderungen sind im Bereich der Zeitarbeit entstanden. Hier ist Handlungsdruck entstanden, weil in den Hartz-Gesetzen vorgesehen ist, dass von dem ab 1. Januar 2004 geltenden Grundsatz, nach dem auf Zeitarbeitnehmer die Arbeitsbedingungen der Stammbesellschaft anzuwenden sind, nur durch Tarifverträge abgewichen werden kann. Die Anwendung der Arbeitsbedingungen der Stammbesellschaft auf Zeitarbeitnehmer würde Zeitarbeit nicht nur in vielen Fällen verteuern und dadurch unrentabel machen, sondern vor allem auch erheblich bürokratisieren, weil das Zeitarbeitsunternehmen stets umfassend über die aktuellen Arbeitsbedingungen in den – bei Zeitarbeit häufig wechselnden – Entleihunternehmen informiert sein müsste und diese unterschiedlichen Bedingungen auf den Zeitarbeitnehmer anwenden muss. Um die Beschäftigungswirksamkeit der Zeitarbeit auch künftig zu erhalten, ist es daher dringend erforderlich, dass es zu branchenspezifisch angepassten Tarifverträgen kommt. Dies wird allerdings nicht leicht sein: Zum einen, weil der Gesetzgeber für den Fall, dass tarifvertragliche Regelungen nicht vereinbart werden, bereits über die dann geltenden Arbeitsbedingungen des Stammunternehmens eine Regelung getroffen hat. Zum anderen sind die Tätigkeitsfelder der einzelnen Zeitarbeitsunternehmen sehr unterschiedlich und damit auch die jeweiligen Interessenlagen.

4. Soziale Sicherung



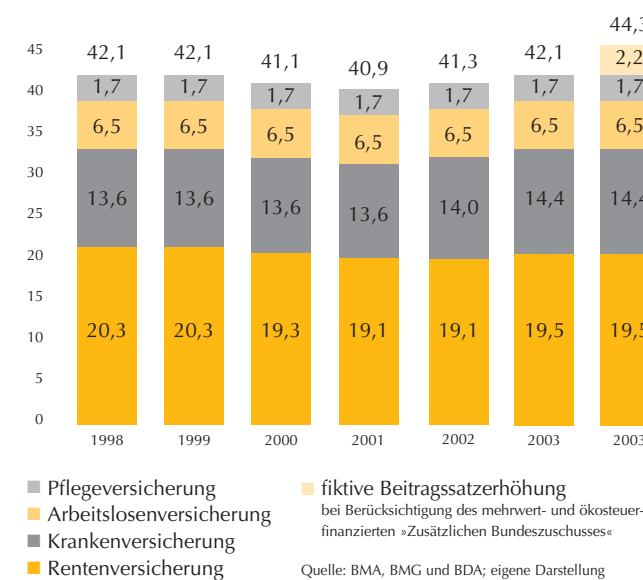
46

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. Eine solche Entlastung der Beitragszahler – Arbeitnehmer und Betriebe – ist angesichts der Tatsache, dass die deutsche Wirtschaft im internationalen Vergleich die mit weitem Abstand höchsten Personalausatzkosten zu tragen hat, unverzichtbar zur Stärkung des Standortes Deutschland und damit zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Dieses wichtige und von der BDA immer wieder und nachdrücklich angemahnte Ziel ist nicht erreicht worden. Im Gegenteil: Die Beitragssatzsumme liegt – nach einer Absenkung auf 40,8 Prozent in 2001 – seit Anfang 2002 wieder bei 41,3 Prozent. Für 2003 ist sogar mit einem Anstieg auf über 42 Prozent zu rechnen.

Die zwischenzeitliche Verringerung des Gesamtsozialversicherungsbeitragsatzes wurde zudem nahezu ausschließlich durch den seit 1999 auch ökosteuerfinanzierten »Zusätzlichen Bundeszuschuss« an die Rentenversicherung der Arbeiter und der Angestellten ermöglicht, so dass die gesamte Zwangsabgabenlast zur Finanzierung der Alterssicherungssysteme lediglich umgeschichtet, nicht aber reduziert worden ist. Ohne diesen »Zusätzlichen Bundeszuschuss« würde der Beitragssatz zur Rentenversicherung der Arbeiter und der Angestellten 2003 um 2,2 Prozentpunkte höher liegen und damit die Beitragssatzsumme in der Sozialversicherung bei deutlich über 44 Prozent.

47

Beitragssätze in der Sozialversicherung steigen weiter
Beitragssätze in Prozent



Das Sozialbudget, in dem alle in Deutschland erbrachten Sozialleistungen zusammengefasst sind, hat kontinuierlich stärker zugenommen als das Bruttoinlandsprodukt. Die Sozialleistungsquote ist dementsprechend in 2001 gemessen am Bruttoinlandsprodukt auf 32,0 Prozent und gemessen am – viel aussagekräftigeren – Volkseinkommen sogar auf 43,3 Prozent gestiegen. Dies ist ein neuer historischer Höchststand. Der Anstieg der Sozialleistungsquote bedeutet in absoluten Zahlen eine Mehrbelastung der Steuer- und Beitragszahler von zusätzlich 54 Mrd. € in 2001 gegenüber 1998. Diese Mittel stehen für Investitionen und Konsum, Sparen und Eigenvorsorge nicht zur Verfügung.

Darin drückt sich ein zunehmendes Ungleichgewicht zwischen Wirtschaftskraft einerseits und Sozialaufwand andererseits aus. In 2001 lag die Sozialleistungssumme mit 664 Mrd. € um fast 50 Prozent über den Aufwendungen für Investitionen in Maschinen, Anlagen und Bauten, die sich auf 444 Mrd. € beliefen. Diese Entwicklungen stehen in diametralem Gegensatz zu der Notwendigkeit, die Sozialabgabenlast abzusenken und damit die Voraussetzungen zum Abbau der viel zu hohen Arbeitslosigkeit zu verbessern.

Mittel- und langfristig drohen in allen Bereichen der sozialen Sicherung drastische Beitragssatzerhöhungen aufgrund der demografischen Entwicklung. Die Zahl der Älteren beziehungsweise 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 liegt, nicht nachhaltig verringert werden.

48

Von dieser Entwicklung 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 steigt die Risikowahrscheinlichkeit deutlich, 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 23 Prozent in der Rentenversicherung, auf bis zu 25 Prozent in der Krankenversicherung und auf etwa 3,5 Prozent in der Pflegeversicherung zu rechnen. Das würde zu einer Beitragssatzsumme von deutlich über 50 Prozent führen, selbst wenn der Beitragssatz in der Arbeitslosenversicherung unter das heutige Niveau von 6,5 Prozent zurückgehen sollte. Ein Gesamtbeitragssatz von über 50 Prozent ist jedoch bei weitem nicht mehr zu finanzieren und würde zum Kollaps der Sozialversicherung führen.

Vor diesem Hintergrund sind in allen Sozialversicherungszweigen wirkliche und wirksame Strukturreformen dringend notwendig, welche die einzelnen Sozialversicherungszweige dauerhaft auf finanzierbare Kernleistungen konzentrieren. Die BDA hat hierzu regelmäßig umfassende und fundierte Reformvorschläge vorgelegt. Eine solche Basissicherung hätte zur Folge, dass die Beitragssatzsumme kurzfristig unter 38 Prozent gesenkt und auf Dauer unter 40 Prozent begrenzt werden könnte. Damit würde eine unverzichtbare Voraussetzung zur dringend notwendigen Stärkung von Wachstum und Beschäftigung geschaffen. Eine Modernisierung der sozialen Sicherungssysteme erfordert die Konzentration der kollektiv zu finanzierenden Leistungen auf das Wesentliche. Bei einer Begrenzung des Solidaritätsprinzips auf Kernleistungen werden weder die soziale Versorgung des Einzelnen im Alter, bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit, bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in Frage gestellt noch die Betroffenen finanziell überfordert.

Erforderlich ist insgesamt ein Paradigmenwechsel in Richtung auf ein zeitgemäßes und zukunftssicheres Mischsystem aus einerseits kollektiver, umlagefinanzierter und paritätisch getragener Absicherung sowie andererseits individueller, kapitalgedeckter und eigenfinanzierter Risikoversorge. Hierdurch können zugleich die Vorteile beider Systeme kombiniert und die jeweiligen Nachteile minimiert werden.

Der Spielraum für den Auf- und Ausbau der privaten ergänzenden Risikoversorge muss über eine Senkung der Zwangsabgabenlast geschaffen werden. Dies kann durch Anreize über eine Minderung der Steuer- und Beitragssätze, durch eine bessere steuerliche Absetzbarkeit der Vorsorgeaufwendungen oder über staatliche

Zulagen insbesondere für einkommensschwache Haushalte erreicht werden. Hierzu hat die BDA am 7. Juni 2002 ihr Memorandum »Neuaufbruch in der Sozialen Sicherung« vorgestellt, in dem die Forderungen und Positionen der Arbeitgeber umfassend dargestellt und erläutert werden.

In der Koalitionsvereinbarung vom 16. Oktober 2002 hat die Bundesregierung zwar erneut bekräftigt, die gesetzlichen Personalzusatzkosten – und als Voraussetzung dafür die Beitragssätze in der Sozialversicherung – senken zu wollen. Aber eine quantitative und zeitliche Vorgabe für dieses richtige und unverzichtbare Ziel fehlt

49

Kommission zur nachhaltigen Finanzierung der Sozialversicherungssysteme

Bundesministerin Ulla Schmidt hat am 21. November 2002 die »Kommission zur nachhaltigen Finanzierung der Sozialversicherungssysteme« eingesetzt. Unter dem Vorsitz von Professor Dr. Bert Rürup sollen die 26 Kommissionsmitglieder Vorschläge für eine nachhaltige Finanzierung und Weiterentwicklung der Sozialversicherung erarbeiten. Im Einzelnen soll die Kommission im Herbst 2003 Reformvorschläge für folgende Bereiche unterbreiten:

1. Gesetzliche Rentenversicherung

- Weiterführung des Ausbaus der kapitalgedeckten Ergänzungssysteme
- Überprüfung der Wirkungen dieses Ausbaus
- Festhalten an der Orientierung der Ausgaben an den Einnahmen

2. Gesetzliche Krankenversicherung

- Langfristige Sicherung der Finanzierung unter Berücksichtigung der Bevölkerungsentwicklung und der durch den medizinisch-technischen Fortschritt bewirkten Ausgabendynamik
- Nutzung der Prävention zur Vorbeugung von Krankheiten sowie zur finanziellen Stabilisierung des Systems

3. Gesetzliche Pflegeversicherung

- Schaffung einer zukunftsfesten Pflegeversicherung bei Sicherung einer hohen Pflegequalität
- Kombination der Pflegeversicherung mit ergänzenden Formen der Vorsorge

4. Organisation der Sozialversicherung

- Prüfung, ob bei der Organisation der Sozialversicherung mittel- und langfristig Reformbedarf besteht
- Sicherstellung einer unbürokratischen Leistungsgewährung im Hinblick auf die im europäischen Rahmen zu gewährleistende Mobilität und Freizügigkeit der Bürgerinnen und Bürger

diesmal. Zudem steht die praktizierte Sozialpolitik wie bereits 1998 erneut in diametralem Gegensatz zu den Ankündigungen und Versprechungen. Mit dem auf der Koalitionsvereinbarung basierenden, am 20. Dezember 2002 verabschiedeten »Beitragsatzsicherungsgesetz« wird der Beitragssatz in der Rentenversicherung von 19,1 auf 19,5 Prozent angehoben. Außerdem wird der durchschnittliche Beitragssatz in der Krankenversicherung – trotz des vorgesehenen generellen Ausgaben- und Beitragssatzstopps – 2003 weiter von 14,0 auf bis zu 14,4 Prozent steigen.

Statt kurzfristiger Notoperationen Rentenbeitragssatz langfristig sichern

In der Koalitionsvereinbarung vom 16. Oktober 2002 finden sich – trotz der großen akuten Finanzprobleme in der Rentenversicherung sowie des Bundesverfassungsgerichtsurteils zur steuerlichen Gleichbehandlung von Pensionen und Renten ab 2005 – weder Aussagen zur Fortführung der »Rentenreform 2001« noch zur Einführung der nachgelagerten Besteuerung. Ebenso wird mit keinem Wort die schon seit langem in der Diskussion stehende Organisationsreform der Rentenversicherung erwähnt. Hier wurden – wider besseres Wissen – Probleme verdrängt und verschwiegen. Darauf hat die BDA in zahlreichen Stellungnahmen, Presseinformationen und Beiträgen immer wieder mit Nachdruck aufmerksam gemacht.

Die rentenpolitische Realität steht in krassem Widerspruch dazu. Ohne Notoperationen stünde die Rentenversicherung vor dem finanziellen Aus. Nur durch eine deutliche Anhebung des Beitragssatzes von 19,1 auf 19,5 Prozent und eine gleichzeitige noch deutlichere Heraufsetzung der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze um über 13 Prozent von 4 500 € auf 5 100 € in West- beziehungsweise von 3 750 € auf 4 250 € in Ostdeutschland konnte dies vermieden werden. Im »Normalfall« wäre die Beitragsbemessungsgrenze nur um jeweils 100 € oder 2,2 Prozent auf 4 600 € beziehungsweise 3 850 € gestiegen. Gesamtwirtschaftlich macht das eine zusätzliche Mehrbelastung der Versicherten und Betriebe um insgesamt 5,2 Mrd. € pro Jahr aus, und für den Einzelnen und seinen Arbeitgeber in der Spitze zusammen 1 391 € beziehungsweise 1 221 € (!) im Jahr. Hinzu kommt als dritte Finanzierungskomponente die erneute Absenkung der Mindestschwankungsreserve von ehemals 1,0 Monatsausgaben über 0,8 in 2002 auf nur noch 0,5 im Jahr 2003. Ohne die zusätzlichen Anhebungen der Beitragsbemessungsgrenzen und die Senkung der Schwankungsreserve hätte der Beitragssatz in der Rentenversicherung auf 19,9 Prozent erhöht werden müssen.

Die Hauptschuld an dieser enormen Verteuerung der Rentenversicherung trägt die Regierungskoalition selbst und nicht etwa die konjunkturelle oder weltwirtschaftliche Entwicklung. Erstens fiel die »Rentenreform 2001« zu zaghaft und damit unzureichend aus. Zweitens entsprachen die wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Modellannahmen von Anfang an eher einem Wunschdenken denn der Wirklichkeit. Noch im Sommer 2001 ist für den 1. Januar 2003 ein Beitragssatz von 18,7 Prozent prognostiziert worden. Und drittens wurde Anfang 2002, also ausgerechnet in einer wirtschaftlichen Talsohle, die Abgabenlast spürbar erhöht, und damit die Wirtschafts- und Beschäftigungskrise verschärft mit allen negativen Folgewirkungen auch für die Finanzen der Sozialversicherung. Den gleichen Fehler begeht die Bundesregierung jetzt zum zweiten Mal in Folge. Die mit dem »Beitragsatzsicherungsgesetz« beschlossenen Maßnahmen sind nichts anderes als Notoperationen. Ein tragfähiges Konzept fehlt ebenso wie durchgreifende und nachhaltige Strukturreformen. Die Beitragssatzanhebung treibt die Personalzusatzkosten der Betriebe und die Zwangsabgabenlast der Arbeitnehmer weiter in die

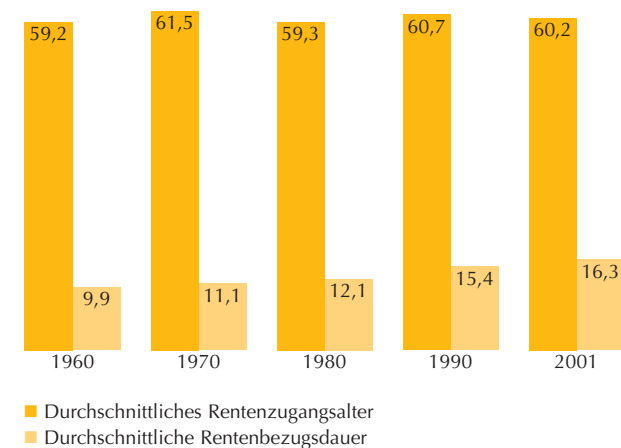
Höhe. Arbeit wird damit noch teurer und unattraktiver. Der Teufelskreis aus höheren Beiträgen, weniger Beschäftigung und sinkenden Einnahmen dreht sich – beschleunigt – weiter. Zumal auch in der Krankenversicherung der durchschnittliche Beitragssatz kräftig steigt und in der Arbeitslosenversicherung die monatliche Beitragsbemessungsgrenze im Gleichschritt ebenfalls deutlich heraufgesetzt wurde. Das sind noch einmal 3,9 € und 0,5 Mrd. € pro Jahr obendrauf. Zusammen genommen bedeutet das auf Jahresbasis 2003 9,6 Mrd. € an zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträgen.

Bei der – außerordentlichen – Heraufsetzung der Beitragsbemessungsgrenze kommt erschwerend hinzu, dass hieraus zwar kurzfristig höhere Beitragseinnahmen fließen. Mittel- und langfristig bedeutet das aber zugleich höhere Rentenansprüche und damit eine Verschärfung der Finanzierungsprobleme in der Zukunft beziehungsweise eine zusätzliche Belastung kommender Generationen. Das von der Bundesregierung vorgegebene Beitragssatzziel von höchstens 22 Prozent in 2030 wird dadurch noch unrealistischer. Zudem ist es ein Widerspruch, zuerst – vollkommen zu Recht – den Auf- und Ausbau der kapitalgedeckten privaten und betrieblichen Säule zu propagieren und zu fördern, die Versicherten dann aber – nur ein Jahr später – wieder verstärkt auf die umlagefinanzierte Rentenversicherung zu verweisen und ihnen damit zugleich die Spielräume für mehr kapitalgedeckte Risikovorsorge zu nehmen.

50

51

Immer länger in Rente
Angaben in Jahren, Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten



Quelle: VDR; eigene Darstellung

Im aktuellen Rentenversicherungsbericht 2002 geht die Bundesregierung zwar davon aus, dass – auch bei »ungünstiger Wirtschafts- und Beschäftigungslage« – der Beitragssatz bis 2013 nicht über die 19,5-Prozent-Marke steigen wird. Zeitweise soll er sogar wieder auf 19,1 Prozent sinken. Aber bei diesen Vorausberechnungen ist Zurückhaltung ratsam und Skepsis angebracht. Das lehrt die Erfahrung mit nahezu allen bisherigen Rentenversicherungsberichten. Optimismus und Zuversicht sind gut, Wunschdenken und Realitätsverlust jedoch nicht. Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung bemängelt in seinem Jahresgutachten die Schönfärberei hinsichtlich der weiteren Beitragsperspektiven in der Rentenversicherung. Die deutliche Entfernung vom ursprünglich anvisierten Beitragspfad spreche »nicht für die Solidität der Rentenreform 2001 in der umlagefinanzierten Säule«.

Der Vorsitzende der neuen »Kommission zur Reform der Sozialsysteme«, Professor Dr. Rürup, hat bereits mehrfach öffentlich angekündigt, welche weiteren Reformen unverzichtbar sind. Erstens: Änderung der Rentenanpassungsformel zur schrittweisen Senkung des Nettorentenniveaus. Und zweitens: weitere schrittweise Anhebung der abschlagsfreien Regelaltersgrenze nach 2010 vom dann erreichten 65. auf das 67. Lebensjahr. Das sind auch die Hauptforderungen der BDA für die Reform der Rentenversicherung.

Daneben müssen – als weitere mittel- und längerfristige Maßnahmen – in der Hinterbliebenenversorgung die Leistungen durch ein Einfrieren der Freigrenzen auf das wirklich Erforderliche konzentriert, umgehend der schrittweise Übergang auf die volle nachgelagerte Besteuerung auch in der Rentenversicherung eingeleitet, sowie die Rahmenbedingungen für die kapitalgedeckte individuelle und betriebliche Zusatzvorsorge verbessert werden. Kurzfristig helfen eine Verschiebung oder Aussetzung der Rentenanpassung am 1. Juli 2003 und eine Verringerung der Anreize zur Frühverrentung, zum Beispiel durch Anhebung der Abschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn von derzeit 0,3 auf 0,5 Prozent je vorgezogenen Monat, beziehungsweise Maßnahmen zur Anhebung des tatsächlichen Renteneintrittsalters. Steigt dieses um nur ein Jahr, verringert sich der notwendige Beitragssatz um bis zu 1,2 Prozentpunkten.

Ziel der Rentenpolitik muss es sein, den Beitragssatz in den kommenden Jahren unter 19 Prozent zu senken und langfristig auf unter 20 Prozent zu begrenzen. Der mit der Rentenreform 2001 zumindest ansatzweise eingeschlagene, richtige und alternativlose Weg, einerseits den im Umlageverfahren finanzierten Teil der Alterssicherung schrittweise auf eine Basissicherung zu reduzieren, und andererseits den kapitalgedeckten Bereich durch steuerliche Anreize oder direkte staatliche Zulagen auszubauen, ist fortzusetzen, um so mittel- und langfristig zu einem optimalen Mischsystem zu kommen. Für die Bewertung des Alterssicherungsniveaus müssen künftig die Leistungen aus der Rentenversicherung, der betrieblichen und der privaten Altersvorsorge zusammengefasst werden.



BDA-Forderungen zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung

- (1) **Beitragssatzstabilität sichern** – Verschiebung oder Aussetzung der Rentenanpassung zum 1. Juli 2003 und Verringerung der Anreize zur Frühverrentung, zum Beispiel durch Anhebung der Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug von 0,3 auf 0,5 Prozent je vorgezogenen Monat
- (2) **Basissicherung schaffen** – Schrittweise Absenkung des Nettorentenniveaus – für einen Durchschnittsverdiener mit 45 Versicherungsjahren – auf eine Größenordnung von 60 bis 62 Prozent in 2030 durch entsprechende Änderungen in der Rentenanpassungsformel
- (3) **Altersgrenzen anpassen** – Fortsetzung der schrittweisen Anhebung der abschlagsfreien gesetzlichen Regelaltersgrenze nach 2010 vom dann erreichten 65. Lebensjahr auf das 67. Lebensjahr entsprechend der weiter steigenden Lebenserwartung
- (4) **Nachgelagerte Besteuerung einführen** – Schrittweise Einführung der nachgelagerten Besteuerung auch in der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend dem aktuellen Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur steuerlichen Gleichbehandlung von Pensionen und Renten
- (5) **Hinterbliebenenrente aktualisieren** – Konzentration der Hinterbliebenenversorgung auf ihre ursprüngliche Aufgabe, Hinterbliebene ohne eigenes oder ausreichendes Arbeits- beziehungsweise Lohnersatz Einkommen sozial angemessen abzusichern, durch Einfrieren der Freibeträge



Rahmenbedingungen für betriebliche Altersvorsorge weiter verbessern

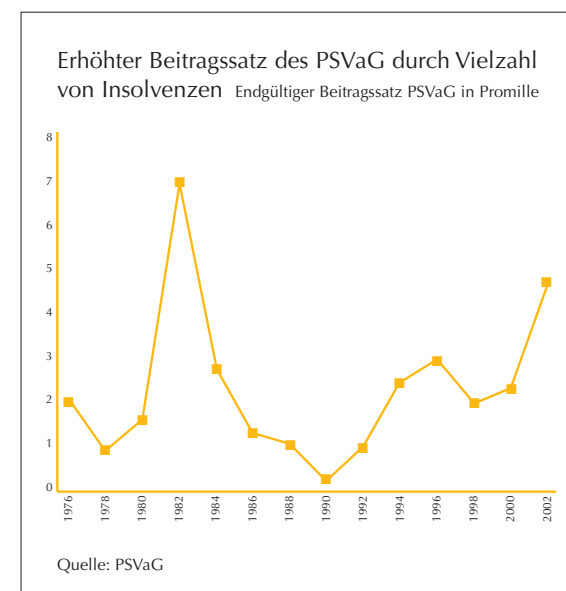
Im Jahr 2001 sind mit dem Altersvermögensgesetz dringend notwendige Impulse für die betriebliche Altersvorsorge gegeben worden. Mit ihm ist vor allem der Pensionsfonds als neuer Durchführungsweg installiert worden. Die BDA hat sich auch nach dem Altersvermögensgesetz weiter für die Verbesserung der Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge eingesetzt. Insbesondere konnte erreicht werden, dass der Pensionsfonds nun neben einer lebenslangen Rentenzahlung auch eine Teilkapitalisierung von bis zu 20 Prozent vorsehen kann. Bei Leistungen aufgrund von Entgeltumwandlungen besteht dabei sofortiger Insolvenzschutz. Mittlerweile sind erste Pensionsfonds von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht genehmigt worden, die eine Zahlung der Insolvenzschutzkosten an den Pensionsversicherungsverein aus dem Fondsvermögen vorsehen. Allerdings ist für Insolvenzschutz eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendig, die eine Regelung über die Kostentragungspflicht vorsieht.

54

Aussagen des Gerke/Heubeck-Gutachtens zur Insolvenzschutz

- Der Pensionsversicherungsverein und das Finanzierungsverfahren der Rentenwertumlage haben sich bewährt.
- Empfohlen wird eine Aufteilung in drei Risikoklassen, mit vollem Beitrag, abgesenktem Beitrag und Beitragsfreiheit, je nach Durchführungsweg und Insolvenzrisiko.
- Eine Differenzierung in der Beitragshöhe nach individuellem Insolvenzrisiko des Unternehmens sollte geprüft werden.
- Vorgeschlagen wird eine Insolvenzschutzpflicht auch für Pensionskassen, aber mit abgesenktem Beitrag.
- Für Pensionsfonds und Asset-Backing-Modelle sollte ebenfalls ein abgesenkter Beitrag vorgesehen werden.

Im Juni 2002 haben die Professoren Dr. Gerke und Dr. Heubeck ihr Gutachten zur künftigen Funktionsfähigkeit der Insolvenzschutz durch den Pensionsversicherungsverein vorgestellt. In Auftrag gegeben wurde das Gutachten vom Pensionsversicherungsverein im Hinblick auf die Diskussion über die Insolvenzschutzpflicht des neuen Durchführungsweges Pensionsfonds, weil in diesem Zusammenhang Überlegungen laut wurden, generell die Insolvenzschutz in der betrieblichen Altersvorsorge zu überdenken. Die Aussagen des Gutachtens bedürfen einer umfassenden Analyse und Bewertung in den zuständigen BDA-Gremien. Aufgrund der Vielzahl der Insolvenzen, vor allem auch einiger Großinsolvenzen, ergibt sich für das Beitragsjahr 2002 ein Beitragssatz, der erheblich über dem des Vorjahres liegt. Ohne eine Entnahme aus dem Ausgleichsfonds wäre



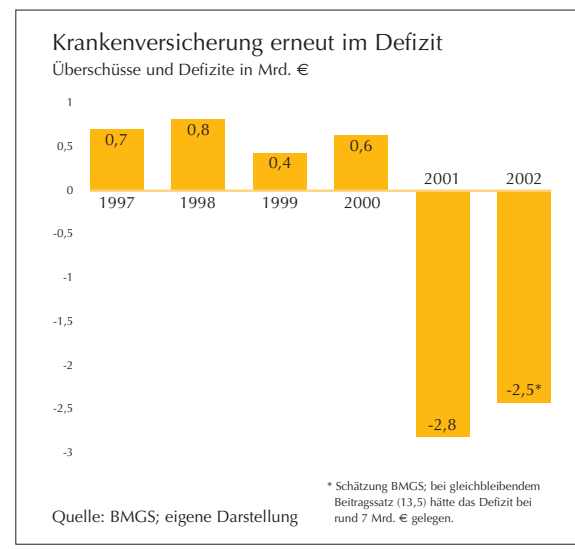
der Beitrag in 2002 auf einen Wert angestiegen, der dem Höchstwert des Jahres 1982 sehr nahe gekommen wäre. Durch die Entnahmen aus dem Ausgleichsfonds sowie der für das Jahr 2002 ausgesetzten Zuführung zum Ausgleichsfonds konnte der Beitragssatz auf 4,5 Promille festgelegt werden.

Die EU-Pensionsfondsrichtlinie, die den Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge ein Handeln über Ländergrenzen hinweg im europäischen Binnenraum ermöglichen will, ist inzwischen auch vom Rat in erster Lesung behandelt worden. Die Richtlinie beinhaltet Regelungen, die die Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge zu beachten haben. Hinsichtlich der wichtigen Frage der Besteuerung der Aufwendungen und Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge sind jedoch keine Regelungen getroffen worden. Nun müssen Parlament und Rat über den vorliegenden Text in zweiter Lesung entscheiden. Kommt es zu keiner Einigung, schließt sich ein Vermittlungsverfahren an.

55

Mehr Eigenverantwortung und Wettbewerb im Gesundheitswesen

Das Gesundheitswesen steht vor großen Problemen und Herausforderungen. Der Beitragssatz der Krankenkassen hat zum 1. Januar 2002 mit durchschnittlich 14,0 Prozent einen neuen Höchstwert erreicht und wird zum Jahreswechsel trotz des im Beitragssatzsicherungsgesetz vorgesehenen – allerdings mit zahlreichen Ausnahmeregelungen versehenen – Beitragsstopps weiter auf etwa 14,4 Prozent ansteigen. Viele Kassen haben ihre Beitragssätze bereits erhöht und weitere Anträge sind gestellt. Im ersten Halbjahr 2002 ist ein Defizit in Höhe von 2,4 Mrd. € aufgelaufen, das zum Jahresende immer noch mindestens 2,0 Mrd. €, eher aber sogar 2,5 Mrd. € betragen wird. Die mit dem Beitragssatzsicherungsgesetz anvisierten Einsparungen von circa 3 Mrd. € sind unrealistisch und werden nicht ausreichen, die am Jahresende bestehenden und im Jahr 2003 auftretenden Defizite auszugleichen.



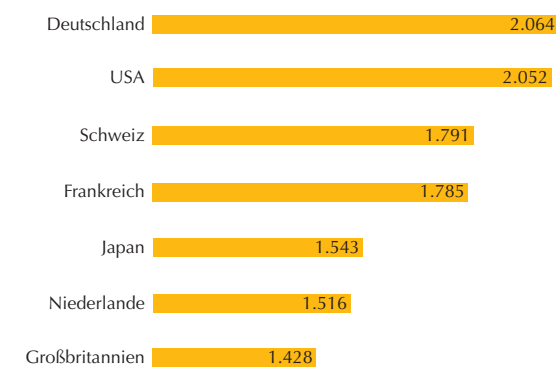
Die drängenden Probleme im Gesundheitswesen beruhen auf einer konzeptionslosen Politik aus zahlreichen Einzelgesetzen, der Rücknahme erster Reformansätze zu Beginn der letzten Legislaturperiode und weiteren Neuregelungen zu Lasten der Krankenkassen, wie zum Beispiel die Leistungsausweitung beim Zahnersatz und Zuzahlungskürzungen bei Arzneimitteln. Vor allem hat das immer weitere Aufschieben durchgreifender Reformen die finanziellen Probleme im Gesundheitswesen verschärft.

Nach der Bundestagswahl wurde die Chance verpasst, die seit langem überfällige große Gesundheitsreform auf den Weg zu bringen. Das auf der Koalitionsvereinbarung beruhende Beitragssatzsicherungsgesetz leitet keine solche nachhaltige Reform ein. Die Anhebung der Versicherungspflichtgrenze zum Beispiel führt zu noch mehr Bevormundung der Versicherten und einer Einschränkung des Wettbewerbs zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung. Ein gesetzlich verordneter Beitragsstopp stellt einen Eingriff in die Autonomie der Selbstverwaltung dar und kann allenfalls kurzfristig helfen. Sinnvoll ist ein solches Verbot nur dann, wenn langfristig angelegte echte Strukturreformen die Rahmenbedingungen für Beitragsstabilität schaffen. Sämtliche jetzt vorgesehenen Maßnahmen zielen auf Strukturerhaltung, noch mehr staatliche Eingriffe und noch mehr Regulierung. Die Vergangenheit hat aber gezeigt, dass die Kosten- und Beitragsexpansion auf diese Weise nicht aufzuhalten ist.

Notwendig ist eine auf der Ausgaben- seite ansetzende Reform, die auf mehr Eigenverantwortung der Versicherten, mehr Freiheit und Wettbewerb sowie mehr Leistungseffizienz und Qualität der Leistungen basiert. Ziel muss es sein, den Beitragssatz dauerhaft auf unter 12 Prozent zu senken und auf diesem Niveau zu stabilisieren.

Der Vorschlag zur Einführung einer einheitlichen »Pro-Kopf-Pauschale« von rund 200 € monatlich für alle Kassenmitglieder bis zur Versicherungspflichtgrenze – mit beitragsfreier Mitversicherung von Kindern und Jugendlichen, mit Umwandlung der Arbeitgeberanteile zum Zeitpunkt der Systemumstellung in steuerfreie Barlohnbestandteile sowie mit Begrenzung der Belastung der Versicherten auf maximal 15 Prozent des Haushaltsbruttoeinkommens über staatliche Zuschussungen – stellt trotz der mit einem solchen Systemwechsel verbundenen Umsetzungsprobleme auf praktischer, theoretischer und politischer Ebene eine bedenkenswerte Alternative zum BDA-Reformmodell dar. Auch hierdurch erfolgt eine notwendige Entkopplung der Krankenversicherungskosten von den Arbeitskosten sowie die ebenfalls unverzichtbare Stärkung des

Teures deutsches Gesundheitswesen
Öffentliche Gesundheitsausgaben 2000 pro Kopf in US-Dollar



Quelle: OECD Health Data 2002



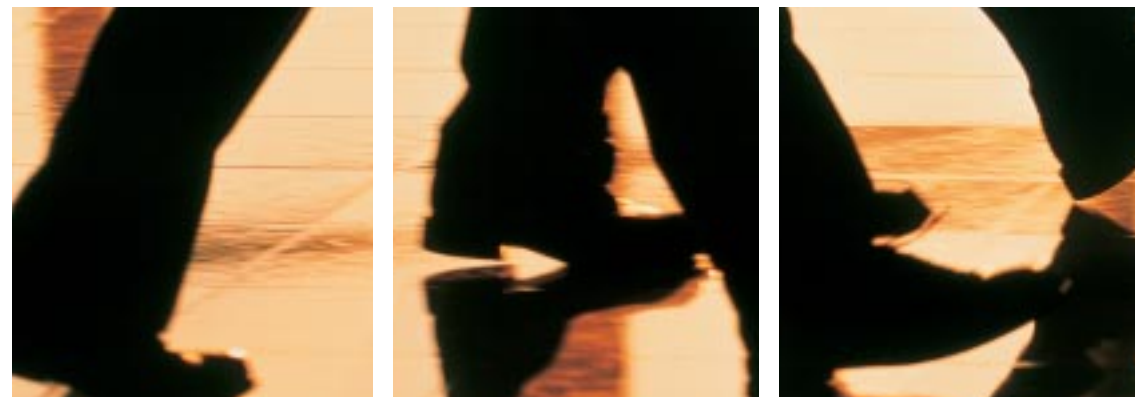
BDA-Forderungen zur Reform der gesetzlichen Krankenversicherung

- (1) Erschließung von Entlastungspotenzialen durch Konzentration des gesetzlichen Aufgabekatalogs auf eine medizinisch notwendige Basissicherung; Entlastung der Kassen und Beitragszahler von der Finanzierung überflüssiger Untersuchungen, nicht sachgerechter Behandlungen und versicherungsfremder und konsumnaher Leistungen
- (2) Ausbau der Eigenverantwortung der Versicherten durch Einräumung von Wahlrechten bei der Bestimmung und Finanzierung des Versicherungsschutzes, den Ausbau von Zuzahlungen und Selbstbehalten
- (3) Intensivierung des Wettbewerbs auf allen Ebenen des Gesundheitssektors durch Nutzung marktwirtschaftlicher Steuerungsinstrumente einschließlich Wahl- und Gestaltungsfreiheit
- (4) Neuordnung der Finanzierung durch Schaffung eines Mischsystems aus individueller Zusatzvorsorge auf freiwilliger Basis einerseits und kollektiv finanzierter Risikoversorge andererseits nach dem Vorbild der Altersvorsorge
- (5) Lockerung der einseitigen Bindung der Beiträge an Lohn und Gehalt. Ausweitung der Beitragsbemessungsgrundlage auf alle Einkommen und Berücksichtigung des gesamten Haushaltseinkommens bei verheirateten Alleinverdienern zur Schaffung von Beitragssatzsenkungsspielräumen
- (6) Rücknahme der außerordentlichen Anhebung der Versicherungspflichtgrenze und Verzicht auf Erschließung neuer Geldquellen, da sonst der Wettbewerb, die Wahlfreiheiten und Handlungsspielräume der Versicherten eingeschränkt werden

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung stellt ebenfalls dringenden Reformbedarf im Gesundheitswesen fest. In seinem aktuellen Jahresgutachten »Zwanzig Punkte für mehr Beschäftigung und Wohlstand« macht er Vorschläge, die sowohl in der Analyse als auch in den Schlussfolgerungen größtenteils mit den Forderungen der BDA übereinstimmen.

Vorschläge des Sachverständigenrats zur Reform des Gesundheitswesens

- Begrenzung der gesetzlichen Krankenversicherung auf eine Grundsicherung mit zusätzlichen Wahlleistungen ausschließlich über die private Krankenversicherung und separate Absicherung von Unfallrisiken durch eine obligatorische Unfallversicherung zur Begrenzung der lohn- beziehungsweise einkommensabhängigen Beiträge
- Einführung von pauschalen Vergütungen und ergebnisorientierten Vergütungsteilen im ambulanten ärztlichen Bereich zur Eindämmung der Mengenausweitung
- Liberalisierung des Arzneimittelvertriebs durch Aufhebung der Preisbindung der zweiten Hand, des Versandhandelsverbots und des Mehrbesitzverbots bei Apotheken zur Stärkung des Wettbewerbs
- Schaffung von Vertragsfreiheiten für die Krankenkassen gegenüber den Leistungsanbietern durch Aufhebung des Kontrahierungszwangs zur Erschließung von Effizienzreserven zwischen Kassen und Leistungsanbietern
- Verzicht auf diskretionäre Schritte zur Ausweitung der Finanzierungsbasis der gesetzlichen Krankenversicherung durch Erhöhung der Versicherungspflicht- und/oder Beitragsbemessungsgrenze, Begrenzung der beitragsfreien Familienmitversicherung oder Verbreiterung der Beitragsbemessungsgrundlage auf alle Einkommen als nicht zukunftstauglich
- Übergang von der lohnzentrierten Beitragsfinanzierung zu einem Kopf-Pauschalen-System mit einer Begrenzung der individuellen Abgabenlast über steuerfinanzierte Transfers zur Entlastung der Arbeitskosten, zur Reduzierung der Risikoentmischung bei den Krankenkassen und zur Begrenzung des Risikostrukturausgleichs
- Mitgabe der individuell angesammelten Altersrückstellungen in der privaten Krankenversicherung bei Wechsel des Versicherers zur Stärkung des Wettbewerbs innerhalb des privaten Krankenversicherungssystems



Kassenwettbewerbs und Entlastung des Risikostrukturausgleichs. Wenn eine Strukturreform innerhalb des bestehenden Systems nicht durchsetzbar ist, dann geht kein Weg an einer Reform des Systems vorbei.

Die Vorteilhaftigkeit eines »Kopf-Pauschalen-Modells« hängt aber, wie auch die Sachverständigen selbst angemerkt haben, davon ab, ob durch das staatliche Steuer- und Transfersystem eine größere Zielgenauigkeit bei der aus der gesetzlichen Krankenversicherung ausgliedernden Umverteilungsfunktion erreicht werden kann, und ob es gelingt, zuvor den gesetzlich definierten Leistungskatalog auf eine Basisversorgung zu konzentrieren. Darüber hinaus wird selbst eingeräumt, dass eine Abschätzung möglicher negativer Wachstums- und Beschäftigungseffekte aus einer solchen Umfinanzierung sowie möglicher gewerkschaftlicher Forderungen nach lohnpolitischen Kompensationen für die stärker belasteten Einkommensgruppen derzeit nicht möglich, aber erforderlich sei.

Finanzierungsengpässe der Pflegeversicherung rechtzeitig durch Reform vorbeugen

Die Einführung der gesetzlichen Pflegeversicherung zum 1. Januar 1995 als paritätisch und im Umlageverfahren finanzierte fünfte Säule der Sozialversicherung war, insbesondere vor dem Hintergrund der weltweit mit Abstand höchsten Personalzusatzkosten und der absehbaren demografischen Entwicklung, ein schwerer sozialpolitischer Fehler. Hierauf hat die BDA von Anfang an mit allem Nachdruck hingewiesen. Es hätte weit bessere Möglichkeiten zur Finanzierung der Pflegekosten gegeben. Die positive Entwicklung der kapitalgedeckten privaten Pflegepflichtversicherung ist ein eindrucksvoller Beleg dafür: Trotz mehrfacher Prämienenkungen haben die Rücklagen der privaten Pflegepflichtversicherung mit derzeit etwa 7 Mrd. € ein Vielfaches der jährlichen Leistungsausgaben erreicht.

Demgegenüber weist die gesetzliche Pflegeversicherung bereits seit 1999 Defizite zwischen 30 und 130 Mio. € aus. Für 2002 ist – aufgrund der neuerlichen Leistungsausweitungen durch das Pflegeleistungs-Ergänzungsgesetz – sogar mit einem Fehlbetrag von 500 Mio. € zu rechnen. Nach aktuellen Modellrechnungen des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung reicht der Beitragssatz von derzeit 1,7 Prozent – je nach unterstellten Annahmen für die Entgelt- und Beschäftigungsentwicklung sowie für die allgemeine Kostendynamik – bereits 2004, spätestens aber 2007, nicht mehr aus, die gesetzlichen Geld- und Sachleistungen zu finanzieren.

Für das Jahr 2010 ist von einem Beitragssatz zwischen 1,8 und 2,3 Prozent auszugehen. Dabei umfassen die Modellrechnungen weder die Auswirkungen des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 3. April 2001, nach dem spätestens ab 2005 Versicherte mit Kindern gegenüber Kinderlosen im Beitragsrecht zu entlasten sind, noch die für die gesetzliche Pflegeversicherung demografisch schwierigste Zeit nach 2010. Die gesetzliche Pflegeversicherung beruht – ebenso wie die Rentenversicherung – auf einem »Generationenvertrag« zwischen Jungen und Alten. Erschwerend ist hier, dass in den nächsten Jahrzehnten nicht nur die Zahl der Alten sowohl absolut als auch relativ kräftig zunehmen wird, sondern auch das Pflegefallrisiko überproportional mit dem Lebensalter steigt, von derzeit 0,5 Prozent bei unter 60-Jährigen auf 3,5 Prozent bei 60- bis 80-Jährigen und sogar auf 28,0 Prozent bei über 80-Jährigen.

Ohne Reformen droht bald höherer Pflege-Beitragssatz

Beitragssatzentwicklung in der gesetzlichen Pflegeversicherung anhand unterschiedlicher Szenarien

Pflegekostenanstieg pro Jahr in Prozent	0,00	1,00	2,00	3,00
2003	1,70	1,70	1,70	1,70
2004	1,70	1,70	1,70	1,73
2005	1,70	1,74	1,86	1,93
2006	1,73	1,86	1,93	2,00
2007	1,79	1,88	1,96	2,05
2008	1,79	1,89	1,99	2,10
2009	1,79	1,91	2,03	2,17
2010	1,81	1,97	2,10	2,25

Annahmen: Beitragspflichtige Durchschnittsentgelte der Versicherten von 2001 bis 2005 jeweils + 1,6 Prozent in West- und + 1,8 Prozent in Ostdeutschland sowie von 2006 bis 2010 jeweils + 2,0 Prozent in West- und + 3,3 Prozent in Ostdeutschland. Versicherungspflichtig Beschäftigte von 2001 bis 2010 jeweils + 0,45 Prozent in West- und + 0,49 Prozent in Ostdeutschland.

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung; eigene Darstellung.

Auch bezüglich der Zukunft der sozialen Pflegeversicherung, deren Gesamtausgaben sich in 2001 auf 16,9 Mrd. € beliefen, muss in sozialpolitisch verantwortungsvoller Weise die Frage beantwortet werden, welche Leistungen und welches Leistungsniveau bei einem noch tragbaren Beitragssatz verwirklicht werden können. Die Reformmaßnahmen müssen auf der Ausgabenseite ansetzen, so dass die Aufwendungen den Einnahmen folgen und nicht umgekehrt.

Voraussetzung für eine zeitgemäße und zukunftssichere gesetzliche Pflegeversicherung ist einerseits die Begrenzung der im Umlageverfahren finanzierten Pflichtleistungen. Andererseits ist wie in der gesetzlichen Rentenversicherung eine – ergänzende – individuelle, kapitalgedeckte und eigenfinanzierte Risikoversicherung erforderlich, so dass auch in diesem Sozialversicherungszweig schrittweise ein modernes und zukunftssicheres Mischsystem entsteht.

Die erforderlichen Reformmaßnahmen sind umgehend in Angriff zu nehmen und müssen spätestens greifen, bevor die defizitäre Entwicklung alle Finanzreserven der gesetzlichen Pflegekassen aufgezehrt hat und bevor die demografischen Auswirkungen zum Tragen kommen. Dabei müssen auch die Urteile des Bundesverfas-

sungsgerichts vom 3. April 2001 berücksichtigt werden. Frühzeitige Strukturreformen ermöglichen zudem, dass sich die Versicherten rechtzeitig auf die unverzichtbaren Änderungen einstellen können und es somit zu keiner finanziellen Überforderung des Einzelnen kommt.

Wie vom Europäischen Gipfel von Lissabon im März 2000 beschlossen, wird die »Methode der offenen Koordinierung« nun auch im Bereich des Sozialschutzes eingeführt. Dies bedeutet ein formalisiertes Verfahren der Zusammenarbeit zur freiwilligen Formulierung gemeinsamer Ziele und zum freiwilligen Informations- und Erfahrungsaustausch. Die BDA begrüßt dies, weil ein europäischer Vergleich wichtige Anstöße zu den notwendigen Reformen der nationalen Alterssicherungs- und Gesundheitssysteme geben kann. Ein intensiver Informationsaustausch ist von umso größerer Bedeutung, da nahezu alle Mitgliedstaaten vor ähnlichen Problemen stehen.

Die BDA setzt sich dafür ein, die »Offene Methode der Koordinierung« als Instrument jenseits der traditionellen rechtsförmigen Legislativprozesse als weiteren Ansatzpunkt zur Modernisierung der Sozialsysteme zu nutzen. Andererseits gilt es zu verhindern, dass die EU-Kommission über diesen Weg das grundlegende Subsidiaritätsprinzip aushöhlt und damit die Alleinverantwortlichkeit der nationalen Staaten für die Gestaltung der Sozial- und der Alterssicherungssysteme verwässert wird.

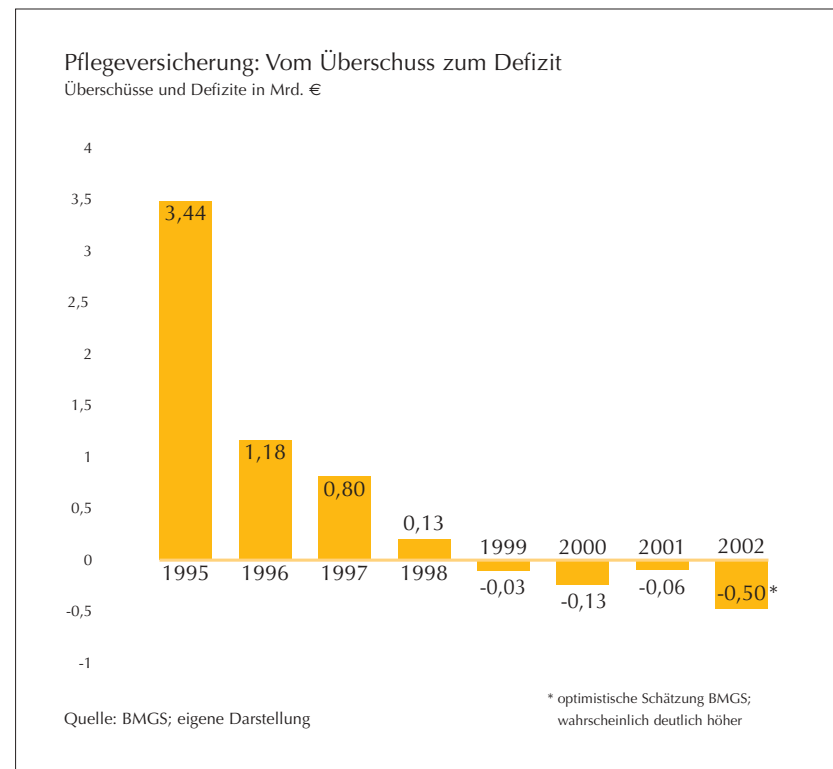
BDA-Forderungen zur Reform der gesetzlichen Pflegeversicherung

- (1) Leistungen konzentrieren – Konzentration der Versicherungsleistungen auf Schwer- und Schwerstpflegebedürftige beziehungsweise schrittweise Reduzierung der Leistungen für die unterste Pflegestufe nach Geburtsjahrgängen
- (2) Eigenverantwortung stärken – Stärkung der Fähigkeit und Bereitschaft der privaten Haushalte zum Auf- und Ausbau einer kapitalgedeckten ergänzenden Privatvorsorge gegen das Pflegefallrisiko durch Senkung der Abgabenlast, Verbesserung der steuerlichen Absetzbarkeit von Vorsorgeaufwendungen und/oder staatliche Zulagen für einkommenschwache Haushalte
- (3) Leistungsausweitungen unterlassen – Verzicht auf Ausweitung bestehender Leistungen und auf Einführung neuer Leistungen, wenn gleichwertige Einsparungen an anderen Stellen des Leistungskatalogs unterbleiben
- (4) Beitragsrecht neu ordnen – Aufkommensneutrale Umstrukturierung des Beitragsrechts mit dem Ziel größerer Beitragsgerechtigkeit durch Ausweitung der Beitragsbemessungsgrundlage auf alle Einkommen und Zugrundelegung des Haushaltseinkommens bei verheirateten Alleinverdienern unter Berücksichtigung der Bundesverfassungsgerichtsurteile zur Entlastung Kindererziehender auf der Beitragsseite

■ Im Bereich der Alterssicherung wurde die »offene Koordinierung« bereits gestartet. Auf der Frühjahrstagung 2002 in Barcelona hat der Rat für den Bereich der Alterssicherung eine Liste von Indikatoren gebilligt, die aus Sicht der BDA geeignet sind, eine Vergleichbarkeit der nationalen Systeme herbeizuführen. Im Juli 2002 haben die Mitgliedstaaten nationale Berichte vorgelegt, in denen die Strategien zur Erreichung der gemeinsamen Ziele in der Alterssicherung dargestellt werden. Die Kommission hat im Dezember die nationalen Strategieberichte zu einem gemeinsamen Bericht zusammengefasst und einer Bewertung unterworfen, der noch der Abstimmung mit dem Rat bedarf. Ein gemeinsamer Bericht von Kommission und Rat wird dem Frühjahrsgipfel 2003 vorgelegt und von diesem voraussichtlich angenommen werden. Ob und auf welche Weise die offene Methode der Koordinierung im Bereich der Alterssicherung weitergeführt werden soll, wird vom Europäischen Rat vor 2005 entschieden werden.

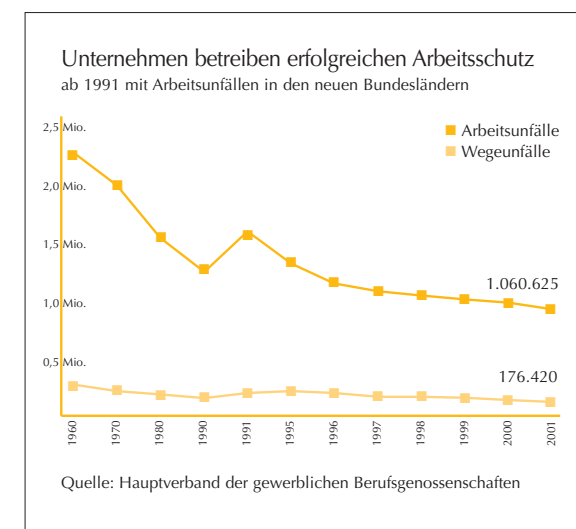
■ Noch nicht begonnen hat die »offene Koordinierung« dagegen im Bereich des Gesundheits- und Pflegewesens. Entscheidend für den Erfolg der offenen Koordinierung ist auch hier die konkrete Definition der Vergleichsindikatoren. Diese müssen so gewählt werden, dass daraus auf keinen Fall eine Ausweitung des gesetzlich vorgeschriebene Leistungskatalogs und damit eine noch höhere Zwangsabgabenlast in Form von Beiträgen oder Steuern abgeleitet werden kann.

Unverzichtbar sowohl im Bereich der Alterssicherung als auch im Gesundheitswesen sind indes Kennziffern, die Rückkopplungen zwischen den Alterssicherungssystem, der Volkswirtschaft und der Beschäftigung aufzeigen, Effizienz- und Effektivitätsvergleiche ermöglichen sowie – neben der Alterssicherung – auch die gesamten Sozialleistungen beziehungsweise Finanzierungslasten mit einschließen.



Lastenausgleich in der Unfallversicherung modifizieren

Aufgrund der betrieblichen Erfolge in der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten liegt der durchschnittliche Beitragssatz in der gewerblichen Unfallversicherung bei 1,3 Prozent mit weiterhin leicht rückläufiger Tendenz. Je nach Gefährdung ergibt sich allerdings eine breite Streuung. Problematische Auswirkungen lösen Strukturverschiebungen aus, wie sie seit Mitte der 90er Jahre in der Bauwirtschaft durch starke Einbrüche der Lohn- und Beschäftigungsentwicklung bei unverändert hohen Entschädigungslasten zu verzeichnen sind. Hierauf zielte ein Gesetzesvorschlag im Bundesrat vom Frühjahr 2002 zur Änderung des Lastenausgleichs in der Unfallversicherung, der allerdings unausgesehen war und zu untragbaren Ergebnissen geführt hätte. Dieser Versuch scheiterte vor allem am Widerspruch der BDA. Übrig blieb eine Entschließung des Bundesrats mit einer Empfehlung an die Bundesregierung, auf der Basis der Beratungen beim Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, baldmöglichst einen Vorschlag für eine Neuregelung des Lastenausgleichs vorzulegen. In die Koalitionsvereinbarung wurde die Absicht, die Unfallversicherung vor dem Hintergrund des Strukturwandels zu modernisieren, aufgenommen.



Die Beratungen in den Selbstverwaltungsgremien des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften und seiner Mitglieder über eine Reform des Lastenausgleichs sind über das Jahr 2002 hinweg intensiv und konstruktiv geführt worden. Das umfassende Konzept zur Entlastung hoch belasteter Berufsgenossenschaften soll den Lastenausgleich in mehrfacher Hinsicht modifizieren, um verschiedenen Belastungssituationen von Berufsgenossenschaften entgegenzuwirken. Die Modifikationen sollen dabei schrittweise und zeitlich gestuft eingeführt werden, um steigende Belastungen für ausgleichspflichtige Berufsgenossenschaften abzumildern. Weiterhin werden in dem Konzept Maßnahmen festgelegt, die einen Zusammenschluss hoch belasteter Berufsgenossenschaften fördern und Anreize zur Selbsthilfe durch Kosteneinsparungen und Effizienzsteigerungen geben.

Die BDA hat im Rahmen dieses Prozesses die Koordination der Arbeitgeberposition zwischen den Arbeitgebervertretern in den Selbstverwaltungsorganen der gewerblichen Berufsgenossenschaften übernommen. In der Mitgliederversammlung des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften Ende November 2002 wurde das Konzept – bei wenigen Enthaltungen – einstimmig angenommen. Damit ist es der Selbstverwaltung gelungen, ein tragfähiges, den Bedürfnissen hoch belasteter Berufsgenossenschaften entsprechendes Konzept gemeinsam zu entwickeln. Die Modifizierungen des Lastenausgleichs müssen nun durch eine gesetzliche Änderung umgesetzt werden.

Betriebsicherheitsverordnung

Am 3. Oktober 2002 ist die so genannte Betriebsicherheitsverordnung – mit Ausnahme der besonderen Vorschriften für überwachungsbedürftige Anlagen – in Kraft getreten. Mit der Betriebsicherheitsverordnung werden verschiedene bisherige Gesetze und Verordnungen zusammengefasst sowie mehrere europäische Richtlinien umgesetzt. In der Verordnung wird insbesondere die Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung bei der Arbeit sowie der Betrieb von überwachungsbedürftigen Anlagen geregelt.

Des Weiteren wird die Arbeitsstättenverordnung um eine Regelung zum Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz ergänzt. Diese Regelung legt fest, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen hat, damit die nichtrauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Die BDA hat im Hinblick auf diese Änderung der Arbeitsstättenverordnung einen Leitfaden erarbeitet. Darin wird erläutert, inwieweit sich die bestehende Rechtslage geändert hat und wie die Unternehmen gegebenenfalls praktische Maßnahmen zum Nichtraucherschutz in ihrem Betrieb umsetzen können.

Die Betriebsicherheitsverordnung wurde von Seiten der BDA intensiv begleitet, so dass in vielen Punkten Verbesserungen aus Sicht der Wirtschaft erreicht werden konnten. Insbesondere wurde eine Regelung von Arbeitsschutzmanagementsystemen in der Verordnung verhindert. Eine solche Regelung wäre ein erster Schritt gewesen, die bisherige Freiwilligkeit der Einführung von Arbeitsschutzmanagementsystemen durch Unternehmen faktisch auszuhebeln.

Die Freiwilligkeit der Einführung von Arbeitsschutzmanagementsystemen in den Unternehmen und die Freiheit bezüglich ihrer jeweiligen Ausgestaltung muss erhalten bleiben. Um einer Normung auf internationaler Ebene entgegen zu wirken, wurden im Jahr 2000 bereits bei der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) Leitlinien für Arbeitsschutzmanagementsysteme entwickelt. Diese freiwillig anwendbaren Leitlinien sind 2002 in der Bundesrepublik Deutschland – unter starker Beteiligung der Wirtschaft – an die nationalen Gegebenheiten angepasst worden. Ziel wird auch in Zukunft sein, eine Normung und den damit zwangsläufig einhergehenden Zertifizierungszwang sowie eine gesetzliche Regelung von Arbeitsschutzmanagementsystemen zu vermeiden.



5. Bildungspolitik



66

BDA im bildungspolitischen Dialog

Zunehmend findet die BDA bei bildungspolitischen Themen Gehör. Konzeptionen und Begrifflichkeiten wie zum Beispiel das von der BDA entworfene Lehrerleitbild »Führungskraft Lehrer« haben eine breite Diskussion angestoßen. Daran konnte auch im Jahr 2002 angeknüpft werden. Schwerpunkte der Bildungskampagne »BDA@Bildung.de – die Initiative der Arbeitgeber« waren die »Qualität in der Bildung« und »Werteerziehung«. Besonders die Qualität in der Bildung war das beherrschende Thema der Bildungspolitik. Schonungslos hatte die internationale OECD-Vergleichsstudie PISA Qualitätsmängel aufgezeigt, in der Folge wurden Konzepte zur Qualitätssicherung und -verbesserung breit diskutiert.

Im Dialog sowohl mit der Kultusminister- als auch der Wirtschaftsministerkonferenz hat die BDA gemeinsam mit den anderen Wirtschaftsverbänden für Strukturreformen in unserem Bildungssystem geworben und die Partnerschaft der Wirtschaft angeboten. Besondere Erwähnung verdienen in diesem Zusammenhang die gemeinsamen Erklärungen der Spitzenverbände der Wirtschaft vom 3. Mai 2002 mit der Wirtschaftsministerkonferenz und daran anschließend mit der Wirtschafts- und der Kultusministerkonferenz vom 28. November 2002. Beide Erklärungen zeigen die Notwendigkeit umfassender Strukturreformen auf.

Obwohl dabei in einzelnen Punkten noch Rücksicht auf unterschiedliche Positionierungen genommen werden musste, zeigt sich doch ein hohes Maß an Übereinstimmung, das in dieser Form in der Vergangenheit undenkbar gewesen wäre. Das gilt vor allem für die Orientierung an zentralen Bildungsstandards, die Stärkung des Wettbewerbs- und Leistungsgedankens, den Ausbau der Qualitätssicherung, die Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit von Schülern und die Stärkung der Autonomie von Schulen und Hochschulen. Damit wurden Forderungen der BDA aufgegriffen, die im Rahmen der Bildungskampagne »BDA@Bildung.de« eine zentrale Rolle spielen.

Qualität in der Schule – Von PISA zum Q-Prozess

Die Bildungspolitik stand 2002 vor allem im Zeichen des internationalen Schülerleistungsvergleichs PISA und der deutschen Ergänzungsstudie PISA-E. Die Reaktion auf die Ergebnisse beider Studien war erheblich. Denn bislang waren empirische Qualitätserhebungen hierzulande nicht üblich, und zudem geriet der innerdeutsche Vergleich noch in die Mühlen des Bundestagswahlkampfes. Trotz des relativ guten Abschneidens vor allem Bayerns, aber auch Baden-Württembergs, darf nicht vergessen werden, dass die Schulleistung in Deutschland insgesamt nicht auf dem notwendigen hohen Standard ist, der für einen führenden Wirtschaftsstandort selbstverständlich sein sollte. Die BDA hat mit dem schulpolitischen Positionspapier »Standortfaktor Schule« und einem daraus zusammengefassten »5-Punkte-Plan nach PISA« ausführlich und öffentlichkeitswirksam Stellung bezogen. Auf einer mit 200 Teilnehmern gut besuchten Tagung der BDA »PISA und die Folgen – unsere Schulen gemeinsam voranbringen« zogen im Mai Lehrer, Schulleiter, Eltern, Schüler und Kultusbürokratie konkrete Folgerungen für das weitere Vorgehen nach PISA. Nach Bekanntwerden der innerdeutschen Ergebnisse haben die Arbeitgeber die Kultusminister aufgefordert, nun im Einzelnen zu prüfen, in welchen Teilbereichen welche Konzepte der jeweiligen Bundesländer besonders erfolgreich waren. Der Föderalismus muss in diesem Sinne endlich als Wettbewerbsfaktor verstanden werden.

67

Die Tests der 15-jährigen Schüler im Lesen, Rechnen und naturwissenschaftlichen Denken haben im internationalen wie im innerdeutschen Vergleich auch gezeigt, dass die Anhebung des Leistungsniveaus der schwächeren und benachteiligten Schüler für das Bildungsniveau insgesamt ausschlaggebend ist. Das wird aber nicht durch den Abbau von Zugangshürden und die Absenkung von Leistungsanforderungen erreicht – das machen PISA und PISA-E deutlich. Die Voraussetzungen für ein hohes Leistungsniveau sind vielmehr klare Leistungserwartungen, eine Orientierung am Lernen und eine hohe Unterrichtsqualität. Wenn Leistung zählt, verliert die soziale Herkunft an Bedeutung, die in Deutschland nach wie vor und wie in keinem anderen OECD-Land über den Bildungserfolg mitentscheidet.

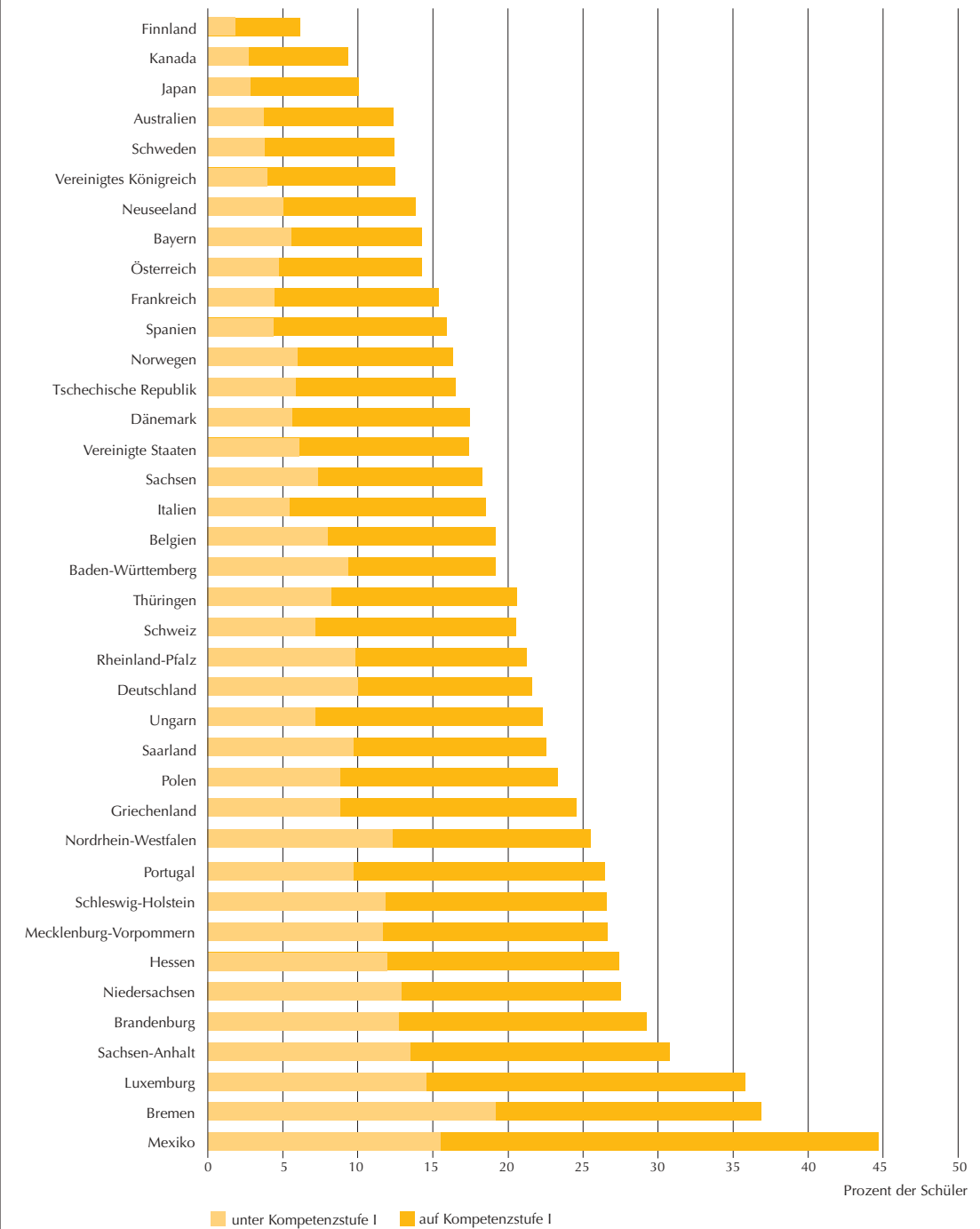
PISA-E: Erster innerdeutscher Schulleistungsvergleich

Am 25. Juni 2002 wurde der erste innerdeutsche Schulleistungsvergleich publiziert. Für diese Ergänzungsstudie des »Programme for International Student Assessment« der OECD (PISA-E) wurden 50 000 Schüler im Alter von 15 Jahren in allen Schulformen im Lesen, in Mathematik und Naturwissenschaften getestet. Mit Abstand am besten schnitten die Schüler in Bayern ab, es folgten Baden-Württemberg, Sachsen und Thüringen. Nur Bayern liegt allerdings in allen abgefragten Bereichen deutlich über dem OECD-Durchschnitt; im internationalen Ranking würde es damit Platz zehn von 31 belegen, während Deutschland insgesamt nur Platz 21 erreicht hat. Die Schülerleistungen in Baden-Württemberg und Sachsen entsprechen insgesamt dem OECD-Durchschnitt; die anderen Bundesländer bleiben dagegen in allen Kategorien klar hinter diesem Durchschnitt zurück. Aufschlussreicher als die Reihenfolge der Plätze ist allerdings die erreichte Punktzahl: Die Differenzen zwischen den einzelnen Bundesländern sind erheblich; zum Beispiel entspricht der Unterschied zwischen Bayern (510 Punkten) und Bremen (448 Punkten) den Lern- und Leistungszuwächsen von zwei Schuljahren.

Betrachtet man nur die Schüler mit Migrationshintergrund, behalten Bayern und Baden-Württemberg ihren Spitzenplatz; in Mathematik schneiden solche Schüler an bayerischen Schulen sogar besser ab (497 Punkte) als Schüler mit deutschen Eltern in Bremen (487 Punkte). Die größten Unterschiede zwischen Schülern mit und ohne Migrationshintergrund zeigen sich in Nordrhein-Westfalen und Bremen, die geringsten in Schleswig-Holstein und Bayern.

Der auffälligste Befund von PISA ist der ungewöhnliche Abstand zwischen den Leistungen der stärksten und der schwächsten Schüler, der in Deutschland wesentlich größer ist als anderswo. Grund ist der überdurchschnittlich hohe Anteil sehr schwacher Schüler. Dieser Anteil liegt in Bayern am niedrigsten mit 6 Prozent, in Sachsen bei 7,4 Prozent, in Thüringen bei 8,3 Prozent, in Nordrhein-Westfalen aber schon bei 12,3 Prozent und in Bremen sogar bei 18 Prozent. Die Unterschiede in der Leistung hängen in Deutschland besonders eng mit der sozialen Herkunft der Schüler zusammen. Die Bindung an die Herkunft ist in den neuen Bundesländern Sachsen, Thüringen und Brandenburg am geringsten, in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Saarland und Bremen dagegen am größten.

Starkes Gefälle der Bundesländer bei Schulleistungen
 Schüleranteile auf und unter Kompetenzstufe I in 14 Bundesländern im Vergleich zu einer Auswahl von 23 Staaten



Notwendig sind gemeinsame und verbindliche Bildungsstandards, eine wirksame Evaluation des erreichten Lernniveaus und eine regelmäßige bundesweite Berichterstattung über den Stand der Leistungen. Es ist daher sehr zu begrüßen, dass sich die Kultusministerkonferenz im Mai 2002 darauf verständigt hat, bundesweit geltende Leistungsstandards gemeinsam zu verabreden. Die Entwürfe sollen im Sommer 2003 vorgestellt werden. Es wird nun darauf zu achten sein, dass diese Standards sich nicht auf Minimalanforderungen beschränken, sondern hochwertig ansetzen und ein gutes Leistungsniveau sichern. Auch die angestrebte Evaluation durch eine unabhängige wissenschaftliche Einrichtung – von der Kultusministerkonferenz im Oktober 2002 beschlossen – darf nicht nur innerhalb des Bundeslandes, sondern muss länderübergreifend erfolgen. Die Arbeitgeber werden sich in diesem Prozess weiter engagieren und ihre Anforderungen an das Qualifikationsniveau einbringen. Die BDA hat die Kultusminister aufgefordert, in einem Staatsvertrag die verpflichtenden Qualitätsstandards sowie deren Überprüfung verbindlich zu machen; darüber wird die Kultusministerkonferenz weiter beraten. Die logische Weiterführung von Bildungsstandards sind Abschlussprüfungen. Sie werden zur Zeit in mehreren Bundesländern vorbereitet. Im Rahmen einer gemeinsamen Tagung mit der – von ihr mitgegründeten – Initiative Hauptschule hat die BDA gefordert, insbesondere das Profil der Hauptschule mit einer Abschlussprüfung zu stärken.

In den Prozess der Qualitätsverbesserung muss vor allem aber die Einzelschule eingebunden werden. Deshalb haben Schul- und Unternehmensvertreter unter Federführung der BDA in mehrjähriger Entwicklungsarbeit die Software »Q-Prozess« erstellt. Beteiligt waren der Allgemeine Schulleitungsverband, die Bundesvereinigung der Oberstudiendirektoren und die Konferenz der Schulräte. Die Software soll den Schulen helfen, in eigener Verantwortung den schulischen Reformprozess zu gestalten, die Leistungen von Lehrern und Schülern zu überprüfen und Rechenschaft abzulegen. Sie basiert auf einem praktikablen Fragen- und Bewertungskatalog, der es ermöglicht, mit über 200 Fragestellungen Unterricht, Schulleitung, Lehrkräfte, außerunterrichtliche Arbeit und die Umsetzung der allgemeinen Erziehungsziele zu bewerten. In einem Pilotprojekt in Bietigheim-Bissingen bei Ludwigsburg, getragen von dem Kultusministerium Baden-Württemberg, der Landesarbeitsgemeinschaft SCHULE WIRTSCHAFT Baden-Württemberg, der Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULE WIRTSCHAFT und der Stiftung der Deutschen Wirtschaft, werden auf dieser Grundlage Schulen bei der Planung und Verwirklichung von Qualitätsverbesserungsprozessen beraten und unterstützt. BDA-Präsident Dr. Hundt und Baden-Württembergs Kultusministerin Dr. Schavan stellten Software und Pilotprojekt im September gemeinsam vor. Das Interesse von Schulen, Hochschulen, Behörden, Unternehmen und Lehrerfortbildungsinstitutionen ist bereits enorm. Nicht zuletzt, weil der Fragen- und Bewertungskatalog in Zukunft auch zur Grundlage einer externen Evaluation werden kann.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULE WIRTSCHAFT ist für Produktion und Vertrieb der Software verantwortlich und betreut den »Q-Prozess«. Die vielfältig aktiven Arbeitsgemeinschaften SCHULE WIRTSCHAFT im ganzen Bundesgebiet haben sich die weitere Implementierung von Qualitätsverbesserung und -management als bundesweites Schwerpunktthema für das kommende Jahr gesetzt. Mehr als bisher soll damit diese Kooperation von Schulen und Unternehmen fokussiert und als operative Ergänzung zur politischen Ebene verstanden werden. Sie kann die bildungspolitische Programmatik wirksam unterfüttern und umgekehrt ihre Erfahrungen in die Formulierung politischer Konzepte einbringen. Dies ermöglicht auch eine öffentlichkeitswirksame Platzierung dieser Arbeit: Der »Q-Prozess« ist dafür ein gelungenes Beispiel.

Qualität in der Hochschule – Bremsklotz Hochschulrahmengesetz

Im Hochschulbereich lassen sich die Qualitätsmängel vor allem an den überlangen Studienzeiten und den hohen Abbrecherquoten ablesen. Abbrecherquoten von durchschnittlich etwa einem Viertel der Studenten sind nicht nur volkswirtschaftlich unverträglich, sondern belegen zudem die mangelnde Betreuung der Studenten durch die Hochschulen. Vor diesem Hintergrund ist die im Koalitionsvertrag vorgesehene pauschale Anhebung der Studierquote auf 40 Prozent eines Jahrganges nur schwer nachzuvollziehen. Richtig ist, dass die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt einen höheren Anteil erfolgreicher Hochschulabsolventen erfordert. Doch dabei ist eine hohe Qualität das Maß aller Dinge. Wenn die Bundesregierung mehr Akademiker will, muss sie zunächst für die notwendigen Rahmenbedingungen sorgen.

Zur Qualitätssicherung im Hochschulbereich gehört das Recht der Hochschulen, die Studienbewerber nach eigenen Qualitätskriterien selbst auswählen und Studiengebühren erheben zu können. Hochschulen brauchen eine größtmögliche Freiheit zu mehr Profilierung und Eigenverantwortung. Genau da aber entwickelt sich das Hochschulrahmengesetz zunehmend zum Bremsklotz. Daran konnte auch die 1998 im Deutschen Bundestag mit breiter Mehrheit getroffene Grundsatzentscheidung nichts ändern, wonach das Hochschulrahmengesetz nur noch den unverzichtbaren Kernbestand hochschulrechtlicher Vorschriften enthalten soll, die unbedingt bundeseinheitlich geregelt werden müssen. Die rot-grüne Koalition hat diametral entgegengesetzt gehandelt. Statt Vielfalt der Qualifizierungswege zum Professorenamt schreibt der Bund den Hochschulen bürokratisch vor, welche Einstellungs-voraussetzungen erfüllt sein müssen, um eine Professorenstelle zu besetzen. Mit der jüngsten Hochschulrahmengesetz-Novelle zwingt der Bund die Hochschulen einen Allgemeinen Studentenausschuss (ASTA) einzuführen und diesen in alle Entscheidungsprozesse der Hochschule einzubinden. Die Folgen: Der Verwaltungsaufwand einer Hochschule erhöht sich deutlich, Entscheidungsprozesse werden verkompliziert und die rasche Handlungsfähigkeit der Hochschule bleibt auf der Strecke. Nach wie vor bestehen auch die bürokratischen und staatsdirigistischen Regelungen zur zentralen Vergabe von Studienplätzen. Sie führen dazu, dass den Hochschulen fast ein Drittel ihrer Studenten zugeteilt werden.

Viele brechen vorzeitig ab
Studienabbrecherquoten für deutsche Studierende an Universitäten nach Fächergruppen und ausgewählten Studienbereichen in Prozent

Studienbereiche		
Sprach- und Kulturwissenschaften, Sport	Sprach-, Kulturwissenschaften	33
	Sprach-, Kulturwissenschaften	41
	Pädagogik, Sport	28
Jura, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	Jura, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	30
	Sozialwissenschaften, Sozialwesen	42
	Rechtswissenschaften	27
	Wirtschaftswissenschaften	31
Mathematik, Naturwissenschaften	Mathematik, Naturwissenschaften	23
	Mathematik	12
	Informatik	37
	Physik, Geowissenschaften	26
	Chemie	23
	Pharmazie	17
	Biologie	15
Medizin	Geographie	36
	Medizin	8
	Humanmedizin	8
Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften	Zahn-, Veterinärmedizin	8
	Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften	21
Ingenieurwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	26
	Maschinenbau	25
	Elektrotechnik	23
	Architektur	11
	Bauwesen	35
Kunst		30
Lehramt		14

HIS-Studienabbruchuntersuchung 2002

Ob Student und Hochschule zusammenpassen, spielt bei dem Verfahren der ZVS keine Rolle, die Qualität bleibt auf der Strecke. Aus diesem Grund hat die BDA wiederholt die Abschaffung der ZVS in ihrer bisherigen Form gefordert. Das Auswahlrecht der Studienbewerber muss im vollen Umfang den Hochschulen übertragen werden. Sie können viel besser und ohne bürokratischen Überbau prüfen, welche Studienbewerber zu dem Profil der Hochschule passen.

Am schwersten wiegt aber das Gebührenverbot für das Erststudium. Damit werden den Hochschulen nicht nur Einnahmemöglichkeiten verbaut, sondern ein entscheidendes Instrument zur Qualitätsverbesserung der Lehre gesetzlich untersagt. Dass im Gegenzug das Hochschulrahmengesetz die Erhebung von Gebühren für Langzeitstudenten gestattet, ist kein Trost. Vielmehr wird damit eher ein Anreiz gegeben, die Studierenden möglichst lange an die Hochschule zu binden. Dabei ist die Bereitschaft der Hochschulen, sich mit Qualitätssicherung und -verbesserung zu beschäftigen inzwischen deutlich gewachsen. Evaluation und Akkreditierung von Studiengängen werden von einer größer werdenden Zahl von Hochschulvertretern befürwortet. Auch wird zunehmend akzeptiert, dass ein zentraler Indikator für die Qualität der Abschlüsse der Arbeitsmarkterfolg der Absolventen ist. Das wurde auch deutlich auf einer Tagung, die die BDA im Oktober in Kooperation mit der Hochschulrektorenkonferenz und dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft mit Personalverantwortlichen aus Unternehmen und Hochschulrektoren durchgeführt hat. Der damit eingeleitete Dialog zu den gegenseitigen Erwartungen und Anforderungen gestaltete sich von beiden Seiten sehr offen und konstruktiv und wird weiter intensiviert.

Dabei spielt auch die Frage nach den Anforderungen und der Akzeptanz von Bachelor-Abschlüssen eine große Rolle. Die Internationalisierung hat die europäischen Bildungsminister dazu bewegt, die Schaffung eines einheitlichen Hochschulraums in Europa anzustreben. Die als »Bologna-Prozess« bezeichneten Vereinbarungen zielen auf die flächendeckende Einführung gestufter Studiengänge nach dem international kompatiblen Muster der Bachelor- und Master-Abschlüsse. Diese Entwicklung ist grundsätzlich sehr zu begrüßen, fordert die Wirtschaft hierzulande doch bereits seit langem die Einführung international bekannter Abschlüsse und eine deutliche Verkürzung der Studienzeiten. Noch aber lassen weder die Politik noch die Hochschulen klar erkennen, ob sie von dem eingeschlagenen Weg selbst überzeugt sind. Hier sind die Anstrengungen der BDA, gemeinsam mit den Hochschulen Informationen in die eigenen Mitgliederreihen zu tragen, auch weiterhin zwingend erforderlich. Zusätzlich arbeitet die BDA daran, im Dialog mit der Hochschulrektorenkonferenz allen Beteiligten verständlich zu machen, dass die Umstellung auf gestufte Studiengänge für eine echte Studienstrukturreform und für eine deutliche Qualitätsverbesserung genutzt werden muss.

Deutschland braucht keine Umetikettierung vorhandener Studiengänge nach dem Motto, was bislang das Vordiplom war, wird jetzt zum Bachelor. Gefordert ist ein eigenständiger Bachelor »Made in Germany«, der sich in die international üblichen Rahmenbedingungen einpasst, einen klaren Praxisbezug sowie internationale Ausbildungsinhalte aufweist und durch ein externes Qualitätssicherungsverfahren entsprechend akkreditiert ist. Erst dann wird es möglich sein, die gestuften Abschlüsse auf dem deutschen – und internationalen – Arbeitsmarkt zum Erfolg zu führen. Dazu ist auch zwingend notwendig, die Akkreditierungsverfahren unter Beteiligung von Vertretern der Berufspraxis und ohne Einmischung der Politik durchzuführen. Vor diesem Hintergrund wird die BDA die organisatorische Anbindung des Akkreditierungsrates an die Kultusministerkonferenz ab 1. Januar 2003 bei gleichzeitiger Kürzung von Haushaltsmitteln aufmerksam und kritisch beobachten und begleiten.

Qualität in der Weiterbildung – Strategien für ein lebenslanges Lernen

Mit der Einführung der gestuften Studiengänge erhält auch die Weiterbildung an den Hochschulen eine neue Dimension. Grundsätzlich gilt, dass bei einer intelligenten Studienstruktur der Bachelor-Abschluss als erster berufsqualifizierender Abschluss für die meisten Absolventen den unmittelbaren Übergang in die Berufstätigkeit ermöglichen soll. Ein weiterbildender, höherer Abschluss kann auch nach einer Phase der Berufspraxis angestrebt werden. Vor diesem Hintergrund hat sich die BDA verstärkt des Themas »Qualität in der Weiterbildung« angenommen. Für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung wird die BDA in Kürze ein gemeinsames Positionspapier mit DIHK und HRK vorlegen, das die hochschulpolitische Diskussion um die Bedeutung von Weiterbildung durch Hochschulen weiter befördern soll.

Bereits im Juli 2002 legte die BDA ein Positionspapier zur Qualität in der beruflichen Weiterbildung vor. Für die Beschäftigungsfähigkeit jedes Einzelnen wird es immer wichtiger, eine individuelle Weiterbildungsstrategie zu entwickeln. Voraussetzung dafür sind einerseits eigene Anstrengungen und andererseits ein funktionierender Weiterbildungsmarkt, der seine Angebote an den Erfordernissen der Unternehmen ausrichtet, transparent gestaltet und seine kundenorientierten Qualitätssicherungssysteme verbessert. Eine staatliche »Stiftung Bildungstest«, wie von der Bundesregierung favorisiert, ist vor diesem Hintergrund keine zielführende Beitrag zu mehr Qualität in der Weiterbildung. Aus Sicht der Unternehmen kommt es darauf an, dass der Arbeitnehmer die erworbenen Qualifikationen am Arbeitsplatz anwenden kann. Qualitätsmaßstab der öffentlich finanzierten Qualifizierung von Arbeitslosen muss die Integration in den Arbeitsmarkt sein.

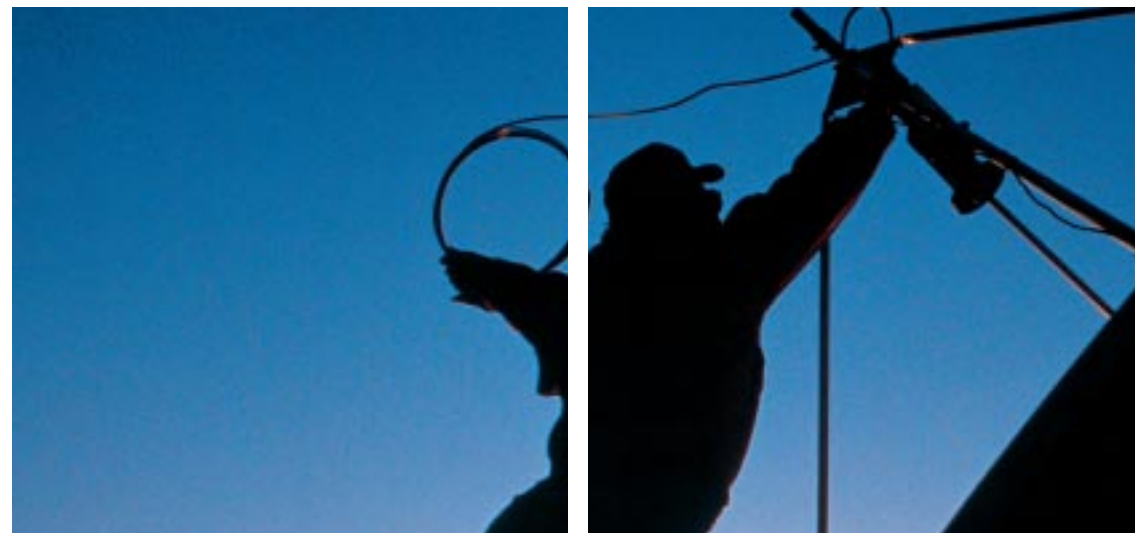
8-Punkte-Programm der BDA zur Qualität in der Weiterbildung

- (1) Die Qualitätssicherung muss in Verantwortung der Anbieter und Kunden gestärkt werden.
- (2) Weiterbildungsanbieter sollen sich auf freiwilliger Basis einem Zertifizierungsverfahren unterziehen.
- (3) Datenbanken sind anwenderfreundlich zu gestalten und müssen verständliche Informationen zu den Weiterbildungsangeboten bereithalten.
- (4) Aussagekräftige Teilnahmebescheinigungen sollen ausweisen, in welcher Tiefe welche Inhalte erlernt worden sind.
- (5) Arbeitslose sind marktgerecht und betriebsnah zu qualifizieren. Dafür müssen die Rahmenbedingungen für einen echten Wettbewerb unter den Weiterbildungsanbietern verbessert werden.
- (6) Die Integrationswirkungen von öffentlich geförderter Weiterbildung sind regelmäßig und flächendeckend zu evaluieren.
- (7) Anzustreben sind eine Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung und bessere Bedingungen für den Hochschulzugang von beruflich Qualifizierten.
- (8) Es müssen gemeinsame Orientierungen zum Qualitätsbegriff in der Weiterbildung in Europa geschaffen werden.

Im Rahmen ihres umfassenden Qualitätsansatzes begleitet die BDA auch das Projekt »Stiftung Bildungstest« des Bundesbildungsministeriums durch Beteiligung an der begleitenden Expertenrunde beratend. Viele Qualitätssicherungsexperten aus Unternehmen und Bildungswerken haben sich ergänzend bereit erklärt, in den Fachbeiräten zu einzelnen Testvorhaben mitzuwirken. In diesem Rahmen wird in den kommenden drei Jahren erprobt, ob es möglich ist, ein praktikables und aussagefähiges Testinstrumentarium zu entwickeln, das die differenzierten Qualifizierungsbedürfnisse der Nachfrage ebenso berücksichtigt wie die flexible Struktur der Angebote auf dem Weiterbildungsmarkt.

Weiterbildung Worldwide

Um die Position und Leistungsfähigkeit deutscher Weiterbildungsanbieter auf dem internationalen Weiterbildungsmarkt – auch als Partner der international tätigen deutschen Unternehmen – zu stärken, hat sich die BDA 2002 am Projekt »Weiterbildung Worldwide«, einer Initiative zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der beruflichen Weiterbildung »Made in Germany« unter Federführung der bfz Bildungsforschung beteiligt. Die Ergebnisse – Schlussfolgerungen und Strategien für den Weiterbildungsstandort Deutschland, Good-Practice-Beispiele international erfolgreicher Weiterbildungsanbieter sowie zentrale Aspekte, die Weiterbildungsanbieter bei einer Internationalisierung zu beachten haben – sind unter www.training-germany.de abrufbar.



Bildungsauftrag Werteerziehung

Nicht nur Lesen, Schreiben, Rechnen, auch die Entwicklung der Persönlichkeit und persönlicher und sozialer Kompetenzen gehören elementar zum Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule. Auch in diesem Bereich besteht erheblicher Verbesserungsbedarf. Die BDA hat mit ihrem Positionspapier »Bildungsauftrag Werteerziehung – selbstständig denken, verantwortlich handeln« diesen zu Unrecht vernachlässigten Bereich im August 2002 in die öffentliche Diskussion gebracht. Betriebe machen zunehmend die Erfahrung, dass die notwendigen persönlichen und sozialen Kompetenzen bei Schulabgängern oft nicht vorausgesetzt werden können. Eigeninitiative und Verantwortungsbewusstsein, Kooperations- und Kommunikationsbereitschaft, Zuverlässigkeit, Gemeinsinn und Kollegialität, Entscheidungsfähigkeit, Problemlösungskompetenz und Offenheit müssen vielmehr oft erst zum Gegenstand der Ausbildung in den Betrieben gemacht werden.

Sicher ist die Erziehung primär Aufgabe der Eltern. Aber in wachsendem Maße ist auch die Schule gefordert, die Werteorientierung, Urteilskraft und Entscheidungskompetenz der jungen Menschen zu stärken. Eltern und Lehrer brauchen eine aktive Erziehungspartnerschaft, um gemeinsam den pädagogischen Erfolg zu sichern. Auch in die Berufsorientierung und Berufsausbildung müssen die Eltern stärker eingebunden sein. Werteerziehung an der Schule kann nicht als »einmalige Aktion« oder Unterrichtsgegenstand greifen: Sie soll konstitutiver Bestandteil des Schulprogramms sein und das gesamte Schulklima mit seiner »Corporate Identity« prägen. Die Lehrer sind Vorbilder für die Schüler; ihre Umgangsweise untereinander und mit den Schülern setzt Maßstäbe. Selbstständigkeit und Eigenverantwortung müssen früh geübt werden.



Eine Kultur des aktiven Lernens ist notwendig, um Selbstständigkeit, Eigenverantwortung und Problemlösungsfähigkeit der Schüler zu fördern. Aussagekräftige Zeugnisse müssen mit modernen »Kopfnoten« auch über den Stand der persönlichen und sozialen Kompetenzen der Schüler informieren. Die weitere Förderung der persönlichen und sozialen Kompetenzen gehört zum Bildungsauftrag der Berufsschule und der betrieblichen Ausbildung. Auch die Unternehmen sehen ihre Aufgabe, an der Werteorientierung ihrer Auszubildenden mitzuwirken. Ausbilder in Betrieben und Führungskräfte der Wirtschaft müssen sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sein.

Die Bildungspolitik, mehr aber noch die Lehrer und Lehrerverbände sowie viele einzelne Schulen haben das Plädoyer der Arbeitgeber für eine Stärkung der Werteerziehung dankbar aufgegriffen. Parallel zur Publikation der Broschüre »Bildungsauftrag Werteerziehung« wurde auch der Deutsche Arbeitgeberpreis für Bildung 2002 auf die Auszeichnung von Initiativen zur »Beschäftigungsfähigkeit durch Persönlichkeitsbildung und Werteerziehung« zugeschnitten, um die Bedeutung des Themas für die Wirtschaft zu verdeutlichen.

76

Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung 2002

Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt und der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bahn AG Hartmut Mehdorn haben im Rahmen des Deutschen Arbeitbertages am 19. November 2002 in Berlin den in jeder Kategorie mit 10 000 € dotierten Deutschen Arbeitgeberpreis für Bildung verliehen. Der Preis wurde erstmals in vier Kategorien und erstmals in Kooperation mit der Deutschen Bahn AG vergeben. Preisträger sind:

- in der Kategorie Schule die **Lobdeburgschule Jena**,
- in der Kategorie Hochschule die **Universität Hohenheim, Lehrstuhl Controlling**,
- in der Kategorie Berufsschule das **Berufskolleg Werther Brücke der Stadt Wuppertal**,
- in der Kategorie Betrieb die **Siemens AG München, Siemens Professional Education**.

Mit dem Preis wurden 2002 beispielhafte und nachahmenswerte Projekte ausgezeichnet, bei denen Persönlichkeitsbildung und Werteerziehung im Mittelpunkt stehen. Die Unternehmen brauchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht nur mit fachlichen und methodischen Kompetenzen, sondern ebenso mit ihren persönlichen und sozialen Kompetenzen überzeugen.

Die **Lobdeburgschule Jena** überzeugte die Jury durch ihre Schulkultur, die vom Ziel der Persönlichkeitsbildung und der ganzheitlichen Förderung geprägt ist. Mit klaren Normen, Regeln und Vereinbarungen wird die Entwicklung von Werten und Haltungen bei umfassender Einbindung der Eltern gefördert. Mit neuen Unterrichtsformen, wie Epochenunterricht, Projektwochen und Freiarbeit, wird das eigenverantwortliche Lernen der Schüler gefördert.

Voraussetzungen für ausreichendes Ausbildungsplatzangebot sichern

Die negativen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die schlechte konjunkturelle Lage und die desolate Situation auf dem Arbeitsmarkt sind nicht ohne Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt geblieben. Viele Unternehmen passen ihre Ausbildung der rückläufigen Beschäftigung an, andere geraten bei gleichbleibendem Ausbildungsplatzangebot immer stärker in den Bereich der Über-Bedarf-Ausbildung. Dennoch ist es gelungen, die bis zum Stichtag 30. September 2002 gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber des Jahres 2002 zu fast 97 Prozent in Ausbildungsverhältnisse zu vermitteln. 23 000 unversorgten Bewerbern standen noch 18 000 offene Plätze gegenüber. Für diese Jugendliche wurden bis zum Jahresende weitere Anstrengungen der Wirtschaft und der Arbeitsverwaltung unternommen, durch die bis Ende Dezember die Zahl der unversorgten Bewerber auf 12 000 verringert werden konnte.

77

Der **Lehrstuhl Controlling an der Universität Hohenheim** wurde für seine Initiative »Umsetzung von Controllinggrundwissen bei Nichtökonomern« ausgezeichnet. Controlling-Studenten arbeiten zusammen mit Studenten der Katholischen Theologie der Universität Tübingen in Teams. Gemeinsam ermitteln sie Problemfelder in kirchlichen Einrichtungen und Non-Profit-Betrieben wie beispielsweise Altenheimen. Die Controlling-Studenten arbeiten danach die Managementprobleme heraus und entwickeln dafür betriebswirtschaftliche Lösungen. Diese Lösungen setzen die Theologen unter Mithilfe der Controller um. Selbstständigkeit und unternehmerisches Denken werden dabei ebenso gefördert wie Verantwortung und Gemeinsinn.

Das **Berufskolleg Werther Brücke der Stadt Wuppertal** wurde für seine vorbildliche Lernkooperation prämiert, die über 30 Betriebe unterschiedlicher Größe umfasst und sehr praxisorientiert ist. Der besondere Akzent liegt darin, dass sich die Kooperation des Berufskollegs mit den Betrieben auch auf die Gestaltung der Lerninhalte und deren Umsetzung bezieht. So werden den Auszubildenden konkrete Entwicklungsaufgaben aus den Betrieben gestellt, deren Lösung sie im Berufskolleg präsentieren.

Die **Siemens AG, Siemens Professional Education (SPE)**, erhielt den Arbeitgeberpreis für Bildung für die gelungene Einbindung persönlichkeitsbildender Maßnahmen in die Ausbildung. Auch internationale Qualifikationen haben bei diesem Projekt einen hohen Stellenwert.

Alle Preisträger überzeugen mit ihrer Ausrichtung auf die umfassende Persönlichkeitsbildung der jungen Menschen. In allen Kategorien werden die überfachlichen Qualifikationen in das Konzept der fachlichen Ausbildung eingebunden und gleichwertig behandelt. Darüber hinaus lassen sich alle Projekte ohne Probleme von anderen Bildungseinrichtungen übernehmen und haben dadurch zusätzlichen Vorbildcharakter.

Die Zahlen der bisher für den Ausbildungsbeginn im Herbst 2003 gemeldeten betrieblichen Ausbildungsplätze spiegeln allerdings mit einem Minus von rund 48 000 Plätzen (-14 Prozent) deutlich die Entmutigung der unternehmerischen Wirtschaft wider. Entscheidend für mehr Ausbildung ist eine Perspektive für die Unternehmen, die Ausbildungsabsolventen anschließend auch beschäftigen zu können. Angesichts der anhaltenden wirtschaftlichen Stagnation sowie steigender Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fehlt vielen Betrieben diese Aussicht.

Von nicht geringer Bedeutung für die weitere Ausbildungssituation ist auch das Gelingen einer erfolgreichen Novellierung des Berufsbildungsgesetzes. Diese Reform, die in Kürze angegangen werden soll, darf nicht erneut im Stile einer uferlosen Generaldebatte geführt werden, sondern muss auf den bestehenden Handlungsbedarf in Einzelfragen fokussiert werden. Bund und Länder sollten insbesondere gewerkschaftlichen Modellen und Ambitionen für eine Umlagefinanzierung der Aus- und Weiterbildung und neue Mitbestimmungsrechte in diesem Bereich eine klare Absage erteilen.

Darüber hinaus bedarf es weiterer Anstrengungen, um zur Besetzung der vorhandenen Ausbildungsstellen die regionale Mobilität der Ausbildungsplatzbewerber sowie auch ihre Flexibilität bei der Berufswahl zu erhöhen. Zudem sind Maßnahmen zur Verbesserung des Leistungsniveaus der Schulabgänger dringend gefordert. Betriebe und Unternehmen müssen ständig wachsende Bildungsdefizite bei vielen Ausbildungsplatzbewerbern feststellen. Erforderlich ist auch eine zügige Einführung neuer Ausbildungsberufe. Dadurch kann die Basis der auszubildenden Branchen und Betriebe weiter verbreitert werden. Insbesondere werden Ausbildungsprofile mit weniger komplexen Anforderungen für eher praktisch begabte Jugendliche benötigt. Hierzu hat die BDA mit den anderen im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung organisierten Spitzenverbänden im November 2002 eine umfassende Vorschlagsliste »Mehr Zukunftschancen mit differenzierten Ausbildungsberufen« veröffentlicht. Die BDA wird die Ausbildungsmotivation der Unternehmen auch unter den aktuellen schwierigen Rahmenbedingungen stützen und fördern – nicht zuletzt im Hinblick auf die absehbare demografische Entwicklung ab dem Jahr 2010 und die Notwendigkeit, künftigen Facharbeiternachwuchs jetzt zu sichern.

BERUFEnet Datenbank – ein neues Infoangebot zur Aus- und Weiterbildung

Zur erfolgreichen Einführung der neuen BERUFEnet Datenbank (www.arbeitsamt.de) der Bundesanstalt für Arbeit vermittelte die BDA zwischen ihren Mitgliedsverbänden und der Bundesanstalt für Arbeit Kooperationsstrukturen mit dem Ziel, den Informationsaustausch über Ausbildungsberufe und Fortbildungsgänge zu sichern und die Datenbank mit den Berufsinformationssystemen der Verbände zu verlinken.

BERUFEnet enthält Informationen zu Fragen der Berufs- und Studienwahl sowie der beruflichen Qualifizierung und hilft bei der Suche nach geeigneten Fachkräften. Ausbildungs- und Arbeitsmarktdaten sind ebenso abrufbar wie Informationen zur Existenzgründung. Darüber hinaus verlinkt BERUFEnet auch zahlreiche externe Jobbörsen.

Modernisierung der Aus- und Fortbildungsordnungen schreitet voran

Der Modernisierungsprozess der Ausbildungsberufe hat sich mit acht neuen und zwölf modernisierten Berufen, die zum 1. August 2002 in Kraft traten, verstärkt fortgesetzt.

- Neu sind die Berufe Bodenleger/-in, Fachkraft für Schutz und Sicherheit, Fachkraft im Fahrbetrieb, Maskenbildner/-in sowie die aus dem Beruf Ver- und Entsorger entstandenen vier neuen umwelttechnische Berufe: Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice, Fachkraft für Wasserversorgungstechnik, Fachkraft für Abwassertechnik und Fachkraft für Kreislauf- und Wasserwirtschaft.
- Modernisiert wurden die Berufe Bauzeichner/-in, Fachkraft für Veranstaltungstechnik, Feinoptiker/-in, Feinwerkmechaniker/-in, Florist/-in, Metallbauer/-in, Parkettleger/-in, Textilreiniger/-in, Verfahrensmechaniker/-in für Brillenoptik, Versicherungskaufmann/-frau.

Das vom Bundeswirtschaftsministerium eingeleitete Modernisierungsprogramm älterer gewerblich-technischer Ausbildungsberufe wurde unter Mitwirkung der BDA weiterentwickelt. Zu den betroffenen Berufen gehören unter anderem die keramischen Berufe, Berufe im Wasserverkehr, Fachkraft für Süßwaren- und Fruchtsafttechnik und der Holzbearbeitungsmechaniker. In die Sondermonitoringrunde des Wirtschaftsministeriums wurden von der BDA die Qualifikationsschwerpunkte Logistik und Instandhaltung eingebracht. Entwickelt wurden ferner 13 Fortbildungsordnungen. Zu den 2002 erlassenden Fortbildungsordnungen gehören die sechs Fortbildungsordnungen Geprüfte/r IT-Entwickler/-in, IT-Projektleiter/-in, IT-Berater/-in, IT-Ökonom/-in, Informatiker/-in, Wirtschaftsinformatiker/-in und die Fortbildungsordnung Personalkaufmann/-frau.

Im Weiterbildungsbereich wurde mit der Erarbeitung eines flexiblen Systems von mehreren Qualifikationsstufen für den IT-Bereich Neuland betreten. Unterhalb der beiden Ebenen der sechs operativen (IT-Entwickler/-in, IT-Berater/-in, IT-Projektleiter/-in, IT-Ökonom/-in) und strategischen (Geprüfte/r Informatiker/-in, Geprüfte/r Wirtschaftsinformatiker/-in) »Professionals« haben sich die Sozialpartner auf die Definition einer weiteren Qualifikationsebene von 29 so genannten »IT-Spezialisten«-Profile verständigt, die über ein gemäß den geltenden EN- und ISO-Normen vergebenes Zertifikat erworben werden. Wenn sich der innovative, aber nicht risikofreie Schritt, den Qualifikationsbedarf einer schnelllebigen Zukunftsbranche in einer Vielzahl von Spezialistenprofilen im Zusammenspiel mit anspruchsvollen Fortbildungsberufen zu definieren, in den kommenden Jahren in der Praxis bewährt, dann – aber auch nur dann – könnte dieses Modell auch für andere Qualifikationsbereiche strukturprägend werden.

Neue, modernisierte und erweiterte Ausbildungsberufe

Jahr	neu	modernisiert/ erweitert	gesamt
1980-1995	14	166	180
1996	3	18	21
1997	14	35	49
1998	11	18	29
1999	4	26	30
2000	4	9	13
2001	3	8	11
2002	8	11	19
1996-2002	47	125	172

Quelle: Ursprungsdaten BiBB

6. Europäische und internationale Sozialpolitik



Europäischer Konvent – Handlungsfähigkeit der EU-Organe sichern

Die Organe und Institutionen der EU müssen vor der nächsten Erweiterung reformiert werden, damit die EU auch angesichts der fast auf das Doppelte steigenden Mitgliederzahl handlungsfähig bleibt. Aus diesem Grunde ist im Februar 2002 der Konvent zur Zukunft Europas eingesetzt worden, der die nächste Regierungskonferenz zur Revision der Verträge vorbereiten soll. Die BDA kann ihre Vorschläge über den europäischen Industrie- und Arbeitgeberverband UNICE und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss in den Konvent einbringen. Sie setzt sich dafür ein, dass Rechtssicherheit, Transparenz und Effizienz die Vorschläge zur Reform der EU leiten.

In Bezug auf die Sozialpolitik ist die Regelung der Kompetenzverteilung zwischen Mitgliedstaaten und der EU von größter Bedeutung. Zudem muss das Subsidiaritätsprinzip strikt beachtet werden. Das bedeutet zum einen, dass auf europäischer Ebene soziale Mindeststandards nur soweit geregelt werden, wie sie für die Funktionsweise des Binnenmarktes erforderlich sind und zum anderen, dass die europäischen Sozialpartner in die Formulierung der Mindeststandards aktiv einbezogen werden.

Fahrplan EU-Konvent

	2001	2002	2003
Januar		Start der Arbeiten	Abschluss der Arbeitsgruppen
Februar			
März			Entwurf Gesamtvertrag
April			
Mai			
Juni			Abschluss der Arbeiten - Gipfel Athen
Juli			Regierungskonferenz mit Abschluss beim Gipfel von Rom »Römische Verträge II«
August			
September			
Oktober		Entwurf Verfassungsvertrag	
November			
Dezember	Einsetzung in Laeken		

BDA und BDI haben dem Konvent im Juni ein gemeinsames Positionspapier zur Zukunft Europas vorgelegt, welches hervorhebt, dass es mit Blick auf eine tatsächliche Stärkung der Handlungs- und Wettbewerbsfähigkeit einer erweiterten Europäischen Union nicht ausreicht, nur über die Kompetenzverteilung oder die Vereinfachung der Verträge zu sprechen. Vielmehr muss auch die Fortentwicklung der politischen Strukturen der Europäischen Union im Sinne weiterer Integrationsschritte angegangen werden. Mit aktuellen themenspezifischen Stellungnahmen zu wirtschaftsrelevanten Fragen des Konvents hat sich die BDA im Dezember 2002 gemeinsam mit dem BDI gegenüber den deutschen Mitgliedern des Konvents, der Bundesregierung und der Europäischen Kommission zu den sechs Einzelthemen Subsidiarität, Grundrechtecharta, Ergänzende Zuständigkeiten, Ordnungspolitik und Soziales Europa positioniert.

Das Präsidium des Konvents hat im November die Einsetzung einer Arbeitsgruppe zum Thema »Soziales Europa« beschlossen. Im Vorfeld der Aussprache hat sich die BDA an die deutschen Konventsmitglieder gewandt, um vor der Gefahr einer Kompetenzerweiterung der EU in der Sozialpolitik zu warnen und um Bestrebungen nach Harmonisierung in diesem Bereich entgegenzutreten. Die Arbeitsgruppe wird sieben Fragen zu verschiedenen Aspekten der europäischen Sozialpolitik untersuchen, unter anderem wird es um die Frage der Ausweitung der Kompetenzen der EU im Bereich der Sozialpolitik gehen. Die UNICE wird als Beobachterin dieser Konventsarbeitsgruppe angehören. Der Abschlussbericht der Arbeitsgruppe wird bis Mitte Februar 2003 erwartet.

Bis zum März/April 2003 will der Konvent ein Abschlussdokument vorlegen. Eine Regierungskonferenz soll die Vertragsreform voraussichtlich im Dezember als »Römische Verträge II« abschließen, um die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die zehn Beitrittsländer an der Wahl zum Europäischen Parlament im Juni 2004 teilnehmen können.

82

Prof. Dr. Jürgen Strube neuer UNICE-Präsident

Auf Vorschlag von BDA-Präsident Dr. Hundt und BDI-Präsident Dr. Rogowski hat der Rat der Präsidenten Professor Dr. Jürgen Strube, Vorstandsvorsitzender der BASF AG, einstimmig zum neuen UNICE-Präsidenten gewählt. Professor Dr. Strube wird sein Amt am 1. Juli 2003 antreten. Mit Professor Dr. Strube wird eine international erfahrene und erfolgreiche Unternehmerpersönlichkeit die Interessen der europäischen Wirtschaft an herausragender Stelle vertreten.



EU-Erweiterung – Beitrittsverhandlungen erfolgreich abgeschlossen

Die Europäische Union steht mit dem erfolgreichen Abschluss der Beitrittsverhandlungen auf dem EU-Gipfel von Kopenhagen am 12./13. Dezember 2002 am Anfang einer neuen Epoche. Mit dem Beitritt von Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern wird die EU auf 25 Mitglieder erweitert. Der europäische Binnenmarkt umfasst damit künftig rund 500 Millionen Menschen. Die BDA begrüßt das Verhandlungsergebnis von Kopenhagen. Die deutschen Arbeitgeber sehen in der EU-Erweiterung eine große Chance für politische Stabilität und wirtschaftlichen Wohlstand.

Fahrplan EU-Erweiterung

12./13. Dezember 2002 EU-Gipfel von Kopenhagen	Abschluss der Beitrittsverhandlungen mit Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn, Zypern
bis April 2003	Abschluss der Ausarbeitung des Beitrittsvertrages Stellungnahme der Kommission und hierzu Zustimmung des Europäischen Parlaments
16. April 2003 EU-Gipfel von Athen	Unterzeichnung des Beitrittsvertrages
Oktober 2003	Vorlage eines Fortschrittsberichts der Kommission über die Erfüllung der eingegangenen Verpflichtungen bis zum Beitritt
bis zum 1. Mai 2004	Ratifizierung des Beitrittsvertrages in allen Mitgliedstaaten und Beitrittsländern, teilweise durch Volksabstimmung
1. Mai 2004	Inkrafttreten des Beitritts

83

Die Beitrittsverhandlungen konnten nur abgeschlossen werden, weil zuvor im Oktober 2002 die Iren im zweiten Anlauf dem Vertrag von Nizza zustimmten und sich die Staats- und Regierungschefs mit den Kandidatenländern auf dem EU-Gipfel von Kopenhagen über die höchst umstrittene Frage der Finanzierung der Erweiterung für den Zeitraum 2004 bis 2006 auf einen Kompromiss einigten, der mit 40,8 Mrd. € um 1,5 Mrd. € über dem zuvor auf dem EU-Gipfel in Brüssel im Oktober 2002 vereinbarten Finanzpaket lag. Angesichts der historischen Bedeutung der Erweiterung ist es zwar verständlich, dass niemand dieses große europäische Einigungswerk letztlich an der Finanzierungsfrage scheitern lassen wollte. Gleichzeitig ist damit jedoch der Druck auf die EU nochmals gestiegen, wirklich tiefgreifende Reformen der gemeinschaftlichen Agrar-, Regional- und Strukturpolitik durchzuführen.

Vordringlich sind darüber hinaus Reformen sowohl in den Beitrittsländern als auch in den bisherigen Mitgliedstaaten selbst. Die Beitrittsländer müssen ihre Reformanstrengungen intensivieren, um bis zum Beitrittstermin am 1. Mai 2004 wirklich beitragsreif zu sein. Dies gilt besonders für die Bereiche Verwaltung und Rechtsprechung, Privatisierung staatlicher Unternehmen, Rahmenbedingungen für Unternehmen und Korruptionsbekämpfung. Die bisherigen Mitgliedstaaten müssen sehr viel entschlossener die in der Lissabon-Strategie aufgezeigten notwendigen Reformen vorantreiben.

Gerade Deutschland ist gefordert, seinen Arbeitsmarkt zu flexibilisieren und nachhaltige Reformen der sozialen Sicherungssysteme durchzuführen sowie Steuern und staatliche Ausgaben zu senken. Insbesondere müssen die öffentlichen Haushalte wieder in Ordnung gebracht werden. Die notwendig gewordene Einleitung des Defizitverfahrens gegen Deutschland wegen Verstoßes gegen den europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakt im November 2002 hat dies mehr als deutlich gemacht. Eine flexiblere Auslegung der Kriterien des europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakts, wie sie derzeit in der EU diskutiert wird, darf Deutschland nicht als Vorschub dienen, die überfälligen Reformschritte nur halbherzig oder gar nicht vorzunehmen.

84

Deutsche Staatsfinanzen aus dem Ruder gelaufen

Finanzierungssaldo der öffentlichen Haushalte in der EU im Jahr 2002
(in Prozent des nominalen Bruttoinlandsprodukts)



Quelle: Jahresgutachten 2002/2003 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2002

Sozialen Dialog aktiv nutzen

Der Soziale Dialog soll als Instrument der europäischen Sozialpartner zur aktiven Mitgestaltung der europäischen Sozialpolitik nach dem gemeinsamen Willen der europäischen Sozialpartnerorganisationen UNICE, CEEP und EGB in Zukunft stärker genutzt werden. Sie sehen darin eine Chance, zur Verwirklichung der Lissabonner Zielsetzung, die EU bis zum Jahr 2010 zum »wettbewerbsfähigsten und dynamischsten, wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt« zu machen, einen noch größeren Beitrag leisten zu können. Mit diesem Ziel haben UNICE, CEEP und EGB ein Konzept zur Stärkung des Sozialen Dialogs in ihrer gemeinsamen Erklärung von Laeken im Dezember 2001 vorgestellt. Dieses Konzept, das auf eine stärkere Differenzierung der Instrumente und Themen des Sozialen Dialogs abstellt, wird durch ein Arbeitsprogramm für den Zeitraum 2003-2005 konkretisiert. Das Arbeitsprogramm wurde von den Sozialpartnern auf dem Gipfel des Europäischen Sozialen Dialogs am 28. November 2002 in Brüssel vorgestellt.

Die BDA war sowohl an der Erarbeitung dieses Konzepts als auch des Arbeitsprogramms beteiligt. Sie unterstützt den strategischen Ansatz, den Sozialen Dialog auf europäischer Ebene zu stärken, weil die ausgeweiteten sozialpolitischen Kompetenzen der EU inzwischen auch Bereiche umfassen, die auf nationaler Ebene teilweise der Tarifautonomie unterliegen. Der Soziale Dialog ist deshalb ein Instrument, das von den europäischen Sozialpartnern als Ausdruck der horizontalen Subsidiarität gerade vor dem Hintergrund der neuen sozialpolitischen Regulierungsbestrebungen von Kommission und Europäischem Parlament aktiver genutzt werden sollte. In diesem Zusammenhang wertet es die BDA positiv, dass die Kommission in ihrer Mitteilung vom Juni 2002 die Stärkung des Sozialen Dialogs auf europäischer Ebene unterstützt. Die Kommission sollte aber von ihrem Versuch Abstand nehmen, den autonomen Dialog der europäischen Sozialpartner von außen inhaltlich und strukturell mitgestalten zu wollen. Wichtig ist darüber hinaus, unmissverständlich die Trennung zwischen Sozialem und Zivilem Dialog klarzustellen.

Falscher Ansatz bei der Zeitarbeit

Nachdem die Verhandlungen der europäischen Sozialpartnerorganisationen zur Zeitarbeit im Vorjahr aufgrund der Blockadehaltung der Gewerkschaften scheiterten, hat die Kommission am 20. März 2002 einen Richtlinienvorschlag vorgelegt. Ziel dieses Vorschlags ist die Festlegung eines gesetzlichen Rahmens zum Schutz der Zeitarbeitnehmer, was insbesondere über eine strikte Anwendung des »Grundsatzes der Nichtdiskriminierung« erreicht werden soll. Die BDA lehnt die vorgesehene Ausgestaltung des Nichtdiskriminierungsgrundsatzes ab, weil dabei das entleihende Unternehmen als Bezugspunkt für die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Zeitarbeitnehmers – einschließlich Lohn – vorgesehen ist und nicht das Zeitarbeitsunternehmen. Durch die Anwendung eines so verstandenen Nichtdiskriminierungsgrundsatzes muss ein Zeitarbeitnehmer abhängig vom Einsatzunternehmen, bei dem er gerade tätig ist, mit ständig wechselnden Löhnen rechnen. Dies würde außerdem zu deutlich mehr Bürokratie und Kosten für die Zeitarbeitsunternehmen und die entleihenden Unternehmen führen und im Ergebnis der Zeitarbeit, die eine wichtige Funktion bei der Integration von Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt übernimmt, schweren Schaden zufügen.

Im November ist nach langen und kontroversen Beratungen in den Parlamentsausschüssen im Plenum des Europäischen Parlaments über den Richtlinienvorschlag in erster Lesung beraten und über Änderungsanträge abgestimmt worden. Die BDA hat sich sowohl bei den Beratungen in den Ausschüssen des Parlaments als auch im Vorfeld der Plenumsitzung intensiv eingebracht. Insgesamt konnte erreicht werden, dass eine weitere Verschärfung des Vorschlags durch das Parlament, wie von einigen Parlamentariern gefordert, verhindert wurde. Problematisch ist jedoch weiterhin, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung zu unflexibel ausgestaltet ist, um den in den Mitgliedstaaten der EU vorhandenen Regelungen zur Zeitarbeit gerecht werden zu können. Zudem sind die vorgesehenen Ausnahmen von diesem Grundsatz zu eng gefasst. Nachdem die rot-grüne Regierungskoalition am 20. Dezember 2002 für den Bereich des deutschen Zeitarbeitsrechts eine noch weitgehendere Regelung getroffen hat, ist kaum zu erwarten, dass die Bundesregierung die Bedenken der Arbeitgeber gegen die jetzt geplante Richtlinie unterstützen wird. Hierdurch ist die Wahrscheinlichkeit, im weiteren Gesetzgebungsprozess im Rat eine Sperrminorität zu erreichen, wesentlich gesunken. Die BDA wird die weiteren Schritte im Gesetzgebungsverfahren intensiv verfolgen und sich weiter für ein liberales und beschäftigungsförderndes Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der EU einsetzen.

85

Umstrukturierung von Unternehmen im Sozialen Dialog behandeln

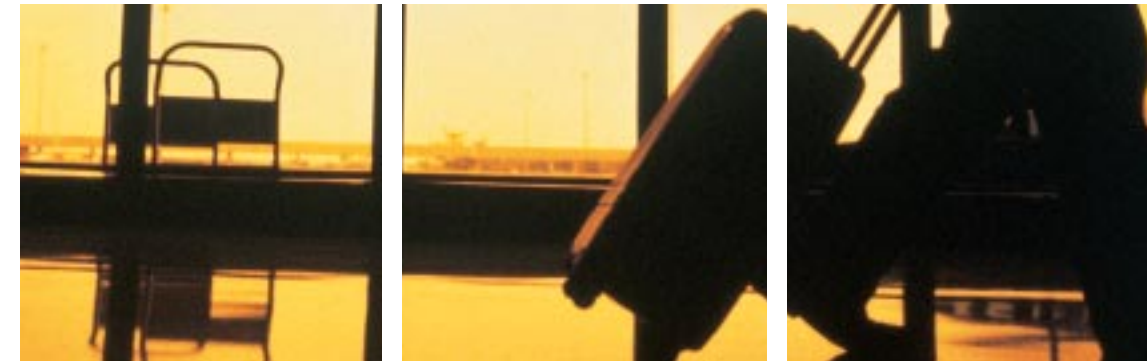
Anfang des Jahres hat die Europäische Kommission den Sozialpartnern im Rahmen des Sozialen Dialogs ein Dokument zur Anhörung über soziale Aspekte von Umstrukturierungen von Unternehmen vorgelegt. Ziel der Kommission ist es, europaweit einheitliche Handlungsvorschriften für die Umstrukturierungen von Unternehmen verbindlich festzulegen, um dabei das Gleichgewicht der Interessen von Unternehmen und Arbeitnehmern zu sichern. Die BDA hält ein Regelungsinstrument auf EU-Ebene nicht für angemessen und lehnt eine europaweit einheitliche und verbindliche Regelung ab. Das Konsultationsdokument der Kommission sieht inhaltlich sehr weitgehende und tief reichende Eingriffsmöglichkeiten in die Gestaltungsfreiheit der Unternehmen vor. Die Verantwortung für die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer, ein fortlaufend hoher Ausbildungsstand der Betriebsangehörigen sowie Schulung und Qualifizierung der Arbeitnehmer wird den Unternehmen auferlegt. Auch sollen Entlassungen nur noch zulässig sein, um das Überleben beziehungsweise die Wettbewerbsfähigkeit von Teilen des Unternehmens zu sichern, wofür es dann aber einer klaren Erläuterung der ersten wirtschaftlichen Lage, die Entlassungen erforderlich macht, bedarf. Damit stellt die Kommission die Entscheidung über die Berechtigung von Entlassungen aufgrund schwerer wirtschaftlicher Lage in das Ermessen staatlicher Stellen, die für diese Entscheidung jedoch nicht das wirtschaftliche Risiko tragen.

Noch während der ersten Konsultationsphase haben die europäischen Sozialpartner beschlossen, in Form eines gemeinsamen Informations- und Erfahrungsaustausches den sozialen Dialog aufzunehmen und in einem gemeinsamen Brief vom 5. Juli 2002 die Kommission aufgefordert, die zweite Konsultationsphase vorerst nicht einzuleiten. Mit dem Ziel des Informations- und Erfahrungsaustausches über transnationale Umstrukturierungen organisierten die europäischen Sozialpartner vom 17. bis 19. Oktober 2002 ein gemeinsames Seminar in Knokke. Dort wurden anhand konkreter Beispiele die von Fall zu Fall sehr unterschiedlichen Vorgehensweisen der Unternehmen für die erfolgreiche Bewältigung von Umstrukturierungen und wirtschaftlichem Wandel und ihrer sozialen Folgen analysiert. Ihr gemeinsames künftiges Arbeitsprogramm, an dessen Ausarbeitung die BDA beteiligt war, haben die Sozialpartner schließlich auf dem Gipfel des Sozialen Dialogs am 28. November 2002 präsentiert. Es sind weitere Seminare mit konkreten Fallanalysen zur Umstrukturierung geplant, um so für die Praxis Orientierungshilfen identifizieren zu können.

Richtlinie zur Information und Konsultation entschärft

Nach mehrjährigen Beratungen wurde am 18. Februar 2002 die Richtlinie zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer endgültig angenommen. Diejenigen Teile des Europäischen Parlaments, die weitgehende Forderungen zur Verschärfung der Richtlinie erhoben hatten, konnten sich nicht durchsetzen. Die Richtlinie legt einen europaweiten Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Unternehmen bzw. Betrieben fest. Sie gilt je nach Entscheidung der Mitgliedstaaten für Unternehmen mit mindestens 50 oder für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern.

Der Richtlinienentwurf ist im Vergleich zum ursprünglichen Kommissionsvorschlag und zu den Änderungsvorschlägen des Europäischen Parlaments wesentlich abgeschwächt worden. Die Vertreter der Wirtschaft konnten insbesondere erreichen, dass die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung entsprechend den



Rechtsvorschriften und Praktiken der Mitgliedstaaten ausgestaltet werden. Die Forderung nach einer europaweiten Festlegung von Sanktionen wurde verhindert. Die intensive Überzeugungsarbeit der Arbeitgeberverbände und des europäischen Arbeitgeberverbandes UNICE hat trotz einiger nach wie vor bedenklicher Bestimmungen zu erheblichen Verbesserungen gegenüber dem ursprünglichen Text geführt. Die BDA ist der Auffassung, dass die deutsche Gesetzeslage den Anforderungen der Richtlinie bereits heute in vollem Umfang gerecht wird und damit keine Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes aufgrund der neuen Richtlinie erforderlich sind.

Klarstellende Regelung grenzüberschreitender Konkursfälle

Am 8. Oktober 2002 ist die Richtlinie 2002/74/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers in Kraft getreten. Hierdurch wird die Richtlinie 80/987/EWG an die Änderungen des Insolvenzrechts in den Mitgliedstaaten und an die Fortentwicklung des Binnenmarkts angepasst. Aus Sicht der BDA ist die Regelung strittiger grenzüberschreitender Konkursfälle die wichtigste Änderung. Es wird festgelegt, dass die Garantieeinrichtung des Landes für die Befriedigung der nicht erfüllten Arbeitnehmeransprüche zuständig ist, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet oder verrichtet hat. Die BDA begrüßt die dadurch erfolgte Klarstellung. Positiv ist auch, dass die Ausdehnung des Schutzbereichs der Richtlinie auf Selbstständige verhindert werden konnte.

Revision der Gleichbehandlungsrichtlinie entschärft

Die Revision der Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen ist am 13. Juni 2002 verabschiedet worden. Aufgrund der großen Differenzen zwischen Rat und Europäischem Parlament kam es erst nach Einschaltung des Vermittlungsverfahrens zu einer Einigung zwischen diesen beiden Organen. Die BDA hat die Beratungen der Richtlinie besonders im Europäischen Parlament aktiv begleitet.

Es ist gelungen, einige für die deutschen Arbeitgeber wichtigen Punkte durchzusetzen: So ist z. B. statt einer jährlichen Berichtspflicht nur noch eine Aufforderung an die Arbeitgeber vorgesehen, in regelmäßigen, angemessenen Abständen über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Betrieb zu informieren. Dabei können diese Informationen Statistiken über den Anteil von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Ebenen des Betriebs sowie mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern enthalten. Auf eine Pflicht zur Erbringung dieser Information wurde verzichtet. Hinsichtlich der Einrichtung unabhängiger Stellen wurde auf das Erfordernis verzichtet, dass die Einrichtungen über angemessene finanzielle Mittel für die Aufgaben verfügen müssen.

Europäischen Arbeitsschutz modernisieren statt regulieren

Im März 2002 hat die Europäische Kommission eine Mitteilung über eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002 - 2006 angenommen. Die Arbeitsschutzpolitik der EU soll modernisiert werden, damit sie neuen Arbeitsplatzrisiken gerecht werden kann. Die Politik für Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz darf nicht zu weiteren legislativen Maßnahmen und zu einer weiteren Erhöhung des Verwaltungsaufwands der Unternehmen führen.

Die jüngsten EU-Aktivitäten geben insoweit Anlass zur Sorge. Ein Beispiel ist die im Mai 2002 verabschiedete Richtlinie über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen).

88

Die in der Richtlinie vorgesehenen Grenzwerte entbehren einer wissenschaftlich fundierten Grundlage und haben für die Unternehmen – insbesondere für kleine und mittlere Betriebe – hohe Kosten und einen erheblichen organisatorischen Aufwand zur Folge, ohne dass ein nachweisbarer Nutzen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz belegt werden kann. Mit dem Richtlinien-Vorschlag über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) soll die bestehende Lärmrichtlinie (86/188/EWG) verschärft werden. Aufgrund von Differenzen zwischen Europäischem Rat und Europäischem Parlament wurde auch bei diesem Richtlinienvorhaben ein Vermittlungsverfahren notwendig, das Ende Oktober 2002 abgeschlossen wurde. Das Europäische Parlament konnte sich mit seinen meist überzogenen Forderungen in mehreren für die BDA wichtigen Punkten nicht durchsetzen. Mit einer Übergangsregelung für die Musik- und Unterhaltungsindustrie, keiner Absenkung des Spitzenschalldrucks sowie einer weniger stringenten Regelung zur Durchführung von Hörtests konnten für die deutsche Wirtschaft weitere wichtige Verbesserungen erzielt werden.

Die dänische Präsidentschaft hat im Dezember 2002 einen Richtlinienvorschlag zum Thema »Elektromagnetische Felder« vorgelegt. Der Richtlinienvorschlag basiert auf den ICNIRP-Guidelines (ICNIRP = International Commission on Nonionizing Radiation Protection) für berufliche Exposition. Ähnlich wie die anderen EU-Richtlinien zu physikalischen Belastungen (Lärm und Vibrationen) gibt auch diese Richtlinie Grenz- und Auslösewerte vor. Auch die in Deutschland derzeit gültige Richtlinie der Berufsgenossenschaften (BGV B11) lehnt sich an diesen Guidelines an. Abweichungen ergeben sich aber im Bereich der Auslösewerte und der kurzzeitig zulässigen Spitzenwerte. Aus Sicht der BDA sind die derzeitigen Regelungen, zum Beispiel der Berufsgenossenschaften, völlig ausreichend. Probleme mit elektromagnetischen Feldern können nach bisherigen Erkenntnissen beispielsweise bei Punktschweiß-Arbeitsplätzen der Automobilindustrie, bei der Elektrometallurgie, bei Fertigungsverfahren in der Textilindustrie und ferner im Bereich von Sendeanlagen und Einrichtungen der Radarüberwachung auftreten.

Viel Bewegung in der europäischen Bildungspolitik

Im März 2002 wurde eine freiwillige Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner UNICE/UEAPME, CEEP und EGB zum »Lebenslanges Lernen und der Entwicklung von Kompetenzen und

Qualifikationen« verabschiedet. Diese Rahmenvereinbarung ist nach anderthalbjährigen Verhandlungen, an denen die BDA maßgeblich beteiligt war, erzielt worden. Das Ergebnis ist aus Arbeitgebersicht sehr zufriedenstellend. Es ist erstmals gelungen, eine gemeinsame und geteilte Verantwortung für Lebenslanges Lernen festzuschreiben, das heißt die des Arbeitnehmers, des Arbeitgebers und der öffentlichen Hand. Die Vereinbarung stellt gleichzeitig einen weiteren Baustein zur Stärkung des Sozialen Dialoges auf europäischer Ebene dar.

Ein weiteres wichtiges Thema der europäischen Bildungspolitik ist derzeit die berufliche Bildung. Bereits 2001 haben die Regierungen der Mitgliedsstaaten eine Arbeitsgruppe zur Verstärkung der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung auf europäischer Ebene eingesetzt, die mittlerweile mehrfach zusammengetreten ist (»Brügge-Prozess«). Insbesondere sollen in dieser Arbeitsgruppe Fragen der gegenseitigen Anerkennung von Berufsqualifikationen und -kompetenzen beraten und Vorschläge zum Abbau der Mobilitätshindernisse in Europa gemacht werden.

89

Die Europäische Kommission hat für die gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen bereits einen Richtlinienvorschlag vorgelegt. Allerdings besteht hier noch erheblicher Überarbeitungsbedarf, den die BDA auch schon gemeinsam mit anderen Spitzen- und Berufsverbänden angemeldet hat: So wichtig eine erleichterte gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen ist, darf durch die damit angestrebte Vereinfachung aber nicht eine Nivellierung der Abschlüsse nach unten herbeigeführt werden. Genau dies ist jedoch bei dem vorgelegten Richtlinienvorschlag der Kommission zu befürchten. Außerdem darf die Bedeutung von formalen Anerkennungsmechanismen auf eine größere Mobilität der Arbeitnehmer auch nicht überschätzt werden. Wie Umfragen der BDA ergeben haben, scheitert der berufliche Wechsel in ein anderes EU-Land vor allem aus interkulturellen und sprachlichen Gründen. Deshalb setzt sich die BDA auch besonders für eine Verbesserung des Sprachunterrichts ein.

Noch keine Gesamtkonzeption für europäische Einwanderungs- und Asylpolitik

Im Juni 2002 mahnte der Europäische Rat auf seinem EU-Gipfel in Sevilla erneut die Entwicklung einer gemeinsamen EU-Politik in den Bereichen Einwanderung und Asyl an. Derartige Initiativen waren bereits auf den Gipfeltreffen in Laeken und in Tampere vorgelegt worden. Dieser Aufforderung trug die Kommission Rechnung, in dem sie zahlreiche neue Richtlinienvorschläge vorlegte. Der jüngste Vorschlag im Bereich der Einwanderungspolitik von Oktober 2002 befasst sich mit den Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatenangehörigen zur Aufnahme eines Studiums, einer Berufsbildung oder eines Freiwilligendienstes.

Die BDA begrüßt im Grundsatz die von der Kommission im Rahmen der Entwicklung einer EU-Einwanderungs- und Asylpolitik vorgelegten Vorschläge. Die Einwanderungspolitik in der EU erfordert ein Gesamtkonzept abgestimmter Maßnahmen, die der nationalen Politik vorbehalten sind, und europaweite Rahmenbedingungen. Kritisch sieht die BDA jedoch vor allem den Richtlinienvorschlag zur Einreise und zum Aufenthalt von Drittstaatenangehörigen zur Ausübung einer unselbstständigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit, weil von der Kommission sehr kosten- und zeitintensive Hürden vorgeschlagen werden, die einen flexiblen Einsatz von Drittstaatenangehörigen auf dem Arbeitsmarkt verhindern können.

Corporate Social Responsibility – Raum für freiwillige Maßnahmen erhalten

Soziale Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility - CSR) ist ein Thema, welches im Verlauf des Jahres eine besondere Dynamik entfaltet hat. Es birgt politischen Zündstoff, weil es beinahe alle sozialpolitischen Themen berührt und zudem auch die Umweltpolitik einschließt. Angestoßen wurde die Debatte auf europäischer Ebene mit der Vorlage des Grünbuchs der Europäischen Kommission zur CSR im Sommer 2001, mit dem eine europaweite Konsultation zu diesem Thema in Gang gesetzt wurde. Die BDA hat sich zu diesem Grünbuch ausführlich in einer gemeinsamen Stellungnahme mit dem BDI im Dezember 2001 positioniert. Kernaussagen dieser Stellungnahme sind:

- Soziale Verantwortung wird im Rahmen von Maßnahmen und Initiativen von Unternehmen realisiert, die über die reine Einhaltung bestehender Gesetze hinausgehen.
- Die Einführung und Anwendung solcher Maßnahmen ist freiwillig und muss es bleiben.
- Die Einführung einheitlicher europäischer Rahmenbedingungen über die Anwendung, Einhaltung und Verifizierung von Maßnahmen zur sozialen Verantwortung von Unternehmen lehnen die Arbeitgeber ab.

Das Europäische Parlament hatte am 30. Mai 2002 eine Resolution mit Empfehlungen zu CSR angenommen, die sehr weitgehende Forderungen hinsichtlich einer neuen Richtlinie enthält. Nach diesen Empfehlungen sollten die Unternehmen zur Sozialberichterstattung verpflichtet und europäische Kontrollinstanzen zur Überwachung der Unternehmen ins Leben gerufen werden.

Bereits als sich die ersten Eckpunkte des Parlamentsberichtes abzeichneten, hat die BDA gemeinsam mit dem europäischen Arbeitgeberverband UNICE eine breit angelegte und letztlich auch erfolgreiche Überzeugungsarbeit gegenüber Parlament und Kommission initiiert. Die zunächst geforderte Pflicht zur Sozial- und Umweltberichterstattung ist vom Tisch, wie auch die Schaffung einer europäischen Schlichtungs- und Kontrollinstanz. Der schließlich verabschiedete Bericht enthält nun lediglich Vorschläge, die zunächst von einer EU-weiten Regulierung von CSR absehen.

Als Folgemaßnahme zum Grünbuch hat die Europäische Kommission selbst im Juli 2002 eine Mitteilung zur CSR vorgelegt. Auf dieser Grundlage ist ein »CSR Multistakeholder Forum« auf europäischer Ebene eingerichtet worden, in dem die Wirtschaft, Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften vertreten sind. Die BDA hat gemeinsam mit dem BDI in ihrer Stellungnahme zur Mitteilung gefordert, dass die Zielsetzung eines solchen Forums der Erfahrungsaustausch sein muss und nicht, wie von der Kommission gewünscht, die Entwicklung gemeinsamer europäischer Leitlinien. Die ursprünglich vorgeschlagene Zusammensetzung des Forums aus einem Drittel Wirtschaftsvertreter, einem Drittel Nichtregierungsorganisationen und einem Drittel Gewerkschaftsvertreter war gleichfalls inakzeptabel - über die UNICE ist es der BDA gelungen, der Wirtschaft 50 Prozent der Sitze zuzuordnen und somit eine Unterlegenheit der Wirtschaftspositionen abzuwenden.

Die BDA betrachtet CSR als ein besonders wichtiges Thema auf der politischen Agenda, denn es geht hier um die Frage, wie die Globalisierung sozial gestaltet werden kann. Es handelt sich um ein weltweit wichtiges Anliegen, und die Debatte dazu muss entsprechend auch auf internationaler Ebene geführt werden, das heißt vor allem bei der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO).

Globalisierung im Fokus der Internationalen Arbeitsorganisation

Immer wichtiger wird die Internationale Arbeitsorganisation als Diskussionsforum und Vermittlungsinstanz zwischen Entwicklungsländern und entwickelten Staaten in Bezug auf die Auseinandersetzung über die Globalisierung der Wirtschaft. In dieser Frage besteht ein teilweise heftig ausgetragener Konflikt zwischen Nichtregierungsorganisationen und vielen Staaten über die Frage, ob die Globalisierung der Wirtschaft allen beziehungsweise der Mehrheit oder nur wenigen Staaten nützlich ist und damit verbunden, ob und gegebenenfalls wie die Globalisierung der Weltwirtschaft zu steuern ist.

Die IAO hat zur Untersuchung dieser Problematik eine hochrangige Arbeitsgruppe unter gemeinsamem Vorsitz der finnischen Staatspräsidentin Halonen und des tansanischen Präsidenten Mkapa eingesetzt. Dieser sogenannten Weltkommission gehört aus Deutschland der Bundestagsabgeordnete Professor Dr. Ernst Ulrich von Weizsäcker an, der auch Vorsitzender der Enquete-Kommission »Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten« war. Auch einige Wirtschaftsvertreter, darunter der Präsident der Internationalen Arbeitgeberorganisation Périgot sowie der geschäftsführende Vizepräsident Funes de Rioja arbeiten in diesem Ausschuss mit. Es wird erwartet, dass die Weltkommission im Herbst 2003 ihre Arbeit mit einem Bericht abschließt, der Empfehlungen enthält, wie die Globalisierung zum Vorteil aller Staaten und Gruppen gestaltet werden kann.

Eng damit verbunden ist die Diskussion über das »Soziale Verhalten der Unternehmen«, das bekannter unter der englischen Bezeichnung »Corporate Social Responsibility« (CSR) geführt wird. Beide Themen sind von größter Bedeutung für die Unternehmen und können sinnvoll nur in der IAO geführt werden, da sie die weltumspannende sozialpolitische Organisation ist und diese Fragen alle Länder berühren. Die Internationale Arbeitgeberorganisation koordiniert die Arbeitgeberseite und erarbeitet zur Zeit ein Konzept zu diesem Thema, das von allen ihren ca. 130 Mitgliedsorganisationen mitgetragen werden kann. Die BDA wird den Fortgang der Arbeiten nach Kräften unterstützen. Eine Arbeitsgruppe aus Vertretern von Unternehmen aus einer Reihe von Mitgliedsstaaten, darunter auch aus Deutschland stellt einen praxisnahen Bezug der Arbeiten sicher.

Bezüglich der Normensetzung in der IAO setzt sich die BDA dafür ein, den reglementierenden Ansatz 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 zum Beispiel Verbot der Zwangsarbeit, der Kinderarbeit, der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, sowie die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit verweist.

Die Internationale Arbeitskonferenz hat 2002 einen beachtlichen Schritt auf dem Weg zu einer Entschlackung der Normen gemacht und 20 Empfehlungen zurückgezogen, die nun nicht mehr zum Bestand der IAO-Normen gehören. Zwei neue Empfehlungen wurden angenommen. Sie beziehen sich auf »die Förderung von Genossenschaften« und auf »Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten«. Wenngleich diese neuen Dokumente manche Schwächen aufweisen, konnte die BDA ihnen dennoch zustimmen, da sie genügend Spielraum für nationale Anpassungsregelungen enthalten und damit die großen Unterschiede zwischen Entwicklungsländern und Industriestaaten ausreichend berücksichtigen.

BDA-Mitgliedsverbände



Fachspitzenverbände

92

Industrie

- Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V.
- Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie e. V.
- Wirtschaftsvereinigung Bergbau e. V.
- Deutscher Braunkohlen Industrie-Verein e. V.
- Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.
- Arbeitgeberverband der Cigarettenindustrie
- Bundesverband Druck und Medien e. V.
- W.E.G. Wirtschaftsverband Erdöl- und Erdgasgewinnung e. V.
- Arbeitgeberverband der Deutschen Glasindustrie e. V.
- Hauptverband der Deutschen Holz und Kunststoffe verarbeitenden Industrie und verwandter Industriezweige e. V.
- Kaliverein e. V.
- Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie (ADK) e. V.
- Arbeitsgemeinschaft Keramische Industrie e. V.
- Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V. -Gesamtmetall-
- Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuß e. V. (ANG)
- Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie e. V.
- Hauptverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie e. V. -Sozialpolitischer Hauptausschuss-
- Vereinigung Deutscher Sägewerksverbände e. V.
- Arbeitsgemeinschaft Schuhe/Leder
- Arbeitgeberverband Stahl e. V.
- Sozialpolitische Arbeitsgemeinschaft Steine und Erden
- Gesamtverband des deutschen Steinkohlenbergbaus
- Unternehmensverband Steinkohlenbergbau (UVST)
- Gesamtverband der Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland e. V.
- Bundesverband der Zigarrenindustrie e. V. (BdZ)
- Verein der Zuckerindustrie

93

Finanzdienste

- Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e. V.
- Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland

Handel

- Hauptverband des Deutschen Einzelhandels e. V.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels e. V.
- ZGV-Zentralverband Gewerblicher Verbundgruppen e. V.
- Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels e. V.

Handwerk

- Zentralverband des Deutschen Baugewerbes
- Bundesvereinigung der Fachverbände des Deutschen Handwerks

Landwirtschaft

- Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e. V.

Verkehrsbetriebe

- Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e. V. -Eisenbahnen, Berg- u. Seilbahnen, Kraftverkehrsbetriebe-
- Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.

- Verband Deutscher Reeder e. V.

- Sozialpolitische Arbeitsgemeinschaft Verkehr

Dienstleistungsgewerbe

- Deutscher Bühnenverein Bundesverband Deutscher Theater
- Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland
- Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen
- Unternehmerverband Soziale Dienstleistungen und Bildung e. V.
- Vereinigung der Arbeitgeberverbände energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmungen (VAEU)

- BDE Bundesverband der Deutschen Versorgungswirtschaft e. V.

- Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.

- Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e. V. (DEHOGA)

- Sozialpolitische Arbeitsgemeinschaft KEP- und Postdienste e. V.

- Deutscher Sportstudio Verband e. V. Arbeitgeberverband der Deutsche Fitness- und Racket-Anlagen

- Sozialpolitische Arbeitsgemeinschaft Telekommunikation (ArgeTel)

- Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e. V.

- Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA)

- Verband Deutscher Zeitschriftenverleger e. V. (VDZ)

- Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e. V.

BDA-Mitgliedsverbände

Landesvereinigungen

Baden-Württemberg
Landesvereinigung Baden-
Württembergischer
Arbeitgeberverbände e. V.

Bayern
Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Berlin und Brandenburg
Vereinigung der
Unternehmensverbände in Berlin
und Brandenburg e. V.

Bremen
Die Unternehmensverbände im
Lande Bremen e. V.

Hamburg und Schleswig-Holstein
UVNord - Vereinigung der
Unternehmensverbände
in Hamburg und Schleswig-
Holstein e. V.

Hessen
Vereinigung der hessischen
Unternehmerverbände e. V.

Mecklenburg-Vorpommern
Vereinigung der
Unternehmensverbände für
Mecklenburg-Vorpommern e. V.

Niedersachsen
Unternehmerverbände
Niedersachsen e. V.

Nordrhein-Westfalen
Landesvereinigung der
Arbeitgeberverbände Nordrhein-
Westfalen e. V.

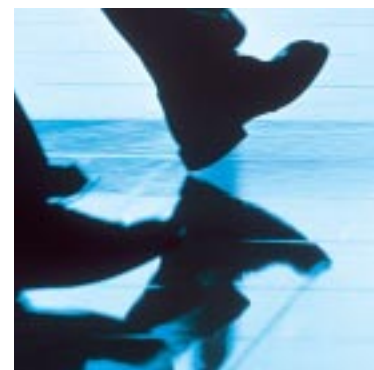
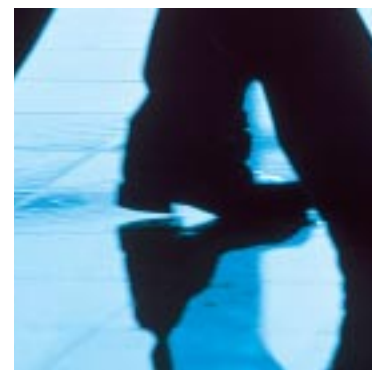
Rheinland-Pfalz
Landesvereinigung Rheinland-
Pfälzischer Unternehmerverbände
e. V.

Saarland
Vereinigung der Saarländischen
Unternehmensverbände e. V.

Sachsen
Vereinigung der Sächsischen
Wirtschaft e. V. (VSW)

Sachsen-Anhalt
Landesvereinigung der
Arbeitgeber- und
Wirtschaftsverbände Sachsen-
Anhalt e. V.

Thüringen
Verband der Wirtschaft Thüringens
e. V. (VWT)



Präsidium und Vorstand

Präsident

Dr. Dieter Hundt

Ehrenpräsidenten

Otto Esser
Dr. Klaus Murmann

Vizepräsidenten

Walter Botschatzki
Dr. Rüdiger Erckel
Dr. Manfred Gentz
Martin Kannegiesser
Dr. Walter Koch (Schatzmeister)
Hans Georg Michelbach
Dieter Philipp
Hans Schreiber

Ehrenmitglied des Präsidiums

Dr. Jürgen Deilmann

Mitglieder der Präsidiums

Dr. Doris André
Prof. Thomas Bauer
Hartmut Bielefeld
Anton F. Börner
Berthold Bonekamp
Gerd von Brandenstein
Wilfried Brandes
Dieter Cohrt
Dr. Walter Deuss
Prof. Dr. Hans Heinrich Driftmann
Dr. Ernst-Gerhard Erdmann
Dr. Reinhard Göhner

Ulrich Hartmann
Helmut Heinen
Wolfgang Heinze
Dr. Claus Hendricks
Klaus Hering
Dr. Tessen von Heydebreck
Dr. Fritz-Heinz Himmelreich
Dr. Eckart John von Freyend
Dr. Jochen F. Kirchhoff
Dr. Dietmar Kuhnt
Manfred Lantermann
Stefan Lauer
Helmut Lübke
Hartmut Mehdorn
Dr. Arend Oetker
Prof. Peter Pribilla
Dr. Wolfgang Pütz
Randolf Rodenstock
Gerd Sonnleitner
Dr. Theo Spettmann
Prof. Dieter Weidemann
Dr. Hans-Dietrich Winkhaus
Dr. Klaus Zumwinkel

Die kooptierten Mitglieder des Präsidiums

Ernst Baumann
Ingo Kramer

Vorstand

Neben den gewählten
Mitgliedern des Präsidiums
gehören folgende Damen
und Herren dem Vorstand an:

Dr. Norbert Bensel
Hans van den Berg
Dr. Ralf Bethke

Roland Bieger
Hans Bolten
Dr. Gerhard F. Braun
Ulrich A. Büchner
Prof. Dr. Hubert Burda
Hans-Helmut Ebersbach
Goetz von Engelbrechten
Dr. Helge Fänger
Dieter Fertsch-Röver
Ernst Fischer
Dr. Hans-Otto Gardeik
Gerhard Gördes
Florian Groz
Wulf Hagemann
Siegfried Hanke
Dr. Michael Hann
Werner Kahl
Dr. Uwe Kasimier
Bernard M. Kemper
Ingo Kramer
Jürgen Krebaum
Werner Küsters
Lothar Lampe
Karl-Heinz Latz
Frank Leonhardt
Dr. Uwe Mehrrens
Dr. Achim Middelschulte
Dr. Josef Rettenmeier
Dr. Markus Rückert
Inge Sandstedt
Reinhold Schadler
Dr. Hans-Peter Schiff
Jürgen Schitthelm
Dirk Schlüter
Birgit Schwarze
Karl Starzacher
Ralf Stemmer
Dr. Heinrich-Meinhard Stindt
Bernd Tönjes
Ernst Vollbracht
Peter Weinmann

Organigramm



BDA
Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
 im Haus der Deutschen Wirtschaft
 Breite Straße 29
 10178 Berlin

Briefadresse:
 11054 Berlin
 Tel. 0 30/20 33 - 0
 Fax 0 30/20 33 - 10 55
 www.bda-online.de
 info@bda-online.de

PRÄSIDENT
DR. DIETER HUNDT
 Sekretariat: Ulrike Kümpel-Moderau
 Tel. -1004
 Fax -1005

BÜRO DES PRÄSIDENTEN UND
DES HAUPTGESCHÄFTSFÜHRERS
 Alexander Gunkel
 Dr. Jürgen Wuttke
 Sekretariat: Anne Katrin Bierelgel
 Tel. -1020
 Fax -1025
 HGF@bda-online.de

DIETMAR HEISE
 MITGLIED DER HAUPTGESCHÄFTSFÜHRUNG
 Sekretariat: Claudia Küpper
 Tel. -1009
 Fax -1015
 HGF@bda-online.de

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
DR. REINHARD GÖHNER
 Sekretariat: Ulrike Kümpel-Moderau Tel. -1007
 Janet Valdeig Tel. -1006
 Fax -1005
 HGF@bda-online.de

JÜRGEN HUSMANN
 MITGLIED DER HAUPTGESCHÄFTSFÜHRUNG
 Sekretariat: Barbara Braun
 Tel. -1008
 Fax -1015
 HGF@bda-online.de

VERWALTUNG UND VERBANDS-ORGANISATION
Ulrich Hüttenbach
 Martin Pulm
 Sekretariat: Janet Brandecker
 Kati Hildebrandt
 Tel. -1100
 Fax -1105
 Abt_01@bda-online.de
FINANZWESEN
 Martin Pulm
 Tel. -1111
PERSONAL
 Astrid Zippel
 Tel. -1121
 personal.mail@bda-online.de
VERWALTUNG
 Sven Kochanowski
 Tel. -1142
 verwaltung@bda-online.de
INFORMATIONEN- UND KOMMUNIKATIONS-TECHNIK
 Martin Brüning
 Tel. -1131
 luK@bda-online.de

ARBEITSRECHT
Roland Wolf
 Anke Podewin
 Thomas Prinz
 Indra Haderer
 Rainer Huke
 Steffen Schöne
 Sekretariat: Simone Scharf
 Monika George
 Manuela Hahn
 Tel. -1200
 Fax -1205
 Abt_02@bda-online.de
REDAKTION SAE
 Christel Finke-Hollweg
 Redakteurin
 Tel. -1210
 Fax -1205
 Abt_02@bda-online.de

LOHN- UND TARIFPOLITIK
Robert Reichling
 Arthur Starnofsky
 Bettina Wehrisch
 Bianca Rister
TARIFARCHIV
 Freimut Wolny
 Tel. -1308
 Astrid Bohn
 Tel. -1309
 Sekretariat: Heike Bozan
 Marina Fahrentholtz
 Tel. -1300
 Fax -1305
 Abt_03@bda-online.de

ARBEITSMARKT
Christoph Kannengießer
 Ilka Houben
 Elke Gundel
 Dr. Stefan Hoehl
 Alexandra Hörder
 Bernhard Schwarzkopf
 Sekretariat: Cornelia Erbe
 Marion Blumauer
 Tel. -1400
 Fax -1405
 Abt_04@bda-online.de
- GDA - GESELLSCHAFT FÜR MARKETING und SERVICE der Deutschen Arbeitgeber mbH
 Dietmar Heise, Dr. Uwe Mazura
 Geschäftsführer
 Kerstin Heinrich, Andreas Kleinerüschkamp, Antje Gerstein
 Sekretariat: Janine Liebold Tel. -1850
 Diana Gleich Tel. -1853
 Fax -1855
 gda@bda-online.de

BILDUNGS-/GESELLSCHAFTS-POLITIK/GRUND-SATZFRAGEN
Stefan Küpper
 Dr. Christoph Anz
 Dr. Donat Kluxen-Pyta
 Dr. Jörg Schulte-Altendorneburg
 Gerrit Witschaß
 Sekretariat: Brigitta Metje
 Claudia Kurschat
 Tel. -1500
 Fax -1505
 Abt_05@bda-online.de

SOZIALE SICHERUNG
Eugen Müller
 Dr. Volker Hansen
 Gert Nachtigal
 Klaudia Buddemeier
 Saskia Osing
 Claudia Paulsen-Rist
 Sekretariat: Ingrid Schramm
 Katrin Brauner
 Tel. -1600
 Fax -1605
 Abt_06@bda-online.de

BETRIEBLICHE PERSONAL-POLITIK/BERUK-LICHE BILDUNG
Dr. Barbara Dorn
 Rainer Schmidt-Rudloff
 Dr. Helmut Keim
 Carotta Köster-Brons
 Tanja Nackmayr
 Sekretariat: Kornelia Wendt
 Doreen Mertens
 Tel. -1700
 Fax -1705
 Abt_07@bda-online.de
ARBEITS-WISSENSCHAFT
 Dr. Thomas Müller
 Sekretariat: Carola Wünsche
 Tel. -1709
 Fax -1705
 Abt_07@bda-online.de

PRESSE- UND ÖFFENTLICH-KEITSARBEIT
Dr. Uwe Mazura
 Peter Klotzki
 Sandra Lange
 Elmar Sulk
 Christina Uhl
 Sekretariat: Daniela Witt
 Claudia Jungkowski
 Tel. -1800
 Fax -1805
 Abt_08@bda-online.de
REDAKTION »DER ARBEITGEBER«
 Jörg Swane
 Chefredakteur
 Sekretariat: Susan Peronne
 Tel. -1811
 Fax -1815
 Red.arbeitgeber@bda-online.de

EUROPÄISCHE UNION UND INTERNATIONALE SOZIALPOLITIK
Renate Hornung-Draus
 Bernd Heinzemann
 Prinzessin Alexandra-F. zu Schoenaich-Carolath
 Eva Barlage
 Antje Gerstein
 Angela Schneider-Bodien
 Sekretariat: Solveig Rädler
 Janine Spolaczyk
 Tel. -1900
 Fax -1905
 Abt_09@bda-online.de
BÜRO BRÜSSEL
 Prinzessin Alexandra-F. zu Schoenaich-Carolath
 (Leitung)
 Brigitte De Vita
 Sekretariat: Astrid Schwarz
 Tel. (0032-2) 2900301
 Fax (0032-2) 2900319
 buero_brussel@bda-online.de

VOLKSWIRTSCHAFT, FINANZEN UND STEUERN
WALTER-RAYMOND-STIFTUNG
Ottheinrich Freiherr von Weitershausen
 Faris Al-Mashat
 Steffen Jahn
 Statistik:
 Botho Graf Pückler
 Sekretariat: Cornelia Hentschel
 Jutta Wunderlich
 Tel. -1950
 Fax -1955
 Abt_11@bda-online.de
 WRSt@bda-online.de

In Memoriam

Sie waren der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in langjähriger Mitarbeit verbunden und hatten wesentlichen Anteil an der Gestaltung unternehmerischer Sozialpolitik.

Wir gedenken Ihrer.

Prof. Dr. Kurt Hansen
Ehem. Präsident
Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.
Ehem. Gastmitglied im Präsidium
26. Januar 2002

Dr. Walter Schlotfeldt
Ehem. Vorsitzender des Ausschusses Europäische
Union und Internationale Sozialpolitik
17. Februar 2002

Bernd Guillaume
Vorsitzender des Tarifpolitischen Beirats
Hauptverband des Deutschen Einzelhandels,
Mitglied im Vorstand
21. Mai 2002

Dr. John Henry de La Trobe
Ehem. Vorsitzender
Verband Deutscher Reeder e. V.
Ehem. Mitglied im Vorstand
24. Mai 2002

Prof. Dr. Herbert Grünewald
Mitglied im Otto A. Friedrich - Kuratorium
14. Juli 2002

Dr. Walter Lux
Ehem. Leiter des Bonner Büros
Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände
8. August 2002

Hans Joachim Kettner
Ehem. Abteilungsleiter Arbeitsrecht
Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände
30. August 2002

Werner Löw
Ehem. Leiter des Bonner Büros
Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände
17. September 2002

Joachim von Oertzen
Ehem. Mitglied im Präsidium und Vorstand
28. September 2002

