

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

41. Sitzung

Berlin, Montag, den 26. Februar 2007, 13.00 Uhr

10557 Berlin, Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Angelika Krüger-Leißner (SPD)

Tagesordnung

Einzigiger Tagesordnungspunkt 621

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

- a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen
(BT-Drucksache 16/3793)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 16(11)515

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Haushaltsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

- b) Antrag der Abgeordneten Dirk Niebel, Dr. Heinrich L. Kolb, Detlef Parr, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Weichenstellung für eine Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer
(BT-Drucksache 16/241)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Finanzausschuss, Haushaltsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

- c) Antrag der Abgeordneten Kornelia Möller, Dr. Barbara Höll, Werner Dreibus, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Beschäftigungspolitik für Ältere - für ein wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisches Gesamtkonzept (BT-Drucksache 16/3027)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Brauksiepe, Dr. Ralf
Hennrich, Michael
Lehrieder, Paul
Meckelburg, Wolfgang
Michalk, Maria
Müller (Erlangen), Stefan
Romer, Franz
Straubinger, Max
Weiß (Emmendingen), Peter

Falk, Ilse

SPD

Amann, Gregor
Brandner, Klaus
Hiller-Ohm, Gabriele
Krüger-Leißner, Angelika
Mast, Katja
Schaaf, Anton
Steppuhn, Andreas
Stöckel, Rolf

FDP

Kolb, Dr. Heinrich Leonhard
Niebel, Dirk
Rohde, Jörg

DIE LINKE

Kipping, Katja
Möller, Kornelia

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Schewe-Gerigk, Irmingard

andere Ausschüsse

Graf, Angelika (SPD)
Laurischk, Sibylle (FDP)

Ministerien

Anzinger, StS Rudolf (BMAS)
Fischer, MDin Dr. Cornelia (BMAS)
Kolb, Jürgen (BMAS)
Jülicher, MR Peter (BMAS)
Venzke, VA Uwe (BK-Amt)

Fraktionen

Baumann, Dr. Arne (Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Baumgartner, Rosina (SDP-Fraktion)
Nitschke, Peter (CDU/CSU-Fraktion)
Schäfer, MDin Dagmar (FDP-Fraktion)
Wischmann, Manuela (Fraktion DIE LINKE.)

Bundesrat

Kliemann, RARin Gabriele (ST)
Knoblauch, RL Dieter (SN)
Oeburg, RAin Patricia (NRW)
Reutter, ORRin Silvia (BW)
Walz, SRin Mechthild (HB)
Wenzel, MRin Dr. Rita (BB)

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

Sachverständige

Adamy, Dr. Wilhelm (Deutscher Gewerkschaftsbund)

Bosch, Prof. Dr. Gerhard

Eckert, Michael

Helfrich, Rudolf (Bundesverband der Träger der beruflichen Bildung)

Löwe, Carsten R.

Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund)

Schütt, Dr. Sven (Bundesagentur für Arbeit)

Spieler, Dr. Alfred (Volkssolidarität)

Thüsing, Prof. Dr. Gregor

Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

Wübbecke, Dr. Christiana (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

Wuttke, Dr. Jürgen (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

41. Sitzung

Beginn: 13.00 Uhr

Einziges Tagesordnungspunkt

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

- a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen (BT-Drucksache 16/3793)

- b) Antrag der Abgeordneten Dirk Niebel, Dr. Heinrich L. Kolb, Detlef Parr, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Weichenstellung für eine Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer (BT-Drucksache 16/241)

- c) Antrag der Abgeordneten Kornelia Möller, Dr. Barbara Höll, Werner Dreibus, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Beschäftigungspolitik für Ältere - für ein wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisches Gesamtkonzept (BT-Drucksache 16/3027)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie ganz herzlich zu unserer heutigen zweiten öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind die Vorlagen unter a) der Gesetzentwurf der Fraktionen CDU/CSU und SPD: Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen. Dies ist die Bundestagsdrucksache 16/3793. Weiter die Vorlagen b) Antrag der Abgeordneten Dirk Niebel, Dr. Heinrich Kolb, Detlef Parr und weiterer Abgeordneter der Fraktionen der FDP mit dem Titel: Weichenstellung für eine Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer. Das ist die Bundestagsdrucksache 16/241. Gegenstand ist weiterhin Punkt c) Antrag der Abgeordneten Kornelia Möller, Dr. Barbara Höll, Werner Dreibus und weiterer Abgeordneter der Fraktion DIE LINKE. mit dem Titel: Beschäftigungspolitik für Ältere – für ein wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisches Gesamtkonzept; Drucksache ist hier die 16/3027. Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 16(11)543 vor. Von Ihnen, den hier anwesenden Sachverständigen wollen wir heute hören, wie Sie den vorliegenden Gesetzentwurf und die Anträge beurteilen. Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich noch - oder muss ich - folgende Erläuterungen geben, obwohl wir Sie alle noch vom Vormittag im Ohr haben: Wir wenden das so genannte Berliner-Verfahren an, das seit Jahren erfolgreich praktiziert wird. Danach wird die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 90 Minuten nach dem üblichen Schlüssel entsprechend der jeweiligen Stärke der Fraktionen aufgeteilt. Das nächste darf ich weg lassen, sagt mir der Protokollchef, das haben wir - glaub ich - wirklich noch im Ohr. Wir wissen, dass wir uns wirklich kurz halten sollen, damit alle zu Wort kommen. Wir haben wieder zum Schluss, am Ende der Befragungs-

runden, eine so genannte freie Runde von 10 Minuten. Ich habe zum Ablauf allerdings eine Veränderung gegenüber dem Vorschlag bekannt zugeben, da der von der FDP benannte Sachverständige uns eher verlassen muss. Wir haben uns verständigt, dass wir die Fragerunde der FDP vorweg nehmen. Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe Sie dazu einzeln auf: für den Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Helga Nielebock und Herrn Dr. Adamy, für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände begrüße ich Herrn Dr. Jürgen Wuttke und Herrn Roland Wolf, für die Bundesagentur für Arbeit Herrn Dr. Sven Schütt, für das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Frau Dr. Christine Wübbecke, für den Bundesverband der Träger der beruflichen Bildung Herrn Rudolf Helfrich, für die Volkssolidarität Herrn Alfred Spieler. Als Einzelsachverständige darf ich nun die Herren Prof. Dr. Gregor Thüsing, Herrn Rechtsanwalt Michael Eckert und Prof. Dr. Gerhard Bosch begrüßen. Ich habe verzeichnet, dass der Sachverständige Carsten Löwe erkrankt ist und leider nicht kommen konnte. Wir beginnen nun mit der Befragung der Sachverständigen. Zunächst die FDP-Fraktion mit der Wortmeldung von Herrn Niebel.

Abgeordneter Niebel (FDP): Zunächst meinen herzlichen Dank an die Kolleginnen und Kollegen der anderen Fraktionen. Ein Flug unseres Sachverständigen ist leider gestrichen worden, so dass, wären wir bei der alten Reihenfolge geblieben, unser Sachverständiger nicht mehr anwesend gewesen wäre. Herzlichen Dank für die Flexibilität. Ich werde eine außerordentlich zuvorkommende Frage an Herrn Rechtsanwalt Michael Eckert stellen. Herr Eckert, sind die vorgelegten Vorschläge Ihrer Ansicht nach mit den Grundsätzen des so genannten Mangoldurteils zum Teilzeit- und Befristungsgesetz vereinbar oder welche alternativen Vorschläge würden Sie für sinnvoll erachten?

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Herr Rechtsanwalt Eckert.

Sachverständiger Dr. Eckert: Ich glaube, es kommt nicht auf die Fragen, sondern auf die Antworten an, ob Sie koalitionsfreundlich sind, meine Damen und Herren. Auch von meiner Seite herzlichen Dank für das Verständnis und fürs Vorziehen. Ich denke, dass die Vorschläge, die hier eingereicht worden sind, in die richtige Richtung gehen. Ich sehe aber eine ganze Reihe von Problemen zu der Frage Teilzeit- und Befristungsgesetz. Erstes Thema ist EU-Recht. Wir haben den Versuch, das ganze EU-konform zu gestalten. Thema Mangold steht im Hintergrund. Wir sind aber mit diesem Versuch nicht zum richtigen Ziel gekommen und das reicht noch nicht. Wir haben zwei Problemstellungen, erstens bei der Einstellung geht das zu Lasten Jüngerer, bei der Beendigung von befristeten Arbeitsverhältnissen wird es zu Lasten Älterer gehen. Das Ergebnis ist letztlich fraglich. Ob diese Form des Vorschlages ausreicht, um den Thesen, die im Mangoldurteil zu lesen sind, gerecht zu werden, ist fraglich. Wir werden, so meine Prophezeiung, Klagen bekommen. Ich denke, Herr Mangold oder andere werden schon in den Startlöchern stehen, um das, was jetzt heute hier herauskommt, oder was hinterher beschlossen wird, zu überprüfen. Das ist deshalb besonders schwierig, wenn wir uns anschauen, wie das Mangoldurteil in der Praxis aufgenommen

worden ist. Es gibt das Problem, dass es keinerlei Übergangsfristen gibt und jeder Arbeitgeber, der sich letztlich gesetzeskonform verhalten hat, der fachlich, menschlich und auch moralisch alles richtig gemacht hat, nämlich ältere Arbeitnehmer befristet eingestellt hat, jetzt das Problem hat, dass er sich unbefristeten Arbeitsverhältnissen ausgesetzt sieht, mit dem Ergebnis, je unsicherer wir es machen, desto weniger wird das Ganze sich arbeitsmarktpolitisch auswirken. Von der Wirkung her denke ich, ist es auch nicht ausreichend. Wir brauchen etwas, was für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt. Das Problem ist, wir haben auch jüngere Arbeitnehmer, wir haben eine Jugendarbeitslosigkeit und so wie es jetzt ausgestaltet ist, zu Gunsten von Arbeitnehmern älter als 52, denke ich, haben wir Umkehrdiskriminierung oder eine Diskriminierung von jüngeren Arbeitslosen, so dass wir bei der Einstellung von älteren Arbeitslosen und bei der Beendigung dieser befristeten Arbeitsverhältnisse an zwei Seiten Ansatzpunkte für EU-Probleme haben.

Ich würde vorschlagen, ihnen mehr Arbeitsplätze insgesamt zu geben, so dass wir auch zwischen den Generationen keine Verteilungskämpfe haben. Mein Vorschlag wäre, dass wir den § 14 Absatz 2 umformulieren, dass wir erstens eine fünfjährige Befristungsdauer für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zulassen, dass wir innerhalb dieser Frist von fünf Jahren eine mehrfache Verlängerung zulassen, und - was für mich aus der Praxis in den letzten Jahren ganz besonders wichtig ist - dass dies wirklich Arbeitsplätze verhindert, meine Damen und Herren. Arbeitnehmer sollten nur dann befristet ohne Sachgrund eingestellt werden, wenn sie noch nie für das Unternehmen tätig waren. Wir sollten diese Klausel ersetzen durch eine Karenzzeit von etwa sechs Monaten und sollten darauf abstellen, ob ein enger, sachlicher Zusammenhang da ist. Wenn innerhalb von sechs Monaten ein vorangehend anderes Arbeitsverhältnis bestand, dann ist eine Befristung sachgrundsätzlich nicht zulässig, und wenn vorher kein Arbeitsverhältnis innerhalb der letzten sechs Monate, aber vielleicht irgendwann vor vielen Jahren mal bestand, dann ist trotzdem eine sachgrundlose Befristung zulässig. Ich habe den Text des Vorschlages des § 14 Absatz 2 in meiner Stellungnahme mit drin, den haben Sie vorliegen. Also im Ergebnis: richtige Richtung, EU-Bedenken bleiben erhalten. Das hat Auswirkungen, dass wahrscheinlich keine Arbeitsplätze geschaffen werden, keine zusätzlichen. Es führt zu einem Verteilungskampf zwischen den Generationen, daher geben Sie das Ganze frei und geben Sie die Möglichkeit, dass insgesamt mehr Arbeitsplätze auch befristet geschaffen werden können.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Herr Niebel, eine Frage ist noch möglich.

Abgeordneter Niebel (FDP): Herr Eckert, zum Teilzeit- und Befristungsgesetz haben Sie sich jetzt geäußert: Halten Sie denn den Gesetzentwurf der Koalitionsfraktion insgesamt für ausreichend, um die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer zu verbessern oder was wäre Ihrer Meinung nach erforderlich?

Sachverständiger Eckert: Auch hier geht es in die richtige Richtung, aber im Ergebnis kann man noch viel mehr machen. Was notwendig ist, ist auf jeden Fall eine Änderung des Kündigungsschutzgesetzes. Hier müssen wir im § 1 das Merkmal Alter bei der Sozialauswahl rausnehmen und zwar aus zwei Gründen: Der Gesetzgeber hat damals mit der im Mangoldfall aufgehobenen Regelung etwas beabsichtigt. Er wollte nicht ältere Arbeitnehmer schlechter stellen, sondern er wollte jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

die Möglichkeit geben, einfacher an eine Stelle zu kommen. Das ist jetzt durch diese Mangoldentscheidung nicht mehr möglich, aber im Kündigungsrecht könnte man letztlich noch mal das Gleiche erreichen. Dies ist nicht europarechtswidrig. Wenn wir das Thema Alter bei der Sozialauswahl rausnehmen, verbleibt mittelbar das Merkmal Alter immer noch drin, nämlich über die Betriebszugehörigkeit, so dass wir eine entsprechende Berücksichtigung haben. Die Unternehmen hätten keine Einstellungshemmnisse mehr. Wenn sie eine ältere Arbeitnehmerin oder einen älteren Arbeitnehmer einstellen, ist das Problem immer, dass man sagt, wenn jemand ein Jahr dabei ist, kommt es zu einer Sozialauswahl bei Kündigung, dann müssen sie möglicherweise jemanden, der gerade erst angefangen hat, weiter beschäftigen, und jemand, der lange Jahre im Unternehmen schon tätig, aber eben noch wesentlich jünger ist, der muss möglicherweise im Rahmen der Sozialauswahl gehen. Das könnte verhindert werden.

Das Zweite ist, die derzeitige Regelung im § 1 mit der Altersauswahl ist europarechtswidrig. Das pfeifen die Spatzen von den Dächern nach der Mangoldentscheidung, auch und nach dem AGG und den Antidiskriminierungsrichtlinien. Ich denke, darauf muss man reagieren. Es ist für die Wirtschaft ein ganz großes Problem, dass kein Arbeitgeber im Moment weiß, wie er diese Sozialauswahl gestalten soll. Das führt dann natürlich insbesondere bei der Einstellung von Älteren zu Zurückhaltung, will ich es mal formulieren. Das ist das eine. Das andere, was man machen muss, wir haben im Moment noch eine ganze Reihe von gesetzlichen Regelungen, die es quasi belohnen, wenn ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verlieren. Das ist das Altersteilzeitgesetz. Das ist eine andere Regelung. Da müsste man ansetzen. Das kann so nicht sein.

Das Gleiche, noch mal zurück zum TzBfG ist auch, dass dort jemand erst dann erleichtert eingestellt werden soll, wenn er seinen Arbeitsplatz bereits verloren hat. Das geht alles in die falsche Richtung. Wir müssen erreichen, dass jemand seinen Arbeitsplatz behalten kann. Deshalb noch als Nachtrag: Auch der drohende Verlust eines Arbeitsplatzes muss die Möglichkeit geben, jemand erleichtert befristet zu beschäftigen. Genauso ist es auch in anderen Bereichen, beispielsweise beim Tarifvertragsrecht. Hier müssen wir eine Möglichkeit schaffen durch individuelle Regelungen, durch betriebliche Regelungen, dass man das Arbeitsverhältnis an die Regeln anpassen kann und nicht erst, dass jemand seinen Arbeitsplatz verliert. Dann muss man nach den Vorgaben jetzt vier Monate warten und dann versuchen wir wieder, ihn mit ganz umständlichen Mitteln und viel Geld von der Bundesagentur für Arbeit in einen neuen Job reinzubringen. Das Erhalten des alten Arbeitsplatzes sollte hier im Vordergrund stehen.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Vielen Dank, Herr Eckert. Die Fragerunde ist beendet. Wir beginnen jetzt die Fragerunde der CDU/CSU-Fraktion und ich habe die Wortmeldung von Herrn Dr. Brauksiepe.

Abgeordneter Dr. Brauksiepe (CDU/CSU): Es ist genug Zeit, um Herrn Eckert den Hinweis mitzugeben, dass die Meinung, dass auch die drohende Arbeitslosigkeit hier zu regeln europarechtskonform wäre, in jedem Fall eine Minderheitenmeinung ist. Das zu denen, die der Meinung sind, dass Arbeitslosigkeit eingetreten sein muss, damit das Urteil europarechtskonform umgesetzt wird. Dass zu dieser Mehrheit u. a. der wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages gehörte, der mit der rein europarechtlichen Klärung dieses Falles beauftragt wurde. Das nur zum Hintergrund.

Ich möchte jetzt zum Thema Entgeltsicherung für Ältere gerne Herrn Dr. Schütt von der BA fragen. Dieses Instrument § 421 j SGB III soll ausgebaut werden. Nach dem HARTZ-Evaluierungsbericht war die Hauptursache für die bisher geringe Anspruchsnahme eine unzureichende Information und schlechte Vermarktung durch die Arbeitsagenturen. Deshalb frage ich Sie, welche Möglichkeiten Sie für die BA sehen, dieses Instrument zukünftig bekannter zu machen und wie Sie die Einführung dieses Instruments mit seinem vorgesehenen neuen Zuschnitt aktiv begleiten wollen?

Sachverständiger Dr. Schütt (Bundesagentur für Arbeit): Frau Vorsitzende, Herr Abgeordneter Dr. Brauksiepe. Wir haben in der Tat in der Evaluation u. a. einen Hinweis auf die Vermarktung der Bundesagentur beim Einsatz der Entgeltsicherung bzw. bei der Bewerbung der Entgeltsicherung nachlesen können. Ich will vorweg schicken, dass dieses Instrument wie auch alle anderen Instrumente natürlich immer in Konkurrenz mit der Gesamtzahl der Instrumente steht, was natürlich bedeutet, dass wir insbesondere - das ist auch heute ein Thema - hinsichtlich der Lohnkostenzuschüsse, eine - sagen wir mal - Verrechnung haben und die Anzahl der potenziellen Teilnehmer oder Empfänger dieses Instruments sich dadurch natürlich verringern kann. Vor dem Hintergrund ist sicher sowohl die Periode der Vergangenheit zu bewerten, als auch die Zukunft, denn bislang wird das auch von Ihnen im Rahmen des Koalitionsvertrags geäußerte Anliegen, die Anzahl der Instrumente zu reduzieren, noch nicht in diesem Gesetzentwurf sichtbar. Was wir gleichwohl glauben zu tun in der Zukunft, ist auf der einen Seite im Rahmen unserer aufgelegten Sonderprogramme - wenn ich darauf hinweisen darf, es gibt einerseits ein Sonderprogramm für Integrationsfortschritte von unseren so genannten Betreuungskunden - das Instrument der Entgeltsicherung aktiv zu bewerben und einzusetzen und natürlich dies im Rahmen unserer normalen Publikationen und Informationen zu nutzen. Natürlich auch, auch das hat mit der Reform der Bundesagentur zu tun, im Rahmen unserer intensivierten Erstgespräche und Kontakte mit den Arbeitslosen, das Instrument stärker zu bewerben. Das ist vielleicht nicht der richtige Ausdruck, aber eben zum Einsatz zu bringen, dort, wo wir glauben, dass es auch tatsächlich eine Wirkung zeitigt, das heißt, eine Aufnahme von Beschäftigung älterer Arbeitnehmer stützen kann.

Letzter Punkt, wir glauben auch, dass im Zusammenhang mit der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Entwicklung, insbesondere im Bereich der Zeitarbeit, hier durchaus größere Potenziale noch sind, um dieses Instrument zu nutzen. Auch hierzu wurden schon explizit mit den Zeitarbeitsunternehmen Gespräche aufgenommen. Denn natürlich gilt auf der einen Seite, auf Seiten des Arbeitnehmers dieses Instrument zu kennen, aber natürlich umgekehrt auf Seiten des Arbeitgebers, der potenziell auch als Multiplikator wirken kann.

Abgeordneter Meckelburg (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Dr. Wuttke oder Herrn Wolf von den Arbeitgeberverbänden. Unser Ziel ist es sicherlich, die Einstellungschancen für Ältere zu verbessern. Ich glaube zunächst, dass das ein Mentalitätsproblem der gesamten Gesellschaft, also auch der Tarifparteien ist. Wenn man dennoch sagt, gesetzlich können wir Hilfestellung leisten, dann muss der Gesetzgeber tätig werden. Wir versuchen, ein paar Maßnahmen zu verbessern. Wenn man unbefangen an die Frage geht, warum werden Ältere nicht mehr eingestellt oder früher aus dem Job gelassen, dann kommt man auf so Antworten wie gesundheitlich angeschlagen, nicht mehr fit, sind zu teuer für den Arbeitgeber, haben nicht mehr genügend Bildung,

um mithalten zu können, so dass man im Grunde sagen kann, wenn das die Faktoren sind, dann gibt es eigentlich schon eine Menge Instrumente, die helfen könnten, ältere Menschen wieder stärker einzustellen. Die Frage an Sie wäre jetzt einfach eine Frage aus der Erfahrung. Die Punkte, die ich beispielsweise gerade genannt habe: Welche sind denn die wichtigsten aus Sicht der Arbeitgeber, warum ältere Arbeitnehmer nicht so viel eingestellt worden sind, wie das notwendig ist für die Zukunft gesehen, und warum sind die bisherigen Maßnahmen nicht so genutzt worden? Denn wir wollen diese jetzt verbessern und die müssen dann auch wirklich wirken.

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Zunächst muss man feststellen, dass die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer jedoch merklich gestiegen ist. Wir haben den Paradigmenwechsel, der eingeleitet wurde vor einigen Jahren, und der schlägt sich greifbar in der gestiegenen Beschäftigungsquote von vor etwa sechs Jahren noch etwa 37,5 auf jetzt 45,5 Prozent etwa nieder. Das sind doch schon beachtliche Fortschritte, die wir in dem Bereich gemacht haben, was zeigt, dass offensichtlich das Umdenken auf allen Seiten begonnen hat. Zu den Ursachen, warum wir dahin gekommen sind - das hat man an anderer Stelle auch schon einmal intensiv diskutiert -, hat aus unserer Sicht natürlich beigetragen, dass man sehr lange Zeit in Deutschland versucht hat, Probleme am Arbeitsmarkt so zu lösen, dass man Ältere früher rausnimmt, um vermeintlich mehr Platz zu schaffen für Jüngere. Diese auf den ersten Blick einleuchtende oder naheliegende Strategie hat sich aber, wenn man im internationalen Vergleich sich mal umsieht, nicht als erfolgreich erwiesen, weil Länder, die generell eine höhere Beschäftigungsquote haben, auch eine höhere Beschäftigungsquote Älterer haben. Heute sagen uns wissenschaftliche Studien, dass diese Politik - Alt für Jung - die reale Arbeit mit Kosten belastet hat, so dass wir auch generell Arbeitsmarktprobleme und geringeres Wachstum bekommen haben.

Deswegen war es richtig, dass auch seitens des Gesetzgebers bereits Rahmenbedingungen, die dazu geführt haben, dass Ältere vorzeitig ausgeschieden, sind wie zum Beispiel die zu lange Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes, die einfach auch arbeitsmarktpolitisch nicht zu begründen war, verändert wurden. Aus unserer Sicht ist es noch wichtig, natürlich um das Umdenken generell zu befördern, dass man an noch heute bestehende Frühverrentungsanreize konsequent herangeht. Um ein Beispiel nur zu nennen, die Möglichkeit, nach § 428 SGB III für Arbeitnehmer, ab 58 Jahren praktisch Arbeitslosengeld zu beziehen, ohne der Vermittlung zur Verfügung zu stehen, ist aus unserer Sicht das falsche Signal. Zum einen an die Agenturen, also an die Vermittler, denen so praktisch vom Gesetzgeber das Signal gegeben wird, "na ja, da besteht ohnehin eine geringere Vermittlungschance". Aber auch natürlich an die betroffenen Arbeitnehmer. Es gibt eine ganze Reihe solcher Frühverrentungsanreize, an die man konsequent herangehen müsste.

Wir haben auch immer gesagt, erforderlich ist eine Politik, die generell auf mehr Wachstum und Beschäftigung setzt, weil nur in dem Rahmen auch stärker als bisher die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern ausgeweitet werden kann. Wenn wir uns die Zuwächse bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen in den letzten Jahren ansehen, dann sind die weit überproportional zugunsten von Älteren gegangen. Das heißt, diese Politik der Erweiterung der Erwerbsquote Älterer kann man auch erfolgreich nur fortsetzen, wenn wir insgesamt - und jetzt scheint sich dies ja an-

zudeuten - auf einen kontinuierlichen Wachstumspfad wieder kommen, der insgesamt mehr Wachstum an Beschäftigung sichert. Da sind natürlich auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer gefordert. Es sind Tarifparteien gefordert, die haben das zum Beispiel auch thematisiert, dass es in Tarifverträgen Senioritätsklauseln, Vereinbarungen und Privilegien gibt, die dazu führen, dass ältere Arbeitnehmer schwerer eine Beschäftigung finden oder nicht beschäftigt werden, weil sie einfach im Vergleich zu anderen teurer werden.

Ich denke, wir alle sind gefordert, letztlich aber auch die Älteren selbst, die sich z. B. nicht - wie es eben der §428 SGB aus unserer Sicht fälschlicherweise suggeriert - zurücklehnen sollten, sondern konsequent alle Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, ergreifen sollten. Für mich war eine Studie da sehr aufschlussreich, die liegt leider schon ein paar Jahre, aber doch noch nicht solange zurück, es war 2004. Da hat man aufgrund einer Auswertung des Betriebspendels festgestellt, dass Dreiviertel aller deutschen Unternehmen auf ihre Stellenausschreibung gar keine Bewerbung Älterer bekommen haben. Das heißt, auch hier wird man umdenken müssen und wird gerade versuchen müssen, auf allen Schienen die Anstrengung, dass Ältere wieder in Beschäftigung münden, verstärken.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Ich will ganz kurz sagen, dass Prof. Thüsing auch in zwanzig Minuten gehen muss. Falls an ihn Fragen gestellt werden sollen, dann sollte man dies bitte jetzt bei den Fragestellern berücksichtigen. Der Nächste ist Herr Müller.

Abgeordneter Müller (Erlangen) (CDU/CSU): Meine Frage betrifft den Eingliederungszuschuss für Ältere und richtet sich an Frau Wübbecke vom IAB. Die Evaluation der Hartz-Gesetze hat ja zumindest die Schlussfolgerung nahe gelegt, dass eine stärkere Zielgruppenausrichtung auch die Effizienz der Eingliederungszuschüsse noch weiter erhöhen könnte. Welche Chancen sehen Sie in einer Konzentration der Eingliederungszuschüsse auf bestimmte Zielgruppen und hier speziell auch für ältere Arbeitnehmer?

Sachverständige Dr. Wübbecke (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Zunächst einmal ist der Zielgruppenbezug auch bei den Eingliederungszuschüssen sehr wichtig, weil die Eingliederungszuschüsse eigentlich dazu dienen, schwer vermittelbare Arbeitslose wieder in Beschäftigung zu bekommen, und Minderleistungen, die möglicherweise da sind oder die der Arbeitgeber auch nur vermutet, auszugleichen. Es gibt auch sicherlich ältere Arbeitslose, sofern sie noch nicht sehr lange arbeitslos sind, sofern sie nicht gesundheitlich beeinträchtigt sind und gut ausgebildet, die auch ohne Eingliederungszuschüsse wieder selbst eine Beschäftigung finden. Insofern ist die Regelung auch im Gesetzentwurf, dass entweder ein Vermittlungshemmnis vorliegen muss in der Person des Arbeitslosen oder aber längere Arbeitslosigkeit von mindestens sechs Monaten, auf jeden Fall schon richtig und angemessen.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Mein Hinweis hat Wunder bewirkt. Wir ändern etwas die Reihenfolge, so dass alle Fragen noch gestellt werden können. Zunächst der Abgeordnete Hennrich.

Abgeordneter Hennrich (CDU/CSU): Herr Prof. Thüsing, ich habe noch eine Frage zu dieser Befristungsvoraussetzung bei Arbeitslosigkeit. Der Kollege Brauksiepe hatte schon erwähnt, dass zum Teil die Ansicht vertreten wird, dass es ausreichen würde für die Befristung, wenn entweder Arbeitslosigkeit drohe oder vor kurzem eingetreten sei. Dass eine Befristung möglich werde, da würde mich Ihre Ansicht interessieren, ob Sie dies für europazulässig erachten?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Herzlichen Dank für die Frage; die Antwort werden Sie erahnen können. Ich habe mich dazu schon im Schrifttum geäußert, dass ich das zu großzügig finde. Insofern würde ich da den von Ihnen genannten Stellen voll und ganz den Rücken stärken wollen. Die drohende Arbeitslosigkeit ist ein allzu schwammiger Begriff, den wir zwar gesetzgeberisch präzisiert haben, aber der doch in seinen Voraussetzungen so großzügig gestaltet ist, dass er den strengen Anforderungen, die der EUGH dann doch an die Verhältnismäßigkeitsprüfung im Hinblick auf die Ungleichbehandlung Älterer im Rahmen der Möglichkeiten der Befristung aufgestellt hat, wohl nicht genügt, wenn man sich das Urteil durchliest. Dann wird man sich das vielleicht bei nüchternem Lesen sowieso denken. Wenn man sich die Literatur dazu durchliest, die ersten Kommentare auch, die in anderen Zeitschriften erschienen sind, dann ist das im Grunde die ganz einhellige Meinung. Insofern wäre es doch zu riskant, da noch großzügiger heranzugehen.

Ich würde es auch der Sache nach für verfehlt halten, weil dann doch der eigentliche Zweck des § 14 Abs. 3 TzBfG allzu grob gestrikt wird. Die Lockerung des Arbeitsrechts zur Förderung von Beschäftigung ist immer ein hoch toxisches Mittel und wenn diese Dosis zuviel hat, dann weiß man nicht, ob das, was herauskommt, auch wirklich gut ist. Insofern halte ich das für einen sinnvollen und zielführenden Kompromiss, der hier im vorliegenden Entwurf formuliert wird.

Wenn ich schon das Wort habe und man mich nicht abbricht, dann will ich gleichzeitig noch sagen, vielleicht können wir uns dahin korrigieren. Es ist momentan das Wort beschäftigungslos allein gewählt. Beschäftigungslos ist auch der, der nicht arbeitsuchend ist. Also beschäftigungslos ist auch der, der die vergangenen sechs Jahre als Entertainer im Robinsonclub Djerba Geld verdient hat. Oder der, der vorher selbstständig war. Vielleicht, dass man das sogar noch etwas deutlicher eingrenzt, dass es nicht auf die Beschäftigungslosigkeit ankommt, sondern gleichzeitig darauf, dass er arbeitsuchend war.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Die Koalitionsfraktionen haben sich verständigt, dass wir jetzt das Rederecht kurz an die SPD geben. Kollege Brander bitte.

Abgeordneter Brandner (SPD): Danke, Frau Vorsitzende und auch herzlichen Dank für die Flexibilität beim Koalitionspartner. Das geben wir gerne zurück. Meine Frage an Prof. Thüsing, der im Klartext ja sagt, Teilzeit und Befristungssatz sind europarechtskonform. Aber die Debatten darüber werden ja nicht abreißen. Deshalb habe ich zwei konkrete Nachfragen. Der eine Bereich ist im Gesetzentwurf mit einer Höchstdauer der Befristung von fünf Jahren vorgesehen. Wie bewerten Sie die unter europarechtskonformen Gesichtspunkten? Zum Zweiten betonen Sie, in Ihrer Stellungnahme die Notwendigkeit, beim Kündigungsschutz die Sozialkriterien beizubehalten. Die stehen ja im Gegensatz zum FDP-Antrag und zum Gegensatz von Hensler und Preis, die gerade auch im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung über ein vereinfachtes Arbeitsvertragsrecht sagen, darauf kann völlig verzichtet werden. Warum brauchen wir aus Ihrer Sicht weiter die Sozialauswahl?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Es ist keine Möglichkeit der Änderung der Beschäftigungsbedingungen während dieser fünf Jahre möglich, das heißt, wenn der Arbeitnehmer nach einem Jahr so gut war, dass man sagt, ich weiß nicht, ob ich ihn unbefristet beschäftigen soll. Wenn ich ihn jetzt weiter beschäftige, und sage, ich will ich ihm 100 Euro mehr geben, dann ist das keine Verlängerung. Wegen der

strengen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts glaube ich, die fünf Jahre werden überhaupt nicht ausgenutzt werden. Ich würde sagen, die fünf Jahre sind auf jeden Fall nicht verzichtbar. Mein Vorschlag wäre sogar, innerhalb der fünf Jahre dafür die fünf Jahre Ernst zu meinen und eine Änderung von Arbeitsbedingungen während dieser fünf Jahre zuzulassen, zumindest solche zum Wohle des Arbeitnehmers, damit ihm das nicht zum Nachteil geraten wird, dass der Arbeitgeber nicht, um gerade die Befristungsmöglichkeit zu erhalten, auf einmal davon Abstand nimmt, dem Arbeitnehmer gut zu sein. Das wäre die Konsequenz nach der bisherigen Fassung des 14 Abs. 3 TzBfG und das kann nicht richtig sein. Also hier sollte man doch vielleicht noch mal die Hand anlegen und eine Änderung von Arbeitsbedingungen während der fünf Jahre möglich machen.

Zum Zweiten, die Sozialauswahl: Es ist etwas vollkommen anderes, ob ich einen 53jährigen entlasse oder einen 23jährigen. Die Sozialauswahl zielt darauf, die Sozialschutzbedürftigsten in dem Betrieb zu belassen, und der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, unter gleichen Arbeitnehmern jemanden auszuwählen. Wenn man sich dieses Ziel vor Augen führt, dann muss man sehen, die soziale Schutzbedürftigkeit bestimmt sich eben heute am deutschen Arbeitsmarkt auch nach dem Alter. Und ein 53jähriger, der entlassen wird, hat es sehr viel schwieriger, bei gleicher Qualifikation einen neuen Arbeitsplatz zu finden wie ein 23jähriger. Unter diesem Gesichtspunkt halte ich es für schlechterdings kaum vertretbar, das Alter herauszunehmen, wenn man sich das ein bisschen historischer anschaut. Dann wird man feststellen, dass dort, wo die Tarifverträge Arbeitnehmerschutz vorgesehen haben in der Weimarer Zeit, immer an dem Alter angeknüpft wird. Also, es wäre völlig ahistorisch, jetzt zu sagen, das Alter spielt jetzt überhaupt keine Rolle mehr. Es war vom Beginn des Kündigungsschutzes an immer das entscheidende Kriterium, um Kündigungsschutz zu geben. Insofern wäre es ein Rückschritt gegenüber dem, was wir bislang erreicht haben, der auch nicht europarechtlich geboten ist. Sicherlich hat man seine Schwierigkeiten, zukünftig die Sozialauswahl unter dem Lichte des Verbotes der Altersdiskriminierung richtig zu gestalten. Aber ich glaube, die Praxis wird da ihre Wege finden, die Gerichte werden - da bin ich eigentlich recht zuversichtlich - die bisherige Praxis absegnen und dann werden diese ersten Anfangsbauarbeiten nach Inkrafttreten des AGG auch verklungen sein. Also insofern sollte man das Kind nicht mit dem Bade ausschütten und dieses Alter sollte nicht herausgenommen werden.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Einvernehmlich gehen wir jetzt in die Befragung der CDU/CSU-Fraktion weiter und ich bitte Herrn Weiß um sein Wort.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Ich möchte noch einmal zu dem Themenfeld Entgeltsicherung für Ältere zurückkommen und Herrn Prof. Dr. Bosch fragen: Entgeltsicherung ist im internationalen Vergleich ein nicht gerade häufig gewählter Ansatz zur Verbesserung der Integration. Er beinhaltet Strukturen, die mit dem Schweizer Zwischengeld vergleichbar sind. Dieses Schweizer Zwischengeldmodell wird relativ positiv beurteilt. Mein Frage an Sie ist: Wie würden Sie die neu ausgerichtete Entgeltsicherung - die wir vorschlagen - erstens in die aktuelle Kombilohndebatte einordnen? Welche Chancen geben Sie dem Instrument im Hinblick auf die Integration Älterer in den Arbeitsmarkt?

Sachverständiger Prof. Dr. Bosch: Die Entgeltsicherung ist ein Kombilohn und zwar kein dauerhafter Kombilohn,

sondern ein zeitlich befristeter Kombilohn, was ich für richtig halte. Es sind verschiedenste Gründe, die ich jetzt nicht ausführen will. Ich halte dauerhafte Kombilohnmodelle nicht als Ziel führend. Sie werden das Beschäftigungsniveau auch nicht erhöhen und sehr teuer sein. Dieses Kombilohnmodell oder diese Entgeltsicherung setzt an einem realen Problem an. Das reale Problem ist, dass viele Ältere nach einer Arbeitslosigkeit einen neuen Arbeitsplatz angeboten bekommen, der geringer bezahlt wird. Das hat im Übrigen relativ wenig mit den Tarifverträgen zu tun, also mit den altersbezogenen oder senioritätsbezogenen Tarifverträgen. Ich war Mitglied der alten Kommission. Wir haben die deutschen Tarifverträge untersucht und haben festgestellt, dass die Senioritätselemente gering ausgeprägt sind im internationalen Vergleich außer im AT-Bereich. Das ist aber so nicht geregelt. Aber was wir haben, wir haben einen Strukturwandel, das heißt, Ältere verlieren häufig ihre Arbeitsplätze in Bereichen, wo sie relativ gute Löhne bekommen und wechseln in Betriebe oder andere Bereiche, wo die Löhne niedriger sind.

Das Instrument Entgeltsicherung ist in Deutschland auch schon lange bekannt - seit den 60er Jahren. Das ist eigentlich eingeführt worden im Bergbau im Rahmen der Sozialpläne. Das ist typisch ein Sozialinstrument, das wir lange haben und das sozusagen die Akzeptanz eines Strukturwandels auch erleichtert hat. Ich halte die jetzige Regelung für sinnvoll. Die alte Regelung war sozusagen auf Selbstfinanzierung angelegt. Dadurch hat das Instrument überhaupt keine Gestaltungskraft bekommen, weil die Förderungsdauer zu kurz war. Jetzt ist sie ausgedehnt worden, was ich für das Kernelement halte. Es gibt noch ein paar Probleme im Einzelnen, z. B. müsste man die Arbeitslosengeldansprüche noch sichern, wenn man direkt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neues aufnimmt. Wenn das durch Entgeltsicherung gefördert wird, dann bemisst sich der Arbeitslosengeldanspruch künftig nach dem niedrigeren. Da sehe ich ein Problem darin, was man aber ohne Weiteres noch bewältigen kann.

Das Instrument ist als zeitlich befristetes Instrument sinnvoll. Es hat ein gewisses Problem, weil sich die Arbeitsmärkte verändert haben. Wir haben selber in einer Untersuchung festgestellt, dass die Aufwärtsmobilität von gering Bezahlten abgenommen hat. Das war in der Vergangenheit. Da war die Aufwärtsmobilität relativ groß, das heißt, man konnte damit rechnen, dass eine Person, der man eine Entgeltsicherung gegeben hat, nach zwei Jahren wieder in ihr altes Gehalt oder zumindest in ein höheres Gehalt hineingewachsen ist. Von dieser Voraussetzung können wir heute nicht mehr ausgehen. Das heißt, man sollte die Erwartung an dieses Instrument auch nicht zu sehr überfrachten. Das ist eine sozialpolitische Abfederung eines Strukturwandels in Richtung niedrigere Löhne. Es ist ein sinnvoller Baustein aus sozialpolitischen Gründen vor allem, um auch die Arbeitsplatzzuche einer bestimmten Gruppe zu fördern.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Ich danke Herrn Prof. Dr. Bosch und gebe jetzt das Wort an Herrn Rauen. Noch nicht? Herr Schiewerling, es ist noch Zeit, Sie kommen danach dran.

Abgeordneter Rauen (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Herrn Wuttke. Wenn die Bundesagentur für Arbeit zukünftig auch in selbständige Tätigkeiten vermittelt, wird es unter Umständen auf einem Gebiet tätig, das bisher von privaten Agenturen abgedeckt wird. Zu denken ist an die Tätigkeit von Künstleragenturen. Besteht hier nicht die Gefahr, dass Existenzen vernichtet werden?

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir begrüßen sehr, dass diese Möglichkeit der Vermittlung auch in selbstständige Tätigkeit eröffnet wird. Die BDA hat sich selbst dafür eingesetzt. Wir sind der Meinung, das seit Jahrzehnten bestehende Verbot ist völlig überholt. Es steht auch im Widerspruch zu der Förderpolitik der BDA, die ja in Selbstständigkeit fördert. Wir stellen natürlich die Frage: Warum soll es denn nicht möglich sein, in eine seriöse Tätigkeit als selbstständiger Handelsvertreter etwa zu vermitteln? Warum soll es nicht möglich sein, für die BDA auch Arbeitslosengeld dadurch einzusparen, dass man nicht nur in ein Arbeitsverhältnis, sondern auch in eine seriöse selbstständige Tätigkeit vermittelt? Die BDA tritt entscheidend dafür ein, dass sich die BA zu einem schlanken Dienstleister am Arbeitsmarkt entwickelt. Wir wollen deshalb auch, dass die BA sich nicht versteht als Konkurrent zu privaten Dienstleistern, sondern - soweit wie das möglich ist - denen das Feld überlässt bzw. mit ihnen zusammenwirkt. Wir meinen, dass mit der jetzt vorgesehenen Ermessensregelung eigentlich ein vernünftiger Spielraum dafür gefunden wird, um einerseits auch im Bereich der Vermittlung nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit vorzugehen und das effektiv zu nutzen. Und auf der anderen Seite sich aber auch dort zurückzunehmen, wo wir in Bereichen privater Agenturen heute schon eine ausreichende Versorgung haben. Was auf keinen Fall natürlich die BA machen soll, ist etwa - Sie sprechen das Thema der Künstlervermittlungsdienste an - eine Arrangementberatung zu betreiben. Da ist man sicherlich in der Vergangenheit teilweise über sinnvolle Grenzen hinausgeschossen. Das kann auch nicht sein, dass man in Vertragsangelegenheiten berät, sondern hier muss es sich schon um eine Vermittlung in selbstständige Tätigkeit handeln, die eine gewisse Ähnlichkeit mit einem Arbeitsverhältnis hat, also mit einer gewissen Dauer.

Was nicht dahinter stehen kann, ist selbstverständlich eigentlich aus unserer Sicht eine Vermittlung von Aufträgen an Architekten oder an sonst wen. Aber wir meinen, es wäre geradezu absurd, wenn die BA von einer Stelle für einen selbstständigen Handelsvertreter Kenntnis hat und dann nicht einen dazu geeigneten Arbeitslosen darüber informieren und ihm das anbieten dürfte.

Abgeordneter Schieverling (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Helfrich vom Bundesverband der Träger der beruflichen Bildung. Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, dass bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern das Bewusstsein für lebenslanges Lernen noch nicht ausgeprägt oder nicht vorhanden sei und dem mit öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen auf die Sprünge geholfen werden sollte. Ich persönlich habe den Eindruck, dass da schon eine ganze Menge geschieht. Aber das hört sich so an, als sei das alles bisher ohne Erfolg geblieben. Können Sie ein paar Dinge dazu sagen, wie Sie sich das vorstellen, wie das geschehen soll?

Sachverständiger Helfrich (Bundesverband der Träger der beruflichen Bildung): Zunächst einmal ist lebenslanges Lernen ja ein bedeutendes Thema, das auch in einem anderen Ausschuss des Deutschen Bundestages vor wenigen Tagen intensiv auf der Grundlage eines Berichtes der entsprechenden Kommission diskutiert wurde. Wir haben es damit zu tun, dass insbesondere ältere Arbeitnehmer bei den bisherigen Programmen - zum Beispiel Wegebau, aber auch auf der Grundlage der jetzt ja schon geltenden Bestimmungen des § 417 SGB III - doch nur an sehr, sehr geringen Maßnahmen partizipiert haben. Die Zahlen vom vergangenen Jahr lassen einen Durchschnittswert von etwa 1.300 Teilnehmenden erkennen. Das, denken wir, ist deutlich zu wenig

und muss durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit intensiviert werden. Das alleine reicht natürlich nicht aus, aber ich glaube, es würde den Rahmen hier sprengen, in weitere Details einzugehen. Ich denke, es muss vor allen Dingen zunächst einmal eine gesellschaftlich veränderte Einstellung zur Beschäftigung älterer Menschen und der Weiterbildung hier Platz greifen - einschließlich auch der Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit. Wir haben fünf Jahre lang die Situation gehabt, dass den Menschen gesagt wurde: Nur diejenigen bekommen noch eine Qualifizierung, bei denen die Integration in den Arbeitsmarkt zur allergrößten Wahrscheinlichkeit gewährleistet ist. Die Folge ist unter anderem die, Herr Schieverling: Der Anteil älterer Menschen, die - Stand Oktober 2006 - an Qualifizierungsmaßnahmen der BA teilgenommen haben, betrug 14,0 Prozent, bei Trainingsmaßnahmen 13,8 Prozent. Ihr Anteil an der Gruppe der arbeitslosen 50jährigen und älter beträgt 28 Prozent, es ist also exakt der doppelte Anteil. Das ist auch Ausweis der veränderten Förderpolitik der Jahre 2003 bis 2006. Ich habe mit Interesse vernommen, dass der BA-Vorstand für diesen Bereich, gerade in den letzten Tagen, allerdings andere Töne hat verlauten lassen, so dass wir da zuversichtlich sind.

Was mir ganz wichtig erscheint ist die Verstärkung der Beratung dieser Zielgruppe, um die es hier geht. Das heißt, hier muss möglichst auch im lokalen Umfeld für ältere Menschen ein persönliches Beratungsangebot vorhanden sein. Das muss nicht im fußläufigen Bereich sein, aber es muss möglich sein. Ich sage, dass das Internet hier alleine nicht ausreicht. Ich denke, was ganz wichtig wäre, ist auch die Implementierung von Pilotprojekten für die Zielgruppe. Also: Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote auch mit dem Ziel der Vereinbarkeit beruflicher Tätigkeit und Qualifizierung. Ich möchte da gerne ein Beispiel nennen: Personen, die (nach dem jetzigen Vorschlag) 45 und älter sind, können aus meiner Sicht durchaus Teilzeitqualifizierungen mit dem Ziel Bilanzbuchhalterabschluss machen. Oder die Fachwirte - Sie können eine Qualifizierung erreichen und damit nicht nur ihren bisherigen beruflichen Arbeitsplatz halten, sondern auch in eine Position gelangen, sich für qualifiziertere, besser bezahlte Stellen zu bewerben: Übrigens mit dem Ziel, dass ihre eventuell freiwerdenden Stellen von anderen (noch) weniger Qualifizierten in Anspruch genommen werden können.

Letzter Punkt: Wir brauchen natürlich eine bessere finanzielle Ausstattung für die berufliche Weiterbildung. Sie werden jetzt sagen: Das fordern alle, aber ich möchte auf das Bezug nehmen, was hier im Gesetzentwurf in der Begründung auch ausgeführt wird, nämlich die Erhöhung der Haushaltsmittel im Bereich der BA um 5 Mio. Euro per annum. Ich habe einmal nach den gängigen Sätzen ausgerechnet, dass Sie damit ungefähr 1.500 Personen, wenn es sich um eine halbjährige Qualifizierung handelt, finanzieren können. Das Ziel der Bundesregierung, eine deutliche Erhöhung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zu erreichen, wird man bei der Anzahl derer, die hier als diese Zielgruppe identifiziert wird, sicherlich nicht mit 5 Mio. Euro pro Jahr erreichen. Da muss es andere Möglichkeiten geben - auch im Sinne dessen, was im Ausschuss für Bildung und Forschung diskutiert wurde: die mittelfristige Schaffung eines Erwachsenenbildungs- oder Förderungsgesetzes.

Abgeordnete Michalk (CDU/CSU): Meine Frage zum Bereich SGB III richtet sich an Herrn Schütt von der BA. Sie wissen, dass wir eine Regelung von 1998 bis 2002 hatten,

wonach die Anwartschaftszeiten für Frauen – die mutterschutzrechtlichen Regelungen aus keiner versicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen konnten, nicht angerechnet wurden. Das Verfassungsgericht hat das kritisiert. Sollte eine gesetzliche Regelung oder eine untergesetzliche Regelung – also ein verwaltungstechnischer Akt – dieses nachholen – wir haben ja eine Frist bis zum 31. März diesen Jahres bekommen. Halten Sie es außerdem für erforderlich, dass die, die noch bestandskräftige Verwaltungsakte haben, in diese Regelung einbezogen werden? Wenn nein, sind doch eigentlich gleichheitsgrundsätzliche Diskreditierungen unter den Frauen möglich? Wenn ja: Wie hoch schätzen Sie die Kosten, die da im Nachhinein anfallen?

Sachverständiger Dr. Schütt (Bundesagentur für Arbeit): Wir halten es für notwendig, dass hier eine gesetzliche Änderung stattfindet. Das hat das Bundesverfassungsgericht auch sehr deutlich formuliert. Insoweit sehen wir keine Möglichkeit, dies im Rahmen von Verwaltungshandeln anzupassen. Die Frage, inwiefern man bestands- und rechtskräftig beschiedene Fälle mit einbeziehen sollte, ist natürlich letztendlich eine politische Frage. Gleichwohl ist es aus verwaltungspraktischen Erwägungen möglich; das würde dann in einer Höhe von rund 2,4 Mio. Euro – es sind ja nur rückwirkende Kosten – bei insgesamt rund 7,4 Mio. Euro zu Buche schlagen. Das heißt also, auf diese Bestandsfälle würden ungefähr 2,4 Mio. Euro entfallen.

Abgeordneter Brandner (SPD): Ich habe eine Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund und an die BDA. Insbesondere der DGB begrüßt in seiner Stellungnahme das Prinzip, dass die vorgesehenen Eingliederungszuschüsse für mehr Beschäftigung Älterer genutzt werden sollen. Er beklagt aber zugleich, dass das zunehmende Risiko von Kombilohnmodellen, die auf Dauer gezahlt werden, ja auch dazu führen kann, dass keine existenzsichernden Löhne mehr durch das Unternehmen gezahlt werden. Was spricht generell gegen Kombilöhne aus Ihrer Sicht und welche Tendenz oder welche inhaltliche Begleitung müsste erfolgen, damit ein Abdriften der Löhne durch entsprechende Fördermaßnahmen nicht erfolgt?

Sachverständiger Dr. Adamy (Deutscher Gewerkschaftsbund): Lohnkostenzuschüsse können an der Stelle hilfreich sein, weil sie die individuellen Vermittlungs- und Eingliederungschancen der betroffenen Arbeitnehmer tatsächlich verbessern. Die Frage ist, ob Ermessensleistungen notwendig sind, damit Mitnahmeeffekte seitens der Betriebe möglichst verhindert werden. Wir schlagen generell vor, dass an der Stelle bei Lohnkostenzuschüssen jedenfalls nicht über Sozialversicherungsbeiträge gefördert, nicht Existenzsichernde Jobs noch begünstigt werden. Die Gefahr besteht, weil beispielsweise im Unterschied zur Entgeltssicherung hier keinerlei Grenzen nach unten eingezogen sind, die an tarifliche oder ortsübliche Entlohnung sicherstellen. Das ist unseres Erachtens eine Mindestvoraussetzung, wenn wir im Arbeitsförderungsrecht Grenzen setzen wollen.

Zum Zweiten zeigt es sich, dass bei der Frage einer Nachbeschäftigungspflicht – das hat die Begleitforschung gezeigt – die Agenturen nicht ausreichend hinschauen. Sie stehen immer in dem Zielkonflikt, ein positives Image gegenüber den Arbeitgebern zu erhalten, aber gleichzeitig im Einzelfall Mittel wieder zurückfordern zu müssen. Also: Eingliederungszuschüsse können ein wichtiges Element sein, um Wettbewerbsnachteile von Arbeitnehmern mit besonders schwierigen Arbeitsmarktrisiken entgegenzuwirken. Unseres Erachtens ist sowohl im Arbeitsförderungsgesetz als darüber hinaus eine Sockelung notwendig. Ich will aber das weitere

Fass jetzt gar nicht aufmachen, sondern die Frage von gesetzlichen und tariflichen Mindestlöhnen ist eine Frage, die sicherlich einen Beitrag leisten kann, die Arbeitsmarktpolitik zu entlasten und letztendlich auch das Hartz IV-System.

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir haben heute ja die Möglichkeit im Gesetz, die Eingliederungszuschüsse zu zahlen. Wir meinen auch, dass die BA im Rahmen ihres neuen Steuerungssystems nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit das zunehmend besser einsetzt. Das entscheidende Kriterium dabei ist – und da kann ich mich dem, was Herr Dr. Adamy eben gesagt hat, anschließen –, dass in der Tat individuelle Minderleistungen bestehen, die ich ausgleiche. Nur dann ist es unter Gesichtspunkten des Arbeitsförderungsrechtes gerechtfertigt, hier einen Eingliederungszuschuss und Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zu bezahlen. Das heißt: Überall, wo ich über die bestehende Minderleistung hinausgehe, „schieße“ ich „über“ – praktisch zu einer Subventionierung des Arbeitsverhältnisses, die wir grundsätzlich ablehnen. Wir haben deshalb auch mit der jetzt vorgesehenen Ausweitung der Eingliederungszuschüsse insofern Probleme, als eine Mindestförderung von 30 Prozent vorgesehen ist. Das heißt, auch in Fällen, in denen ich zwar sinnvollerweise eine Förderung gewähren würde, bin ich praktisch gezwungen, jeweils 30 Prozent zu bezahlen. Aus unserer Sicht ist das überschießend. Wir bewerten das kritisch, dass insbesondere die Voraussetzung der individuellen Minderleistung beseitigt wird – das heißt, man tendiert jetzt doch stärker zu einer Subventionierung eines Arbeitsverhältnisses.

Auch aus unserer Sicht soll dann Nachbeschäftigungspflicht eingeführt werden, weil das letztlich ja das Ziel ist von Eingliederungszuschüssen: Menschen in eine dauerhafte, ungeforderte Beschäftigung zu führen. Ich möchte in diesem Zusammenhang nur daran erinnern, dass wir ein Kombi-Einkommen für alle Fälle heute schon haben. Ich sage aus sozialpolitischen Gründen, dass bei einem Einkommen, das aufgrund einer sehr geringen Produktivität eines Arbeitnehmers so niedrig ist, dass das Existenzminimum nicht gesichert ist, heute ja die Möglichkeit besteht, im Falle von Bedürftigkeit das entsprechend aufzustocken über das Arbeitslosengeld II.

Abgeordneter Schaaf (SPD): Meine Frage geht an den DGB. Die Beschäftigungsfähigkeit Älterer hing zentral ja von verschiedenen Rahmenbedingungen ab, wie zum Beispiel die Frage von Weiterbildung, Qualifizierung, Gesundheitsförderung oder auch Arbeitsorganisation; ein Element könnte aber auch altersgerechte Arbeitszeit sein. Meine Frage geht dahin: Reichen aus Ihrer Sicht die Möglichkeiten des Altersteilzeitgesetzes für diese gleitenden Übergänge aus? Wenn nein, welche Erweiterung müsste man im Altersteilzeitgesetz vornehmen, um das zu gewährleisten?

Die zweite Frage, wenn ich die gerade anschließen darf, zur Weiterbildung und Qualifizierung vor dem Hintergrund, dass es immer noch so ist, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch ihren Arbeitgeber nicht in die Lage versetzt werden, im Rahmen ihrer Arbeitszeit weitergebildet und qualifiziert zu werden. Da stellt sich nun die Frage, ob nicht die Ausweitung, die Verbesserung des individuellen Anspruchs des Einzelnen notwendig wäre, um tatsächlich die Weiterbildung und Qualifizierung auch im Interesse des Einzelnen und der Beschäftigungsfähigkeit machen zu können.

Sachverständiger Dr. Adamy (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Frage eines Paradigmenwechsels hatte bereits

das Bündnis für Arbeit beschlossen und dabei betont, dass insbesondere auch die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation hier von wesentlicher Grundlage sind. Sie können genauso gut wie ich beurteilen, was zwischenzeitlich an der Stelle hinsichtlich der Frage der Arbeitsbedingungen geschehen ist. Es ist mehr geschehen hinsichtlich der Frage der sozialpolitischen Rahmenbedingungen, sprich: Heraufsetzung der gesetzlichen Altersgrenze, Kürzungen beim Arbeitslosengeld, etc. Das sind die Elemente, über die versucht wurde, Korrekturen vorzunehmen. Wenn wir an der Frage der Beschäftigungsfähigkeit ansetzen wollen, sind von daher in ganz zentraler Weise die Frage der Arbeitsbedingungen, die Frage des präventiven und rechtzeitigen Gesundheitsschutzes von großer Wichtigkeit. Hinsichtlich der Frage der individuellen Ansprüche im Bereich der Weiterbildung wird hier jetzt ein sinnvoller Ansatz verfolgt mit dem § 417, der entsprechend erweitert wird. Insofern muss unseres Erachtens auch die Frage der Altersteilzeitregelung auf der Tagesordnung bleiben. Wenn wir uns das im internationalen Vergleich ansehen, dann zeigt es sich, dass viele Länder nicht nur günstigere Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnen, sondern dass sie auch – bezogen auf Ältere beispielsweise – ein längeren Arbeitslosengeldbezug eröffnen, dass sie großzügigere Regelungen für Frühinvalidität vorsehen und damit die Möglichkeiten eines arbeitsmarktpolitischen Ventils hier eher gegeben sind, als das bei uns der Fall ist. Durch die Hartz-Gesetze ist die Frage der Erwerbsfähigkeit so eng definiert wie kaum in einem anderen Land.

Von daher ist es dringend erforderlich, auch in schwierigen Arbeitsmarktsituationen nach wie vor ein Ventil auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen – und hierzu kann und sollte aus unserer Sicht die Altersteilzeitregelung einen wichtigen Beitrag leisten.

Es sieht so aus, dass beispielsweise trotz der Ansatzpunkte und der teilweisen Kritik an der Altersteilzeitregelung nur in etwa jedem vierten Fall letztendlich eine öffentliche Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit stattfindet und dass der Anteil der in Teilzeit arbeitenden älteren Männer nach wie vor unterhalb des EU-Durchschnitts liegt, so dass an der Stelle Handlungsbedarf ist. Wir als DGB halten es für notwendig, die öffentliche Förderung seitens der Bundesagentur für Arbeit auch für einen längeren Zeitraum noch aufrecht zu erhalten bei anhaltend schwieriger Arbeitsmarktsituation. Wir glauben allerdings, dass auch über ein paar neue Elemente nachgedacht werden muss. Insofern könnte aus unserer Sicht die Frage durchaus einer Verknüpfung von Altersteilzeit und der Teilrente einen ganz anderen Gesichtspunkt erhalten, dass bei der Teilrente über Nachbesserungen durchaus nachgedacht werden könnte und sollte. Unter dem Gesichtspunkt der Altersteilzeit stellt sich auch die Frage, ob möglicherweise das Verhältnis von individuellen Regelungen und Blockregelungen noch einmal zum Gegenstand der Diskussion gemacht werden könnte.

Als letzten Punkt will ich die Frage von Pflege aufgreifen: Demografischer Wandel hat viel mit Pflege zu tun – wir alle müssen eventuell unsere eigenen Eltern pflegen und dafür dann auch Möglichkeiten erhalten, vorübergehend die Arbeitszeit reduzieren zu können oder zu müssen. Hier sehen wir an der Stelle dringenden Handlungsbedarf, uns dieser Frage zu stellen: Arbeitszeitregelung „Pflege“ unter dem Gesichtspunkt demografischen Wandels.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Meine Frage richtet sich auch an den DGB. Wir haben heute Vormittag bestätigt bekommen, dass die Arbeitsmarktchancen für schlecht qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trotz verbesser-

ter Situation auf dem Arbeitsmarkt zukünftig weiter sinken werden. Wir wissen auch, dass gerade gering Qualifizierte kaum Qualifizierungsmaßnahmen wahrnehmen, sich nicht daran beteiligen. Gibt es Vorschläge, wie man gerade diese Gruppe besser motivieren kann, berufsbegleitend Weiterbildung auszubauen? Welche Fortschritte gab es in den vergangenen Jahren durch die Betriebspartner bzw. Tarifvertragsparteien, Freistellungen in Betriebsvereinbarungen bzw. in Tarifverträgen für Qualifizierungszeiten besonders für Ungelernte zu regeln bzw. den Zugang zu erleichtern und dadurch die Beschäftigungsfähigkeit im Alter zu erhöhen?

Sachverständiger Dr. Adamy (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Frage der gering Qualifizierten ist ein längerfristiges Problem und das fängt schon an, wenn bei uns der Anteil der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss und ohne berufliche Ausbildung letztendlich wieder steigt. Dann stellt sich die Frage, ob unsere Gesellschaft hier ausreichend in unsere Jugend investiert. Diese gering qualifizierten Jugendlichen sind sehr, sehr schnell die Opfer von Strukturwandel und demografischem Wandel. Wer demografischen Wandel thematisieren will, muss den Blick gerade auch auf die Defizite zu Beginn des Berufslebens legen, die eher größer als kleiner geworden sind. Wenn Menschen auch im Arbeitsprozess keine Chancen hatten, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, ist es umso schwieriger, sie dann als ältere Arbeitnehmer zu erreichen.

Wir haben uns als DGB sehr stark gemacht und können sagen, die Initiative zu dem Wegebauprogramm kam von Seiten des DGB, ein Programm der Bundesagentur für Arbeit, wo auch die Ungelernten gefördert werden können. Wir merken allerdings in der Praxis, es ist unheimlich schwer, sowohl die Betriebe wie die Arbeitnehmer zu gewinnen. Von daher müssen wir alle an der Stelle lernen und auf diese Personengruppen zugeschnitten neue Korrekturen einerseits entwickeln, damit wir die Arbeitnehmer rechtzeitig und frühzeitig motivieren können. Es zeigt aber auch, das ist ein Defizit – es ist eben schon angesprochen worden – der Steuerungsprobleme der BA, wenn gerade in den Qualifizierungsmaßnahmen un- und angelernte Arbeitslose nicht ausreichend von den Qualifizierungsmaßnahmen erreicht werden, wobei ich sage, hier wirken Steuerungsprobleme der BA und gesetzliche Regelungen leider so zusammen, dass die Benachteiligten des Arbeitsmarktes eher hinten runterfallen. Das ist insofern ein Punkt.

Vorschläge: Ich glaube, dass wir alle gut daran tun würden, wenn wir versuchen würden, das Wegebauprogramm wirklich im Kosens mit Leben zu füllen und dazu werden vom Gesetzgeber mit dem § 417 positive Ansatzpunkte eröffnet, das auch zu unterstützen. Es ist aber schon erwähnt worden, dass das alleine nicht ausreicht, sondern die Frage - ich spreche einmal Herrn Rauen direkt an -, der Klein- und Mittelbetriebe, die plötzlich ihre ungelerten Arbeitnehmer qualifizieren sollen, die Baukonjunktur zieht aber an, ich weiß nicht, ob Herr Rauen sich dort in der Lage sieht, jetzt die Ungelernten freizustellen und zum qualifizierten Abschluss hinzuführen. Wenn er das macht, bleibt die Frage: Wo sind die gesetzlichen Möglichkeiten gerade bei Klein- und Mittelbetrieben, sie organisatorisch zu entlasten, damit zwei und drei Betriebe sich zusammen tun können und gemeinsam eine derartige Maßnahme durchführen, weil es insofern die Kompetenz und die Ressourcen eines einzelnen Klein- und Mittelbetriebes überfordert. Wir nennen das „den Kümmerer“, der sich in einer Region darum kümmert, dass auch entsprechende Maßnahmen und Entlastungen der Betriebe da sind, um sie an der Stelle zu unterstützen. Leider gibt es

diesbezüglich keine Fördermöglichkeiten und unsere Bemühungen über den ESF, derartige Wege zu eröffnen, sind leider noch nicht gangbar. Auch hier hätten wir die Bitte, dass zumindest entweder über das Gesetz oder über den ESF derartige gezielte Unterstützungsmöglichkeiten eröffnet würden.

Weitere Vorschläge sind insofern: Wir alle haben eine Qualifizierungschance erhalten. Um es salopp zu sagen: Jeder, der das Abitur hat, hat faktisch einen Rechtsanspruch auf Qualifizierungen, indem er die Universität besuchen kann. Ein ungelernter Jugendlicher, egal aus individuellen Gründen oder auf Grund schwieriger familiärer sonstiger Gründen, wo erhält er eine zweite Chance, einen Rechtsanspruch auf eine zweite Chance? Hier ist unser Bildungssystem sehr selektiv und deswegen ist es notwendig, den Gedankengang aufzugreifen, gerade bei den Ungelernten, eine öffentliche Verantwortung auch zu haben, nicht im Sinne alles zu fördern. Aber warum gibt es für Studenten ein Bafög, für ungelernte Jugendliche oder einen 30jährigen Familienvater gibt es so etwas nicht, wenn er im Betrieb tätig ist. Also darüber nachzudenken!

Letzter Punkt: Betriebsparteien – Betriebsparteien heißt immer: „Gewerkschaften, Ihr müsst durchsetzen.“ Denn die Frage bei der Qualifizierung, ist es nicht so, dass die Betriebe den Gewerkschaften nachrennen und sagen „Wir halten es für notwendig, zukunftsorientiert zu qualifizieren!“. Bei den gut Qualifizierten, aber nicht bei den Unqualifizierten, obwohl da der Bedarf ist. Hier ist es für Gewerkschaften schwierig, über Weiterbildungskonten tatsächlich weiterzukommen. Es gibt einige positive Ansatzpunkte über Tarifverträge. Aber es ist leider noch keine Autobahnstraße, über die hier gefahren wird. Deswegen liegt da noch viel an Aufgaben vor uns. Wir versuchen, speziell auch über die Kombination der öffentlichen Förderung wie tarifvertragliche Regelungen hier weiterzukommen.

Abgeordneter Amann (SPD): Eine Frage an die Vertreterin des IAB. Sie betonen in Ihrer Stellungnahme, dass die Auswirkungen des Eingliederungszuschusses sehr stark von der geschäftspolitischen Ausrichtung der Bundesagentur abhängen. Durch welche Maßnahmen könnten Ihrer Meinung nach die Umsetzung in den Arbeitsagenturen vor Ort noch verbessert werden?

Sachverständige Dr. Wübbecke (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Die Bemerkung in der Stellungnahme hat sich darauf bezogen, dass durch ermessenslenkende Weisungen der BA auch noch einmal besondere Förderbedingungen festgelegt werden können. Zum Beispiel hat man beobachten können, dass bei den Eingliederungszuschüssen eine Tendenz zu eher kürzeren Förderdauern festzustellen ist, eben weil die BA versucht hat, den Einsatz von Eingliederungszuschüssen stärker auf Effizienz und Sparsamkeit hin zu orientieren. Ich denke, beim Einsatz von Eingliederungszuschüssen ist in erster Linie auch wichtig, möglichst Mitnahmeeffekte zu vermeiden, indem im Einzelfall möglichst geprüft werden sollte, ob man vielleicht Mitnahme vermuten könnte, oder ob es tatsächlich so ist, dass der Arbeitgeber den Arbeitslosen tatsächlich nur einstellen wird, wenn ein Eingliederungszuschuss befristet bezahlt wird.

Abgeordnete Mast (SPD): Meine Frage richtet sich an die Bundesagentur. Wie wir alle wissen, ist der Schlüssel für längere Erwerbstätigkeit fortlaufende Qualifizierungen und Weiterbildungen. Weiterbildung ist präventive Arbeitsmarktpolitik. Meine Frage nun: Wie kann man neben der

hier vorgesehenen Übernahme von Weiterbildungskosten weitere Anreize schaffen, damit eine noch lebendigere Weiterbildungskultur in Unternehmen besteht? Nicht zuletzt, um dem immer wieder viel zitierten Fachkräftemangel zu begegnen. Was beabsichtigt die BA diesbezüglich, um bei den Unternehmen stärker die Weiterbildung im Sinne von präventiver Arbeitsmarktpolitik zu bewirken?

Sachverständiger Dr. Schütt (Bundesagentur für Arbeit): Vielleicht möchte ich noch kurz vorweg schicken, obwohl das ja schon in der Diskussion angeklungen ist, grundsätzlich handelt sich natürlich hier um eine vorrangige Aufgabe der Betriebe, insofern ist die BA hier im Rahmen einer Anschubfinanzierung und in Intensivierung gefragt. Wir denken, wenn wir mit dem zweiten Teil der Frage anfangen, was kann die BA in diesem Rahmen tun, haben wir mit dem von Herrn Dr. Adamy schon erwähnten Programmwegebau versucht, soweit es uns möglich ist, hierfür zu werben und werden diese Werbung auch in diesem Jahr fortsetzen. Wir haben auch explizit mit einbezogen ein weiteres, schon im Gesetz vorhandenes Instrument, nämlich die Förderung der beruflichen Weiterbildung im engeren Sinne des § 77 Abs. 2, so dass wir auch nicht nur für Ältere, sondern auch ansonsten generell für Geringqualifizierte die Maßnahme „Kosten in Betrieben“ auf der Grundlage übernehmen können.

Darüber hinaus gilt dafür wahrscheinlich vor allen Dingen das Bündel der Maßnahmen, was heute morgen in der Diskussion schon angeklungen ist, das heißt, es wird nur bedingt durch direkte finanzielle Anreize gelingen, Unternehmen und auch natürlich Arbeitnehmer dazu zu bewegen, hier letztendlich unmittelbar Weiterbildung zu beginnen oder stärker darin zu investieren, sondern vielmehr muss über die Notwendigkeit, ein längeres Erwerbsleben - sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite -, letztendlich auch so gestalten zu können, dass der jeweilige Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin produktiv sein und qualifiziert arbeiten kann. Auch darüber sollte ein Impuls gesetzt werden. Ich glaube, das, was die Bundesregierung und die Koalition jetzt bereits angegangen sind, nämlich die Erwerbstätigkeit zu verlängern mit unterschiedlichen Ansätzen, wird einen entsprechenden Anreiz setzen.

Vielleicht noch ein kleiner Punkt, den ich erwähnen möchte: Weiterbildung ist in unserem sehr auf duale Ausbildung ausgerichteten System häufig recht starr, was die Dauer der Weiterbildung angeht. Insofern ist es aus unserer Sicht ein richtiger Ansatz, der jetzt auch im Rahmen des Innovationskreises zum Thema Bildung begangen wird, nämlich auf Stärkung und Teilqualifikation zu setzen, die auch Abschluss in modularisierter Form ermöglichen. Ein weiterer möglicher Schritt, um Weiterbildung Beschäftigter zu forcieren.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Ich schließe diese Runde und gehe nun über zur Fraktion DIE LINKE. Frau Möller, Sie haben sich gemeldet.

Abgeordnete Möller (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an den Kollegen Dr. Alfred Spieler von der Volkssolidarität und in einer konkreten Einzelfallbewertung an die Kollegin und den Kollegen des DGB.

Die Rente mit 67 wirft viele arbeitsmarkt- und sozialpolitische Probleme auf, wie Verlängerung der Lebensarbeitszeit, faktische Rentenkürzung auf Grund der schlechten Situation auf dem Arbeitsmarkt für Ältere. Viele Beschäftigte können wegen schlechter Arbeitsbedingungen überhaupt nicht solange arbeiten etc. Daher findet gerade eine Gegenanhörung

des DGB als Protest zur Rente mit 67 statt. Diesen Protest unterstützen wir als LINKE. Ein wichtiges Problem ist, dass die Rente mit 67 die Situation auf dem Arbeitsmarkt weiter verschärfen wird. Im Jahr 2030 werden nach Angaben des IAB durch die Anhebung des Renteneintrittsalters bis zu 3 Mio. Arbeitsplätze mehr benötigt. Die Bundesregierung hat nun mit der Initiative 50plus ein Konzept vorgelegt, das die Arbeitsmarktprobleme lösen soll. Angesichts der dramatischen Situation stellt sich zum Einen die Frage, ob der Ansatz der Bundesregierung, der auf 100.000 Ältere abzielt, ausreichend ist, zum Anderen muss gefragt werden, ob die vorgeschlagenen Instrumente tauglich sind. Kurz gefasst: Wie bewerten Sie die Initiative 50plus, Dr. Spieler? Und die konkrete Einzelbewertung richtet sich an den DGB. Nach einem Gutachten des DGB ist auch die neuformulierte, erleichterte Befristung nicht europarechtskonform. Können Sie dies bitte erläutern?

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Vielen Dank. Ich hätte vielleicht die kleine Passage mit den kurzen Fragestellungen doch vorlesen sollen, fällt mir gerade ein. Zur Erinnerung: Wir sind ja noch nicht in der Plenardebatte, aber es ist noch Zeit zur Beantwortung, zunächst Dr. Spieler und dann Frau Nielebock.

Sachverständiger Dr. Spieler (Volkssolidarität): Als Sozial- und Wohlfahrtsverband in den neuen Bundesländern ist die Volkssolidarität vielfach mit den Folgen der überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit in dieser Region konfrontiert. Ich will hier nur eine Zahl nennen: Im Jahre 2005 kamen immerhin 48 Prozent unmittelbar aus der Arbeitslosigkeit in die Rente. Das ist enorm hoch und hat natürlich immer Konsequenzen für die Alterssicherung insgesamt. Vor diesem Hintergrund begrüßt die Volkssolidarität, dass mit dem Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen Maßnahmen vorgesehen sind, die die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessern soll. Aus unserer Sicht enthält der Gesetzentwurf einzelne Maßnahmen, die man natürlich als Bündel betrachten kann, aber sie stellen kein umfassendes Programm dar, das notwendig wäre, um die vielschichtigen Ursachen der Arbeitslosigkeit Älterer aufzugreifen und Lösungsansätze zusammenzufassen. Bei der gegenwärtigen konjunkturellen Entwicklung ist nach unserer Ansicht die Zielstellung, 100.000 über 50jährige wieder in Beschäftigung zu bringen, eine durchaus realistische Zielstellung. Aber die Frage muss man sich stellen, welchen Anteil werden daran die im Gesetzentwurf enthaltenen Maßnahmen und Instrumente haben? Hier bleibt die Antwort abzuwarten. Aber gemessen am Ausmaß der Arbeitsmarktprobleme, mit denen die Altersgruppe der über 50jährigen konfrontiert ist, greifen nach unserer Ansicht die geplanten Maßnahmen zu kurz. Angesichts von real etwa 1,4 bis etwa 1,5 Mio. Arbeitslosen ab 50 Jahren bleibt die Zielstellung, über 100.000 Arbeitslose wieder in Beschäftigung zu bringen, nach unserer Ansicht hinter den Erfordernissen zurück. Selbst wenn diese Zielstellung realisiert würde, muss man bedenken, dass sich immer noch für weit über 90 Prozent der heutigen Arbeitslosen keine Verbesserung ergeben würde. Nach unserer Ansicht ist es richtig, Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu fördern, aber wir brauchen auch deutlich mehr Beschäftigungsmöglichkeiten. Dazu bedarf es einer entsprechenden Marktnachfrage, für die in Finanz- und Wirtschaftspolitik entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen. Aber ich sage auch: Wenn etwa 50 Prozent der Unternehmen heute keine der über 50jährigen beschäftigen, stellt sich die Frage nach einem gewissen Maß von Altersdiskriminierung. Wir sind schon der Meinung, dass dieser Aspekt eine Rolle spielt und

dass man den auf langer Sicht zumindest nicht auslassen kann. Darüber hinaus müssen wir uns auch im Klaren sein, dass alleine mit den hier geplanten Maßnahmen das Problem auch nicht zu lösen ist, zumindest in den Regionen, in denen überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit vorliegt. Daher sind wir der Meinung, dass zusätzlich versicherungspflichtige Beschäftigung im Rahmen eines zweiten Arbeitsmarktes erforderlich ist, um auch für ältere Langzeitarbeitslose andere Wege anzubieten, als nur den des Bezuges von Arbeitslosengeld II und die eventuelle Aufbesserung durch einen Zusatzjob. Als ein Vorbild könnte dazu beispielsweise dienen das in Sachsen-Anhalt über längere Zeit praktizierte Programm „Aktiv in die Rente“. Es ist bedauerlich, dass mit dem vorliegendem Gesetzesvorhaben nicht der Ansatz gemacht worden ist, auch hier einen entsprechenden Einstieg zu finden.

Was die einzelnen Regelungen betrifft, möchte ich nur folgendes feststellen: Die Regelung zur Befristung von Arbeitsverträgen dürfte aus unserer Sicht kaum relevante Effekte für ein positives Einstellungsverhalten der Unternehmen haben. Sie schafft eher mehr Arbeitsplatzunsicherheit, wenn nicht sogar Verdrängungseffekte und ist von der Seite her aus unserer Sicht schlechtweg überflüssig. Die Volkssolidarität befürwortet die erweiterte Entgeltsicherung, sprich den Kombi-Lohn für Ältere. Das kann in bestimmten Situationen hilfreich sein, um zum Beispiel längere Perioden der Arbeitslosigkeit abzukürzen. Es muss aber gesichert bleiben, dass der Ausbau der Entgeltsicherung nicht zum Anreiz wird, Niedriglöhne zu zahlen und Lohnanteile zur Gewinnoptimierung durch öffentliche Mittel auszugleichen. Wir befürworten ferner die Eingliederungszuschüsse, die erweiterten Möglichkeiten, Eingliederungszuschüsse für Ältere einzuführen. Überlegenswert wäre aus unserer Sicht, ob hier nicht daran gedacht werden sollte, diese Eingliederungszuschüsse für Ältere gegebenenfalls zu einem Rechtsanspruch für die Betroffenen zu machen. Wobei es weiterhin im Ermessen der Bundesagentur für Arbeit bleiben sollte, die entsprechende Höhe der Leistung festzulegen. Aber sicherlich würde das die Position der Betroffenen erheblich verbessern. Schließlich befürworten wir die Neuregelung zur Förderung der Weiterbildung Älterer. Die damit verbundene Absenkung der Altersgrenze halten wir für richtig. Allerdings stünde auch hier aus unserer Sicht die Frage: Sollte man nicht einen Schritt weitergehen und auf die Altersstufe ab 40 zurückgehen? Das wäre der eine Punkt. Und der zweite Punkt: Auch hier schlagen wir vor, einen Rechtsanspruch für Ältere einzuführen. Das könnte zum Beispiel ein erster wichtiger Baustein sein für ein entsprechendes Erwachsenen-Bildungsgesetz.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Vielen Dank. Jetzt habe ich nur ein Problem: Frau Nielebock, wir haben jetzt im Moment für die Freie Runde noch keine Anmeldung.

Also, wie haben wir uns denn jetzt verständigt? Freie Runde. O. k. Dann gehen wir jetzt zu Frau Schewe-Gerigk.

Abgeordnete Schewe-Gerigk (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich glaube, unser gemeinsames politisches Ziel ist sicherlich eine neue Kultur der Altersarbeit, und da spielt die Weiterbildung eine große Rolle und darum frage ich Herrn Prof. Bosch: Können Sie uns aus Sicht der Wissenschaft erläutern, inwieweit Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer und Bildungsstand zusammenhängen, und eine Einschätzung geben, ob Sie die von der Großen Koalition vorgeschlagenen Maßnahmen insbesondere hinsichtlich der För-

derung der Weiterbildung für ausreichend halten, um diese negativen Zusammenhänge zu korrigieren? Die Unterfrage dazu: Wir haben berechnet, dass die Große Koalition die Weiterbildung für Ältere auch nach den jetzt vorgeschlagenen Änderungen mit insgesamt 3.500 Förderfällen auf sehr niedrigem Niveau betreibt. Wie schätzen Sie dieses Förder volumen angesichts der tatsächlich notwendigen Weiterbildungsanstrengungen ein und welche zusätzlichen Schritte halten Sie für notwendig, damit wir tatsächlich zu Erfolgen kommen? Wir haben in der Stellungnahme der BDA gelesen, dass sie es für grundsätzlich falsch hält, die Weiterbildung durch die Solidargemeinschaft der Beitragszahler der Arbeitslosenversicherung zu finanzieren. Warum kann eine öffentliche im Gegensatz zu der vom BDA geforderten privaten Finanzierung und Weiterbildung aus ordnungspolitischen Gründen dennoch notwendig und erforderlich sein?

Sachverständiger Dr. Bosch: Zum ersten Punkt: Es gibt einen ganz klaren Zusammenhang zwischen Beschäftigungsfähigkeit im Alter und Qualifizierung. Die Ziele des Stockholmer Gipfels, also 50 Prozent Beschäftigungsquote Älterer, erreicht Deutschland bisher nur bei den Akademikern. Bei den An- und Ungelernten und auch bei den Mittelqualifizierten sind wir entfernt davon. Es gibt nur ein Land in Europa, das bei allen sechs Qualifikationsgruppen dieses Ziel erreicht, das ist Schweden. Die Gründe dafür sind vielfältig: Verbesserung der Arbeitsorganisation, Integration der Zuwanderer, Gleichstellung der Frauen, Wachstumspolitik und natürlich lebenslanges Lernen. Das ist eine Vielzahl von Maßnahmen. Aber lebenslanges Lernen ist ein Punkt. In Deutschland haben wir einen besonders hohen Abstand in der Teilnahme an Weiterbildung zwischen gering Qualifizierten und höher Qualifizierten. Bei den Akademikern kann man feststellen, dass die Teilnahme an Weiterbildung ab dem 50. Lebensjahr sogar zunimmt, weil in diesem Alter noch Karrieren stattfinden und sehr viel Führungstraining usw. anfällt. Da liegt die Teilnahmequote bei den Hochschulabsolventen insgesamt bei 52 Prozent, bei den Personen ohne Berufsausbildung bei 17 Prozent in Deutschland, also ein riesiger Abstand. Insofern gibt es einen ganz klaren Zusammenhang.

Sie haben zum Zweiten gefragt, wie ich den Gesetzesentwurf beurteile. Ich finde es positiv, dass die Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben bis 250 Beschäftigte gefördert wird. Diese Grundidee, die dahinter steht, jetzt auch die Bildungsschecks einzuführen, kommt aus dem englischen Modellversuch in Lestershire und Lincolnshire, wo man auch mit Bildungsschecks gearbeitet hat, was ich im Prinzip für sinnvoll halte. Allerdings hat man in diesem erfolgreichen Modellbeispiel auch noch einen zusätzlichen Scheck an die Unternehmen gegeben und hat gesagt, wir fördern Weiterbildung in diesem Unternehmen nur, wenn das Unternehmen einen Weiterbildungsplan verabschiedet. Das ist genau der Punkt, die Organisation der Weiterbildung. Diese Kombination sollte man deutlich überlegen, ob man da nicht nachbessern kann, weil ich glaube, dass diese gesetzliche Regelung nur greifen wird, wenn sie in der Umsetzungsphase aktiv begleitet wird. Es gibt Modelle auch in Deutschland mit den Bildungsschecks, z. B. in Nordrhein-Westfalen. Da steckt aber eine intensive Beratung, in diesem Fall eine betriebliche und individuelle Beratung dahinter. Dann kann diese Maßnahme greifen. Insgesamt ist dieser Gesetzesentwurf auf den verschiedensten Ebenen ein kleiner Baustein in der Förderung älterer Beschäftigter. Ich würde ihn auch nur als Baustein sehen.

Bei der Weiterbildung sehe ich die Hauptnotwendigkeit, dass man präventiv ansetzt. Es wurde schon gesagt, bei Ju-

gendlichen und vor allem bei der Förderung von An- und Ungelernten. Da sehe ich in der Tat in der Steuerungslogik der BA ein grundsätzliches Problem. Obwohl die langfristigen Umschulungsmaßnahmen inzwischen sehr positiv bewertet werden, passen sie nicht in die Steuerungslogik der BA, weil sie über den Ein-Jahres-Zeitraum hinausgehen. Die fallen vollkommen heraus. Da muss sich der Gesetzgeber überlegen, wie er mit einer anderen Steuerungslogik solche arbeitsmarktpolitischen sinnvollen Maßnahmen wieder fördern kann. Ich denke da beispielsweise - das ist auch in verschiedenen Papieren der Grünen und der BA geäußert worden -, dass man den Aussteuerungsbeitrag in diesem Fall zum Beispiel anrechnet. Das halte ich für einen sinnvollen Ansatz. Weiterhin die Umsetzung des Wegebauprogramms - da müssen wir eine zweite Chance haben. Die Expertenkommission „Lebenslanges Lernen“ hat dafür ein Erwachsenenbafög vorgeschlagen, das das Nachholen von Schulabschlüssen mit einem Unterhaltsgeld im Erwachsenenalter vorsieht. Wir haben ein Meisterbafög für Erwachsene, aber wir haben keine zweite Chance für Leute, die im Schulsystem gescheitert sind. Da ist ein Ungleichgewicht im deutschen Bildungssystem; Schweden hat ein Erwachsenenbafög. Dänemark im Übrigen auch. Das ist einer der Gründe, warum die erfolgreich sind.

Sie haben mich dann zu der ordnungspolitischen Debatte gefragt. Man muss sich in der Tat grundsätzlich fragen, was ist Aufgabe der Person, der Individuen, der Betriebe und der öffentlichen Hand. Für mich ist ganz klar. Die Betriebe sind für die betriebsbezogenen Maßnahmen zuständig. Die Individuen müssen dort eintreten, wo sie einen starken persönlichen Nutzen haben. Bei der Aufstiegsfortbildung ist meinem Erachten nach ein starker individueller Beitrag notwendig. Das wird auch im Meisterbafög vorgesehen. Im Meisterbafög beträgt der öffentliche Zuschuss nur 35 Prozent gegenüber dem Bafög bei 50 Prozent. Ich sehe einen öffentlichen Auftrag dort, wo es um Benachteiligung und zweite Chance geht und um die Bewältigung des Strukturwandels bei Leuten, die sich selbst nicht helfen können. Das heißt, das Erwachsenenbafög ist entstanden aus der Idee, dass der Staat einen öffentlichen Auftrag hat. Das ist eine andere Form eines Lebenszeitkontos, administrativ viel einfacher und es kann jederzeit abgerufen werden. Das halte ich für einen sinnvollen Ansatz.

Zum Zweiten muss man den An- und Ungelernten, auch wenn sie im Betrieb Beschäftigte sind, die Möglichkeit zur Weiterbildung geben, weil sie sonst die öffentliche Hand an verschiedenster Stelle später belasten, nämlich als Langzeitarbeitslose und schließlich unser Wachstum einschränken, weil wir eine große Gruppe von Beschäftigten eigentlich auf dem Arbeitsmarkt nicht sinnvoll beschäftigen können, wenn wir ihm nicht diese Chance geben.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Herzlichen Dank. Die Zeit ist um. Wir kommen nun doch zur freien Runde. Wir haben 10 Minuten dafür und ich habe bis jetzt drei Wortmeldungen.

Abgeordnete Möller (DIE LINKE.): Die Frage hatte ich formuliert. Ich bitte nochmals die Kollegin des DGB um Antwort.

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Frage der Europarechtskonformität der neu vorgelegten Regelung ist in der Vordiskussion schon angeklungen. Ob diese wirklich europarechtskonform ist, ist strittig. Wir haben Ihnen allen ein Gutachten zugeleitet von Prof. Dr. Wolfhard Kothe von der Universität Halle, der sich dieses Mal wieder auf Grund unserer Beauftragung mit dieser

Frage beschäftigt hat. Er stützt seine Argumentation darauf, dass es natürlich, wie auch Herr Prof. Thüsing hier ausgeführt hat, zulässig ist nach der so genannten Rahmenrichtlinie, eine Altersdiskriminierung einzuführen. Sie muss nur ein legitimes Ziel verfolgen und die Maßnahmen müssen an sich geeignet, erforderlich und angemessen sein. Und die Prüfung im Rahmen dieses Gutachtens ergibt, dass diese Kriterien nicht erfüllt sind. Des Weiteren wird geprüft, ob die Fünf-Jahres-Regelung im Vergleich zu den Jahresregelungen, die wir bereits haben, mit der sachgrundlosen Befristung von zwei Jahren und der sachgrundlosen Befristung bei Existenzneugründungen von Unternehmen mit vier Jahren in irgendeiner Art und Weise sachlich gerechtfertigt ist, weil nämlich hier der gemeinschaftsrechtliche Gleichheitsgrundsatz zur Anwendung kommt, dass sachliche Rechtfertigung für bestimmte Personengruppen nachzuweisen ist. Dem ist es in der Begründung nicht zu entnehmen. Es ist aber so, dass auch die Prüfung der verschiedenen Sachgründe der sachgrundlosen Befristung auch im Verhältnis zu der Neugründung von Existenzen nicht zu einem positiven Ergebnis führt. Also auch aus dieser Hilfsbetrachtung heraus kann eine solche Rechtfertigung nicht abgeleitet werden.

Hinzu kommt, dass der Versuch dieses arbeitsmarktpolitischen Instrumentes, das wiederholt eingeführt werden soll, in der Vergangenheit als nicht tauglich bewertet worden ist. Ich verweise auf die Stellungnahme des IAB. Hier hat sich auch Herr Wallwai an prominenter Stelle bereits in der Fachliteratur geäußert, der nachgewiesen hat, dass diese Regelung in der Vergangenheit nichts gebracht hat und von ihm auch nicht erwartet wird, dass hier Beschäftigungszuwachs und Beschäftigungsaufbau im Bereich der Älteren für die Zukunft schaffen wird. Das ist immerhin eine sehr prominente Aussage. Wir als DGB sind der Auffassung, dass der Abbau von Arbeitnehmerrechten für Ältere nicht zielführend ist. Bereits jetzt werden Ältere schon überproportional gekündigt. Wenn man sich nur die Arbeitgeberkündigungen ansieht - das können Sie auch unserer Stellungnahme entnehmen -, das hat das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in einem Projekt errechnet. Bei der Frage der Einstellung ist es allerdings so, dass die Älteren unterproportional eingestellt werden. Nun könnte man ähnlich wie das IAB hergehen und sagen, die Regelung war nicht bekannt und deshalb haben die Arbeitgeber auch nicht befristet eingestellt. Sie haben in der Tat nicht befristet eingestellt. Die Anzahl der befristeten Älteren ab 52 liegt bei der Hälfte unter der durchschnittlichen Befristungszahl sonstiger Beschäftigter. Das Bekanntheitsargument greift deshalb auch meines Erachtens nicht, weil deutlich wird, der Arbeitgeber hätte ja auch die zweijahressachgrundlose Befristung verwenden können, wenn die andere Befristungsregelung, wie sie bisher bestanden hat, bis zum 31.12. für zu heikel, bzw. europarechtswidrig angesehen worden wäre. Dem ist der Arbeitgeber aber auch nicht gefolgt. Im Gegenteil.

Es ist vorhin die Frage gestellt worden von Herrn Meckelburg, was denn die Ursachen für den Arbeitgeber sind, im Hinblick darauf, dass er Ältere nicht einstellt. Die Studie, die von der BDA zitiert worden ist, ist zutreffend. Sie macht deutlich, dass sich viele Ältere schon gar nicht bewerben. Das ist schlimm. Das finden wir auch als ein Zeichen von deutlicher Demotivation. Aber die Studie macht darüber hinaus deutlich, dass bei denjenigen, die sich beworben haben und wo sich die Arbeitgeber mit dieser Bewerbung auseinandergesetzt haben, es drei Viertel an Qualifizierung scheitern lassen. Das entspricht dem, was Herr Bosch gesagt hat, dass die Frage der Qualifizierung die Einstellung Äl-

terer auch für die Arbeitgeber von entscheidender Bedeutung ist.

Ich führe die Argumente hier auf, weil diese tatsächlichen Argumente im Zusammenhang mit der Frage, ob dieses Mittel geeignet, erforderlich und vor allem auch verhältnismäßig ist, eine Rolle in diesem Gutachten spielt. Ich kann Ihnen das auch mal ganz kurz skizzieren: Die Frage der Eignung wird eben an Hand der Aspekte, dass das tatsächlich in der Vergangenheit nicht genutzt worden ist, aber auch der Erwerbstätigenquote der Älteren bis zum Alter von 54 deutlich, welches ungefähr gleich ist wie im Durchschnitt und dass auch einen viel größeren Personenkreis als den der Älteren nach sich zieht. So werden zum Beispiel auch ehemalige Strafgefangene bei dieser Regelung mit erfasst.

Was die Frage der Erforderlichkeit angeht – das ist ein weiteres Kriterium – gibt es keine Brückenfunktion. Das haben verschiedene Studien nachgewiesen. Was die Frage der Verhältnismäßigkeit angeht, muss man auch sehen, dass kein wirksamer Schutz gegen Kettenbefristungen durch diese Regelung getroffen wurde.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Frau Nielebock, ich nutze jetzt mal den Punkt und bitte Sie ganz herzlich in Anbetracht der Zeit – wir haben noch vier Fragesteller, die auf eine Antwort hoffen – einfach ein Stück Solidarität zu üben.

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich war jetzt auch am Punkt. Ich habe die Argumente für die Frage Geeignetheit, Erforderlichkeit und Angemessenheit versucht darzustellen und auch noch einmal Bezug zu nehmen auf die vorherige Diskussion, weil die sich an der Stelle auch einordnet.

Abgeordnete Schewe-Gerigk (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Die Frage geht an den DGB. Sie verweisen in Ihrer Stellungnahme auf die Chancen und Möglichkeiten einer Bonus-Malus-Regelung in der Arbeitslosenversicherung zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer. Dadurch würden die Kosten für die Entlastung älterer Arbeitnehmer für den Arbeitgeber ansteigen und Sie erwarten davon, dass durch diese Regelung sich das verbessert, nennen als Vorbild Österreich. Können Sie wirklich kurz - weil ich die Solidarität des Herrn Niebel nicht ausnutzen möchte - erläutern, in welchem Umfang die österreichische Bonus-Malus-Regelung messbare Erfolge für die Stabilisierung oder Erhöhung der Erwerbstätigkeit Älterer hatte?

Sachverständiger Dr. Adamy (Deutscher Gewerkschaftsbund): Es ist äußerst schwer, die Wirksamkeit einzelner Instrumente nachzuweisen und zu sagen, inwieweit der Beschäftigungsanstieg darauf zurückzuführen ist. Herr Wuttke hatte allerdings damit argumentiert, dass die Sozialkosten in sehr starkem Maße durch Frühverrentung belastet wurden. Sie als Gesetzgeber haben leider die Erstattungspflicht der Arbeitgeber aus dem Gesetz gestrichen, obwohl das eine Möglichkeit gewesen wäre, hier auch die Unternehmen mit in die Verantwortung zu nehmen und einer Verlagerung entgegenzuwirken. Deswegen haben wir den Vorschlag gemacht, anknüpfend an Österreich eine Bonus-Malus-Regelung einzuführen, die konkret vorsieht, dass die Betriebe bei der Entlassung älterer Arbeitnehmer selbst einen Malus zahlen müssen, allerdings nur dann, wenn sie selbst keine Transfermaßnahmen durchführen, also genau die Umorientierung, die von den Betrieben gefördert werden sollte und umgekehrt, mit den vorhandenen Mitteln dann auch tatsächlich besondere Integrationsmaßnahmen für Arbeitnehmer

durchgeführt werden sollten. Wir halten dies für einen sinnvollen Ansatzpunkt, um hier Betriebe einerseits zu entlasten und diejenigen, die Arbeitnehmer letztendlich entlassen, mit in die Verantwortung zu nehmen.

Zu der Frage der Wirksamkeit - wie ich erwähnte - ist es sehr schwer. Aber die Österreicher haben, so die Berichte an uns, sehr positive Erfahrungen damit gemacht.

Abgeordneter Niebel (FDP): Meine Frage richtet sich an die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände. Ihr Geschäftsführer Herr Clever hat in seiner Funktion als Verwaltungsratsvorsitzender der Bundesagentur - wie ich finde - völlig zu Recht weitere Beitragssenkungsspielräume bei der Arbeitslosenversicherung in die Diskussion gebracht. Wie würde sich die Umsetzung dieses hier vorgelegten Gesetzes auf die Entwicklung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung auswirken?

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Herr Clever hat darauf hingewiesen, dass wir heute schon einen gewissen Spielraum für weitere Beitragssatzsenkungen haben. Aber die Position der BDA, übrigens auch von Herrn Clever ist ganz klar zu sagen, wir müssen jetzt erst einmal schauen, wie finanzielle Situation in der Arbeitslosenversicherung nach dem ersten Quartal sein wird. Diese Maßnahmen hier kann man nicht hochrechnen. Hier muss man auch sehen, wie die Praxis darauf reagiert. Wir sehen durchaus - das hatte ich vorhin auch deutlich gemacht - sehen gewisse Gefahren für Mitnahmeeffekte. Das könnte dann kontraproduktiv sein, aber uns liegen hierzu noch keine Berechnungen vor, die ich hier nennen könnte.

Abgeordneter Steppuhn (SPD): Ich habe eine ganz spezielle Frage an den Vertreter der Bundesagentur. Bislang ist es so, dass die Bundesagentur die Aufnahme einer selbständigen Beschäftigung finanziell fördert. Wie wird das zukünftig sein, wenn die Bundesagentur auf diesem Gebiet auch vermittelnd tätig wird? Wie soll sichergestellt werden,

dass zum Beispiel nur seriöse Angebote vorgeschlagen werden?

Sachverständiger Dr. Schütt (Bundesagentur für Arbeit): In Anbetracht der Zeit antworte ich in Kürze. Grundsätzlich ist es natürlich so, dass wir hier keinen Vermittlungsauftrag im engeren Sinne mit Rechtsfolgen haben, sondern nur Unterstützung bei der Aufnahme leisten können. Insofern gibt es keine Gefahr, dass man Arbeitnehmer in solche unseriösen Situationen hineinbringt. Gleichwohl, was wir uns vorstellen, ist ein Bündel von Maßnahmen, auf der einen Seite eine Aufklärung seitens der Arbeitnehmer intensiv zu betreiben, wenn wir nun in dieses Feld auf der Gesetzesgrundlage einsteigen, und zweitens auch, wenn wir solche Veranstaltungen mit Arbeitgebern machen, den Arbeitgeber mit einer Selbstverpflichtung zu belegen, die entsprechend unseriöse Angebote ausschließt und natürlich, sobald uns dann Kenntnis davon zugekommen ist, dass hier sich ein unseriöser Anbieter unserer Dienstleistungen bedient, das natürlich zu unterbinden.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Herzlichen Dank. Mit dieser letzten Antwort ist unsere Anhörung beendet. Ich darf allen Sachverständigen ganz herzlich für ihr Kommen und für Ihre Beiträge danken. Guten Nachhauseweg und auch den Kollegen sage ich auf Wiedersehen.

Sitzungsende: 15.05 Uhr

Sprechregister

Adamy, Dr. Wilhelm (Deutscher Gewerkschaftsbund) 627, 628, 632
Amann, Gregor 629
Bosch, Prof. Dr. Gerhard 625, 631
Brandner, Klaus 624, 627
Brauksiepe, Dr. Ralf 622
Eckert, RA Michael 621, 622
Grund, Manfred 629
Helfrich, Rudolf 626
Henrich, Michael 624
Hiller-Ohm, Gabriele 628
Krüger-Leißner, Angelika 621, 622, 624, 625, 629, 630, 631, 632, 633
Mast, Katja 629
Meckelburg, Wolfgang 623
Michalk, Maria 626
Möller, Kornelia 629, 631
Müller (Erlangen), Stefan 624

Niebel, Dirk 621, 622, 633
Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund) 631, 632
Rauen, Peter 625
Schaaf, Anton 627
Schewe-Gerigk, Irmingard 630, 632
Schütt, Dr. Sven (Bundesagentur für Arbeit) 623, 627, 629, 633
Spieler, Dr. Alfred 630
Steppuhn, Andreas 633
Thüsing, Prof. Dr. Gregor 624
Weiß (Emmendingen), Peter 625
Wübbecke, Dr. Christina (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) 624, 629
Wuttke, Dr. Jürgen (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 623, 626, 627, 632, 633