

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 16. Oktober 2006 in Berlin zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes

- Drucksache 16/1936 -

b) Antrag der Fraktion DIE LINKE

Aufbewahrungsfrist der Lohnunterlagen von DDR-Betrieben bis

31. Dezember 2012 verlängern - Drucksache 16/2746 -

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	2
C. Schriftliche Stellungnahmen eingeladenen Verbände und Einzelsachverständiger	3
Deutscher Gewerkschaftsbund DGB	3
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA	6
Bundesagentur für Arbeit BA	12
Deutsche Rentenversicherung Bund DRV	14
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. ZDH	16
Deutscher Behindertenrat/Sozialverband Deutschland	18
Pensions-Sicherungs-Verein Köln aG PSV	20
Theo Bilsdorfer, Bundesvereinigung für Verbände privater Arbeitsvermittler	21
Prof. Dr. Wolfhart Kohte	26
D. Stellungnahmen nicht eingeladenen Verbände	30
Zentral-Archiv-Service GmbH Z.A.S.	30

Deutscher Bundestag

16. Wahlperiode

Ausschuss für Arbeit und Soziales
(11. Ausschuss)

9. Oktober 2006

Sekretariat des Ausschusses: ☎ 32487
Fax: 36030
Sitzungssaal: ☎ 30332
Fax: 31809

Mitteilung

Tagesordnung

**26. Sitzung des
Ausschusses für Arbeit und Soziales
am Montag, dem 16. Oktober 2006, 9.30 bis 11.00 Uhr
10557 Berlin, Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900**

Vorsitz: Abg. Gerald Weiß (Groß-Gerau)

Einzigiger Tagesordnungspunkt

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes

(BT-Drucksache 16/1936)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 16(11)371neu,
16(11)380

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

b) Antrag der Abgeordneten Kersten Naumann, Dr. Martina Bunge, Dr. Gesine Löttsch, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Aufbewahrungsfrist der Lohnunterlagen von DDR-Betrieben bis 31. Dezember 2012 verlängern

(BT-Drucksache 16/2746)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Rechtsausschuss*

Gerald Weiß (Groß-Gerau)

Vorsitzender

Sachverständigenliste

- DGB
- BDA
- BA
- DRV-Bund
- ZDH
- Deutscher Behindertenrat
- Pensions-Sicherungs-Verein Köln aG
- Bundesvereinigung für Verbände privater Arbeitsvermittler
- Alfred Spieler, Berlin

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
16. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 16(11)393

11. Oktober 2006

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 16. Oktober 2006 in Berlin zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes

- Drucksache 16/1936 -

b) Antrag der Fraktion DIE LINKE

Aufbewahrungsfrist der Lohnunterlagen von DDR-Betrieben bis

31. Dezember 2012 verlängern - Drucksache 16/2746 -

Deutscher Gewerkschaftsbund DGB

Bewertung der Änderungen durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes Drucksache 16/1936 und

der Änderungsanträge Ausschussdrucksache vom 26.9.06, 16/(11)371neu

Zu ausgewählten Regelungen:

Zu Art. 1:

Mit dem Entwurf soll § 10 Abs. 2 BetrAVG geändert und ein neuer § 30 i eingeführt werden.

Ziel des Gesetzesvorhabens ist es, die Insolvenzsicherung über den Pensionssicherungsverein auf vollständige Kapitaldeckung umzustellen. Dazu sollen zukünftig nicht nur die laufenden Versorgungsansprüche im Jahr der Insolvenz eines Unternehmens von den beitragspflichtigen Unternehmen finanziert werden, sondern zukünftig sollen auch die zu sichernden Anwartschaften von der Finanzierung erfasst werden.

Für die zurückliegenden Insolvenzen soll außerdem eine Nachfinanzierung erfolgen. Um die finanzielle Belastung der Arbeitgeber im Rahmen zu halten, soll eine Verteilung der Nachfinanzierung auf 15 Jahre erfolgen.

Bewertung:

Gegen das Vorhaben, die Finanzierung der gesetzlichen Insolvenzsicherung auf vollständige Kapitaldeckung umzustellen, bestehen keine Bedenken.

Die Begründung des Vorhabens, dass durch die hohe Zahl der Insolvenzen in den letzten Jahren und die noch nicht finanzierten Anwartschaften auf die Arbeitgeber, die die Insolvenzsicherung durch die Beiträge zum Pensionssicherungsverein finanzieren, ein erhebliches finanzielles Risiko zukommt, leuchtet ein.

Um deshalb das Finanzierungsrisiko der Insolvenzsicherung kalkulierbarer zu machen, ist die Umstellung auf Kapitaldeckung sicherlich sinnvoll. Der gewählte Weg, nicht nur die laufenden Versorgungsleistungen sondern auch die Anwartschaften im Jahr der Insolvenz auszufinanzieren ist angemessen.

Es ist davon auszugehen, dass sich durch die Kalkulierbarkeit der Insolvenzsicherung auch die Akzeptanz dieser für Arbeitnehmer entscheidenden und im internationalen Vergleich außerordentlich positiv bewerteten Sicherung zusätzlicher Altersversorgungsleistungen deutlich steigt.

Zu Art. 2

a) Die Möglichkeit, **Vermittlungsgutscheine** an private Arbeitsvermittler auszugeben, soll bis zum 31. Dezember 2007 verlängert werden.

Der DGB ist der Auffassung, dass inzwischen ausreichend Erfahrungen mit dem Vermittlungsgutschein vorliegen. In mehreren Forschungsberichten wurde dem Vermittlungsgutschein keine große Relevanz für den Arbeitsmarkt zugesprochen, wohl aber eine hohe Missbrauchsanfälligkeit. Der DGB schlägt deswegen vor, die Erprobungsphase zu beenden und die Möglichkeit Vermittlungsgutscheine auszugeben, am 31. Dezember 2006 auslaufen zu lassen.

Im Einzelnen zu § 421g

Die Möglichkeit, Vermittlungsgutscheine auszugeben war zunächst auf den 31. Dezember 2005 befristet und wurde auf den 31.12. 2006 verlängert. Die Verlängerung auf 2006 wurde damit begründet, dass noch nicht ausreichend Erfahrungen vorliegen, um die Effizienz des Vermittlungsgutscheins zu beurteilen. Mit der gleichen Begründung soll die Ausgabe

der Vermittlungsgutscheine jetzt erneut auf den 31. Dezember 2007 verlängert werden.

Der DGB ist der Auffassung, dass inzwischen ausreichend Erkenntnisse vorliegen, die es nicht gerechtfertigt erscheinen lassen, die Möglichkeit Vermittlungsgutscheine auszugeben, noch einmal zu verlängern. Schon das IAB hat im April 2005 dem Vermittlungsgutschein nur eine geringe Wirkung am Arbeitsmarkt attestiert, aber eine hohe Missbrauchsanfälligkeit. Vor allem ist zweifelhaft, ob die aufgewendeten Kosten in einem für die BA vernünftigen Verhältnis zum Nutzen stehen.

Dabei muss vor allem berücksichtigt werden, dass die Bundesagentur ihr eigenes Vermittlungssystem inzwischen deutlich verbessert hat. Die BA konnte ihre Beteiligung an der Besetzung offener Stellen verbessern. Sowohl von den Arbeitgebern als auch den Arbeitssuchenden wird den Agenturen oftmals ein besseres Vorgehen bescheinigt, so dass zumindest für die Gruppe der Arbeitslosengeld I-Empfänger die Einschaltung privater Arbeitsvermittler überflüssig ist.

Auch die Zwischenergebnisse der von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Evaluationen (Hartz I bis III) kommen bezüglich der Vermittlungsgutscheine zu einem negativen Ergebnis. WZB und infas gehen davon aus, dass der Übergang in Arbeit bei den Arbeitssuchenden an die ein Vermittlungsgutschein ausgegeben wurde, geringer ist als bei Arbeitssuchenden die durch die BA vermittelt werden. Im Bericht heißt es: „Der zeitpunktbezogene Differenzschätzer (ATT) zeigt eine Differenz der Teilnehmer, die von privaten Vermittlern betreut wurden gegenüber denjenigen, die ausschließlich durch die Agentur betreut wurden **von -1,7 Prozentpunkte**. Damit gehen im Beobachtungszeitraum 1,7 Prozent weniger Teilnehmer in reguläre Beschäftigung über als in der Kontrollgruppe¹. Auch bei den Befragungen der Agenturen zeigte sich, dass der Vermittlungsgutschein sehr unterschiedlich eingesetzt wird und die meisten Agenturen die Ausgabe reduziert haben, weil der Erfolg nicht eingetreten ist.²

Auch der Bundesrechnungshof hat in einer Folgeprüfung die Anwendung des Vermittlungsgutscheins untersucht. Er kommt in seinem Bericht von August dieses Jahres zu dem Ergebnis: „Das Vermittlungsgutscheinverfahren hat in den Jahren 2003 und 2004 nur zu einem geringen Teil zur Begründung dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse beigetragen. Die am 01. Januar 2005 in Kraft getretene gesetzliche Neuregelung hat die Inanspruchnahme von Vermittlungsgutscheinen nicht verbessert. Das Vermittlungsgutscheinverfahren hat keine wesentliche Entlastung auf dem Arbeitsmarkt bewirkt.“³

Der Bundesrechnungshof weist vor allem aber auch darauf hin, dass besondere Fallkonstruktionen bei der Vermittlung zu Mitnahmeeffekten führen und überwiegend keine dauerhafte Beschäftigung erreicht wird. „In rund einem Viertel der geprüften Fälle vermitteln private Vermittler Arbeitssuchende an Zeitar-

beits- oder Personalleasingfirmen. Die mit Vermittlungsgutscheinen begründeten Arbeitsverhältnisse führen überwiegend zu keiner dauerhaften Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Die hohe Personalfuktuation ermöglicht es den Vermittlern bei relativ kurz andauernden Arbeitsverhältnissen eine Vielzahl von Vermittlungsgutscheinen einzulösen. Auf diese Weise kam es zu dem vom Gesetzgeber nicht gewollten „Drehtüreffekten“ (Ende des Zitates). Offensichtlich ist es so, dass Leiharbeitsfirmen mit Hilfe des Vermittlungsgutscheins ihr Kerngeschäft die Akquisition von Personal immer öfter durch die BA bezahlen lassen. Dies ist nicht der Sinn des Vermittlungsgutscheins, zumal die Beschäftigung in der Verleiharbeit extrem unstabil ist.

Weiter heißt es in dem Bericht, dass trotz gesetzlicher Maßnahmen zur Begrenzung des Missbrauchs „das Vermittlungsgutscheinverfahren gegenüber Mitnahmeeffekten anfällig (bleibt). Die Aktivitäten zahlreicher privater Vermittler entsprechen nicht Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung. Des Weiteren bietet das Vermittlungsgutscheinverfahren Arbeitgebern die Möglichkeit, sich auf Kosten der Beitragszahler von eigenen Aufgaben der Personalbeschaffung zu entlasten. **Der Bundesrechnungshof empfiehlt, die Geltungsdauer des Vermittlungsgutscheinverfahrens nicht über die im Gesetz genannte Befristung hinaus zu verlängern.**“

Der DGB teilt die vom Bundesrechnungshof gewonnenen Erkenntnisse. Angesichts dieser eindeutigen Sachlage kann nicht davon gesprochen werden, dass keine ausreichenden Erkenntnisse über den Nutzen des Vermittlungsgutscheins vorlägen. Vielmehr verdichten sich die Hinweise, dass die Ausgabe des Vermittlungsgutscheins eine Verschwendung von Beitragsgeldern ist. Der DGB schließt sich deswegen der Empfehlung des Bundesrechnungshofes an, den Vermittlungsgutschein nicht über das Jahr 2006 hinaus zu verlängern.

Der Änderungsantrag zum § 421 g SGB III sollte deswegen gestrichen werden.

- b) Mit den Änderungen der §§ 183, 185, 187 und 319 SGB III soll erreicht werden, dass zukünftig das **Insolvenzgeld auch Beiträge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die auf Grund einer Vereinbarung zur Entgeltumwandlung in einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung eingezahlt werden, umfasst.**

Geplant ist, dass diese Beiträge für den Insolvenzgeldzeitraum direkt an den jeweiligen Versorgungsträger von der Bundesagentur ausgezahlt werden und die Zahlungen vom Versorgungsträger angenommen werden. Begrenzt wird der Anspruch auf den Betrag der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze zur Arbeitslosenversicherung, wobei der Arbeitnehmer entscheiden kann, ob die Zahlung vorrangig an den Versorgungsträger zu leisten ist.

Bewertung:

Das Vorhaben wird grundsätzlich und nachdrücklich unterstützt. Insgesamt ist es ein richtiger Ansatz, durch die Zahlung des Insolvenzgeldes den kontinuierlichen Aufbau zusätzlicher Altersversorgung zu unterstützen. Insbesondere im Hinblick darauf, dass

¹ Evaluation der Maßnahme zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Modul 1a, WZB infas, S 23

² a.a.O.S. 19

³ Bundesrechnungshof: Mitteilung an die Bundesagentur für Arbeit über die Prüfung des Vermittlungsgutscheinverfahrens nach § 421g, vom 10.08.2006

häufig schon vor dem Insolvenzantrag Beiträge aus Entgeltumwandlung an die Versorgungsträger nicht abgeführt und Vorsorgeverträge deshalb gekündigt werden, ohne dass der Arbeitnehmer davon Kenntnis erlangt, ist die geplante Maßnahme sinnvoll.

Entsprechend wird vor allem auch die Regelung in dem neuen § 183 Abs. 1a nachdrücklich unterstützt, die die Kündigung durch den Versorgungsträger zum Wegfall bringt, wenn die Bundesagentur die Zahlung nachholt.

In Bezug auf die Zahlungen an einen Pensionsfonds weisen wir jedoch darauf hin, dass die Regelung möglicherweise nicht ganz konsistent ist. Wie die Direktzusage und die Unterstützungskasse ist der Pensionsfonds insolvenzsicherungspflichtig durch Beiträge an den Pensionsversicherungsverein. Infolge dessen müsste der Beitrag an den Pensionsfonds auch den Beitrag an den Pensionssicherungsverein umfassen, weil sonst diese Beiträge nicht gegen Insolvenz gesichert wären.

Außerdem müsste sichergestellt werden, dass die Abwicklung und Meldung an den Versorgungsträger möglichst zeitnah zu dem Insolvenzereignis erfolgen.

Nicht geregelt ist bislang, dass tariflich festgelegte Arbeitgeberbeiträge zur Altersvorsorge von den Insolvenzzahlungszahlungen mit erfasst sind. Da häufig diese so genannten Arbeitgeberbeiträge durch Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen, Urlaubsgeld, bestimmten Freizeittagen oder ähnlichem gebildet worden sind, also ursprünglich Entgelte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren, auf das sie – genauso wie bei der Entgeltumwandlung – verzichtet haben, wäre es angebracht, auch diese tariflichen Arbeitgeberbeiträge in die Insolvenzzahlung einzubeziehen.

Schließlich weisen wir auf das Problem hin, dass häufig der Arbeitgeber die Beiträge erst am Ende des Kalenderjahres dem Versorgungsträger überweisen muss, auch wenn die Finanzierung durch Verzicht auf laufendes Entgelt oder auf Einmalzahlungen erfolgt, deren Fälligkeit wie beim Urlaubsgeld mehrere Monate vor der Überweisung des Betrages an den Versorgungsträger liegt.

Hat also beispielsweise ein Arbeitnehmer das im Juni fällige Urlaubsgeld umgewandelt und tritt das Insolvenzereignis im November ein, also bevor der Arbeitgeber den Betrag an den Versorgungsträger überwiesen hat, so ist auf Grund des Insolvenzzeldzeitraumes von drei Monaten dieser Betrag aus Entgeltumwandlung nicht mehr erfasst. Es sollte versucht werden, auch diese Fälle mit in die Neuregelung einzubeziehen.

- c) Die Änderung der Regelungen zum Saisonkurzarbeitergeld unter Einbeziehung des Dachdeckerhandwerkes wird begrüßt.

Zu Art. 8

Der DGB hält – wie bekannt - politisch und aus europarechtlicher Sicht die Nichtanwendung des AGG auf Kündigungen für verfehlt. Infolgedessen halten wir die daraus resultierenden jetzt vorgesehenen Folgeänderungen nicht für zutreffend.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
16. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 16(11)394

11. Oktober 2006

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 16. Oktober 2006 in Berlin zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes

- Drucksache 16/1936 -

b) Antrag der Fraktion DIE LINKE

Aufbewahrungsfrist der Lohnunterlagen von DDR-Betrieben bis

31. Dezember 2012 verlängern - Drucksache 16/2746 -

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA

Artikel 1 Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes

Wir begrüßen die vorgeschlagene Umstellung auf ein vollständig kapitalgedecktes Finanzierungsverfahren des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSVaG). Die Umstellung ist notwendig, damit die Finanzierung des PSVaG auch im Fall struktureller Verschiebungen innerhalb der Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge weiterhin gewährleistet ist.

Der Gesetzentwurf beruht auf einem sachgerechten Kompromiss zwischen möglichst zeitnaher Herstellung vollständiger Kapitaldeckung beim PSVaG einerseits und möglichst weitgehender Begrenzung der vorübergehenden Mehrbelastung der beitragspflichtigen Arbeitgeber andererseits. Er wird von der gesamten deutschen Wirtschaft getragen.

Der Handlungsbedarf ergibt sich vor allem aufgrund erkennbarer struktureller Verschiebungen in der betrieblichen Altersvorsorge. Insbesondere gewinnen seit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes im Jahr 2002 die externen Durchführungswege (Pensionskassen, Direktversicherungen und Pensionsfonds) gegenüber den internen Durchführungswegen (Direktzusage und Unterstützungskasse) an Gewicht. Die Verlagerung hin zu den externen Durchführungsweisen könnte sich künftig noch beschleunigen, weil seit September 2005 verbesserte gesetzliche Rahmenbedingungen für die Übertragung interner Pensionsverpflichtungen auf Pensionsfonds gelten.

Da externe Durchführungswege nicht der Insolvenzschutzpflicht unterliegen (Pensionskassen und Direktversicherungen) bzw. lediglich ein auf 20 Prozent ermäßigter Beitrag zu entrichten ist (Pensionsfonds), droht damit eine Erosion der Finanzierungsbasis des PSVaG. Dies ist

insoweit problematisch, als das bisherige Finanzierungsverfahren des PSVaG teilweise auf dem Umlageverfahren beruht. So werden bei Insolvenzen lediglich die laufenden Betriebsrenten im Jahr der Insolvenz ausfinanziert. Dagegen erfolgt die Ausfinanzierung der Betriebsrentenanwartschaften erst mit Zahlungsbeginn der Betriebsrente, also teilweise viele Jahre später. Damit werden im bisherigen Finanzierungsverfahren die insolvenzbedingten Lasten teilweise in die Zukunft verschoben. Bis Ende 2005 hat sich eine „Altlast“ von ca. 167.000 Betriebsrentenanwartschaften in Höhe von rund 2,5 Mrd. € (Barwert bei 2,75 Prozent Rechnungszinsfuß) angesammelt, die im Laufe der kommenden 30 Jahre auszufinanzieren wäre.

Bei einer Erosion der Finanzierungsbasis des PSVaG müssen nach geltendem Recht die Unternehmen, die mit ihrer betrieblichen Altersvorsorge in voller Höhe insolvenzschutzbeitragspflichtig bleiben, die angesammelte „Altlast“ überwiegend allein tragen, obwohl auch die übrigen bzw. ehemaligen PSVaG-Mitglieder in der Vergangenheit Insolvenzschutz für ihre betriebliche Altersvorsorge hatten und davon profitiert haben, dass bei Insolvenzen die Ausfinanzierung der Betriebsrentenanwartschaften unterblieben ist und in die Zukunft verschoben wurde. Damit wäre zum einen die Beitragsgerechtigkeit des Finanzierungsverfahrens des PSVaG nicht mehr gewährleistet. Zum anderen würde es – ggf. sogar zu beträchtlichen – Beitragssatzsteigerungen beim PSVaG kommen. Beide Entwicklungen wären der Akzeptanz des PSVaG und damit der Insolvenzschutz der betrieblichen Altersvorsorge äußerst abträglich.

Mit der Umstellung des Finanzierungsverfahrens des PSVaG auf vollständige Kapitaldeckung wird dem insoweit bestehenden Handlungsbedarf Rechnung getragen. Zum einen werden die in der Vergangenheit aufgelaufe-

nen „Altlasten“ nachfinanziert und zum anderen werden bei künftigen Insolvenzen nicht nur die laufenden Betriebsrenten, sondern auch die Betriebsrentenanwartschaften bereits im Jahr der Insolvenz ausfinanziert. Auf diese Weise wird der PSVaG für die Zukunft unabhängig von strukturellen Verschiebungen zwischen den Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge.

I. Nachfinanzierung der „Altlast“

Mit der Nachfinanzierung der Betriebsrentenanwartschaften aus Insolvenzen früherer Jahre („Altlast“ - § 30i Gesetzentwurf) sind vorübergehende Mehrbelastungen der Arbeitgeber verbunden. Zu begrüßen ist, dass zwei wichtige Vorschläge der Arbeitgeber aufgegriffen werden, mit denen die jährliche Kostenbelastung der Unternehmen von mehr als 1 Promille der Beitragsbemessungsgrundlage auf nunmehr nahezu die Hälfte gesenkt wird.

Durch die Anhebung des Rechnungszinsfußes von 2,75 auf 3,67 Prozent sinkt der Barwert der noch auszufinanzierenden Betriebsrentenanwartschaften zum 31. Dezember 2005 von rund 2,5 Mrd. € auf rund 2,2 Mrd. €. Dadurch wird ein Rückgang der Belastung der Arbeitgeber von mehr als 1 Prozent auf rund 9 Promille der Beitragsbemessungsgrundlage erreicht.

Durch die Streckung des Zeitraums zur Nachfinanzierung der „Altlast“ auf 15 Jahre wird die jährliche Kostenbelastung der Arbeitgeber weiter gesenkt. Dies bedeutet konkret, dass die jährliche Kostenmehrbelastung weiter von rund 0,9 auf unter 0,6 Promille reduziert werden kann. Durch eine solche Ausdehnung des Ausfinanzierungszeitraums wird einer Überforderung der Unternehmen entgegengewirkt, ohne das Ziel der vollständigen Kapitaldeckung der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersvorsorge zu gefährden.

Ausdrücklich zu unterstützen ist, dass – entsprechend einer Forderung der Wirtschaftsverbände – die für die nachträgliche Ausfinanzierung der Anwartschaften erforderlichen Beiträge nach einem Umlageschlüssel auf der Grundlage der zu den Bilanzstichtagen 2004 gemeldeten Beträge ermittelt werden sollen. Damit wird gewährleistet, dass alle Arbeitgeber, die in der Vergangenheit von dem Verzicht auf periodengerechte Ausfinanzierung der Anwartschaften profitiert haben, an den Kosten der nachträglichen Ausfinanzierung beteiligt werden.

Hinsichtlich der Handels- und Steuerbilanz gehen wir davon aus, dass die Arbeitgeber mit Blick auf die Nachfinanzierung der „Altlast“ in Höhe des hierfür zu zahlenden Betrages eine Verbindlichkeit abzubilden haben.

II. Finanzierung der Betriebsrentenanwartschaften aus künftigen Insolvenzen

Zu begrüßen ist weiter, dass – wie von der Wirtschaft vorgeschlagen – der Rechnungszinsfuß zur Berechnung des Barwerts der Betriebsrentenanwartschaften bei künftigen Insolvenzen um ein Drittel höher liegen soll als der Referenzrechnungszinsfuß nach § 65 VAG (§ 10 Abs. 2 des Entwurfs). Auch hierdurch wird eine Begrenzung der vorübergehenden Mehrbelastung der Arbeitgeber erreicht.

Der erhöhte Rechnungszinsfuß gilt jedoch nur unter der Voraussetzung, dass die Anwartschaft vom PSVaG als eigene Kapitalanlage geführt wird. Deshalb sollte die ebenfalls mögliche Übertragung der Anwartschaften

gegen Einmalprämie auf Versicherungsunternehmen die Ausnahme sein, weil damit aufgrund des dann anzusetzenden niedrigeren Rechnungszinsfußes eine vorübergehende Mehrbelastung für den PSVaG verbunden ist. Zu Recht weist daher die Gesetzesbegründung darauf hin, dass die Anwartschaften regelmäßig als eigene Kapitalanlage des PSVaG geführt werden soll.

Darüber hinaus ist die im Gesetzentwurf vorgesehene Möglichkeit zur Glättung von Beitragsspitzen zu begrüßen, wonach der zu finanzierende Schaden, soweit er den Schaden des Vorjahres übersteigt, auf das betreffende und die vier folgenden Jahre verteilt werden kann. Durch dieses zusätzliche Element der Beitragssteuerung können sprunghafte Beitragssatzsteigerungen für die Unternehmen vermieden werden.

III. Ausblick

Die erfolgreiche Umstellung des Finanzierungsverfahrens des PSVaG auf vollständige Kapitaldeckung wird sich langfristig beitragsentlastend auswirken, da die Zinserträge aus den Kapitalanlagen – wie bisher – in Form von reduzierten Beiträgen an die Unternehmen weiter gereicht werden.

Darüber hinaus eröffnet die Umstellung des PSVaG auf vollständige Kapitaldeckung die Chance, das Finanzierungsverfahren mit dem Ziel einer stärker risikoorientierten Beitragsgestaltung weiterzuentwickeln. Eine solche Weiterentwicklung ist bislang wegen der fehlenden Finanzierung der „Altlasten“ nicht möglich, weil für den Zeitraum der Entstehung der „Altlasten“ keine risikoorientierten Maßstäbe mehr angesetzt werden können. Mit der jetzt vorgesehenen Bereinigung der „Altlasten“ wird dieses Hindernis ausgeräumt.

Artikel 2 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (Insolvenzgeld)

Nr. 1

Bei der Berechnung des Insolvenzgeldes soll durch eine Fiktion das Arbeitsentgelt zugrunde gelegt werden, das ohne die Entgeltumwandlungsvereinbarung gezahlt worden wäre, wenn vom Arbeitgeber keine Beiträge an den Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionskasse und -fonds) abgeführt wurden (Änderung der §§ 183, 187, 314

SGB III).

Bewertung:

Gegen diese Gesetzesänderung bestehen keine Einwände. Die Regelungen zum Insolvenzgeld müssen aber insgesamt grundlegend überarbeitet werden, um die derzeit überhöhten Belastungen der Arbeitgeber zu verringern.

Die Gesetzesänderung verhindert im Insolvenzfall eine Benachteiligung derjenigen Arbeitnehmer, die eine Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen haben. Bisher wird bei der Berechnung des Insolvenzgeldes das Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, von dem die Beiträge für die Entgeltumwandlung bereits abgezogen sind mit der Folge, dass das Insolvenzgeld niedriger ausfällt. Wenn der Arbeitgeber keine Beiträge an die Versorgungsträger entrichtet hat, werden diese Arbeitnehmer schlechter gestellt. Durch die vorgesehene Fiktion erhalten diese Arbeitnehmer ein Insolvenzgeld entsprechend dem Arbeitsentgelt ohne Entgeltumwandlungsvereinbarung. Damit können die Arbeitnehmer Beiträge an die Versor-

gungsträger nachentrichten bzw. sie werden, soweit sie dies schon getan haben, schadlos gestellt. Die Gesetzesänderung ist gerechtfertigt, weil ohne Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung ohnehin das „volle“ Insolvenzgeld gezahlt werden müsste. Es wird vermieden, dass wünschenswerte Zunahme der Entgeltumwandlung durch die bisherige Rechtslage gestört wird.

Dabei darf aber nicht aus den Augen verloren werden, dass die Regelungen zum Insolvenzgeld insgesamt grundlegend überarbeitet werden müssen. Insbesondere das sog. vorfinanzierte Insolvenzgeld (§ 188 Abs. 4 SGB III) wird zu Unrecht den Arbeitgebern im Rahmen der Insolvenzgeldumlage aufgebürdet, weil es nicht mehr der Absicherung ausgefallenen Arbeitnehmerlohns, sondern vielmehr der zeitweisen Unternehmensfortführung aus Gründen des Gläubigerschutzes dient. Bei der Vorfinanzierung zahlt eine Bank den Lohn bis zur Entscheidung über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens und lässt sich hierfür als Sicherheit den Anspruch des Arbeitnehmers auf Insolvenzgeld abtreten. Die dadurch ermöglichte vorläufige Fortführung des zahlungsunfähigen Betriebes hat das Ziel, möglichst eine Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu erreichen und deshalb steuerfinanziert zu werden. Hierfür spricht auch die zentrale Begründung des Gesetzgebers für die alleinige Arbeitgeberfinanzierung bei der Einführung des damaligen Konkursausfallgeldes 1974 (BT-Drucks. 7/1750, S. 11), die er in der Sicherung von Ansprüchen des Arbeitnehmers aus bereits erbrachter Arbeitsleistung gesehen hat.

Nrn. 2 und 3

Folgeänderungen aus Nr. 1

Nr. 4

Die Regelung, wonach ein Arbeitsloser unter bestimmten Bedingungen von der Arbeitsagentur einen Vermittlungsgutschein i. H. v. 2.000 Euro zur Einlösung bei einem privaten Arbeitsvermittler für eine erfolgreiche Vermittlung erhält, wird um ein Jahr verlängert.

Bewertung:

Dies ist zu begrüßen.

Für eine verbesserte Arbeitsvermittlung muss der vorhandene Vermittlungsgutschein jedoch weiter optimiert werden. Dazu sollte eine Staffelung der Höhe des Vermittlungsgutscheins nach der für den Arbeitsuchenden erforderlichen Vermittlungsintensität eingeführt und die derzeit bestehenden Höchstgrenzen über Vermittlungsvergütungen gestrichen werden. Dies ermöglicht einerseits einen wirksameren Einsatz des Vermittlungsgutscheins aufgrund eines Profiling. Andererseits wird so ein Markt für höherwertige Vermittlungsleistungen geöffnet, und der Arbeitsuchende kann sich durch Aufstockung des Vermittlungsgutscheins und auch ohne Vermittlungsgutschein eine bessere Vermittlungsleistung einkaufen. Durch so verbesserte Regelungen können miteinander konkurrierende Privatanbieter eine bessere Arbeitsvermittlung anbieten, die dem Ausgleich am Arbeitsmarkt zugute kommt.

Nr. 5

Durch eine Änderung der Übergangsvorschriften zum Saison-Kurzarbeitertgelt wird das Dachdeckerhandwerk in das neue Leistungssystem Saison-Kurzarbeitertgelt einbezogen, nachdem die Tarifpartner die tarifvertraglichen Voraussetzungen hierfür geschaffen haben.

Bewertung:

Gegen die Einbeziehung bereits in der diesjährigen Schlechtwetterzeit ist grundsätzlich nichts einzuwenden, weil das Dachdeckerhandwerk ab der Schlechtwetterzeit 2007/2008 auch ohne Gesetzesänderung bei entsprechender tarifvertraglicher Einigung einbezogen worden wäre. Allerdings rückt hierdurch das Kostenrisiko für die Versichertengemeinschaft durch das neue Instrument, mit dem erstmals witterungs- und auftragbedingter Arbeitsmangel – von der ersten Ausfallstunde in der Schlechtwetterzeit an – gefördert werden kann, verstärkt in den Blick. Unerlässlich ist deshalb, wie bereits gesetzlich vorgesehen, eine umfassende Evaluation des neuen Instruments. Insbesondere muss eine Untersuchung sichere Erkenntnisse über die Frage der Kostenneutralität erbringen können, wie sie vom Gesetzgeber angestrebt wird und auch im Koalitionsvertrag vereinbart ist.

Artikel 3 Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Die Frist für die Aufbewahrung von Lohnunterlagen aus der früheren DDR soll um weitere fünf Jahre bis Ende 2011 verlängert werden (§ 28 f Abs. 5 Satz 1 SGB IV).

Bewertung:

Die Verlängerung der Aufbewahrungsfrist ist mit hohen Kosten und großem Aufwand für die Arbeitgeber verbunden und daher abzulehnen. Den Arbeitgeber treffen nicht nur im Bereich der Sozialversicherung – bereits umfangreiche Dokumentations- und Aufbewahrungsfristen. Nach § 28f SGB IV sind die Betriebe zur Aufbewahrung von Lohnunterlagen für regelmäßig vier Jahre verpflichtet, um Einzugsstellen und Trägern der Rentenversicherung auch rückwirkend die Feststellung und Prüfung der Höhe der Sozialversicherungsbeiträge zu ermöglichen. Damit die Rentenversicherungsträger ihre im Beitrittsgebiet ab 1. Januar 1992 bestehende Verpflichtung zur Kontenklärung erfüllen konnten, wurden die Arbeitgeber durch das Rentenüberleitungsgesetz verpflichtet, die am 31. Dezember 1991 im Beitrittsgebiet vorhandenen Lohnunterlagen bis zum 31. Dezember 2006, d. h. elf Jahre länger als üblich, aufzubewahren. Rund fünfzehn Jahre lang haben die Unternehmen nunmehr im Interesse der Versicherten und der Deutschen Rentenversicherung zusätzlich zu den jeweils aktuell zu speichernden Daten Lohnunterlagen aus dem Beitrittsgebiet aufbewahrt. In dieser Zeit ist es nicht gelungen, alle Konten aufzuklären. Ob zur Klärung der übrigen Konten tatsächlich im Einzelfall auf Lohnunterlagen des Arbeitgebers zugegriffen werden muss, steht nicht fest. Vor diesem Hintergrund ist es unverhältnismäßig, die Arbeitgeber, die keinerlei Einfluss auf die Kontenklärung haben, noch weiter zu belasten. Eine nicht vollständige Kontenaufklärung beruht zudem überwiegend auf mangelnder Mitwirkung der Versicherten. Die Versäumnisse bei der Kontenklärung dürfen nicht zu Lasten der Unternehmen gehen, die nach fünfzehn Jahren die Entlastung von den zusätzlichen Lohnunterlagen zum 31. Dezember 2006 einkalkuliert haben.

Artikel 4: Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Artikel 5 (siehe dort)

Artikel 5: Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

Die Änderungen betreffen durchgängig den Lohnbegriff für die Fortschreibung aller lohdynamischen Rechengrößen im Rentenrecht

(SGB VI). Folgeänderungen betreffen außerdem die gesetzliche Krankenversicherung (SGB V – hier Artikel 4), das Rehabilitationsrecht (SGB IX – hier Artikel 6) und die Altershilfe für Landwirte (Art. 11), weil dort jeweils auf diese rentenrechtliche Rechengröße abgestellt wird.

Nr. 1

Mit dem Änderungsantrag sollen die Arbeitsgelegenheiten mit Entschädigungen für Mehraufwendungen („Zusatzjobs“ nach § 16 Abs. 3

SGB II) aus der für die Bemessung der Rentenanpassung maßgeblichen Lohnentwicklung herausgenommen werden. Dies entspricht den Eckpunkten der Bundesregierung (Beschluss vom 8. März 2006) zur Umsetzung des rentenpolitischen Teils des Koalitionsvertrages vom 11. November 2005. Danach soll gesetzlich sichergestellt werden, dass eine Zunahme der „Zusatzjobs“ sich nicht über eine Verringerung der Pro-Kopf-Entgelte nach der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung in einer verringerten Rentenanpassung niederschlägt.

Bewertung:

Die mit Artikel 4 Nr.1 des Änderungsantrags geplante Bereinigung der Lohnkomponente um die „Zusatzjobs“ ist eine richtige Maßnahme, um die Rentenanpassung noch stärker an den beitragspflichtigen Bruttolöhnen und -gehältern zu orientieren. Die „Zusatzjobs“ können damit keine verzerrende Wirkung mehr auf die Rentendynamik ausüben.

Konsequenter wäre jedoch, auf die Verwendung von Entgeltdaten aus der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung gänzlich zu verzichten und stattdessen – wie noch im Referentenentwurf des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes vorgesehen – ausschließlich auf die beitragspflichtigen Bruttolöhne und -gehälter abzustellen. Diese schließen „Zusatzjobs“ von vornherein nicht ein. In diesem Sinne hatte sich auch bereits die Rürup-Kommission in ihrem Bericht „Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme“ (S. 101 ff.) ausgesprochen.

Nr. 2 – 10, 12

Es handelt sich um zwangsläufige Folgeänderungen = Anpassungen an den neuen Begriff „Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer“ in Nr. 1 b.

Nr. 11

Nach § 68 Abs. 7 SGB VI sind bei der Bestimmung des aktuellen Rentenwertes auch Daten der letztjährigen Rentenwertbestimmungsverordnung zugrunde zu legen. Durch das Gesetz über die Weitergeltung der aktuellen Rentenwerte ab 1. Juli 2006 liegen jedoch keine entsprechenden Vorjahreswerte vor. Der Änderungsantrag stellt deshalb klar, dass bei der Bestimmung des aktuellen Rentenwertes zum 1. Juli 2007 ausschließlich auf Daten des Statistischen Bundesamtes und der Deutschen Rentenversicherung Bund zurückzugreifen ist.

Bewertung:

Die mit Artikel 4 Nr.11 des Änderungsantrags vorgesehene Regelung ist sachgerecht. Sie ist lediglich für die Rentenanpassung 2007 von Bedeutung.

Artikel 8 Änderungen von Vorschriften im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und in anderen Gesetzen

Die Änderungen betreffen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Soldatinnen- und Soldatengleichbehandlungsgesetz, Arbeitsgerichtsgesetz und BGB. Mit den vorgeschlagenen Änderungsanträgen werden Redaktionsfehler behoben, um widersprüchliche Regelungen insbesondere innerhalb des AGG zu beseitigen.

Nr. 1

§ 10 AGG soll dahingehend verändert werden, dass die Ziffern 6 und 7 aufgehoben werden sollen. Ziffer 6 rechtfertigt die Ungleichbehandlung wegen des Alters hinsichtlich des Auswahlkriteriums „Alter“ in der Sozialauswahl bei der betriebsbedingten Kündigung. Das Alter ist gemäß § 1 KSchG als Auswahlkriterium im Rahmen der Sozialauswahl zu berücksichtigen. Ziffer 7 rechtfertigt die Ungleichbehandlung bei individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen zur Unkündbarkeit wegen des Alters.

§ 20 AGG soll dahingehend geändert werden, dass in den Absätzen 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 3 das Kriterium der Weltanschauung gestrichen werden soll.

Bewertung:

Das Verhältnis der Nummern 6 und 7 von § 10 Satz 3 AGG zu der Aussage in § 2 Absatz 4 desselben Gesetzes, dass für Differenzierungen im Rahmen von Kündigungen allein der besondere und allgemeine Kündigungsschutz gelten soll, ist unklar.

Um Rechtsunsicherheit zu vermeiden, wäre es daher die richtige Lösung, Nummer 6 wie folgt zu fassen: „eine Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl anlässlich einer betriebsbedingten Kündigung, im Sinne des § 1 des Kündigungsschutzgesetzes.“ Die Aufhebung der Nummer 6 ist demgegenüber nur die zweitbeste Lösung. Für diesen Fall regen wir an, in der Begründung einer solchen Änderung ausdrücklich klar zu stellen, dass mit § 2 Absatz 4 AGG für das Alter immer das Kündigungsschutzgesetz gilt.

Die Änderung des § 20 AGG ist sinnvoll, da das Kriterium der Weltanschauung kein Benachteiligungsmerkmal im zivilrechtlichen Teil des AGG ist.

Über die Änderungsanträge der Fraktionen CDU/CSU und SPD hinaus halten wir es für erforderlich, die Ausnahmeregelung der **betrieblichen Altersvorsorge** in § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG genauso klar zu fassen wie die Ausnahmeregelung für den Kündigungsschutz nach § 2 Abs. 4 AGG. Deshalb sollte § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG dahingehend abgeändert werden, dass für die betriebliche Altersvorsorge *ausschließlich* das Betriebsrentengesetz Anwendung findet. Darüber hinaus sollte der in § 10 Ziff. 4 AGG enthaltene Rechtfertigungsgrund gestrichen und Regelungen zu Benachteiligungsverboten unmittelbar in das Betriebsrentengesetz aufgenommen werden. Dies entspricht auch der Bereichsausnahme in § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG. Konkret schlagen wir für das Betriebsrentengesetz folgende Neuregelungen vor:

§ 1 Abs. 3 (neu): „Benachteiligungen von Arbeitnehmern aus Gründen des Geschlechts oder des Alters sind in der betrieblichen Altersversorgung unzulässig.“

§ 1 Abs. 4 (neu): „Ungeachtet des Abs. 3 (neu) ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen, einschließen. Zu den legitimen Zielen gehört insbesondere das Interesse des Arbeitgebers, Risiken des Leistungsfalles und der Dauer der Leistungserbringung, zu begrenzen.“

§ 1 Abs. 5 (neu): „Ein unterschiedliches Leistungsniveau aufgrund des Geschlechts ist bei Zusagen nach Abs. 2 Nr. 1 und 2 nur zulässig, wenn dies notwendig ist, um versicherungsmathematischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, die in diesen Systemen je nach Geschlecht unterschiedlich sind.“

§ 30j (neu): „§ 1 Abs. 3 bis 5 gelten nur für Beschäftigungszeiten, die nach dem 1. Januar 2007 zurückgelegt wurden.“

Begründung:

Mit Aufnahme der Gleichbehandlungsvorschriften in das BetrAVG werden die europarechtlichen Gleichbehandlungsrichtlinien umgesetzt. Durch diese Änderungen wird die Rechtssicherheit für die betriebliche Altersvorsorge bezüglich des Benachteiligungsverbots von Arbeitnehmern erhöht. Zudem werden Besonderheiten des Betriebsrentenrechts sachgerecht berücksichtigt.

Die bisherige Regelung, wonach gem. § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG für das Betriebsrentenrecht ausschließlich die im Betriebsrentengesetz geregelten Benachteiligungsverbote gelten sollen, andererseits aber eine wichtiger Rechtfertigungsgrund bezüglich des Alters in § 10 Ziffer 4 AGG geregelt wird, schafft Rechtsunsicherheit. Daher sollte die inhaltliche Rechtfertigung von Differenzierungen ausschließlich im Betriebsrentengesetz geregelt werden.

Zu § 1 Abs. 3 (neu): Die neue Vorschrift § 1 Abs. 3 (neu) regelt Benachteiligungsverbote im Betriebsrentenrecht hinsichtlich des Alters und des Geschlechts, da das Betriebsrentengesetz bisher keine Regelungen hierzu enthält. Die europäischen Vorgaben nach Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 im Hinblick auf das Alter, und nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 96/97 im Hinblick auf das Geschlecht werden somit umgesetzt. Die Änderungen gehen nicht über die Vorgaben der einschlägigen europäischen Richtlinien (2000/78 EG, 86/378 EWG geändert durch 96/97 EG) hinaus, womit auch der gesetzgeberischen Absicht, wie sie sich in der Gesetzesbegründung zu § 2 AGG findet, klarer Rechnung getragen wird.

Zu § 1 Abs. 4 (neu): Diese Änderung entspricht § 10 Ziffer 4 AGG. Er erlaubt sachlich gerechtfertigte Differenzierungen beim Alter. Inhaltlich sollte das „legitime Ziel“ konkretisiert werden, um das Interesse des Arbeitgebers, Risiken des Leistungsfalles und der Dauer der Leistungserbringung, zu begrenzen. Damit soll insbesondere klargestellt werden, dass bei der Hinterbliebenen-

versorgung Spätehen-, Altersabstands- oder Wiederverheirungsklauseln weiter zulässig sind, um unwägbarere Risiken für die Versorgungswerke zu verhindern. Die sachliche Rechtfertigung solcher Regelungen zur Risikobegrenzung wurde aktuell in einem Urteil des BAG (BAG 3 AZR 547/04) – auch unter europarechtlicher Würdigung – bestätigt.

Zu § 1 Abs. 5 (neu): Die Änderung orientiert sich an den sachlichen Differenzierungsmöglichkeiten in Art. 6 h) i) der Richtlinie 96/97 EG. Diese Regelungen erlauben eine Ungleichbehandlung hinsichtlich des Leistungsniveaus zwischen Männern und Frauen im Fall von beitragsorientierten Zusagen. Insbesondere dürfen hiernach auch weiterhin sog. „Unisextarife“ bei Direktversicherungen, Pensionskassen, Pensionsfonds und Rückdeckungsversicherungen zugrunde gelegt werden.

Zu § 30j (neu): Ungeachtet der erforderlichen Änderungen im Betriebsrentengesetz in § 1 Abs. 3 bis 5 (neu) muss eine Regelung im Betriebsrentengesetz und hier insbesondere für bestehende Versorgungsordnungen geschaffen werden, um eine nicht gewollte Rückwirkung der Gleichbehandlungsvorschriften auszuschließen. Erforderlich ist eine Regelung, die den Gedanken des § 30a aufgreift und differenziert zwischen Anwartschaften, die auf vor Inkrafttreten der Gesetzesänderung zurückgelegten Beschäftigungszeiten beruhen und solchen, die erst danach entstanden sind.

Nr. 2

Die Beweislastregelungen für schwerbehinderte Soldaten werden geändert.

Bewertung:

Die Anpassung der Beweislastregeln im Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz an die des AGG entspricht der allgemeinen Systematik des AGG und ist daher systemgemäß.

Nr. 3

§ 11 Abs. 2 Satz 6 ArbGG soll aufgehoben werden. Nach § 23 AGG dürfen Antidiskriminierungsverbände im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren ohne Anwaltszwang als Beistände Benachteiligter auftreten. Nach § 11 Abs. 1 Satz 6 ArbGG ist durch ein Redaktionsversehen des Gesetzgebers den Antidiskriminierungsverbänden zudem die Stellung als Bevollmächtigter eingeräumt worden.

Bewertung:

Das Postulationsrecht, das nur durch Redaktionsversehen in § 11 ArbGG enthalten war, wird gestrichen. Diese Norm wird § 23 AGG angepasst.

Nr. 4 - 5

§ 73 Abs. 6 Satz 5 und 6 SGG sowie die Inhaltsangabe des BGB zu

§ 611a und § 611b BGB sollen aufgehoben werden.

Bewertung:

Dies ist eine Bereinigung von Redaktionsfehlern.

Weitere zu ändernde Redaktionsversehen:

Über die weitere, von uns angeregte Änderung in § 2 Absatz 1 Nr. 2 AGG hinaus regen wir folgende redaktionelle Änderungen und Klarstellungen an:

1. Es handelt sich offenbar um ein Redaktionsversehen, dass in § 15 Absatz 3 AGG der Anwendungsbereich der Haftungsprivilegierung bei der Anwendung von Tarifverträgen auf die Entschädigung nach Absatz 2 beschränkt wird. Sinn und Zweck der Vorschrift machen deutlich, dass die Haftungsprivilegierung für Schadensersatz wie für Entschädigung greifen muss. Insofern ist § 15 Absatz 3 wie folgt zu fassen: *„Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zu Entschädigung und Schadensersatz verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt“*.
2. Auf Grund der Entwicklung in den Gesetzesberatungen zum AGG und schon zuvor der Entwicklungen der Beratungen des ADG ist im § 31 eine redaktionelle Folgeänderung notwendig. Dort heißt es, dass von den Vorschriften des Gesetzes nicht zu Ungunsten des geschützten Personenkreises abgewichen werden kann. Dies lässt sich nicht in Übereinstimmung mit § 15 Absatz 4 Satz 1 bringen. Dort heißt es: *„Ein Anspruch nach den Absätzen 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von 2 Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart“*.

Da die Einräumung längerer Fristen immer günstiger als die Einräumung kürzerer Fristen ist, kann dies nur eine Absenkung der Frist bedeuten. § 31 ist daher aus Gründen der Rechtsklarheit wie folgt zu fassen: *„Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann außer in den vom Gesetz ausdrücklich vorgesehenen Fällen nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden“*.

3. Ein weiteres redaktionelles Versehen findet sich in § 61b Absatz 1 ArbGG in der Fassung des AGG. Die Vorschrift, die zuvor auf § 611a BGB verwiesen hat, verweist nunmehr auf § 15 AGG. Dies ist in sich korrekt und schlüssig. Der Begriff der Entschädigung in § 611a BGB umfasste aber zuvor – das heißt bis zu seiner Aufhebung mit Wirkung vom 18. August 2006 – sowohl den materiellen wie auch den immateriellen Schaden. Dies wollte der Gesetzgeber in § 61b ArbGG ebenfalls ausdrücken. Daher muss § 61b Absatz 1 ArbGG wie folgt gefasst werden: *„Eine Klage auf Schadensersatz oder Entschädigung nach § 15 des AGG muss innerhalb von 3 Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden“*.

Artikel 9 Änderung des Gesetzes über den Versicherungsvertrag

Die Änderung betrifft das Kündigungsrecht des Versicherungsnehmers im Versicherungsvertragsgesetz (VVG). Eine Kündigung durch den Versicherungsnehmer soll dann nicht möglich sein, wenn es sich um einen Altersvorsorgevertrag handelt, bei dem die Verwertung vor dem Ruhestand ausgeschlossen wurde (§ 165 VVG Abs. 3 – neu).

Bewertung:

Diese Änderung betrifft nicht die betriebliche Altersvorsorge, da eine Kündigung von Direktversicherungs- oder Pensionskassenvereinbarungen aus arbeitsrechtlichen Gründen nicht in Betracht kommt. Ungeachtet dessen, ist diese Änderung eine sinnvolle Korrektur, da die Vorteile des Verwertungsverbots nach § 12 Abs. 2 SGB II für den Versicherungsnehmer mit einer Vertragsbindung bis zum Ruhestand einhergehen muss. Denn das Verwertungsverbot bezweckt die Sicherung des Vorsorgekapitals für den Ruhestand. Eine vorherige Kündigung würde diesen Zweck konterkarieren.

Artikel 10 Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

Nr. 1

Im Zuge einer Klarstellung der Höhe des befristeten Zuschlags zum „Arbeitslosengeld II“ im zweiten Jahr mit dem Fortentwicklungsgesetz werden seit August 2006 volljährige unter 25-jährige Kinder bei der Berechnung des Zuschlags im zweiten Jahr nicht mehr berücksichtigt. Laut Begründung des vorliegenden Änderungsantrages handelt es sich um ein Versehen, das jetzt korrigiert werden soll.

Bewertung:

Um alle Signale darauf zu stellen, Langzeitarbeitslose und geringer Qualifizierte besser zu aktivieren, sollten statt der nun angestrebten Nachbesserung der Regelungen, die systemwidrigen Zuschläge nach dem Bezug von Arbeitslosengeld gänzlich abgeschafft werden. Die Zuschläge, die fast 50 Prozent der Regelleistung erreichen können, passen nicht in ein Hilfesystem zur Sicherung einer menschenwürdigen Grundexistenz. Sie schreiben vielmehr die Fehlanreize der alten Arbeitslosenhilfe fort, weil faktisch wieder mehr Lohn für Nichtarbeit gezahlt wird und es attraktiver bleibt, in Arbeitslosigkeit und Transferbezug zu verharren.

Nr. 2

Bei Uneinigkeit unter den Trägern über die Erwerbsfähigkeit bzw. Hilfebedürftigkeit eines Antragstellers auf „Arbeitslosengeld II“ wird mit der Änderung sichergestellt, dass der Träger der Grundsicherung bis zur Entscheidung der Einigungsstelle vorläufig Leistungen erbringt. Damit wird die versehentliche Streichung der ausdrücklichen Anordnung zur vorläufigen Leistungserbringung durch das Fortentwicklungsgesetz beseitigt.

Bewertung:

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
16. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 16(11)390

10. Oktober 2006

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 16. Oktober 2006 in Berlin zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes

- Drucksache 16/1936 -

b) Antrag der Fraktion DIE LINKE

Aufbewahrungsfrist der Lohnunterlagen von DDR-Betrieben bis

31. Dezember 2012 verlängern - Drucksache 16/2746 -

Bundesagentur für Arbeit BA

Berücksichtigung der Entgeltumwandlung beim Insolvenzgeld (Art. 2 Nr. 1 bis 3)**I. Sachverhalt / Vorschrift**

s.o.

II. Auswirkungen

Die Einbeziehung der Entgeltumwandlung wird die Ausgaben für das Insolvenzgeld in geringem, nicht bezifferbarem Ausmaß erhöhen. Die Finanzierung der Zahlungen an die Versorgungsträger ist folgerichtig. Würden keine Entgeltumwandlungsvereinbarungen abgeschlossen werden, müsste das Arbeitsentgelt ohnehin vollständig von den Umlagezahlern getragen werden.

III. Bewertung

Durch die Vereinbarung der Entgeltumwandlung geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Barauszahlung des umgewandelten Arbeitsentgelts endgültig unter; er wird durch einen Versorgungsanspruch ersetzt. Der Versorgungsanspruch begründet jedoch keinen Anspruch auf Insolvenzgeld.

Diese arbeitsrechtliche Betrachtungsweise wird dem Schutzzweck des Insolvenzgeldes nicht gerecht, da der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung aus seinem Gehalt finanziert hat. Hätte er keine Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen, würde ihm der umgewandelte Teil als Arbeitsentgelt durch das Insolvenzgeld erstattet werden.

Im Ergebnis wird der Arbeitnehmer, der Entgeltumwandlung im Sinne der gesetzlichen Neuregelung vereinbart und in seine Altersversorgung investiert hat, künftig nicht schlechter gestellt als ein Arbeitnehmer, der dies nicht getan hat. Die gesetzliche Neuregelung wird auf Grund des hohen Stellenwertes, der der Förderung der betriebli-

chen Altersversorgung beizumessen ist, ausdrücklich befürwortet.

Saison-Kurzarbeitergeld (Art. 2 Nr. 5)**I. Sachverhalt / Vorschrift**

Durch die Änderung wird das Dachdeckergewerbe aus dem Anwendungsbereich der Übergangsvorschrift des § 434n SGB III herausgenommen mit der Folge, dass dieser Wirtschaftszweig in das neue Leistungssystem zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung bereits mit Beginn der nächsten Schlechtwetterzeit 2006/2007 einbezogen wird. Die Übergangsvorschrift ermöglicht es den Gewerker des Bau(neben)-gewerbes, denen eine kurzfristige Anpassung der maßgeblichen Tarifverträge an die neue Rechtslage nicht möglich ist, im Kern ihre bisherigen spezifischen Systeme der Winterbauförderung während der Schlechtwetterzeit 2006/2007 fortzuführen.

II. Auswirkungen

Durch die direkte Einbeziehung der Betriebe des Dachdeckerhandwerks in die Förderung der ganzjährigen Beschäftigung gilt – wie im Bauhauptgewerbe – eine um einen Monat verkürzte Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März). Weggefallen ist die tarifliche Vorausleistung (Überbrückungsgeld), so dass zur Vermeidung der Inanspruchnahme des Saison-Kug von den Arbeitnehmern „nur“ Arbeitszeitguthaben aufgelöst werden kann. Nach überschlägiger Einschätzung werden mögliche Mehrausgaben beim Saison-Kurzarbeitergeld durch Einsparungen infolge der Verkürzung der Schlechtwetterzeit kompensiert.

III. Bewertung

Die Regelung ist positiv zu bewerten und hat für die anderen Bereiche des Baunebengewerbes (Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau sowie Gerüstbaugewer-

be) möglicherweise Vorbildcharakter, insbesondere deshalb, weil die Tarifvertragsparteien eine über die Winterbeschäftigungs-Umlage finanzierte Erstattung der vom Arbeitgeber im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeld allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung vereinbart haben. Insofern stellt sich die Kurzarbeit auch im Dachdeckerhandwerk für den Arbeitgeber kostenneutral dar. Damit kann angenommen werden, dass Entlassungen während der Schlechtwetterzeit nicht mehr oder nicht mehr in dem bisherigen Umfang erfolgen.

Korrektur der verzerrenden Wirkung sog. "Zusatz-jobs" (Art. 5)

I. Sachverhalt / Vorschrift

Das vorgelegte Gesetz ist ein Containergesetz: das zweite Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes. Da hat man SGBII/III-Änderungen aufgenommen.

II. Auswirkungen

Auswirkungen von Artikel 5 auf Beiträge lassen sich natürlich nicht berechnen. Dazu müsste erst einmal die VGR revidiert werden, was ja auch Inhalt dieser rentengesetzlichen Regelung ist. Die einzige Auswirkung wäre die Änderung Beitragsbemessungsgrenze, aber da steigen die passiven Leistungen logischerweise proportional mit. Aber ob die BBGs überhaupt entsprechend angepasst werden, ist fraglich: Die Eckwerte der Sozialversicherung haben zum einen mehrere Grundlagen und werden zum anderen politisch gesetzt. Erst wenn diese konkret bekannt sind, kann eine Berechnung erfolgen.

III. Bewertung

Diese rentengesetzliche Regelung ist vor allem für die Dynamisierung von Sozialleistungen (und die Korrektheit der VGR) von Belang, da diese Werte in die Rentenformel eingehen. Das ist vor allem eine sozialpolitische Frage.

Vermittlungsgutschein

I. Sachverhalt

Verlängerung des Vermittlungsgutscheins über den 31.12.2006 hinaus bis zum 31.12.2007 durch Änderung des § 421g SGB III.

II. Auswirkungen

Durch die Verlängerung der Erprobungsdauer des Vermittlungsgutscheins um ein Jahr wird die Möglichkeit

eröffnet, aktuelle Forschungsergebnisse zur Umsetzung und Wirkung in der seit 1.1.2005 geltenden gesetzlichen Fassung zu berücksichtigen.

III. Bewertung

Die "Vermittlungsoffensive", mit der im Jahre 2002 neue Vermittlungsinstrumente eingeführt wurden, hat in der Summe bis Ende 2004 (noch) keine quantitativ nachweisbaren und volkswirtschaftlich bedeutsamen positiven Ergebnisse erbracht. Weder fand eine ins Gewicht fallende Verlagerung von BA-Tätigkeiten auf private Anbieter statt, noch haben die neuen Instrumente nachweisbare Wirkungen in einem nennenswerten Umfang entfaltet. Dies lag – aber sicher nur zum Teil – am Neuigkeitsgrad der Instrumente und war in dem Sinne nicht unerwartet. Es ist dabei auch zu bedenken, dass die Akzeptanz der Instrumente in den Agenturen und damit deren Inanspruchnahme insgesamt sehr uneinheitlich ausgeprägt war. Neben einer klareren Positionierung sowohl der Bundesagentur für Arbeit als auch der privaten Vermittler erscheint es wichtig, entweder die Instrumente gruppenspezifisch zu fokussieren, oder in ein kombiniertes Instrument zu überführen. Sollte dies nicht gelingen, wäre auch eine Abschaffung denkbar.

Angesichts der bisher nicht eindeutigen Erfahrungen erscheint es deshalb angebracht, die Umsetzung der Instrumente zunächst mit den seit dem 1.1.2005 eingeführten gesetzlichen Änderungen wissenschaftlich zu überprüfen. Um die Ergebnisse der noch notwendigen Analysen berücksichtigen zu können, sollte das Instrument um ein Jahr verlängert werden und 2007 unter Einbeziehung der Resultate der Evaluation zu den Wirkungen der Vorschläge der „Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ eine fundierte Entscheidung gefällt werden. Darüber hinaus sollten auch die Ergebnisse der IAB-Begleitforschung aus dem Instrumentenvergleich im Rahmen der Einführungsphase einbezogen werden.

Falls dann ein Wirkungsnachweis nicht erbracht werden kann, würden zudem die Ergebnisse der Begleitforschung allein noch nicht für einen Ausstieg sprechen. Denn durch Modifikationen bei der Ausgestaltung oder auch eine stärkere Zielgruppenorientierung könnten eventuell bessere Resultate erzielt werden.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
16. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 16(11)382

10. Oktober 2006

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 16. Oktober 2006 in Berlin zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes

- Drucksache 16/1936 -

b) Antrag der Fraktion DIE LINKE

Aufbewahrungsfrist der Lohnunterlagen von DDR-Betrieben bis

31. Dezember 2012 verlängern - Drucksache 16/2746 -

Deutsche Rentenversicherung Bund DRV

Verlängerung der Aufbewahrungsfrist für Lohnunterlagen**(Artikel 3 – Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)**

Die Deutsche Rentenversicherung begrüßt die beabsichtigte Verlängerung der Aufbewahrungsfrist für Lohnunterlagen aus dem Beitrittsgebiet bis 2011 zur Sicherstellung der vollständigen Kontenklärung und Vormerkung aller rentenanwartschaftsbegründenden Beschäftigungszeiten und Arbeitsentgelte der betroffenen Versicherten.

Die bisherige Ausnahmeregelung von der allgemeinen Aufbewahrungsfrist für Lohnunterlagen sollte den Versicherten die Möglichkeit einräumen, im Rahmen der von den Rentenversicherungsträgern nach § 149 Abs. 2 SGB VI durchzuführenden Kontoklärunen, ggf. notwendige Nachweise für Beschäftigungszeiten und Arbeitsentgelte im Beitrittsgebiet für ihre späteren Rentenansprüche zu erlangen.

Trotz der umfangreichen Bemühungen der Rentenversicherungsträger zur Klärung der Versicherungskonten - neben den allgemeinen Anfragen und individuellen Aufforderungen zur Kontoklärung wurde seit 01.01.2005 insbesondere in der Renteninformation auf die Notwendigkeit der Kontoklärung und den Ablauf der Aufbewahrungsfrist für Lohnunterlagen im Beitrittsgebiet hingewiesen - ist mit Auslaufen der besonderen Aufbewahrungsfrist Ende dieses Jahres, insbesondere aufgrund der mangelnden Mitwirkung der Versicherten, mit rd. 1,3 Millionen ungeklärten Versicherungskonten der betroffenen Jahrgänge 1977 und älter mit Wohnsitz im Beitrittsgebiet zu rechnen. Zusätzlich sind die ungeklärten Konten der Versicherten, die mittlerweile aus dem Beitrittsgebiet in die alten Bundesländer verzogen sind, zu berücksichtigen.

Neben der Möglichkeit, für Versicherte Arbeitsverdienste zu berücksichtigen, die über die im Sozialversicherungsausweis bis zur Beitragsbemessungsgrenze der ehemaligen DDR bescheinigten Arbeitsentgelte hinaus erzielt wurden (z. B. Überentgelte bis zur Einführung der Freiwilligen Zusatzrentenversicherung am 01.03.1971 bzw. darüber hinaus für Beschäftigte der Deutschen Reichsbahn und der Deutschen Post), ist - insbesondere im Bereich der früheren Arbeiterrentenversicherung - mit einer großen Zahl an Fällen zu rechnen, in denen Versicherte keine bzw. nur unvollständige Versicherungsunterlagen vorweisen können. Darüber hinaus ist derzeit nicht abschätzbar, wie viele Versicherte noch Ansprüche auf Anerkennung von Beitragszeiten nach dem Anspruchs- und Anwartschaftsüberführungsgesetz (AAÜG) haben können, insbesondere inwieweit sich aus anhängigen Rechtsmittelverfahren zur Klärung des nach dem AAÜG anspruchsberechtigten Personenkreises bzw. von zu berücksichtigenden Entgeltbestandteilen ebenfalls die Notwendigkeit der Einsichtnahme in Lohnunterlagen ergeben könnte.

Korrektur der verzerrenden Wirkung so genannter Zusatzjobs**(Artikel 5 – Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)**

Die Deutsche Rentenversicherung teilt die Auffassung der Bundesregierung, dass der Anpassung der Renten grundsätzlich nur solche Einkommen zugrunde gelegt werden sollten, die in einem systematischen Zusammenhang mit dem Sicherungsziel der gesetzlichen Rentenversicherung stehen. Die Berücksichtigung von reinen Entschädigungen, die für Mehraufwendungen für Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II gezahlt werden, bei der Rentenanpassung widerspricht der Systematik. Die

Deutsche Rentenversicherung tritt daher seit längerem dafür ein, Entschädigungen nach § 16 Abs. 3 SGB II bei der Bestimmung der Höhe der Rentenanpassung unberücksichtigt zu lassen.

Um einen Gleichklang der Eckwerte im Leistungs- und Finanzierungssystem sicherzustellen, orientieren sich nicht nur die Rentenanpassungen, sondern auch weitere Größen an der Entwicklung der Löhne und Gehälter. Um diesen Gleichklang zu erhalten, ist es erforderlich, dass diese Parameter auf einem einheitlichen Einkommensbegriff beruhen.

Mit Artikel 5 des vorliegenden Entwurfs wird ein adäquater und einheitlicher Einkommensbegriff als Indikator für die Dynamisierung der Leistungen und des Finanzierungssystems der gesetzlichen Rentenversicherung geschaffen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
16. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 16(11)399

11. Oktober 2006

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 16. Oktober 2006 in Berlin zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes

- Drucksache 16/1936 -

b) Antrag der Fraktion DIE LINKE

Aufbewahrungsfrist der Lohnunterlagen von DDR-Betrieben bis

31. Dezember 2012 verlängern - Drucksache 16/2746 -

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. ZDH

Artikel 1

Mit der Umstellung des Finanzierungsverfahrens des PSVaG auf vollständige Kapitaldeckung wird dem bestehenden Handlungsbedarf Rechnung getragen. Zum einen werden die in der Vergangenheit aufgelaufenen Altlasten nachfinanziert und zum anderen werden bei künftigen Insolvenzen nicht nur die laufenden Betriebsrenten, sondern auch die Betriebsrentenanwartschaften bereits im Jahr der Insolvenz ausfinanziert. Auf diese Weise wird der PSVaG für die Zukunft unabhängig von strukturellen Verschiebungen zwischen den Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge.

Der Handlungsbedarf ergibt sich vor allem auf Grund erkennbarer struktureller Verschiebungen der betrieblichen Altersvorsorge. Insbesondere gewinnen die externen Durchführungswege (Pensionskassen, Direktversicherungen und Pensionsfonds) gegenüber den internen Durchführungswegen (Direktzusage und Unterstützungskasse) an Gewicht. Da externe Durchführungswege nicht der Insolvenzschutzpflicht unterliegen bzw. lediglich ein ermäßigter Beitragssatz zu entrichten ist, droht damit eine Erosion der Finanzierungsbasis des PSVaG. Nach geltendem Recht müssen die Unternehmen die angesammelte Altlast überwiegend allein tragen, obwohl auch die übrigen bzw. die ehemaligen PSVaG-Mitglieder in der Vergangenheit Insolvenzschutz für ihre Altersvorsorge hatten und davon profitiert haben, dass bei Insolvenzen die Ausfinanzierung der Betriebsrentenanwartschaften unterblieben ist und in die Zukunft verschoben wurde. Damit wäre eine Beitragsgerechtigkeit nicht mehr gewährleistet und es würde zu Beitragssatzsteigerungen bei dem PSVaG kommen.

Eine Umstellung des Finanzierungsverfahrens des PSVaG auf vollständige Kapitaldeckung wird sich langfristig als entlastend auswirken. Der vorgelegte Gesetzentwurf beruht daher auf einem sachgerechten Kompro-

miss zwischen möglichst zeitnaher Herstellung vollständiger Kapitaldeckung einerseits und möglichst weitgehender Begrenzung der vorübergehenden Mehrbelastung der beitragspflichtigen Arbeitgeber andererseits.

Daher begrüßt der ZDH die geplante Umstellung.

Regelungsbereiche der Änderungsanträge

➤ **Saison-Kurzarbeitergeld - Art. 2 Nr. 5 / Art. 12 Abs. 2**

In § 434n Abs. 2 SGB III soll nach der Angabe „im Sinne des § 1 Abs. 3 Nr. 1“ die Angabe „und 2“ gestrichen werden. Die Änderung nimmt das Dachdeckerhandwerk aus dem Anwendungsbereich der Übergangsvorschrift des § 434n SGB III heraus und soll mit Wirkung vom 1. November 2006 in Kraft treten. Durch die Änderungen wird das Dachdeckerhandwerk in das neue Leistungssystem zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung bereits mit Beginn der kommenden Schlechtwetterzeit 2006/2007 einbezogen. Die Regelungen gelten bisher uneingeschränkt lediglich für das Bauhauptgewerbe. Die Einbeziehung des Dachdeckerhandwerks kann erfolgen, nachdem die Tarifvertragsparteien im Dachdeckerhandwerk den notwendigen tarifvertraglichen Rahmen geschaffen haben.

Der ZDH begrüßt die vorzeitige Einbeziehung des Dachdeckerhandwerks in die Saison-Kurzarbeitergeldregelungen in der Fassung des Gesetzes zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung. Die vorzeitige Einbeziehung entspricht der Vereinbarung zwischen dem Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks (ZVDH) und der IG BAU. Der ZVDH ist bereits an einer Anpassung der Winterbeschäftigungs-Verordnung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beteiligt worden.

Durch die vorzeitige Ausweitung der Saison-Kurzarbeitergeldregelung steigt die Bedeutung der in § 175 b SGB

III vorgesehenen Untersuchung der Auswirkungen des Saison-Kurzarbeitergeldes und damit einhergehender ergänzender Leistungen, insbesondere auf den Arbeitsmarkt, die Arbeitslosenversicherung, den Bundeshaushalt und nicht zuletzt die Unternehmen selbst.

➤ **Verlängerung des Vermittlungsgutscheins - Art. 2 Nr. 4**

Die Verlängerung des Vermittlungsgutscheins bis zum 31. Dezember 2007 wird von Seiten des ZDH unterstützt. Aufgrund ihrer geringen Vermittlungserfolge sollte die Bundesagentur für Arbeit nicht die einzige Institution der arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittlung sein. Nach Vorlage der Ergebnisse der Evaluation zu den Wirkungen der Vorschläge der "Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" sowie ggf. weiteren Untersuchungen über Wirksamkeit und Kosteneffizienz muss überprüft werden, ob das Instrument des Vermittlungsgutscheines auch nach dem Stichtag 31. Dezember 2007 weitere Verwendung finden sollte.

Grundsätzlich stellt die Vermittlung über private Arbeitsvermittler nur einen teureren Ersatz für die unzulängliche öffentliche Vermittlungstätigkeit dar. Daher muss gleichzeitig die öffentliche Vermittlungstätigkeit der Bundesagentur und der Jobcenter verbessert werden, da sie die eigentliche Kernaufgabe dieser Institutionen ist. Um dies zu gewährleisten, muss zunächst die tatsächliche öffentliche Vermittlung klarer statistisch erfasst und von den Zuweisungen in den zweiten Arbeitsmarkt deutlich abgegrenzt werden. Gleichzeitig muss das überbordende Instrumentarium der aktiven Arbeitsmarktpolitik massiv reduziert werden, damit sich die Arbeitsvermittler wieder auf ihre zentrale Aufgabe, der Vermittlung von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt, konzentrieren können.

➤ **Änderung von Vorschriften im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und in anderen Gesetzen - Art. 8**

Die Änderungen betreffen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Soldatinnen- und Soldatengleichbehandlungsgesetz, Arbeitsgerichtsgesetz, Sozialgerichtsgesetz und BGB. Mit den vorgeschlagenen Änderungsanträgen werden Redaktionsfehler behoben, um widersprüchliche Regelungen insbesondere innerhalb des AGG zu beseitigen, nachdem die vom Deutschen Bundestag am 29. Juni 2006 beschlossenen Änderungen zum AGG nicht in allen Bereichen berücksichtigt wurden.

zu Nummer 1 (§ 10 Nrn. 6 und 7):

Bei der Änderung des § 10 handelt es sich nach der Begründung der Änderungsanträge um eine redaktionelle Anpassung an § 2 Abs. 4, nach welcher Norm für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten.

Die Streichung von § 10 Nrn. 6 und 7 ist deshalb folgerichtig.

Unabhängig davon begrüßt der ZDH grundsätzlich die Herausnahme von Senioritätsprivilegien aus dem Kündigungsschutz, weil sie unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten ein Hemmnis zur Einstellung älterer Arbeitnehmer darstellen.

zu Nummer 2 (§ 20):

Mit der Änderung in § 20 wird dieser der Grundnorm des § 19 Abs. 1 angepasst. Es handelt es sich um eine redak-

tionelle Folgeänderung. Da in § 19 die Wörter „oder Weltanschauung“ gestrichen worden sind, läuft die Bezugnahme auf dieses Merkmal in der Regelung betreffend die Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung in § 20 leer und ist zu streichen.

Die Änderung ist sinnvoll und wird vom ZDH begrüßt.

Vorschläge des ZDH zu weiteren Änderungen

§ 15 Abs. 3 AGG:

In § 15 Abs. 3 AGG ist der Anwendungsbereich der Haftungsprivilegierung bei der Anwendung von Tarifverträgen auf eine "Entschädigung" beschränkt. Sinn und Zweck der Vorschrift machen deutlich, dass die Haftungsprivilegierung für Schadensersatz und für Entschädigung im Sinn des Abs. 2 greifen muss. Insofern ist § 15 Abs. 3 klarstellend wie folgt zu fassen:

„Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zu Schadensersatz und Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt“.

§ 31 AGG:

In § 31 heißt es, dass von den Vorschriften des Gesetzes nicht zu Ungunsten des geschützten Personenkreises abgewichen werden kann. Dem widerspricht § 15 Abs. 4 Satz 1. Dort heißt es: „Ein Anspruch nach den Absätzen 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart“. Weil die Einräumung längerer Fristen stets günstiger als die Einräumung kürzerer Fristen ist, muss sich die Möglichkeit zur Abweichung in Tarifverträgen auf die Absenkung der Frist beziehen. Dies stellt einen Fall dar, in dem von den Vorschriften des AGG auch zu Ungunsten des geschützten Personenkreises abgewichen werden kann. § 31 ist daher klarstellend wie folgt zu fassen:

„Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann außer in den vom Gesetz ausdrücklich vorgesehenen Fällen nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden“.

§ 61 b Abs. 1 ArbGG:

§ 61 b Abs. 1 ArbGG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897 ff) verweist nunmehr auf § 15 AGG, nachdem die Vorschrift bisher auf § 611 a BGB verwiesen hatte. § 611 a BGB enthielt lediglich den Begriff der Entschädigung, der nach einhelliger Auffassung sowohl den materiellen wie auch den immateriellen Schaden umfasste. Dies wollte der Gesetzgeber in § 61 b ArbGG ebenfalls ausdrücken. Da in § 15 Abs. 1 AGG nun ausdrücklich auch der Anspruch auf Schadensersatz geregelt ist, muss § 61 b Abs. 1 ArbGG wie folgt gefasst werden:

„Eine Klage auf Schadensersatz oder Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden“.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
16. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 16(11)407

13. Oktober 2006

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 16. Oktober 2006 in Berlin zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes

- Drucksache 16/1936 -

b) Antrag der Fraktion DIE LINKE

Aufbewahrungsfrist der Lohnunterlagen von DDR-Betrieben bis**31. Dezember 2012 verlängern** - Drucksache 16/2746 -

Deutscher Behindertenrat/Sozialverband Deutschland

I. Vorbemerkungen

Der Sozialverband Deutschland (SoVD) begrüßt insbesondere die mit den Änderungsanträgen der Fraktionen CDU/CSU und SPD vorgeschlagene Klarstellung hinsichtlich des Merkzeichens „B“ und die vorgeschlagene Korrektur der verzerrenden Wirkung von „Ein-Euro-Jobs“ bei den Rentenanpassungen. Auch die vorgeschlagene Verlängerung der Aufbewahrungsfrist für Lohnunterlagen der früheren DDR wird vor dem Hintergrund von immer noch ungeklärten Rentenkonten zahlreicher Versicherter mit Beschäftigungszeiten in der ehemaligen DDR begrüßt.

II. Zum Entwurf im Einzelnen**Klarstellung hinsichtlich des Merzeichens „B“**

Die hier vorgeschlagenen Änderungen des SGB IX und der Schwerbehindertenausweisverordnung hinsichtlich des Merkzeichens „B“ (Art. 6 Nr. 2 ff., Art. 7 der Änderungsanträge der Fraktionen CDU/CSU und SPD) werden begrüßt und nachdrücklich unterstützt.

Wie die Begründung zu den Änderungsanträgen zu Recht ausführt, wird der Satz „Die Notwendigkeit ständiger Begleitung ist nachgewiesen“ beim Merkzeichen „B“ im Schwerbehindertenausweis vielfach dahingehend fehlinterpretiert, dass die betroffenen Menschen mit Behinderungen zur Mitnahme einer Begleitperson verpflichtet sind und anderenfalls eine Gefahr für sich oder andere darstellen. Die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson soll indes einen behinderungsbedingten Nachteil ausgleichen und darf daher nicht länger als Begründung für Benachteiligungen der betroffenen Menschen mit Behinderungen umfunktioniert werden.

Die hier vorgeschlagenen Klarstellungen sind aus Sicht des SoVD unerlässlich, um Fehlinterpretationen des

Merkzeichens „B“ künftig zu verhindern und die mit dem Merkzeichen bezweckte Stärkung der gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe am Leben in unserer Gesellschaft sicherzustellen.

Korrektur der verzerrenden Wirkung so genannter Zusatzjobs

Die vorgeschlagenen Änderungen im SGB VI und in anderen Büchern des Sozialgesetzbuches zur Korrektur der verzerrenden Wirkung durch „Ein-Euro-Jobs“ (u. a. Art. 5 der Änderungsanträge der Fraktionen CDU/CSU und SPD) werden ebenfalls begrüßt und unterstützt. Hiermit wird einer zentralen Forderung des SoVD entsprochen.

Bislang werden Personen mit einem „Ein-Euro-Job“ in der VGR als erwerbstätig eingestuft. Damit beeinflussen sie die Entwicklung der durchschnittlichen Bruttolohn- und gehaltssumme: Nimmt die Anzahl der „Ein-Euro-Jobs“ zu, so führt dies zu einer niedrigeren Zuwachsrate. Dieser „Ein-Euro-Job-Effekt“ übt damit auch einen mittelbaren Einfluss auf die Rentenanpassungen aus, da ihnen die durchschnittliche Bruttolohnentwicklung zugrunde liegt.

Dies ist aus Sicht des SoVD nicht gerechtfertigt. Denn bei den „Ein-Euro-Jobs“ handelt es sich nicht um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Die Mehraufwandsentschädigung ist nicht beitragspflichtig, so dass sie weder das Beitragsaufkommen der gesetzlichen Rentenversicherung noch die Höhe der Rentenanwartschaften der „Ein-Euro-Jobber“ beeinflusst. Würde sich der starke Anstieg von „Ein-Euro-Jobs“ infolge der Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende fortsetzen, so hätte dies negative Wirkungen auf künftige Rentenanpassungen.

Der SoVD hält die vorgeschlagene Korrektur der verzerrenden Wirkungen durch „Ein-Euro-Jobs“ auf lohdynamische Größen der Sozialversicherung vor diesem Hintergrund für unverzichtbar.

III. Schlussbemerkungen

Soweit die Änderungsanträge notwendige Korrekturen redaktioneller Versehen im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) betreffen, muss darauf hingewiesen werden, dass die häufigen und oftmals kurzfristig aufeinander folgenden Änderungen des SGB II zu

erheblichen Problemen in der Praxis führen. Die Betroffenen, die sich ohnehin in einer schwierigen Lebenslage befinden, werden hierdurch in erheblichem Maße verunsichert. Die derzeit diskutierte Verschärfung der gerade erst neu geregelten Sanktionsregelungen wird auch vor diesem Hintergrund bereits jetzt entschieden abgelehnt.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
16. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 16(11)380

5. Oktober 2006

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 16. Oktober 2006 in Berlin zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes

- Drucksache 16/1936 -

b) Antrag der Fraktion DIE LINKE

Aufbewahrungsfrist der Lohnunterlagen von DDR-Betrieben bis**31. Dezember 2012 verlängern** - Drucksache 16/2746 -

Pensions-Sicherungs-Verein aG PSV

Der PSVaG ist der gesetzlich bestimmte Träger der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung. Er nimmt ausschließlich diese Aufgabe wahr.

Der PSVaG ist mit dem Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Änderung des Betriebsrentengesetzes uneingeschränkt einverstanden und befürwortet die vorgeschlagenen Änderungen ausdrücklich.

Der vorliegende Entwurf enthält die notwendige und sachgerechte Anpassung der gesetzlichen Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung durch den PSVaG an die sich wandelnden Anforderungen, und zwar die Umstellung des Finanzierungsverfahrens auf vollständige Kapitaldeckung. Nur auf diese Art und Weise lässt sich künftig die Stabilität der gesetzlichen Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung gewährleisten.

Angesichts der Bedeutung der Umstellung des Finanzierungsverfahrens ist ein möglichst frühzeitiger Beginn einschließlich der Nachfinanzierung der „Altlast“, notwendig. Dieses Ziel wird erreicht, wenn die Gesetzesänderung sobald wie möglich in Kraft tritt. Dadurch wird die Soziale Sicherung der durch den PSVaG geschützten 8,5 Millionen Versorgungsberechtigten mit einem Kapitalwert der betrieblichen Altersversorgung in Höhe von 251 Mrd. € (31.12.2005) zukunftssicherer.

Köln, den 5. Oktober 2006

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
16. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 16(11)388

10. Oktober 2006

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 16. Oktober 2006 in Berlin zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes

- Drucksache 16/1936 -

b) Antrag der Fraktion DIE LINKE

Aufbewahrungsfrist der Lohnunterlagen von DDR-Betrieben bis

31. Dezember 2012 verlängern - Drucksache 16/2746 -

Theo Bildorfer, Bundesvereinigung für Verbände Privater Arbeitsvermittler

Die Bundesvereinigung für Verbände privater Arbeitsvermittler nimmt wie folgt Stellung:

Die vorliegenden Gesetzentwürfe und Änderungsanträge sind nachvollziehbar. Als verbändeübergreifende Vereinigung bundesdeutscher privater Arbeitsvermittler beschränken wir unsere Stellungnahme auf die vorgeschlagene Befristungsverlängerung um 1 Jahr im Änderungsantrag der Fraktionen CDU/CSU und SPD beim Vermittlungsgutscheinverfahren gemäß § 421 g SGB III.

In einem Artikel vom 28.06.2006 in „Die Welt“ wurde ausgeführt, dass Arbeitslose oft 3 bis 4 Monate warten bis sie einen Vorstellungstermin in ihrer zuständigen Agentur bekommen. Von den Menschen, die sich neu arbeitslos melden, werden gerade mal ein Drittel in den Arbeitsmarkt vermittelt.

Eine von der BVVA in diesem Jahr durchgeführte Befragung von Arbeitssuchenden ergab, dass mehr als 95 % der Befragungsteilnehmer zum Zeitpunkt des Stellenangebotes durch einen privaten Arbeitsvermittler kein Angebot einer BA-Agentur oder SGBII Trägers vorliegen hatte.

Dass auch die Vermittlungsaktivitäten der SGB II Träger erhebliche Schwächen im Bereich Vermittlung haben, wissen nicht nur die Betroffenen und Praktiker. Die dafür mit verantwortlichen Organisations- und Zuständigkeitsprobleme sind sicher nicht kurzfristig lösbar. Auch Forderungen dieser Tage, den Optionskommunen den unbeschränkten Zugriff auf die Vermittlungsdatenbank der BA zu ermöglichen und private Vermittler stärker einzubeziehen, erfolgen vor dem Hintergrund, dass nachhaltige Vermittlung stärker als notwendiges Ziel in den Fokus kommt.

Mit einem Rechtsanspruch auch für Menschen im SGB II Bereich auf einen Vermittlungsgutschein, kann hier viel

bewegt werden. Dies ist nicht nur ökonomisch angezeigt, sondern öffnet den Arbeitssuchenden 50 % Stellen, zu denen weder die SGB II Träger noch die BA einen Zugang haben.

Die derzeit gut 50.000 erfolgreichen Vermittlungen pro Jahr im Zuge des seit Januar 2005 verbesserten Gutscheilverfahrens werden sich binnen eines Jahres mindestens verdoppeln und in einer Frist von 2 bis 4 Jahren vervierfachen, wenn die ökonomischen und rechtlichen Grundlage privater Arbeitsvermittler gesetzlich abgesichert werden.

Es ist eine Frage von Fairness, Chancengleichheit und – gerechtigkeit, also des sozialen Friedens arbeitssuchenden Menschen nach monatelanger Arbeitsunfähigkeit, die Unterstützung eines privaten Arbeitsvermittlers zu ermöglichen. Damit meine ich nicht durch Zuweisung an irgendwelche Maßnahmeträger im Zuge einer Ermessensentscheidung. Der Arbeitslose kann mit einem Vermittlungsgutschein ausgestattet frei auch mehrere Vermittler seiner Wahl beauftragen. Der VGS kann nur einmal eingelöst werden für den Erfolgsfall einer 100 % Integration. Zuweilen angestellte Relationen zu gedruckten VGS und eingelösten VGS sind so unsinnig, dass sie an dieser Stelle nicht weiter kommentiert werden. Jede Beurteilung muss sich an der Relation Mitteleinsatz zu erzieltm Erfolg orientieren. Und der Mitteleinsatz beim VGS-Verfahren beginnt frühestens nach 6 Wochen Beschäftigung infolge einer erfolgreichen Vermittlung.

Für den Bereich Arbeit verantwortliche Landesminister haben bereits im Mai öffentlich erklärt, dass sie nichts dagegen hätten, dass das Gutschein-Modell für die Private Arbeitsvermittlung fortzuführen.

Wiederholt ist auch die Aussage zu finden für eine ausführliche Beratung bleibe schließlich Zeit, mit der vorliegenden Fristverlängerung 1 Jahr.

Die Bundesvereinigung für Verbände privater Vermittler hat bei der Podiumsdiskussion zum Thema Vermittlungsgutschein am 01.06. in Berlin viele wesentliche Aspekte vorgetragen. Neue Erkenntnisse sind nicht zu erwarten. Durch Festschreibung eines Schwebestandes sind auch kaum wesentlich höhere Erfolge erreichbar.

Wir haben auch mit den WZB intensiv über Fehleinschätzungen der vorliegenden Evaluationsberichte in großem Einvernehmen diskutiert. Noch so viel Wissenschaft in den bisher erstellten Evaluationen auch anderen Institutionen kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass simple Abläufe der Praxis nicht erfasst wurden bzw. die Praktiker bei Arbeitsgebern und privaten Vermittlern überhaupt nicht oder nur unzureichend befragt wurden.

Private Arbeitsvermittlung kann sich nicht vernünftig entfalten, wenn jährlich das Damoklesschwert der Existenzvernichtung über ihr schwebt. Viele Kollegen Vermittlerkollegen haben den Eindruck, dass genau dies gewollt sei durch dauerhaftes Nichtentscheiden-Wollen und faktische Erlöse weit unter 2.000 Euro im Erfolgsfall. Wie sollen engagierte Netzwerker und Personalprofis die Arbeitsvermittlung zu Ihrer Existenzgrundlage machen, wenn hier kein politischer Konsens darüber zu erzielen ist Gutes und Bewährtes wetterfest zu machen und auszubauen. Die Ausweitung nachhaltiger Vermittlung ist nur über eine dauerhafte Absicherung des VGS als Instrument zu erreichen

Ergänzend sei auf die aktuelle Meinungslage der BA in der VGS-Frage hingewiesen: Von oben nach unten setzt sich langsam die Erkenntnis durch, dass der VGS eher einspart als kostet, zusätzliche Stellenpotentiale erschließt und dass gemeinsames Agieren schnellere Stellenbesetzung ermöglicht. Bemerkenswert sind die Aussagen der Nürnberger Zentrale in einem Wiso-Beitrag am 25.09.2006.

Jedes Job-Center müsste glücklich sein, wenn ein Arbeitslosengeld-II-Empfänger auch über einen privaten Job-Vermittler in Arbeit kommt.“ Die Zentrale kann den Job Centern nicht vorschreiben, Vermittlungsgutscheine auszugeben, da diese zu den freiwilligen Ermessensleistungen gehören. Damit sind diese Arbeitslose vom Wohlwollen der Sachbearbeiter vor Ort abhängig. Nach 12 Monaten Arbeitslosigkeit soll der ALG-II- Bezieher um einen VGS „betteln“ müssen? Das private Vermittlungsgeschäft existiert alleine von einer schnellen passgenauen Vermittlung. Da ist kein Platz für ein wochenlanges Gezerre um einen Ermessensgutschein. Daher unser klarer Appell: Machen Sie auch aus sozialpolitischer Fairness für alle Leistungsbezieher den VGS zum Rechtsanspruch. Die wirtschaftliche Vernunft spricht ohnehin dafür. In beiden SGB Bereichen ist der Vermittlungsgutschein zum Auszahlungszeitpunkt bereits durch die Einsparungen bei Beitragsmitteln quasi vorfinanziert. Dazu kommen noch die neu einsetzenden eigenen Beitragszahlungen des vermittelten, zuvor arbeitslosen Leistungsempfängers.

Sicher kann man später bei fortschreitender Erkenntnis noch weiter nachsteuern: ich denke hier an z.B. an die VGS-Gutscheinnutzung auch bei dauerhafter Vermittlung ins Ausland (Wegfall eines deutschen Leistungsbezugs allerdings keine neuen Beitragszahler) oder einen schnelleren und vereinfachten Zahlungsfluss bei erfolgreicher Vermittlung.

Über die Höhe der Vergütung kann ohnehin der Minister für Arbeit und Soziales im Verordnungswege konjunkturrell oder sozialpolitisch angezeigte Änderungen vornehmen. Auch der Gesetzgeber kann jederzeit eine heute angezeigte Lösung später nachsteuern und anpassen.

Aber als Signal zur Berechenbarkeit und Verlässlichkeit von Arbeitsmarktpolitik sollte bereits heute über den vorliegenden Änderungsvertrag der Koalitionsfraktionen hinaus die unbefristete Weiterführung des VGS erfolgen. Diese Entscheidung können Ihnen auch weitere Untersuchungen und Evaluierungen nicht abnehmen. Es gibt bereits heute keinen Bericht, der dem VGS nicht einen positiven Nutzen bescheinigt.

Die arbeitssuchenden Menschen und die, die Ihnen dabei helfen haben ein klare Entscheidung verdient ob auch fördern – als solchen sehen wir einen VGS Rechtsanspruch - noch glaubhaft ist. Der VGS ist das einzige arbeitsmarktpolitische Instrument das Helfen, also Fördern und Sparen miteinander verbindet.

Kernfrage der Arbeitsmarktreform in der letzten Legislaturperiode war: ob es gelingt, die Stellen schnell und passgenau zu besetzen und damit Arbeitslosigkeit abzubauen. Das IAB führt in seiner Ausgabe Nr. 6 vom 27.04.2006 u. a. aus, dass die Anzahl der der BA gemeldeten Stellen nunmehr 38 % betrage, der Anteil bei ungeforderten (die geförderten müssen zwangsläufig zu 100 % bekannt sein) aber leicht zurück ging. Einschließlich der Stellen aus den internetbasierten Diensten kenne die BA jedoch gut die Hälfte des gesamten Stellenangebotes. Unstreitig hat die BA zu mehr als 50 % der Stellen im 1. Arbeitsmarkt keinen Zugang. Tendenz eher weiter sinkend (statistisch sind auch 1 € Jobs gemeldete Stellen). Im SGB II Bereich ist der Vergleichswert unbekannt aber tendenziell sicher niedriger, insbesondere bei Ausklammern von 1 € Jobs.

In 2004 erbrachte die durchschnittliche Senkung der Leistungsbezugsdauer um 8 Tage nach Angaben der BA isoliert gerechnet eine Einsparung von 1,4 Mrd. Euro. Die für private Arbeitsvermittler existenznotwendige schnelle Vermittlung und auch der durchaus politisch gewollte Vermittlungswettbewerb führt daher zu weit höheren Einsparpotentialen als sie üblicherweise gesehen werden, wenn als Effekt z.B. die durchschnittliche Leistungsbezugsdauer nur um einen einzigen Tag sinkt.

Warum ist der politische Uransatz des VGS -schnellere Besetzung offener Stellen und damit Senkung der Arbeitslosigkeit- dringender den je? Ich will hier einige wenige Aussagen aus dem Arbeitsmarktbericht 2005 der BA wiedergeben. Basis ist die Erledigung/ Abmeldung von 2,5 Mio. Stellenangeboten bei der BA.

Die durchschnittliche Laufzeit der Stellen betrug 52 Tage. 83 % aller Stellen konnten nicht so zeitnah besetzt werden, dass eine Vakanzzeit beim künftigen Arbeitsgeber zu vermeiden war. Die durchschnittliche Vakanzzeit aller Stellen betrug 41 Tage !! Nicht nur die Höhe ist alarmierend noch dramatischer ist, dass die Vakanzzeit 2005 um 3 Tage also über 7 % weiter angestiegen ist.

Ein per Gesetz gesicherter Wettbewerb über VGS führt zur schnelleren Stellenbesetzung – vorhandene Arbeitslosigkeit wird gemindert. Die gebetsmühenhaft zu hörende Verdrängungstheorie anderer Arbeitslosen ist bisher nicht belegt. Bisher hat niemand auch nur annä-

hernd versucht, den Einspareffekt bei Arbeitsgebern oder VGS-Vermittelten durch schnellere Stellenbesetzung zu evaluieren.

Das nicht nur Menschen früher in Arbeit müssen sondern auch die Wirtschaft effiziente Wege braucht, die eine Wiederbesetzung schneller als in 52 Tage erledigt, ist wohl selbstverständlich.

In gleichen Arbeitsmarktbericht werden historisch tiefe Stellenlaufzeiten aus Ost und West aus den Jahren 1984 und 1993 von 3,3, und 2,6 Wochen berichtet, also weniger als halb solange wie heute. Diese Zeit ca. 3 Wochen wird von der BA „als wohl unvermeidliche Mindestzeit für die Besetzung von Stellen“ bezeichnet. Meine Damen und Herren, private Arbeitsvermittler, die für eine gefundene Stelle 3 Wochen zu Besetzung reklamieren, wären binnen Kürze Pleite. Sie könnten keine neuen Stellen für ihre Arbeitssuchenden Gutscheine-Inhaber finden. Nicht von ungefähr sagten 166 von 167 befragten Arbeitsgebern, dass Sie im Bedarfsfall wieder private Arbeitsvermittlung nutzen werden. Auch die intensive Vernetzung privater Arbeitsvermittler untereinander in den Regionen und in ihren Fachverbänden gewährleistet für Arbeitssuchende oftmals das Potenzial eines breiten Stellenbereiches, obwohl er nur einen privaten Vermittler ansprechen muss. So ist die BVVA und seine Mitgliedsverbände nicht hauptamtlich organisierte Lobbyisten, sondern in ihrer Aufgabenstellung und ihren Tun eher fachlich unterstützender Supervisor seiner Mitglieder.

Die BA hat gegenüber der privaten Konkurrenz - um dieses Wort doch einmal zu gebrauchen - eine Meldevorlauf vor der Arbeitslosigkeit von 2 -3 Monaten sowie 6 Wochen echter Arbeitslosigkeit. Es ist also für private Arbeitsvermittler kaum ein zuweilen unterstellter Mitnahmeeffekt machbar, wenn die BA entsprechend ihren Auftrag 2 - 4 Monate alle Kraft darauf verwenden kann insbesondere Marktkunden wieder in Beschäftigung zu bringen.

Eine richtige Einschätzung und aktives Arbeitsplatz suchen und vermitteln bringt den gewünschten Erfolg. Kein Arbeitsloser wird nur aus Liebe zum privaten Arbeitsvermittler 6 Monate einen unterbezahlten Job annehmen oder Arbeitsbedingungen akzeptieren, die nicht seine Zustimmung finden.

Im Gegensatz zu öffentlichen Vermittlern hat der private Vermittler keine Sanktions- und „Förder“möglichkeiten. Dies ist letztlich auch eine systemimmanenter Kontrollmechanismus für hohe Effizienz und Integrationsleistung des VGS-Verfahrens.

Des Argumentes, dass auch private Arbeitsvermittler Arbeitsplätze bieten, bedarf es nicht für Ihre politische Grundsatzentscheidung aufgrund der Vielzahl, fiskalischer, ordnungs- und sozialpolitischer Argumente. Ersetzen Sie nicht die notwendige politische Entscheidung durch weitere Kaffeesatzgutachteritis.

Erlauben Sie einige Anmerkungen zu der immer wieder lautstark vernehmbaren Mär der großen Integrationsleistung der Zeitarbeit um auch im Vergleich deutlich zu machen, was eine seit langem etablierte Personaldienstleister Branche mit bundesweit hervorragend guter Unterstützung auch über Eingliederungshilfen und andere Instrumente öffentlicher Vermittlung an dauerhafter Vermittlung leistet und was die sehr junge Branche der Arbeitsvermittlung bei ungesicherter Zukunft leistet.

Im jüngsten Kurzbericht des IAB vom 19.09.2006 zum Thema Arbeitnehmerüberlassung ist nachzulesen, dass $\frac{3}{4}$ aller Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit die 6 Monatsgrenze nicht überdauern, im VGS Vermittlungsbe reich reden wir über mehr als den doppelten Anteil der nach 6 Monaten weitgehend unbefristet in Arbeit ist. Dass die Arbeitnehmerüberlassungsbranche sowohl absolut wie spezifisch im erheblichen Umfang von Ermessungsleistungen der BA profitiert, weiß jeder Praktiker. Für über ein Drittel der Betroffenen endet dennoch ein Arbeitsverhältnis in der Zeitarbeit in Anschlussarbeitslosigkeit und für fast 20 % in einer Nichterwerbstätigkeit. Dies alles vor dem Hintergrund dass die Bedienung der Zeitarbeit über den Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit qualitativ weitgehend ausgeprägter und intensiver ist, als die Kooperation mit privaten Arbeitsvermittlern bei der Besetzung von der BA meist nicht bekannten Stellen.

Auch den berühmten Klebeeffekt kann das IAB-Institut nicht finden. Nur rd. 21,2% gegenüber ehemals mehr als einem Drittel sind nach einer Zeitarbeitsepisode anderweitig beschäftigt. Warum dieser Hinweis: Vermittlungsgutscheine setzen richtigerweise vorrangig auf dauerhafte Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Wir haben sowohl in unseren Gesprächen bei der BA in Nürnberg als auch mit den Fraktionen darauf hingewiesen, dass der VGS die Vermittlung auf der BA unbekannte Stellen und durch einen zwangsläufigen Wettbewerbseffekt die schnellere Besetzung offener Stellen fördern sollte.

Dass die Dienstanweisung der BA von Dezember 2005 auch VGS-Einsatz über selbständige Tochtergesellschaften von Arbeitgebern insbesondere auch bei Zeitarbeit zulässt, halten wir für korrekturbedürftig um die Nachhaltigkeit privater Arbeitsvermittlung nicht zu diskreditieren.

Bereits 2005 war im WZB Bericht Modul 1a zur Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse von Desinteresse der großen Personaldienstleister am VGS-Verfahren die Rede. In diesem Bericht wird eine Agentur wie folgt zitiert: „Wir wollten Personal-Leasingfirmen das Geschäft schmackhaft machen, aber es hat sich niemand darauf eingelassen. Die kalkulieren und verdienen anders und wollen sich das nicht antun. Sie wollen sich den Persondienstleistungsmarkt nicht selbst kaputt machen“.

Dass der Gesetzgeber die 2. Rate erst nach 6 Monaten terminiert, zeigt hier Wirkung.! Der VGS ist ein Ansatz für dauerhafte Vermittlung und nicht ein Instrument für kurzfristige Tagesstatistiken hoher Einstellungszahlen oder Monatsvermittlungen die zwei Monate später wieder Beitragsleistungen beziehen oder Potenzial für „neue Vermittlungserfolge“ abgeben.

Auch wenn in dieser Stellungnahme des BVVA einige kritische Vergleiche mit öffentlicher Vermittlung erfolgen, muss ich für die Bundesvereinigung der privaten Arbeitsvermittler nochmals eindeutig sagen: Wir bekennen uns zum wettbewerblichen Nebeneinander von öffentlicher und privater Vermittlung. Es gibt derzeit keine vernünftige Alternative den Kernbereich von 4 Millionen arbeitslosen Menschen anders und effizienter zu administrieren.

Wie nachhaltig ist private Arbeitsvermittlung?

Nach den vom BVVA ausdrücklich begrüßten gesetzlich Anpassungen ab dem 1. Januar 2005 wurde nach dem derzeit gültigen VGS-Regelungen im SGB III Bereich bei 61,6 % der VGS Gutscheine auch die 2. Rate fällig. Der private Vermittler erhält damit derzeit pro erfolgreiche Vermittlung nicht die gesetzliche Obergrenze von 2000 Euro sondern faktisch nach Abführung der Mehrwertsteuer 1358 Euro pro Fall (nur in 61,6 % wird die 2. Rate gezahlt). Es gibt kein einziges arbeitsmarktpolitische Instrument, das so 100 % erfolgsbezogen ist, kein einziges mit solch niedrigen Kosten, faktisch Nullkosten – die VGS-Vergütung wird durch Einsparungen bei den Beitragsleistungen überkompensiert – kein einziges vergleichbares Instrument mit einer Integrationsquote von über 60 % nach 6 Monaten.

Dass die Integrationsquote nach 6 Monaten im SGB II Bereich im gleichen Zeitraum nur bei 37 % liegt, liegt insbesondere an der Ausgabepraxis. Im SGB II Bereich ist der VGS eine Ermessensleistung, die wenn überhaupt eher für „hoffnungslose“ Fälle bewilligt wird.

Diese Tendenz ist schon früheren Untersuchungen ebenso nachzulesen wie das Phänomen, dass die Fallmanager sich auffällig dann um einen arbeitslosen Menschen kümmern, wenn er einen VGS einfordert. Bei Durchschnittserlösen für private Vermittler im SGB-II-Bereich von 1182 Euro nach Mehrwertsteuer für eine erfolgreiche Vermittlung ist es nicht nur ein Gebot betriebswirtschaftlicher Vernunft sondern ein sozialpolitisches Muss in Alg II Bereich den Arbeitslosen vorhandene Hilfen rechtssicher anzubieten. Eine Rechtsanspruch den sie als Alg I Bezieher 10,5 Monate hatten, von Sachbearbeiter-Wohlwollen, falsch verstandener Budgetsteuerung oder Terminmöglichkeiten überlasteter Fallmanager abhängig zu machen ist auch eine Gefahr für den sozialen Frieden. Über die Effizienz der VGS kann ohnehin kein Zweifel bestehen (siehe auch BA Meinung zum ALG II Bereich).

Trotz der Probleme in SGB II Bereich ist die Integrationsquote der VGS insgesamt nach 6 Monaten deutlich über 50 % für Durchschnittserlöse beim privaten Arbeitsvermittler von unter 1400 Euro pro Vermittlungsfall.

Das nicht nur das seit 2002 andauernde Demokleschwert von Befristung und Negativdiskussion sondern auch der geringe oft nicht existenzsichernde Nettoerlös für eine hochwertige Arbeit – für konkrete Menschen den Arbeitsplatz suchen – die Entwicklung der Privaten Arbeitsvermittlung erheblich behindert, ist offensichtlich.

Der BVVA regt daher an, nach der von uns geforderten vorrangigen Grundsatzentscheidung bei einem erneuten Nachsteuern auch über die Vergütungshöhe nachzudenken. Dies kann das zuständige Ministerium eigenständig vollziehen.

Bei einer dauerhaften Integrationsquote von 60 %, 19 % Mehrwertsteuer, verbleiben den privaten Vermittlern im Durchschnitt 2016 Euro pro Vermittlungsfall, wenn die VGS Vergütung auf 3000 Euro angehoben wird. Bei einer Auszahlung wie bisher -häufig nach 6 Wochen und 6 Monaten- bleibt die Grundaussage der Wirtschaftlichkeit bzw. Null-Nettokosten pro Vermittlung erhalten bei einer erheblichen Ausweitung von Wettbewerb und Vermittlungserfolgen.

Die durchschnittlichen Kosten je geförderter Integration der „normalen“ arbeitsmarktpolitischen Instrumente betragen 2004 über 12.000 Euro. Der VGS mit 2000 €

Vergütungshöhe und dies nur in Erfolgsfall nach 6monatiger 100 % Integration ist da sicher für viele ein ungeliebter Vergleichsmaßstab, ohne Rücksicht darauf, dass hier arbeitslose Menschen eine dauerhafte Perspektive und Existenzgrundlage erhalten, Sozialversicherungsbeiträge früher eingezahlt werden, Beitragsleistungen eingespart werden und Fluktuationsfraktionen in der Wirtschaft (mit Auswirkungen auf Produktion sowie Steuer und Beitragsaufkommen) gemindert werden.

Viele Akteure und auch ein Teil der veröffentlichten Meinung und Stellungnahmen vieler so genannter Experten plädieren nicht für die notwendige Chancengleichheit der Arbeitslosen, im SGB II Und III-Bereich. Es ist für einen Arbeitslosen ein himmelweiter Unterschied, ob er aufgrund eines VGS Gutscheins über einen privaten Vermittler eine Stelle sucht und findet. Hier kann er frei entscheiden, ob er die Stelle annimmt - der private Vermittler kann keinerlei Druck ausüben- oder er durch „Fordern“ des Fallmanagers der bestenfalls Teilmärkte kennt in Auftragsmaßnahmen oder Zeitarbeit gedrängt wird. Eine breit angelegte Befragung von VGS-Vermittelten hat ergeben, dass jeder VGS Vermittelte durchschnittlich 4 Angebote vom privaten Vermittler erhielt bis zum Vermittlungszeitpunkt aber nur 1,7 von der BA oder den SGB II Trägern.

Wen interessiert in der Diskussion noch wie viele der Betroffenen in der Zeitarbeit noch nach dem Equalpay Prinzip oder einem DGB Tarifvertrag bezahlt werden oder einem anderen der inzwischen in mehreren hundert Varianten existieren Tarifwerke für den Bereich Zeitarbeit, die sich meist nur in der Höhe des Lohnartstandes zu DGB-Tarifwerken unterscheiden. Die soziale Spannung aus diesem feinen Unterschied kennen Sie mit Sicherheit aus Ihrem Wahlkreis.

Diese qualitative Vermittlungsarbeit, dass bei freiwillig akzeptierten Löhnen und Arbeitsbedingungen auch eine hohe Dauerintegration einhergeht, ist ein Wettbewerbsstachel der viele schmerzt. 73 % der VGS Vermittelten erhalten bereits bei der Einstellung einen unbefristeten Vertrag. Es wäre ordnungspolitischer Unsinn den VGS wieder als normales Ermessensinstrument zurückzustufen. Die von manchen vorgeschlagene Abstufung des VGS zur Ermessensleistung ist ein Weg in die direkte Abhängigkeit statt in einen gewollten Wettbewerb.

Die gewollte schnellere Wiederbesetzung offener Stellen und die Unterstützung der Arbeitslosen durch Vermittlung in den verdeckten Arbeitsmarkt würde zu Lasten der Gesamtbeschäftigung rückgängig gemacht.

Ein Wettbewerbsinstrument in das Ermessen des Wettbewerbers zu geben, kann nicht gut gehen. Es erstaunt schon, wie viele bereit wären, mit der Abstufung oder Abschaffung des VGS bequem und auftragsgünstig zu leben.

Es ergibt eine Reihe arbeitsmarktpolitischer Instrumente mit niedriger Fallzahl als der VGS, mit dem Unterschied hoher Kosten und geringerer Integration. Die Erfolge und Wirtschaftlichkeit des VGS resultieren aus den Maßnahmen des Gesetzgebers, einen zumindest im SGB III-Kreis vorhandenen Rechtsanspruch und dem Nutzen von Wettbewerb und dem Können von Personalprofis.

Welche Widerstände gibt es gegen die Realisierung der simplen betriebswirtschaftlichen und sozialpolitischen Notwendigkeiten zum unbefristeten Rechtsanspruch auf VGS?

Eine große Gruppe mit lautstarker Lobby ruft nach Zertifizierung und unterstützt eher Ermessenszuweisungsverfahren der BA und SGB II Träger wie sie bei der Mehrzahl der arbeitsmarktpolitischen Instrumente Anwendung finden. Integrationsquoten deutlich unter 50% wirken hierbei für die Auftraggeber nicht unbedingt umsatzmindernd.

Die von uns mit dem Bundesministerium gemeinsam entwickelten Qualitätsstandards bestehen seit 2 Jahren den Praxistest. Die BVVA hat sowohl bei der BA in Nürnberg als auch in verschiedenen Diskussionen mit Abgeordneten aber auch den Fachleuten aus der wissenschaftlichen Begleitevaluation vorgeschlagen, eine Schiedsstelle einzurichten. Aufgabe dieser Schiedsstelle (die der BVVA unter Einbeziehung des BMAS, der BA, BDA und DGB koordinieren könnte, oder eine vom BMAS zu berufende Kommission) ist die Nichteinhaltung der Qualitätsstandards zu sanktionieren (z. B. Ausschluss für befristete Zeit vom VGS-Verfahren und Aufträgen der BA). Wir gehen davon aus, dass die Aktualisierung der früheren Evaluationen zum gleichen Ergebnis kommt. Die BVVA hat hier praktikable Vorschläge, die wir gerne einbringen.

Die privaten Vermittler stellen sich dem Wettbewerb, dass Arbeitslose frei wählen können. Wie wollen BA und SGB-II-Träger an beauftragte Dritte verweisen zur Vermittlung in Stellen, die diese Beauftragten meist genauso wenig kennen wie sie selber.

Erfolgshonorar statt Aufwandsabrechnung gilt für den noch kleinen Teilmarkt privater Arbeitsvermittler. Es wäre fatal wenn das Geschrei großer Lobbyverbände aus den Bereichen des Aufwandabrechnens das Pflänzchen Kostensenkung durch Wettbewerb und fairer Umgang mit arbeitslosen Menschen austritt.

Dass zum täglichen Vermittlungsgeschäft der privaten Vermittler, selbstverständlich das persönliche Gespräch und Bewerbungcoaching gehört, entlastet auch die Agenturen für Arbeit. Viele Arbeitslose erhalten hier kostenlos das Training, dass die BA weitgehend in Auftragsmaßnahmen nach § 37 SGB III u.ä. ohne nennenswerte Integrationserfolge abwickeln lässt. Im IAB-Forum 01/06 ist nachzulesen, dass die Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung nach § 7 die Beschäftigungswahrscheinlichkeit verringert.

Die freie eigenverantwortliche Auswahl durch den Arbeitslosen, der einen Vermittlungsgutschein besitzt, ist offensichtlich weitaus effizienter!

Die Betreuungsdichte die aus Sicht der Arbeitslosen die wünschenswerte wäre, werden auch in absehbarer Zeit bei der BA und den SGB II Trägern nicht erreicht, werden. Die Vermittlungsmethodik öffentlicher und privater Vermittlung ist grundlegend verschieden. Öffentliche Vermittlung setzt mehr denn je auf eine IT-Machbarkeit die beim Personalpraktiker in der Wirtschaft und dem

Arbeitslosen oftmals Kopfschütteln verursacht. Langen Vakanzzeiten bei Stellenangeboten glaubt man durch noch besseres, tiefes Profiling noch detailliertere Stellenprofilerfassung also besseres EDV Matching beizukommen. Private Vermittler kennen das Arbeitsumfeld der künftigen Stelle, die „Marotten“ des künftigen Arbeitsgebers und der Arbeitskollegen. Sie matchen nicht bzw. nicht vorrangig abstrakte Profildateien per EDV sondern bringen „Persönlichkeiten“ zum neuen Arbeitgeber, die „passen“. Insofern greifen die Privaten bisher kaum auf konkrete Unterstützung durch bereits erfasste Bewerberdaten der BA und SGB II Träger zurück. Langfristig ist hier ein Feld über mehr Kooperation nachzudenken. Doppelarbeit muss nicht sein. Erfahrungsaustausch könnte manch teure Berater euphorie und IT Irrwege in der öffentlichen Vermittlung vermeiden.

Die Begründung der Befristungsverlängerung in § 421 G liegt Ihnen vor. Es wird eine Weiter- statt einer Unbefristung des VGS Verfahrens vorgeschlagen. Dass die Mehrausgaben für eingelöste Vermittlungsgutscheine durch eingesparte Beitragsleistungen mindestens kompensiert werden, durch den Wettbewerbseffekt auch generell Vakanzzeiten offener Stellen sinken, also Arbeitslosigkeit sinkt, Beitragseinnahmen steigen, die arbeitslosen Menschen nicht ohnmächtig allein gelassen werden, sollte Grund genug sein, über den Änderungsantrag hinaus die Befristung des §421 g nicht nur zu um 1 Jahr zu verlängern sondern generell zu streichen.

Für eine spätere Nachsteuerungsdiskussion z. B. über Vergütungshöhe, Auslandsvermittlung, Kooperationstiefe (Datenaustausch) mit der BA und SGB II Trägern leisten wir gerne unseren Beitrag und bieten allen Fraktionen unsere Unterstützung und Diskussionsbereitschaft an.

Die BVVA plädiert angesichts der vorhandenen Erkenntnisse für eine politisch eindeutige Entscheidung. Nur die Unbefristeterheit wird eine ehrliche und reale Chance zur Ausweitung der Wirkungen privater Arbeitsvermittlung auf schnellere Stellenbesetzung bringen.

Eine weitere Befristung ist für viele Betroffene geringfügig besser als die sofortige Abschaffung. Sie wird psychologisch eher als 1. Schritt zur Beerdigung effizienten Vermittlungswettbewerbs denn als ermutigendes Aufbruchsignal bei allen betroffenen ankommen und wirken.

Die BVVA sieht zusammengefasst keine vernünftige Alternative zur unbefristeten Nutzung des Instrumentes Vermittlungsgutschein für alle Leistungsbezieher. Daher erwarten wir Privaten Arbeitsvermittler gespannt die Entscheidung des Deutschen Bundestages und die vorlaufende Empfehlung Ihres Ausschusses.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
16. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 16(11)405

13. Oktober 2006

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 16. Oktober 2006 in Berlin zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes

- Drucksache 16/1936 -

b) Antrag der Fraktion DIE LINKE

Aufbewahrungsfrist der Lohnunterlagen von DDR-Betrieben bis

31. Dezember 2012 verlängern - Drucksache 16/2746 -

Prof. Dr. Wolfhart Kohte, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Angesichts der Kürze der Vorbereitungszeit und der Anhörung konzentriere ich meine Stellungnahme auf einige Punkte:

1. Änderung des Betriebsrentengesetzes:

Das Beitragssystem des PSVaG ist 1974 intensiv diskutiert worden. Bis vor wenigen Jahren erschien das damals gewählte Rentenwert-Umlageverfahren als gelungener Kompromiss. Ob dies zu korrigieren ist, ist vorrangig eine versicherungsmathematische Frage, denn diese Fragen der Insolvenzversicherung sind „kein Rechtsproblem im eigentlichen Sinn“ (Heubeck BB 1987, 399, 403). Rechtsfragen sind bei den Alternativen berührt, die man im Vorfeld mit einer deutlichen Differenzierung der Beiträge nach „Risikoklassen“ diskutiert hatte. Im Unterschied zur gesetzlichen Unfallversicherung, wo diese Differenzierung den präventiven Gesetzeszweck richtig erfasst und nicht durch politisch induzierte Fusionen eingeebnet werden sollte, ist sie im Betriebsrentenrecht weiter nicht geboten, so dass aus rechtlicher Sicht keine durchgreifenden Einwendungen gegen die geplante Änderung von § 10 BetrAVG vorzubringen sind. Damit bleibt offen, ob versicherungsmathematische Einwendungen bestehen.

2. Änderung des VVG

Mit der geplanten Anpassung von § 165 Abs. 3 VVG an die letzte Novellierung des SGB II rückt eine Norm ins Blickfeld, die bisher parlamentarisch kaum diskutiert worden ist. Das Kündigungsverbot in § 165 Abs. 3 VVG ist 2003 erst im Vermittlungsverfahren zum vierten Gesetz zu Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) als Art. 35 c eingefügt worden, so dass in den parlamentari-

schen Materialien⁴ eine weitere Begründung fehlt. Diese Regelung ist geeignet, Anwartschaften für private Lebensversicherungsverträge zu erhalten.⁵ Ihre zentrale Bedeutung entfaltet sie bei im Rahmen der Zwangsvollstreckung, wenn der Gläubiger die Ansprüche des Schuldners gegen den Versicherer pfändet sowie in der Insolvenz des Schuldners.⁶ Sie wirkt hier als eine Norm des Schuldners- und Pfändungsschutzes der zur Vermeidung von Altersarmut auch im öffentlichen Interesse liegt.

Damit zeigt sich aber auch, dass die geplante Änderung zu kurz greift. Die vorgeschlagene Verweisung auf das SGB II ist eine Verweisung auf das sozialhilferechtliche Existenzminimum, Pfändungsschutz soll aber einen weitergehenden Lebensstandard absichern.⁷ Dies könnte in der Weise erfolgen, dass auf die Werte in § 12 SGB II ein Aufschlag von z.B. 25 % vorgenommen wird, so dass Anwartschaften im öffentlichen Interesse besser gesichert würden. Die Pfändung bzw. der Pfändungsschutz der später auszahlenden Beträge sind damit nicht präjudiziert und müssten in anderen Gesetzgebungsverfahren in erster Linie im Rechtsausschuss erörtert werden, der bereits jetzt mit einem anderen Teilaspekt befasst ist.

3. Änderungen des AGG

Es ist bemerkenswert, dass nur wenige Wochen nach Inkrafttreten des AGG bereits erste Änderungen erfolgen. Es wird zu zeigen sein, dass es sich hierbei nicht nur um Klarstellungen handelt, sondern dass materiell Gewichte

⁴ BT-DS 15/2259, S. 8

⁵ für Verträge der Riester-Rente gilt ein erweiterter Kündigungsschutz

⁶ dazu FK-InsO/Kohte, 4. Aufl. 2005 § 313 Rz. 23 b

⁷ dazu nur BSGE 57, 49, 57; Büttner FamRZ 1990, 439; Kohte Rpfleger 1990, 9, 11

verschoben werden. Seit den letzten Beratungen im Ausschuss ist die Judikatur des EuGH weiter verdeutlicht worden. In dem wichtigen Verfahren Chacon-Navas⁸ hat der Gerichtshof am 13.7.2006 anhand einer spanischen Vorlage klargestellt, dass auch Kündigungen als Benachteiligungen wegen eines unzulässigen Merkmals qualifiziert werden können, so dass der Anwendungsbereich der beiden RL 2000/78 und 2000/43 auch Kündigungen erfasst. Da die Richtlinie für sämtliche Beschäftigungsverhältnisse gilt und keine Ausnahme für Kleinbetriebe kennt, kann sie mit Sicherheit nicht allein durch eine Verweisung auf das KSchG, das bekanntlich nicht für alle Beschäftigungsverhältnisse gilt, umgesetzt werden. Dies ist in der juristischen Literatur im Wesentlichen unstrittig.⁹ Insofern ist davon auszugehen, dass § 2 Abs. 4 AGG nicht Probleme löst, sondern zusätzliche Probleme aufwirft¹⁰, so dass quer durch die verschiedenen Gruppen nicht die Stabilisierung, sondern die Korrektur von § 2 Abs. 4 AGG verlangt wird.¹¹ Ich will daher im folgenden Text erläutern, dass das Vorhaben, durch Streichungen im § 10 AGG eine weitere Anpassung an § 2 Abs. 4 AGG herbeizuführen, wie die Vorlage der Koalitionsfraktionen bezweckt, konsequent zu zusätzlichen Problemen führen wird.

3.1. Generelle Aspekte der Diskriminierung wegen Alters

Die durch die Richtlinie erstmals verlangte gesetzliche Kodifikation eines Verbots einer Benachteiligung wegen Alters ist angesichts der demografischen Entwicklung und der Disparitäten am Arbeitsmarkt ein wichtiges, aber auch schwieriges Unterfangen. Die Richtlinie 2000/78 stellt daher an diesem Punkt nachhaltige Anforderungen¹². Zum besseren Verständnis von folgenden Ausführungen darf ich kurz auf die Regelungsstruktur der Richtlinie eingehen:

In Art. 1 der Richtlinie werden zunächst Merkmale genannt, die als die Differenzierungsmerkmale nicht bzw. nur unter bestimmten Bedingungen herangezogen werden sollen. Dazu gehört neben Geschlecht, Religion, Weltanschauung und sexueller Orientierung auch das Alter. Alter ist in diesem Sinne ein relativer Begriff, so dass eine Benachteiligung wegen Alters nicht nur eine Benachteiligung älterer Arbeitnehmer wegen Bevorzugung jüngerer Arbeitnehmer¹³, sondern auch Benachteiligungen jüngerer Arbeitnehmer erfolgen können, weil bestimmte Rechtspositionen älteren Arbeitnehmern vorbehalten werden, so z.B. der problematische Ausschluss von Betriebszugehörigkeiten vor dem 25. Lebensjahr in § 622 Abs. 2 BGB.

Wegen dieser mehrfachen Blickrichtung bei Benachteiligungen wegen Alters ist eine größere Anzahl von Regelungen denkbar, in denen eine Benachteiligung einzelner Gruppen am Arbeitsmarkt gerechtfertigt sein kann. Die Richtlinie hat diese Möglichkeit in zwei verschiedenen Artikeln geregelt. Zum einen gilt generell für sämtliche Benachteiligungsverbote - also auch für Benachteiligung

wegen des Alters - die Möglichkeit, nach Art. 7 RL 2000/78 positive Maßnahmen einer gruppenbezogenen Besserstellung einzuführen, mit denen Benachteiligungen verhindert oder ausgeglichen werden. Diese Möglichkeit ist aus dem Recht der Geschlechterdiskriminierung seit 1976 bekannt; durch die Judikatur des EuGH sind solche Regelungen, wie z.B. Geschlechterquoten, operabel gemacht und zugleich eingeschränkt worden.¹⁴

Folgerichtig ist daher in den Gesetzgebungsmaterialien in diesem Zusammenhang auf die maßgebliche Entscheidung EuGH Rs.C-450/93 vom 17.10.1995 - Kalanke - verwiesen worden.¹⁵ Wenn solche positiven Maßnahmen neu eingeführt werden sollen, sind diese durch die Mitgliedstaaten einzuführen, so dass insoweit ausdrückliche gesetzliche Regelungen geboten sind, die auch in einer zielbestimmten Ermächtigung der Tarifvertragsparteien liegen können. Auf der anderen Seite können die Mitgliedstaaten auch bisher schon bestehende Maßnahmen „beibehalten“; insoweit wird in der Literatur ein Handeln des Gesetzgebers nicht notwendig vorausgesetzt.¹⁶

Den wahrscheinlich größeren Anwendungsbereich dürfte nach der Struktur der Richtlinie allerdings Art. 6 der RL 2000/78 haben, danach können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind. Daraus wird überwiegend geschlossen, dass die Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer Gesetzgebung selbst die Legitimation für solche Maßnahmen schaffen müssen¹⁷. Diese Maßnahmen können dann auch durch die Tarifvertragsparteien konkretisiert werden; im Tarifrecht ist uns diese Rechtsfigur aus dem Recht der Zulassungsnormen bekannt. Wichtige Zulassungsnormen, wie z.B. § 7 ArbZG, haben die Gesetzgebung der letzten Jahre nachhaltig beschäftigt und werden sie auch weiterhin beschäftigen. Auch hier ist eindeutig anerkannt, dass die mit diesen Normen bezweckte Erhöhung der Arbeitszeit in einem problematischen Gefährdungsbereich nur möglich sein soll, wenn eine tarifliche Grundlage besteht.¹⁸ Die Richtlinie verlangt insoweit zwei zu unterscheidende Kriterien:

- ein formelles Kriterium, nämlich die Zulassung im Recht der Mitgliedstaaten und
- ein materielles Kriterium, nämlich die Verhältnismäßigkeit der jeweiligen Regelung.

3.2. Konsequenzen für § 10 Nr. 6 AGG

Durch § 10 Nr. 6 AGG soll die Berücksichtigung des Alters im Rahmen der sozialen Auswahl einerseits legitimiert, andererseits eingeschränkt werden. Dies ist ein plausibles Ziel, ob dieses Ziel eine ausdrückliche Umsetzung durch § 10 Nr. 6 AGG erforderlich gemacht hat und ob diese Norm den Anforderungen des Gemeinschaftsrechts entspricht, wird in der Literatur skeptisch beurteilt.¹⁹ Aus meiner Sicht ist hier zu differenzieren: Für die einfache soziale Auswahl nach § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG

⁸ EuGH NZA 2006, 839

⁹ dazu nur Bayreuther DB 2006, 1842; Löwisch BB 2006, 2198; Wisskirchen DB 2006, 1491, 1495

¹⁰ dazu einige Beispiele bei Diller/Krieger NZA 2006, 887 ff.

¹¹ So z.B. Wisskirchen DB 2006, 1491, 1495; Busch AiB 2006, XX

¹² Dazu bereits mein 2002 zu diesem Thema vorgelegtes Gutachten Kohte, Zur Frage der Rechtmäßigkeit der Pläne, die Altersgrenze für nicht begründungsbedürftige befristete Arbeitsverträge auf 50 Jahre abzusenken.

¹³ so z.B. die aus dem Beamtenrecht bekannten Höchstaltersgrenzen für Einstellungen

¹⁴ dazu ausführlich ErfK-Schlachter 6. Aufl. 2006 § 611 a Rz. 21; EuGH NZA 2000, 935; BAG NZA 2003, 1036

¹⁵ BT-Drs. 16/1780, S. 34; zu dieser Parallele auch Schmidt/Senne RdA 2002, 80, 83 f; vorsichtiger Wiedemann/Thüsing NZA 2002, 1234, 128

¹⁶ Wiedemann/Thüsing NZA 2002, 1234, 1238

¹⁷ Linsenmaier RdA 2003, SH 22, 32; Waltermann NZA 2005, 1265, 1268

¹⁸ Anzinger/Koberski ArbZG § 7 Rz. 17 ff.; juris-PK-ArbZG-Kohte § 7 Rz. 19 ff.

¹⁹ Dazu nur Bayreuther DB 2006, 1842, 1847

bedurfte es der gesonderten Regelung in § 10 Nr. 6 AGG nicht notwendig, weil im KSchG hinreichend deutlich normiert ist, dass Alter hier einerseits ein legitimes Kriterium, andererseits jedoch kein Alleinstellungsmerkmal darstellt und damit eine Benachteiligung für jüngere Arbeitnehmer unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit realisieren kann.

Wesentlich komplizierter sind dagegen zwei andere Normen zur Sozialauswahl, die bisher kaum thematisiert worden sind.²⁰ In § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG wird dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt, bestimmte Arbeitnehmer von der sozialen Auswahl auszunehmen, wenn dies zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Diese Regelung kann ältere Arbeitnehmer benachteiligen²¹, wenn man - wie es in der Praxis häufig geschieht²² - die Personalstruktur als „Altersstruktur“ versteht, so dass dann ältere Arbeitnehmer gekündigt werden, die anderenfalls nicht gekündigt worden wären. Eine solche Konsequenz wäre unzulässig; die gesetzgeberische Aufgabe würde allerdings eher darin bestehen, klarzustellen, dass Personalstruktur nicht schlicht als „Altersstruktur“ verstanden werden darf.

Noch deutlicher wird dies bei der Möglichkeit von Kündigungen im Insolvenzverfahren; nach § 125 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 InsO kann die soziale Auswahl auch korrigiert werden zur „Schaffung“ einer „ausgewogenen“ Personalstruktur. Hier sind Benachteiligungen älterer Arbeitnehmer nachhaltig zu vermuten, so dass hier erst recht mindestens eine Klarstellung - möglicherweise auch in den Gesetzesmaterialien - geboten wäre.

Schließlich ist als vierte Fallgruppe die Auswahl im Kleinbetrieb, der nicht dem KSchG unterliegt, zu beachten. Nach der neueren Rechtsprechung des BAG²³, die die Judikatur des Bundesverfassungsgerichtes umsetzt und umsetzen muss, ist hier eine Auswahl nach § 315 BGB vorzunehmen. Hier kann das Kriterium Alter eine Rolle spielen; für diese Fallgruppe ist § 10 Nr. 6 AGG konstitutiv. Diese Streichung würde zu Problemen der Auswahl im Kleinbetrieb führen, da § 315 BGB wohl kaum den formellen Anforderungen von Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78 gerecht wird.

3.3. Auswirkungen einer geplanten Streichung von § 10 AGG

Noch größere Probleme würde allerdings die geplante Streichung von § 10 Nr. 7 AGG nach sich ziehen. Nach der jetzigen Konstruktion des AGG handelt es sich um die wohl nach Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78 gebotene gesetzliche Legitimation für kollektivvertragliche Unkündbarkeitsregelungen. Diese Regelungen können nach allgemeiner Ansicht jüngere Arbeitnehmer benachteiligen²⁴, andererseits sind sie ein wichtiger Teil der deutschen Arbeitsverfassung, so dass aus den verschiedenen Teilen der Arbeitsrechtswissenschaft eine gesetzliche Legitimation von Unkündbarkeitsregelungen, die dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gerecht werden, gefordert wird.²⁵

Die ersatzlose Streichung von § 10 Nr. 7 AGG würde diese Tarifverträge einem nachhaltigen Risiko aussetzen,

weil sie dann nur unter den sehr viel engeren Bedingungen von Art. 7 der RL 2000/78 anerkannt werden könnten. Hierbei wird nicht verkannt, dass auch die jetzige Fassung von § 10 Nr. 7 AGG nur mit Bedenken den Anforderungen von Art. 6 RL 2000/78 gerecht wird, da das legitime Ziel nur relativ undeutlich normiert ist.²⁶

Im Übrigen ist die geplante ersatzlose Streichung auch vom Standpunkt der Koalitionsfraktionen, wonach § 2 Abs. 4 AGG eine korrekte Umsetzung der Richtlinie darstellt, unschlüssig, denn nach der Logik des § 2 Abs. 4 AGG, das uns in das Kündigungsschutzrecht verweist, dürfte die bisher im § 10 Nr. 7 AGG enthaltene Regelung nicht ersatzlos entfallen, sondern müsste in das KSchG - z. B. als „§ 1 Abs. 6 KSchG“ integriert werden, da Art. 6 Abs. 1 der RL eine formelle gesetzliche Legitimation dieser Regelungen verlangt. Außerdem müsste weiter in § 23 Abs. 1 S. 2 und 3 KSchG die sich auf § 4 bis 7 KSchG beziehende Regelung für Kleinbetriebe auch auf einen solchen neuen „§ 1 Abs. 6 KSchG“ erstreckt werden.

Die ersatzlose Streichung von § 10 Nr. 7 AGG schafft damit nachhaltige Risiken für das wichtige Instrument der tariflichen Unkündbarkeitsregelungen, obgleich auch Bund und Länder kürzlich in TVöD und TVL solche Regelungen vereinbart haben.

3.4. Überflüssiger Schutz weltanschaulicher Aktivitäten?

Die geplante Streichung in § 20 AGG erweckt den Eindruck der Folgerichtigkeit: Warum soll es eine Rechtfertigung der Benachteiligung wegen der Weltanschauung geben, wenn Weltanschauung bei der zivilrechtlichen Antidiskriminierung kein verbotenes Merkmal ist? Bevor ein solcher einfacher „Federstrich des Gesetzgebers“ erfolgt, ist es noch einmal geboten, über die kurzfristig erfolgte Streichung des Merkmals „Weltanschauung“ in § 19 AGG nachzudenken, da sie evident grundrechtlichen Wertungen widerspricht und in der gerichtlichen Praxis nicht durchgehalten werden wird.

In der verfassungsrechtlichen Literatur und Judikatur besteht vollständige Einmütigkeit, dass das Grundrecht der religiösen Betätigung auch für weltanschauliche Betätigung gilt und dass es insoweit ein Gebot gibt, den Schutz von Religion und den Schutz von Weltanschauung gleichzustellen²⁷. In den institutionellen Regelungen sind die Weltanschauungsgemeinschaften bereits in Art. 137 Abs. 7 WRV, der über Art. 140 GG auch weiterhin zu beachten ist, gleichgestellt worden. In der hier wichtigeren Konstellation der individuellen Grundrechte ist eine solche Gleichstellung durch die verfassungsgerichtliche Judikatur erfolgt. Das Bundesverfassungsgericht hatte bereits in einer bekannten frühen Entscheidung²⁸ die in Art. 4 Abs. 2 GG geschützte religiöse Betätigung auch auf die weltanschauliche Betätigung erstreckt. Diese Gleichstellung ist in der Literatur zustimmend aufgenommen worden²⁹, weil im weltanschaulich neutralen Staat eine solche Differenzierung zwischen religiöser und weltanschaulicher Betätigung nicht akzeptabel ist. Diese Gleichstellung wird in der Judikatur bis heute realisiert; Vereinfachend wird inzwischen von einem Grundrecht

²⁰ vergleiche jedoch die Hinweise von Bähr AuR 2004, 169, 172

²¹ so auch Löwisch BB 2006, 2189, 2190

²² vgl. BAG RdA 2006, 238 ff. m. Anm. Wank

²³ z.B. BAG EzA § 242 BGB 2002 Nr. 1 und 2

²⁴ Bertelsmann, ZESAR 2005, 242, 247

²⁵ Waltermann NZA 2005, 1265, 1268 f. Linsenmeier RdA 2003 SH 22, 32

²⁶ dazu nur Löwisch DB 2006, 1728, 1729

²⁷ Dazu nur Kokott in Sachs, GG, 3. Aufl. 2002 Art. 4 Rz. 11, 20.

²⁸ BVerfGE 24, 236, 246

²⁹ Dazu nur Jarass/Pierothe GG, 8. Aufl. 2006 Art. 4 Rz. 8.

der „Religions- und Weltanschauungsfreiheit“ gesprochen wird³⁰.

Dem entsprechend werden an eine Weltanschauung auch bestimmte Anforderungen gestellt; es wird verlangt, dass sie den Menschen im Kern seiner Persönlichkeit anspricht und auf eine umfassende Weise den Sinn der Welt und des menschlichen Lebens erklärt³¹. Die in den Ausschussberatungen im Frühjahr prognostizierte Gefahr, dass rechtsradikale Gruppen sich auf den Schutz der Weltanschauung berufen können, dürfte nach dieser Judikatur außerordentlich gering sein und auf keinen Fall die grundrechtlich gebotene Gleichstellung von Religions- und Weltanschauungsfreiheit korrigieren können.

Die in § 19 AGG vorgenommene Streichung widerspricht aber nicht nur der verfassungsgerichtlichen Judikatur; es ist nicht fern liegend, anzunehmen, dass sie in der gerichtlichen Praxis folgenlos sein wird. Angesichts der empirischen Schwierigkeit, zwischen religiöser und weltanschaulicher Betätigung zu differenzieren und der normativen Anforderung beide gleichzustellen, werden auch auf der Ebene der Auslegung einfachen Rechts religiöse Schutzvorschriften auch auf Weltanschauungsgemeinschaften erstreckt. Ein anschauliches Beispiel ist die Auslegung von § 118 Abs. 1 BetrVG. In diesem Absatz³² werden als geschützte Tendenzen „konfessionelle“ Bestimmungen normiert. In der betriebsverfassungsrechtlichen Literatur besteht vollständige Übereinstimmung, dass dieser Schutz auch in gleicher Weise den Weltanschauungsgemeinschaften, wie z. B. den Freidenkern, der Humanistischen Union oder den Trägerorganisationen der Jugendweihe in Ostdeutschland zukommt. Sehr ausführlich ist dies bereits vor längerer Zeit von Fabricius herausgearbeitet worden, der eine solche Erstreckung mit der Pflicht zur religiös-weltanschaulichen Neutralität des Staates im Grundgesetz und damit auch der Gerichte begründet³³. Er sieht dies als einen Akt der gebotenen teleologischen Auslegung des Begriffs konfessionell, der auch auf entsprechende Weltanschauungsgemeinschaften zu erstrecken ist. Diese Position wird in der Kommentarliteratur zum BetrVG weitgehend geteilt; auch wenn die methodische Begründung in den verschiedenen Kommentaren³⁴ unterschiedlich ist. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass Literatur und Gerichte auch im Rahmen von § 19 GG so agieren werden; insoweit ist es klüger, § 19 AGG in seiner früheren Fassung wiederherzustellen als sich mit der Streichung von § 20 AGG weitere Probleme einzuhandeln.

3.5. Prozessrechtliche Durchsetzung

Die neueren Richtlinien verlangen regelmäßig auch eine effektive Umsetzung von Verfahrensrechten. In den verschiedenen Richtlinien zum Diskriminierungsschutz wird dieser Gesichtspunkt zu Recht hoch gewichtet; sowohl in Art. 7 der RL 2000/43 als auch in Art. 9 Abs. 2 der RL 2000/78 wird eine Verbesserung des Zugangs zu den Gerichten und ein effektiver Diskriminierungsschutz durch geeignete prozessrechtliche Maßnahmen verlangt.

In der Umsetzung anderer Mitgliedsstaaten war dies ein Grund, neue Instrumente zu normieren³⁵. Auch in Deutschland war dies anfänglich anerkannt, denn in der Kodifikation des SGB IX, die zugleich eine Teilkodifikation der RL 2000/78 war, wurde in § 63 SGB IX erstmals ein - wenn auch vereinfachtes - Verbandsklagerecht im deutschen Arbeits- und Sozialrecht etabliert. Die behinderten Verbände werden dabei an die Zustimmung des einzelnen Behinderten gebunden, haben aber eigene Klagerechte, die sie im Wege der Prozessstandschaft verfolgen können. Dieses Modell wird auch als Umsetzung von Art. 9 der RL 2000/78 verstanden³⁶. Die bisher noch spärliche Judikatur hat gezeigt, dass dieses Klagerecht durchaus operabel sein kann³⁷.

Dagegen ist die in letzter Minute in § 23 AGG eingefügte Beschränkung der betroffenen Verbände auf eine Beistandsrolle in Verfahren ohne Anwaltszwang mit Art. 9 Abs. 2 der RL nicht vereinbar. Diese Vorschrift verlangt die prozessrechtliche Einbeziehung der betroffenen Verbände in sämtlichen möglichen Gerichts- und Verwaltungsverfahren. Die Beschränkung auf Verfahren ohne Anwaltszwang ist mit der Richtlinie, die sich auf „any Procedures“ bzw. „Toutes Procedures“ bezieht, lässt eine solche Ausnahme auf einen - 'zudem noch relativ seltenen - Typ von Gerichtsverfahren nicht zu³⁸. Die Rolle des Beistands ist im Übrigen keine effektive Umsetzung, denn der Beistand nach § 90 ZPO kann nur in der mündlichen Verhandlung tätig werden und ist an das Verhalten der Partei gebunden. Sobald diese den Gerichtssaal verlässt, verliert nach hM der Beistand seine prozessualen Rechte³⁹. Damit ist die kleine Bestandslösung, die § 23 Abs. 2 AGG einführt, sicherlich mit den Vorgaben der Richtlinie nicht zu vereinbaren.

Die nunmehr geplante Streichung von § 11 Abs. 1 S. 6 ArbGG und von § 73 Abs. 6 S.5 und 6 SGG wird im Übrigen durch § 23 AGG nicht notwendig verlangt. § 23 AGG enthält einen eigenständigen Anbindungsbereich für die zivilrechtliche Antidiskriminierung sowie für die bisher wenig in den Blick geratenen verwaltungsrechtlichen Verfahren. Daneben ist es durchaus vereinbar, weiterreichende prozessrechtliche Möglichkeiten im Arbeitsgerichtsverfahren und im Sozialgerichtsverfahren zu schaffen, weil in beiden Verfahrensordnungen diejenigen Klägergruppen angesprochen sind, die mit besonderen Zugangsschwierigkeiten zu kämpfen haben. Deswegen ist z. B. das Recht der Prozesskostenhilfe in § 11 a ArbGG weiter ausgeprägt als in § 114 ZPO und das Kostenrecht und das Recht der Benennung von Sachverständigen nach § 109 SGG im Sozialgerichtsverfahren für die Kläger günstiger als im zivilprozessualen Verfahren. Daher spricht nichts für die geplante Streichung von § 11 Abs. 1 S. 6 ArbGG und § 23 Abs. 2 S. 6 SGG; die weitergehenden Probleme, die sich aus der unzureichenden Umsetzung von Art. 9 Abs. 2 der RL 2000/78 ergeben, werden uns ebenfalls in den nächsten Jahren weiter beschäftigen.

³⁰ So zuletzt BVerfGE 105, 279, 293.

³¹ So wiederum BVerfG a.a.O.; ähnlich auch BVerwGE 90, 112, 115.

³² Es geht hier nicht um die nach § 118 Abs. 2 vom BetrVG generell ausgenommene Religionsgemeinschaften.

³³ GK-BetrVG-Fabricius, 6. Aufl. 1998 § 118 Rz. 185.

³⁴ Wlotzke/Preis/Bender § 118 Rz. 18; HaKo-BetrVG-Lakies 2. Aufl. 2006 § 118 Rz. 12; GK-BetrVG-Weber, 8. Aufl. 2005 § 118 Rz. 86; ErfK-Kania, 6. Aufl. 2006 § 118 Rz. 10; Richardi/Thüsing, 10. Aufl. 2006 § 118 Rz. 57; DKK-Wedde, 10. Aufl. 2006 § 118 Rz. 26 Hess/Schlochauer/Worzalla/Glock, BetrVG, 6. Aufl. 2003 § 118 Rz. 16.

³⁵ Vgl. z. B. zur Situation in Frankreich Le Friant AuR 2003, 55.

³⁶ Düwell BB 2001, 1527, 1531; Welti NJW 2001, 2210, 2214; Bihl/Quaas SGB IX, 2006 § 63 Rz. 5.

³⁷ BayVGH München JZ 2005, 517 m. Anm. Kocher.

³⁸ Dazu bereits Kocher JZ 2005, 519.

³⁹ Stein/Jonas/Bork, ZPO, 22. Aufl. 2005 § 90 Rz. 5.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
16. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 16(11)403

12. Oktober 2006

Information für den Ausschuss

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am
16. Oktober 2006 in Berlin zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes
- Drucksache 16/1936 -

b) Antrag der Fraktion DIE LINKE

**Aufbewahrungsfrist der Lohnunterlagen von DDR-Betrieben bis
31. Dezember 2012 verlängern** - Drucksache 16/2746 -

Zentral-Archiv-Service GmbH Z.A.S.

In Ansehung der bevorstehenden Gesetzesänderung zur Verlängerung der Aufbewahrungsfristen für Lohn- und Personalunterlagen des Beitrittsgebietes nach § 15 b SGB Teil IV, Artikel II um weitere 5 Jahre auf den 31.12.2011 möchte ich Sie bitten, gleichfalls im Rahmen der Gesetzgebung bzw. der Durchführungsbestimmungen zu klären, wie im Falle von Archivdienstleistungsunternehmen zu verfahren ist.

Die Fa. Z.A.S. Zentral-Archiv-Service GmbH befasst sich bereits seit 1994 mit der externen Sicherheitsarchivierung von Geschäftsunterlagen im Auftrag Dritter. Als solches sind wir vornehmlich in den neuen Bundesländern für diverse Insolvenzverwalterkanzleien tätig. Im Rahmen der Abwicklung von Gesamtvollstreckungs- / Insolvenzverfahren haben wir im Auftrag der Insolvenzverwalter regelmäßig entsprechende Lohn- und Personalunterlagen zur Archivierung übernommen. Zum Zeitpunkt der Übernahme wurden uns aus den zur Verfügung stehenden Mitteln der Insolvenzmasse die Lagerkosten für 10 Jahre bis zum 31.12.2006 erstattet. Etwaige Anfragen auf die archivierten Bestände wurden regelmäßig auf Nachweis über die Insolvenzmassen vergütet bzw. im Falle der Massearmut oder Aufhebung des Verfahrens gegenüber den Versicherten selbst in Rechnung gestellt.

Derzeit verwalten wir einen Bestand von etwa 1,3 Mio. Lohn- und Personalakten ehemaliger Beschäftigter des Beitrittsgebietes. Sollten nun die Aufbewahrungsfristen für die maßgeblichen Unterlagen um weitere 5 Jahre verlängert werden, haben wir regelmäßig keine Möglichkeit der Refinanzierung unserer Archivlagerkosten. Für unser Unternehmen rechnen wir mit einem Bestand von bis zu 10 000 Aktenmetern die nunmehr weitere 5 Jahre aufzubewahren sind. Da jedoch die meisten Gesamtvoll-

streckungsverfahren respektive Insolvenzverfahren zwischenzeitlich abgewickelt wurden, besteht keine Möglichkeit die zukünftigen Lagerkosten gegenüber der Masse geltend zu machen. Auch eine Rückgabe der Unterlagen an die Versicherten selbst oder die ehemaligen Geschäftsführer respektive Gesellschafter wird nicht betrieben werden können.

Dies zum einen da Privatpersonen in der Regel nicht die Kapazitäten und datenschutzrechtlichen Voraussetzungen zur Verfügung haben, geschweige denn über das notwendige Know How zur Bearbeitung entsprechender Anfragen verfügen und zum anderen, da die etwaig in die Pflicht zu nehmenden Personen weitgehend unsererseits nicht ausfindig gemacht werden können. Eine Rückgabe der Unterlagen an die Versicherten scheidet deswegen aus, da die Lohn- und Personalunterlagen der ehemaligen Beschäftigten in der Regel seinerzeit nicht in einer der Person zuzuordnenden Akte geführt wurden sondern hier EDV-Ausdrucke, Mikrofilme oder Mikrofiche die Originaldaten nicht nur einer sondern in der Regel einer Vielzahl von Personen enthalten, so dass aus datenschutzrechtlicher Sicht eine Herausgabe kaum realisierbar wäre und aus arbeitsorganisatorischer Sicht der Aufwand in keinem Verhältnis zum Nutzen stehen würde.

In unserem Unternehmen haben wir in Spitzenzeiten bis zu etwa 1 000 Anfragen im Monat auf die Erstellung von Lohnverdienstbescheinigungen abgearbeitet. Mit dieser Tätigkeit waren in Spitzenzeiten bis zu 20 Mitarbeiter beschäftigt. Ohne eine eindeutige Klärung der zukünftigen Kostenerstattung sowohl für die Archivlagerung als auch die Anfragenbearbeitung selbst im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens sehen wir nicht nur die mit der tatsächlichen Durchführung der Aufgaben betrauten Arbeitnehmerbeschäftigtenverhältnisse in Gefahr son-

dem vielmehr die Existenz unseres Unternehmens an sich.

Ich gehe davon aus, dass in den neuen Bundesländern neben dem unserigen Unternehmen, welches sicherlich eines der größten privaten Archivdienstleistungsunternehmen in den neuen Bundesländern ist, weitere bis zu 100 Unternehmen von der Neuregelung betroffen sein könnten für die es eine pragmatische Lösung zu finden gilt.

Da heute nicht absehbar ist in welcher Intensität nach dem 31.12.2006 fernerhin mit Anfragen auf die maßgeblichen Aktenbestände zu rechnen ist, lässt sich auch das mit der Gesetzesänderung verbundene Kostenrisiko kaum abschätzen. Hilfsweise greifen wir hierzu zurück auf die Archivierungsanweisung der ehemaligen Treuhandanstalt, die für entsprechende Arbeiten seinerzeit einen Betrag von etwa 1.000,00 DM gerechnet auf 10 Jahre ihrem Archivdienstleister zur Verfügung gestellt hat. Unter Berücksichtigung dessen, dass zwischenzeitlich ein überwiegender Teil der Versicherten Kontenklärung betrieben hat und unter Berücksichtigung der halbierten Aufbewahrungsverpflichtung von nunmehr noch 5 Jahren würden wir pauschal einen Betrag von etwa 300,00 € (netto) je Aktenmeter ansetzen mittels dessen die voraussichtlichen Archivlagerkosten und Anfragebearbeitungskosten für die nächsten 5 Jahre abgedeckt werden können sollten. Dieses würde für unser Unter-

nehmen ein Gesamtkostenvolumen von etwa 3.000.000,00 € netto bedeuten.

Wenn es also politisch gewollt ist, dass gleichwohl die Versicherungsnehmer von den Rentenversicherungsträgern zwischenzeitlich mehrfach auf die Notwendigkeit Ihrer Kontenklärung bis 31.12.2006 hingewiesen wurden, nunmehr die Aufbewahrungsfristen für die betreffenden Originalunterlagen nochmals um 5 Jahre verlängern werden sollen, muss der Gesetzgeber insbesondere auch die Frage der Kostentragung eindeutig klären.

Das de facto die Kontenklärung bis zum 31.12.2006 durch die Rentenversicherungsträger nicht abschließend bewerkstelligt werden kann, steht außer Frage.

Auch gehe ich mit Ihnen konform, dass den Versicherten selbst hieraus kein Nachteil hinsichtlich der Höhe Ihres Rentenbezuges entstehen darf.

Gleichwohl hoffe ich Sie mit diesem Schreiben für die doch recht komplexe Problematik gerade in den Fällen, wo Unternehmen in der Nachwendezeit durch die Treuhand privatisiert und dann in die Gesamtvollstreckung bzw. Insolvenz gegangen sind und somit die maßgeblichen Lohn- und Personalunterlagen nicht in die Obhut der Treuhand bzw. der heutigen BVS gelangt sind sondern zu privaten Archivdienstleistungsunternehmen wie der Z.A.S. GmbH, sensibilisiert zu haben.