

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

3. Sitzung

Berlin, Montag, den 12. Dezember 2005, 13.00 Uhr

Marie-Elisabeth-Lüders-Haus (MELH), Sitzungssaal 3.101

Stv. Vorsitz: Abg. Krüger-Leißner (SPD)

Tagesordnung

Einzigiger Tagesordnungspunkt 13

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (BT-Drucksache 16/109)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Haushaltsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschuss für Gesundheit, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

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

Falk, Ilse
Göhner, Dr. Reinhard
Hüppe, Hubert

SPD

Amann, Gregor
Brandner, Klaus
Grotthaus, Wolfgang
Kramme, Anette
Krüger-Leißner, Angelika
Lösekrug-Möller, Gabriele
Mast, Katja
Nahles, Andrea
Schaaf, Anton
Schmidt (Eisleben), Silvia
Stöckel, Rolf

Juratovic, Josip

FDP

Kolf, Dr. Heinrich Leonhard
Rohde, Jörg

Bahr (Münster), Danie.

DIE LINKE

Dreibus, Werner
Kipping, Katja
Möller, Kornelia

Bunge, Dr. Martina
Reinke, Elke

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Pothmer, Brigitte

Scharfenberg, Elisabeth

andere Ausschüsse

Möllering, Eva (CDU/CSU)
Terpe, Dr. Harald (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Ministerien

Fraktionen

Bundesrat

Sachverständige

Adamy, Dr. Wilhelm (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Alex, Mirjam
Alt, Heinrich (Bundesagentur für Arbeit)
Baum, Georg, (Deutsche Krankenhausgesellschaft)
Crusius, Dr. Andreas
Drougias, Athanasios (Marburger Bund)

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

Ehl, Armin (Marburger Bund)
Hammerschlag, Lutz (Marburger Bund)
Hessenauer, Prof. Dr. Frieder (Bundesärztekammer)
Hoehl, Dr. Stefan (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)
Koch, Dr. Susanne (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)
Köpf, Peer (Deutsche Krankenhausgesellschaft)
Montgomery, Dr. Frank Ulrich (Marburger Bund)
Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Perreng, Martina (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Schäfer, Holger (Institut der deutschen Wirtschaft Köln)
Seifert, Dr. Hartmut
Wuttke, Dr. Jürgen (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

3. Sitzung

Beginn: 13.00 Uhr

Einzigster Tagesordnungspunkt

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (BT-Drucksache 16/109)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Haushaltsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschuss für Gesundheit, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie ganz herzlich zu der heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Ich verrete den Vorsitzenden, Herrn Gerald Weiß. Er lässt sich entschuldigen, weil er zu einer ganz persönlichen Trauerfeier eines engen Freundes gehen musste.

Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung ist der Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD, der Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze, der Ihnen mit der Drucksache 16/109 vorliegt. Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen mit der Ausschussdrucksache 16(11)13 vor. Lassen Sie mich einige Worte zur Einführung sagen:

Mit dem Gesetzentwurf wollen die Koalitionsfraktionen sicherstellen, dass mehrere bis Ende des Jahres 2005 befristete arbeitsmarktpolitische Instrumente oder Regelungen für einen längeren Zeitraum als ursprünglich vorgesehen nutzbar gemacht werden. Die Arbeitsmarktlage erfordert weiterhin ein breites Bündel von Maßnahmen an Integration von Menschen mit Wettbewerbsnachteilen in den Arbeitsmarkt. Die Instrumente sollen in ihrer Wirksamkeit evaluiert werden und im Jahr 2007 zusammengeführt und vereinfacht werden. Das ist unsere Zielstellung.

Die Vorlage regelt zudem die Verlängerung der Übergangsfrist beim Arbeitszeitgesetz bis zum 31. 12. 2006 im Hinblick auf den Bereitschaftsdienst.

Von Ihnen, den hier anwesenden Verbänden, Institutionen und Sachverständigen wollen wir heute hören, wie Sie den vorliegenden Gesetzentwurf beurteilen.

Lassen Sie mich zum Ablauf der heutigen Anhörung noch folgende Erläuterung geben: Wir wenden das so genannte „Berliner Verfahren“ an, das ist seit Jahren erfolgreich praktiziert worden. Danach wird die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von zwei Stunden in zwei Befragungsrunden von je 60 Minuten aufgeteilt, die nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt worden sind. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage - d.h. also: eine Frage, eine Antwort. Ich bitte auch darum, dass die angesprochenen Sachverständigen auf die einzelnen Fragen direkt antworten. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, sollten auch möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Außerdem liegen uns die schriftlichen Stellungnahmen vor.

Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der letzten Befragungsrunden eine so genannte „freie Runde“ von 10 Minuten geben wird. Hier können dann Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dazu einzeln auf:

Für die Bundesagentur für Arbeit ist heute Herr Heinrich Alt anwesend. Ich begrüße Sie. Für die Bundesärztekammer kann ich Herrn Prof. Dr. Frieder Hessenauer begrüßen, für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Dr. Jürgen Wuttke und Dr. Stefan Hoehl, für die Deutsche Krankenhausgesellschaft Herrn Georg Baum und Herrn Peer Köpf. Für den Deutschen Gewerkschaftsbund begrüße ich Dr. Wilhelm Adamy, Helga Nielebock und Martina Perreng – sie kommt später. Für das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln ist Holger Schäfer anwesend. für das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Dr. Susanne Koch, für den Marburger Bund Dr. Frank Ulrich Montgomery, Armin Ehl, Lutz Hammerschlag und Athanasios Drougias. Als Einzelsachverständige begrüße ich Dr. Hartmut Seifert, Mirjam Alex und Dr. Andreas Crusius.

Wir beginnen nun mit der Befragung der Sachverständigen. Wir haben eine Übersicht, wir haben den Zeitablauf verzeichnet. Mit 18 Minuten beginnt die Fraktion der CDU/CSU. Es wird Dr. Brauksiepe beginnen, dann Herr Weiß, Herr Meckelburg und Herr Müller.

Abgeordneter Dr. Brauksiepe (CDU/CSU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich möchte mit einer Frage an Herrn Schäfer vom Institut der Deutschen Wirtschaft beginnen. Wir haben uns vorgenommen, mit diesem Gesetzentwurf das Instrument der Ich-AG auslaufen zu lassen und es übergehen zu lassen in ein einheitliches Instrument der Förderung von Selbständigkeit aus Arbeitslosigkeit, wo es bisher parallele Instrumente gibt. Ich hätte gern von Ihnen gewusst, wie aus Ihrer Sicht ein solches einheitliches Instrument dann ausgestaltet sein sollte, ob es sich mehr am bisherigen Überbrückungsgeld oder mehr an der bisherigen Ich-AG-Regelung orientieren sollte und ob aus Ihrer Sicht die BA einen Ermessensspielraum bei der Förderung durch ein solches einheitliches Instrument haben sollte.

Sachverständiger Schäfer (Institut der deutschen Wirtschaft): Ich denke, wir haben relativ deutlich gesehen, dass das Überbrückungsgeld bei weitem nicht das schlechteste Instrument der aktiven Arbeitsmarktförderung ist, was die Bundesagentur für Arbeit in ihrem portfolio hat. Bei der Ich-AG, die von der Inanspruchnahme sehr erfolgreich war, müssen wir aber vermuten, dass wir deutliche Mitnahmeeffekte dort haben. Darauf hat man auch schon reagiert und die Förderung entsprechend anders gestaltet. Gleichwohl, ich denke, ein zusammengefasstes Instrument müsste deutlich eher wie das Überbrückungsgeld aussehen, als wie die Ich-AG. Es muss ganz klar eine Kann-Leistung der Bundesagentur für Arbeit sein. Die einzelnen Arbeitsvermittler vor Ort müssen auch einen großen Ermessensspielraum haben, was die Genehmigung dieser Förderung betrifft.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Ich möchte eine Frage zur sogenannten 58er-Regelung stellen.

Ich bitte die Vertreter der BDA und des DGB um eine Einschätzung. Das, was man langläufig eine 58er-Regelung nennt, wird seine Attraktivität dadurch verlieren, dass die Bezugsform des Arbeitslosengeldes I für 55jährige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verkürzt wird und dass auch das Renteneintrittsalter in den kommenden Jahren schrittweise angehoben wird. Wird denn dieses Auseinanderfallen der bisherigen schönen Lösung, dass man dann von Arbeitslosengeld I in Rente überwechseln kann, dazu führen, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tendenziell eher nicht gekündigt werden und in Arbeit bleiben? Würde die heute im Gesetzentwurf zur Diskussion stehende Regelung, dass ein 58jähriger sich aus der aktiven Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes ausklicken kann und damit auch in der Arbeitslosenstatistik nicht mehr aufgeführt wird, wenn man diese Regelung nicht verlängern würde, eine Auswirkung darauf haben, ob ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eher weiter beschäftigt werden bzw. sich aktiv tatsächlich noch einmal um Arbeitsplätze bemühen? Stehen nach Ihrer Auffassung solche Arbeitsplätze für solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer denn zur Verfügung? Vielleicht könnte zum letzten Punkt auch die Bundesagentur für Arbeit eine kurze Einschätzung abgeben.

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir haben begrüßt, dass in diesem Gesetzentwurf nicht mehr enthalten ist, was im Gesetzentwurf am Ende der letzten Legislaturperiode noch enthalten war, nämlich das Aufschieben des Auflaufens der verkürzten Arbeitslosengeldbezugsdauer. Wir denken, dass das ein sehr wichtiger Schritt ist, um die Frühverrentung, die jahrelang in Milliardenhöhe auf Kosten der Arbeitslosenversicherung stattgefunden hat, zurückzunehmen und um damit natürlich auch diese breit ausgetretenen Pfade, wenn es Probleme des Personalabbaus des Unternehmens gibt, auf diesem Wege zu nutzen. Von daher ist dies ein sicherlich richtiger und konsequenter Schritt. Dass die 58er Regelung beibehalten werden soll, haben wir in unserer Stellungnahme bedauert, weil Sie damit in diesem mühsam eingeleiteten Prozess ein gegenteiliges Signal setzen. Sie geben das Signal, das eigentlich 58jährige ja ohnehin keine Chance am Arbeitsmarkt haben und dass sie deshalb auch nicht länger der Vermittlung zur Verfügung stehen müssen. Aus unserer Sicht ist das ein unglückliches Signal, weil der Prozess mittlerweile eingeleitet ist, wenn man sich Zahlen anguckt im Vergleich. Ich nehme jetzt mal Euro statt Zahlen: Von 2000 bis 2004 hat man es immerhin geschafft, die im internationalen Vergleich immer noch zu niedrige Erwerbsbeteiligung Älterer im gewissen Maße zu steigern, nämlich um 4 Prozentpunkte, von knapp 38 auf knapp 42 %. Das heißt, hier ist durchaus eine Bewegung im Gange und trotz aller Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben auch Ältere am Arbeitsmarkt noch Chancen. Dass man mit dieser Fortschreibung der 58er-Regelung das Signal aussendet, Ihr habt eigentlich keine Chance mehr, halten wir für kontraproduktiv, weil man damit natürlich auch etwas demotiviert und weil man letztendlich auch für die Bundesagentur für Arbeit, die Mitarbeiter, die Vermittler den Druck nimmt, sich wirklich entschieden darum zu kümmern, auch Ältere so schnell wie möglich wieder in Arbeit zu bringen. Das eigentlich müsste das Signal sein und deswegen halten wir diese Regelung eher für kontraproduktiv.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Die Fragen gingen noch weiter an den DGB, Herr Adamy.

Sachverständiger Dr. Adamy (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielen Dank. Im Gegensatz zu den Ausführungen

von Herrn Wuttke lässt sich feststellen, dass die Situation bei den Älteren faktisch eher ungünstig geworden ist, obwohl Korrekturen vorgenommen wurden. Die Zahl der älteren Arbeitslosen liegt um 16 % Prozent gegenüber dem Vorjahresniveau derjenigen, die 55 Jahre und älter sind. Von daher haben wir die Hoffnung, dass gleichzeitig mit einer Verlängerung dieser so genannten 58er-Regelung jetzt auch Ernst gemacht wird damit, in den Betrieben Entscheidungen anders zu setzen. Diese Regelung alleine aber, wie es Ihre Frage impliziert, führt nicht dazu, dass Ältere weniger gekündigt werden. Sie führt auch nicht dazu, dass Ältere weiter beschäftigt werden. Ich möchte von daher daran erinnern, dass es allerdings für Ältere, die keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, insofern sozial verträglich ist, wenn ihnen mangels Alternativen Möglichkeiten eröffnet werden, was uns aber nicht daran hindern darf, in Betrieben anzusetzen und die Weichen anders zu stellen. Bereits in der vorletzten Legislaturperiode, im Rahmen des damaligen Bündnisses für Arbeit, hatten sich alle darauf verständigt, einen Paradigmenwechsel einzuleiten. Es hieß wörtlich dort: „Dass auch insbesondere der in den Betrieben ansetzen muss.“ Was haben wir allerdings getan? Wir haben die Leistungsansprüche in erster Linie für den Einzelnen verschlechtert, ohne dass wir die Akzente in den Betrieben anders gesetzt haben. Wir halten es von daher als DGB für falsch, dass die Erstattungspflicht der Arbeitgeber ab Februar des nächsten Jahres vollkommen entfällt. Damit wird es den Arbeitgebern eher leichter gemacht, Arbeitskräfte noch einmal zu entlassen. Wir haben auch Probleme damit, wenn langjährige Erwerbstätige, die beispielsweise 30 Jahre Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt haben, künftig nach 12 oder 18 Monaten auf Hartz IV verwiesen werden können. Wir glauben nicht, dass das Solidarprinzip in der Arbeitslosenversicherung damit gestärkt wird. Wenn dieser Gesetzentwurf, den wir ansonsten hinsichtlich der zeitlichen Verlängerung der Instrumente begrüßen, ein Ansatzpunkt wäre, in den Betrieben die Weichen so zu stellen, dass ältere Arbeitnehmer länger arbeiten können, dass Sie sich insofern Sie jetzt auf den richtigen Weg begeben und sagen, den Betrieben darf es nicht so leicht gemacht werden und wir müssen viel mehr tun, um Leistungsgeminderte, gesundheitlich Angeschlagene in die Lage zu versetzen, dass sie in Würde weiterarbeiten können, hier liegt eine Herausforderung für uns alle. Die 58er-Regelung ist akzeptabel, wenn wir tatsächlich die Weichen in den Betrieben anders stellen und uns nicht auf individuelle Leistungskürzungen bei den Betroffenen reduzieren und die Frage des Solidarausgleichs in der Arbeitslosenversicherung noch einmal neu in dieser Legislaturperiode in den Blick rücken.

Sachverständiger Alt (Bundesagentur für Arbeit): Wir glauben nicht, dass es auf das konkrete Einstellungs- und Entlassungsverhalten der Betriebe einen Einfluss hat, ob die Regelung des § 428 SGB III verlängert wird oder nicht. Wir glauben, dass dies von vielen anderen Faktoren wesentlich entscheidender abhängig ist, beispielsweise von der Dauer des Leistungsbezuges im ALG I und auch der Frage, ob es anschließend eine lohnbezogene Arbeitslosenhilfe oder ein sozialleistungsbezogenes ALG II gibt. Von daher glauben wir, dass es sicher einen gewissen Symbolcharakter hat, ob der § 428 SGB III noch da ist oder nicht. Aber auf die konkrete betriebliche Entscheidungspraxis hat dieser Paragraph keine Auswirkungen.

Abgeordneter Meckelburg (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Ich glaube das nicht so ganz, was Sie sagen, Herr Alt. Wenn man zur Zeit nicht ganz geschlossenen Au-

ges durch die Republik geht, bekommt man mit, dass im Moment bei den 58er-Regelungen das „Dezemberfieber“ geherrscht hat, weil man befürchtet hat, dass das ausläuft. Das ist eine Erfahrung, die ich in vielen Gesprächen gemacht habe. Das stimmt wohl so auch. Deswegen noch einmal die Frage, weil das von mehreren Faktoren abhängt: Ist es ein Anreiz zusätzlicher Art, wenn die 58er-Regelung zwei Jahre verlängert wird, wenn sozusagen das „Dezemberfieber“ um zwei Jahre verlängert wird? Mich würde Ihre Sicht interessieren, wie Sie die Koppelung der 58er-Regelung mit der Erstattungspflicht des Arbeitgebers, die zum Februar 2006 wegfallen soll, sehen. Welche Kosten werden für die Bundesagentur für Arbeit entstehen?

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Den wichtigsten Punkt habe ich bereits genannt. Die 58er-Regelung, das heißt, die Verlängerung der Möglichkeit, Arbeitslosengeld zu beziehen, ohne wirklich für eine Vermittlung zur Verfügung zu stehen, wird die Anstrengungen für diesen Personenkreis innerhalb der BA auf Null bringen. Diejenigen, die diesen Weg wählen, sind praktisch aus den Vermittlungsbemühungen heraus. Das ist das falsche Signal. Ich bin, anders als Herr Adamy, der Meinung, dass es die entsprechenden Möglichkeiten am Arbeitsmarkt gibt. Ich habe eben auf Zahlen hingewiesen, die immerhin zeigen, dass die gemeinsamen Anstrengungen in gewisser Weise fruchten. Wir sind einen Schritt vorangekommen. Richtig ist natürlich auch, dass mit dem Instrumentarium, welches Sie mit dem Fünften Änderungsgesetz zum SGB III, welches Sie heute beraten wollen, dass das unterstützende, flankierende Maßnahmen sein müssen, die notwendig sind, um für mehr Dynamik am Arbeitsmarkt zu sorgen. Die BA hat schon lange umfangreiche Vorschläge auf den Tisch gelegt und auch gesagt, dass wir mehr Wachstum und Beschäftigung benötigen. Dass das möglich ist, zeigt sich im internationalen Vergleich. Das sind die Spielräume, die sich die Koalitionsfraktionen vorgenommen haben, um den Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung um zwei Prozentpunkte zu senken. Bei allen Anmerkungen aufgrund der konkreten Umsetzung, die man dazu machen kann, glaube ich, dass die Bemühungen bei der Koalition vorhanden sind. Das ist der entscheidende Punkt, dass wir mehr Wachstum und Beschäftigung bekommen, weil das auch die Spielräume schafft, um ältere Arbeitnehmer verstärkt in den Arbeitsmarkt zurückzubringen.

Aus unserer Sicht ist es aber vor dem Hintergrund, dass man umsteuern will von einer Politik, die seit den siebziger Jahren bei gestiegenen, gewachsenen Arbeitsmarktproblemen jahrzehntelang betrieben wurde - ich sage hier das Stichwort „jung für alt“ - notwendig, dass man all das, was Sonderregelungen für Ältere geschaffen hat, dass Ältere frühzeitiger und erleichterter aus dem Erwerbsleben aussteigen konnten, beseitigt. Man muss Maßnahmen ergreifen, wie Sie es in diesem Gesetz vorsehen, z.B. kleinere Maßnahmen einer Flankierung, und muss - und das ist der entscheidende Punkt ohne eine Differenzierung zwischen alt und jung - die Maßnahmen ergreifen, dass wir in Deutschland die Potentiale für Wachstum und Beschäftigung, wie uns das auch andere Länder im internationalen Vergleich vormachen, besser ausnutzen.

Abgeordneter Meckelburg (CDU/CSU): Bitte sagen uns Sie noch etwas zu den Kosten, Herr Dr. Wuttke.

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Zahlen kann ich Ihnen jetzt nicht nennen, das kann Herr Alt sicher besser. Wir

sind der Meinung, dass man die 58er-Regelung im § 147 a SGB III sinnvollerweise nicht verknüpfen kann. Damit wird suggeriert, es würde Arbeitgebern erleichtert, sich von älteren Arbeitnehmern zu trennen. Dann verkennt dies, wenn Sie den § 147 a SGB III aufrechterhalten würden, die Erstattungspflicht. Das bedeutet, dass sich jeder Arbeitgeber überlegt, wenn er einen Arbeitnehmer ab einem Alter von 50 Jahren einstellt, was wäre, wenn er ihn dauerhaft nicht beschäftigen kann, welche erhöhten Kosten für die Freisetzung wären damit für ihn verbunden? Das heißt, auch das ist nur vordergründig eine Maßnahme, die letztlich dazu führt, dass Sie Barrieren in Unternehmen, Ältere einzustellen, erhöhen oder aufrechterhalten.

Abgeordneter Müller (Erlangen) (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Herrn Alt von der Bundesagentur für Arbeit. Es gibt heute die Möglichkeit für die BA, externe Träger mit der Durchführung von Eingliederungsmaßnahmen zu beauftragen. Es ist vorgesehen, dass dieses Instrument auch in diesem Gesetzentwurf ebenfalls verlängert wird. Könnten Sie bitte darstellen, in welchem Umfang und vor allem mit welchen Förderinstrumenten die BA externe Träger beauftragt? Welche Maßnahmen führen Sie selbst durch?

Sachverständiger Alt (Bundesagentur für Arbeit): Wir beauftragen für fast alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik externe Träger. Wir haben derzeit 1,3 Millionen Menschen in der aktiven Förderung, wobei wir derzeit noch nicht in der Lage sind, zwischen SGB II und SGB III sauber zu trennen. Hier gibt es teilweise noch Überlappungen und Probleme an den Schnittstellen, weil uns Träger des SGB II, also Arbeitsgemeinschaften, mit bestimmten Maßnahmen betraut haben. Wir setzen fast das gesamte Volumen, das uns zur Verfügung steht, für aktive Arbeitsmarktpolitik mit externen Trägern um. Das betrifft das wichtigste Instrument der Förderung der beruflichen Weiterbildung mit dem Bildungsgutschein, das betrifft aber auch zum Beispiel das Thema berufliche Rehabilitation sowohl in der Ersteingliederung als auch in der Wiedereingliederung. Das betrifft fast alle Themen, die wir mit externen Trägern umsetzen. Das komplette Volumen geht mit unterschiedlichen Formen der Akquirierung an Dritte, einmal über das Ausschreibungssystem, zum anderen über den Bildungsgutschein und bei der Rehabilitation über Kostenverhandlungen.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Wir haben jetzt noch zwei Minuten. Ich weiß nicht, ob es noch zu schaffen ist, aber die Nächste wäre Frau Abgeordnete Connemann. Versuchen Sie es bitte!

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Ich werde versuchen, schnell zu reden. Es geht hier auch um die Verlängerung befristeter Instrumente zur Förderung älterer Arbeitnehmer. Laut Zahlen, die die BA in ihrer Stellungnahme vorgelegt hat, werden diese Instrumente nur partiell angenommen. Wenn ich nur die Regelung zur Tragung der Beiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung sehe, für das Jahr 2003 waren es 4.600, 2004 waren es 6.000 und 2005 waren es 5.500 Beschäftigte, dies ist ja ein Schattendasein. Der DGB führt das in seiner Stellungnahme darauf zurück, dass es auf der einen Seite zu wenig bekannt wäre und zu wenig beworben wird, auf der anderen Seite sind die Antragsvoraussetzungen so gestaltet, dass sie eigentlich kein Betrieb in Anspruch nehmen kann. Der BDA befürwortet auch die Verlängerung. Ich möchte von Herrn Dr. Wuttke wissen, wie diese Instrumente umgestaltet werden müssten, um attraktiv zu sein und um angenommen zu werden. Zum

anderen habe ich an die BA die Frage, wie viele Anträge wegen Nichtvorliegens der Voraussetzungen zurückgewiesen werden.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Wir haben zwei Fragen. Bitte zwei kurze Antworten.

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir haben die Fortsetzung dieses Instruments begrüßt, weil wir meinen, dass es den Prozess flankieren kann, ältere Arbeitnehmer stärker und länger im Erwerbsleben zu halten. Sie haben Recht: Die Zahlen der letzten Jahre sind sehr gering. Das hat sicher damit zu tun, dass diese Instrumente noch nicht so bekannt sind, aber es hat sicher stärker damit zu tun, dass wir bisher gegensätzliche Botschaften gegeben haben. Wir haben mit der langen Bezugsdauer von ALG I, mit der 58er-Regelung, gegensätzliche Signale gesetzt. Wir erwarten von den Instrumenten zwar keine Wunder, sie können allenfalls flankierende, bewusstseinsbildende Maßnahmen sein. Wenn man aber konsequent herangeht und die anderen Frühverrentungsanreize und die Anreize, sich vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen, beseitigt, werden diese Instrumente sicher auch verstärkt genutzt werden.

Sachverständiger Alt (Bundesagentur für Arbeit): Auch wir begrüßen die Verlängerung dieser Instrumente, weil wir glauben, wir sollten noch einen Versuch machen, diese Instrumente besser zu vermarkten und auch anzuwenden. Ich sage aber auch dazu, dass wir beabsichtigen, den Instrumentenkatalog kleiner und transparenter zu machen. Wir haben über eine Million Betriebe mit unter zehn Beschäftigten, die keine eigene Personalabteilung haben, die wirklich einfache Instrumente von uns gestellt bekommen. Diese Instrumente sind relativ komplex. Was die Ablehnung der Anträge angeht, kann ich nur mit einer Schätzung aufwarten. Ich garantiere, es sind unter zehn Prozent. Es gibt kaum Ablehnungen in diesem Bereich. Was beantragt wird, dem stimmen wir in der Regel zu, weil die Antragsvoraussetzungen vorliegen.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Wir schließen nun die Fragerunde für die CDU/CSU-Fraktion und beginnen mit der ersten Fragerunde für die SPD. Diese dauert auch 18 Minuten.

Abgeordnete Schmidt (Eisleben) (SPD): Meine Fragen richten sich an den DGB, an die BA und das IAB. In Zukunft wird der Zeitraum für die Meldepflicht zur frühzeitigen Arbeitsuchemeldung vor Beginn der Arbeitslosigkeit vom Grundsatz her auf drei Monate begrenzt. Meine erste Frage ist, ob Sie das generell für sinnvoll halten. Zweitens: Was sind Ihre maßgeblichen Gründe für diese Bewertung und hat sich drittens aus Ihrer Sicht die Regelung der frühzeitigen Arbeitssuche bewährt?

Eine Zusatzfrage habe ich an Herrn Wuttke: Was tun Sie konkret für ältere Arbeitslose beziehungsweise für ältere Arbeitnehmer, um sie in Arbeit zu halten? Sie wissen, nur 35 Prozent der 60Jährigen sind in Beschäftigung. Damit ist Deutschland fast das Schlusslicht in Europa.

Sachverständiger Dr. Adamy (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir befürworten, dass ein Versuch gestartet wird, diese Regelung etwas einfacher zu gestalten. Das ist grundsätzlich positiv. Es ist auch richtig, dass wir uns bemühen, die Aktionszeit zu nutzen. Wir haben allerdings in der Praxis Probleme mit den Sanktionsmöglichkeiten. Wir stellen bereits heute fest, dass die Agenturen für einen beachtlichen Teil, für rund ein Drittel, bisher nicht in der Lage waren,

entsprechende Initiativen in dieser Aktionszeit zu ergreifen. Wir stellen zum Zweiten fest, dass es für den einzelnen Arbeitnehmer zum Teil schwierig ist festzustellen, ab wann die Kündigung gilt, weil hier auch zum Teil Umgehungstatbestände greifen, die dann sehr, sehr schnell zu Lasten des Arbeitnehmers gehen können. Zum Dritten möchten wir anregen, anknüpfend an die Hartz-Kommission sicherzustellen und um ein Gleichgewicht herzustellen, dass die Arbeitgeber die Arbeitnehmer tatsächlich für die Arbeitsplatzsuche während der Aktionszeit freistellen. Hier ist der Blick nur einseitig auf den Arbeitnehmer gerichtet. Die Sanktionsmöglichkeiten können sehr weit gehen. Die Arbeitgeber sollten verpflichtet werden, die Arbeitnehmer für Bewerbungsgespräche etc. freizustellen. Nicht, dass die Arbeitnehmer verpflichtet sind, quasi bis zum letzten Tag zu arbeiten und zum Teil Hoffnung haben, dass sie noch weiterbeschäftigt werden können. Hinsichtlich der Sanktionen und der Verpflichtungen der Arbeitgeber sehen wir durchaus Handlungsbedarf.

Sachverständiger Alt (Bundesagentur für Arbeit): Wir halten die Begrenzung auf drei Monate, wie sie jetzt im Gesetz steht, für gerechtfertigt. Wir glauben auch, dass sich das bewährt. Wir werden in diesem Jahr ca. 200.000 Integrationen von Menschen in diesem Dreimonatszeitraum haben, die sich gemeldet haben und in der Aktionszeit der drei Monate wieder in Beschäftigung zurückgehen. Wir nennen dies Job-to-Job-Vermittlung, wenn Arbeitslosigkeit und Leistungsgewährung nicht eingetreten sind. Wir halten diese Regelung für gut und wir halten es für gut, dass wir in diesen drei Monaten schon mit dem Kunden gemeinsam arbeiten können.

Sachverständige Dr. Koch (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Grundsätzlich halten wir die Begrenzung und Vereinheitlichung der Meldepflicht auf drei Monate für sinnvoll, weil sie der Transparenz der Regelung dient und deswegen auch dazu führen wird, so hoffen wir, dass es die Intention dieser Regelung ist, mehr Beschäftigung zu erreichen und sich dies auch besser erreichen lässt. Es ist bei einer Gesamtbeurteilung zu beachten, dass die Wirkung maßgeblich davon abhängt, ob die Aktionszeit auch tatsächlich von allen Beteiligten genutzt wird. Die Job-to-Job-Vermittlung ist Bestandteil der Hartz-Evaluation und wir werden aus den Implementationsanalysen mit der Veröffentlichung des ersten Berichts und Mitte des kommenden Jahres mit den Endberichten mehr darüber wissen, inwieweit die Aktionszeit tatsächlich genutzt wird.

Was die Wirkung dieser Regelung im Aggregat angeht, sind zwei gegenläufige Effekte zu beachten: Zum Einen wird es sicher so sein, dass die Konzessionsbereitschaft von Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, schon relativ frühzeitig zunimmt, so dass man damit rechnen kann, dass die friktionelle Arbeitslosigkeit abnimmt. Das heißt, dass die Besetzung offener Stellen schneller von statten gehen wird und die Personen früher mit der Arbeitsplatzsuche anfangen werden. Auf der anderen Seite ist es natürlich so, wenn man davon ausgeht, dass die Anzahl der Personen, die in der Bundesagentur mit Vermittlungsaufgaben betraut sind, gleich bleibt, bedeutet eine Konzentration auf Personen, die noch nicht arbeitslos sind, eine Verringerung der Kapazitäten für bereits Arbeitslose. Das könnte zu einer weiteren Verfestigung der Arbeitslosigkeit bei diesen Personen führen.

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): So wie ich es übersehe,

war die BDA zumindest eine der ersten, die sich dafür eingesetzt hat, dass wir in Deutschland 1998/1999 dringend einen Paradigmenwechsel hin zu einer höheren Beschäftigung Älterer brauchen. Das war damals sicher unpopulär. Es war sicher auch manchen Arbeitgebern gegenüber unpopulär, aber wir haben deutlich gemacht, dass wir den Problemen, die dadurch für unsere Volkswirtschaft entstehen, entgegensteuern müssen. Was tun wir dazu? Das Eine, das kann ich nur noch einmal wiederholen, sind die Rahmenbedingungen. Diese stattgefunden Entwicklung, die oftmals auf die Unternehmen geschoben wird, ist keine Personalpolitik der Unternehmen. Wenn Sie sich Umfragen anschauen, wie Unternehmen die Leistung von älteren und jüngeren Arbeitnehmern bewerten, stellen Sie keine schlechtere Bewertung für Ältere fest. Es wird unterschiedlich bewertet. Das heißt, dass die Entwicklungen, die so eingetreten sind, wie wir sie heute haben, eine Folge der Politik sind, die ich vorhin angesprochen habe, wobei man auch seitens der Politik die Unternehmen über Jahrzehnte gedrängt hat, Probleme am Arbeitsmarkt so zu lösen, dass doch eher ältere Arbeitnehmer in den Ruhestand gehen und jüngere eingestellt werden. Dass wir hier eine Änderung in den Rahmenbedingungen brauchen, so glaube ich, das ist heute allgemein anerkannt.

Jetzt ganz konkret: Was tut die BDA darüber hinaus, um auch Unternehmen anzusprechen? Das machen wir im Rahmen der betrieblichen Personalpolitik seit den Zeiten, die ich eben genannt habe. Wir haben zum Beispiel, um eine sehr frühzeitige Initiative aufzugreifen, in den Jahren 2001 bis 2003 zusammen mit der Europäischen Kommission und anderen europäischen Arbeitgeberverbänden das Projekt „Pro-Age“ durchgeführt. Da haben wir uns diese Vorgänge genauer angesehen, auch, mit welchen Instrumenten man gegensteuern kann und was man im Rahmen der betrieblichen Personalpolitik tun kann. Wir sensibilisieren seit dieser Zeit die Unternehmen dafür, dass der demographische Wandel auf uns zukommt. Wenn man sich die Zahlen ansieht, können Sie sehen, dass das zwar erst in den nächsten fünf bis zehn Jahren in Gesamtdeutschland sein wird, aber im Osten Deutschland hat es bereits eingesetzt. Wir haben dafür geworben, wir haben Leitfäden erarbeitet und wir haben mit Instrumenten, dem best practice, gezeigt, wie auch Unternehmen sich darauf einstellen können. Man muss hier mittel- und langfristig handeln. Das hat damals auch „Pro age“ gezeigt. Wenn Sie nicht frühzeitig gemeinsam Weiterbildung betreiben, haben Sie Schwierigkeiten. Nur dass man sie teilweise nicht betrieben hat, ist auch mit diesen Untersuchungen gezeigt worden. Das war nicht der böse Wille der Arbeitgeber, sondern das war, vor dem Hintergrund der von mir beschriebenen personellen Strategie, eine umfassende Bereitschaft in den Betrieben, sich gerade auch bei Arbeitnehmern, wenn sie 40 oder 45 waren, noch intensiver um Weiterbildung zu kümmern. Das heißt, man muss hier Bewusstseinsänderung betreiben. Man muss auch eindeutig sehen, in einer Wirtschaft, die sich in einer Wachstumskrise befindet und die deswegen eine erschreckend hohe Arbeitslosenzahl hat und gegenüber Betrieben, bei denen viele eher Beschäftigung abbauen müssen, können Sie nicht sagen, da müssen sie jetzt mehr Ältere beschäftigen, sondern es muss eine Gesamtstrategie sein. Es muss im Rahmen der Änderung der politischen Weichenstellung mehr Wachstum und Beschäftigung in unserem Land geschaffen werden und man muss weiterhin eine Bewusstseinsänderung auch auf der Ebene der Betriebe schaffen. Da meine ich allerdings alle Betriebsbeteiligten, und da sind wir im Rahmen der betrieblichen Personalpolitik intensiv damit beschäftigt.

Abgeordnete Kramme (SPD): Wir haben vorhin in der ersten Fragerunde in recht intensiver Weise über die Erstattungspflicht des Arbeitgebers bei älteren Arbeitslosen geredet. Herr Adamy ist da nur bei Gelegenheit zu Wort gekommen. Ich hätte deshalb gern noch einmal eine explizite Stellungnahme einerseits des Deutschen Gewerkschaftsbundes und andererseits der Bundesagentur für Arbeit.

Sachverständiger Dr. Adamy (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir sind der Auffassung, dass die Erstattungspflicht bisher in der Praxis nur bedingt dazu führen konnte, dass eine Externalisierung von betrieblichen Risiken auf die Arbeitslosenversicherung verhindert werden konnte. Dennoch sind im Haushalt der Bundesagentur dafür 200 Millionen an Einnahmen noch in diesem Jahr vorgesehen, insofern kann auch bei einer komplizierten Regelung in gewisser Weise eine Erstattungspflicht für langjährig im Betrieb Tätige durchgesetzt werden. Die Erstattungspflicht konzentriert sich ohnehin auf langjährig Erwerbstätige im Betrieb. Von daher halten wir es für notwendig, auch nach wie vor hier für diejenigen, die im Betrieb sind, eine Erstattungspflicht gelten zu lassen, denn es wird einseitig die Umorientierung bei dem Arbeitnehmer angesetzt. Wir sind auch bereit, uns hierzu Vorschläge aus anderen Ländern anzusehen. Diese sehen gleichfalls Regelungen vor, dass Betriebe an dieser Stelle Verantwortung übernehmen müssen, angefangen von den Niederlanden bis zu Österreich. In Österreich gibt es ein gezieltes Umlagesystem, wo Betriebe, die ältere Arbeitnehmer entlassen, eine Umlage einzahlen müssen und diese Umlage ganz gezielt genutzt wird, um damit Integrationsmaßnahmen für Ältere wieder zu finanzieren. Das heißt, es bestehen Möglichkeiten, im Rahmen des geltenden Rechts die Erstattungspflicht auszuweiten oder alternative Lösungen aufzugreifen, damit im Sinne des Jahresendfiebers Betriebe nicht einfach sehen, wie kann man Ältere noch loswerden, sondern wir müssen auch ein eindeutiges Signal setzen, dass es bei den Betrieben notwendig ist, mehr zu tun, um ältere Arbeitnehmer im Betrieb zu halten.

Sachverständiger Alt (Bundesagentur für Arbeit): Wir hatten bisher Probleme mit der Erstattungspflicht, weil sie bürokratisch nicht einfach umzusetzen ist. Es sind häufig Betriebe, die in wirtschaftlich eminenten Schwierigkeiten sind, die erstatten müssten und es gar nicht können, weil sie wirtschaftlich dazu nicht mehr die Masse haben. Das gilt für den überwiegenden Teil. Deswegen hätten wir - wenn überhaupt - ein Interesse daran, eine Lösung zu finden, die weniger aufwändig und weniger bürokratisch ist als die jetzige Lösung. Aber ich kann mich auch nur dem anschließen, was hier vorher gesagt wurde: Es ist sicherlich eine Hürde für Betriebe, Ältere zu entlassen, wenn man entlassen muss, aber dann kriegen wir dafür eben andere, wenn es die Älteren nicht sind. Und es sind, wie Herr Adamy zu Recht sagt, nur die, die lange im Betrieb sind, die die Regelung betrifft. Es ist aber mental zumindest eine Hürde für die Einstellung von Älteren, weil man etwas von einer Erstattungspflicht gehört hat. Die Betriebe müssten selbst ein Interesse daran haben, dass möglichst Alte mit langem Leistungsanspruch entlassen werden, denn sie tragen auch die Hälfte der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Von daher unterstelle ich einmal, dass es dort ein Interesse gibt.

Noch ein Wort zum Dezemberfieber: Das würde es nach meinem Eindruck nur in diesem Jahr geben, weil einige Betriebe zumindest die Chance nutzen, ältere Arbeitnehmer mit einem Leistungsanspruch von 32 Monaten in die Arbeitslosigkeit zu geben. Ab 1. Februar mit einem Anspruch von 18 Monate wird das auch abgeschlossen sein. Ich glaube also

nicht, dass es jedes Jahr ein Dezemberfieber gibt, sondern dass es mit der Gesetzesänderung in diesem Jahr verbunden ist.

Abgeordnete Nahles (SPD): Ich denke, wir wollen diese Verlängerungen für ältere Arbeitnehmer - die Frage geht einmal ans IAB und einmal an die BA - weiter optimieren. Deswegen verlängern wir sie, um teilweise Evaluationsergebnisse mit einbeziehen zu können. Es ist schon frustrierend, wenn wir Weiterbildung für Ältere finanzieren, wenn wir einen Beitragsbonus gewähren, wenn wir eine Entgeltssicherung machen und uns dann die Fallzahlen ansehen. Deswegen an beide die Frage: Wie können diese Instrumente optimiert werden, z. B. auch stärker vermittlungsunterstützend wirken? Herr Alt, in Bezug z. B. auf die Entgeltssicherung, wie sehen das eigentlich die Betroffenen, ist das genügend bekannt? Hat das IAB vielleicht zu den Untersuchungen schon vorläufige Ergebnisse? Wie ist das aus Sicht der Betroffenen, was diese Instrumente angeht? Ist das den überhaupt bewusst? Meine Erfahrung ist, dass doch die Bekanntheit dieser ganzen Instrumentarien sehr zu wünschen übrig lässt.

Sachverständige Dr. Koch (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Zunächst einmal - das ist vorhin schon gesagt worden -, dass man bei der Inanspruchnahme der Instrumente, die wirklich durchgängig relativ gering ist, natürlich beachten muss, dass sie alleine dadurch steigen wird, dass die Anreize zur Frühverrentung abgebaut werden, wodurch die Aktivierung älterer Arbeitsloser stärker Erfolg versprechend sein wird. Was die Gründe oder die Ausgestaltung der Instrumente im Einzelnen angeht, so ist es tatsächlich so, dass wir dazu, um Genaueres sagen zu können, die Ergebnisse der laufenden Hartz-Evaluation abwarten müssen, wo Untersuchungen dazu gemacht werden, woran es denn liegt, dass Instrumente wie Entgeltssicherung, die von der Idee und von der Konstruktion her durchaus Sinn zu machen scheinen, so wenig in Anspruch genommen werden. Es deutet sich an, dass es tatsächlich wohl noch Informationsprobleme auf beiden Seiten geben könnte.

Sachverständiger Alt (Bundesagentur für Arbeit): Wir bemühen uns, diese Instrumente zum Laufen zu bringen. Nur, es gelingt uns nicht in dem Umfang, wie auch wir uns das wünschen. Bei der Entgeltssicherung haben wir beispielsweise erhebliche Anstrengungen unternommen. Ich darf an größere Entlassungen bei RWE erinnern, wo Menschen mit relativ hohem Lohn entlassen wurden, an denen der Mittelstand in Nordrhein-Westfalen durchaus ein Interesse hatte, diese Menschen zu beschäftigen. Wir hatten die Entgeltssicherung dort auch massiv angeboten, sind aber nicht zu dem Ergebnis gekommen, das wir uns gewünscht haben. Die Lohndiskrepanz zwischen dem Lohn, den man hatte, und dem, der einem angeboten wird, wurde immer noch als zu groß empfunden. Das kann man auch nur bei der Entgeltssicherung bedingt teilen. Es wäre für mich eher ein schönes Instrument, für Sozialpläne statt Abfindungen Entgeltssicherungen anzubieten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verlieren, und man ihnen über einen Sozialplan die Lohndifferenz für eine gewisse Zeit von Jahren erstattet.

Zum Zweiten wird die Entgeltssicherung jetzt nochmals unattraktiver, weil der Leistungsanspruch für Ältere von 32 auf 18 Monate zurückgeht, und zum Dritten: Man muss auch sehen, nicht jeder ältere Arbeitslose, der auf uns zukommt, hat immer noch einen Leistungsanspruch von 18 Monaten. Wir haben auch viele Ältere, die auf uns zukommen, die ha-

ben nur noch einen Leistungsanspruch von zwei oder drei Monaten oder einem halben Jahr. Für die ist eine Entgeltssicherung für diesen Zeitraum relativ unattraktiv. Noch etwas zu einem zusätzlichen Instrument: Wir haben jetzt im SGB II das Einstiegsgeld als direkten Zuschuss zum Lebensunterhalt. Das gilt in dem Bereich für 2,7 Millionen Arbeitslose, so dass das Potenzial für die Entgeltssicherung abnimmt und nicht mehr so attraktiv ist, wie es in der Vergangenheit war.

Abgeordneter Grotthaus (SPD): Ich würde ganz gern den Marburger Bund und den DGB zu der Arbeitszeitgesetzthematik befragen. Hier hat der Gesetzgeber eine Übergangsfrist nach dem EuGH-Urteil eingeräumt. Nicht alle Tarifvertragsparteien haben hierzu ihre Tarifverträge geändert. Es wird eine weitere Übergangsfrist von einem Jahr eingeplant. Als DGB und der Marburger Bund, haben Sie die Hoffnung, dass dann entsprechende Tarifverhandlungen aufgenommen werden und die Arbeitszeitorganisationen, die bisher nicht angepasst waren, dem neuen Recht angepasst werden? Glauben Sie, dass es nicht zu einer Herstellung des Gesetzeskonformzustandes auch kommen wird?

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielen Dank für die Frage. Wenn ein europarechtswidriger Zustand verlängert wird, wird er dadurch nicht europarechtskonform. Das möchte ich vorab sagen. Vielleicht haben die Koalitionäre, als sie diese Übergangsregelung im Koalitionsvertrag vereinbart haben, das nicht gewusst, dass das so ist. Wenn sie es wussten, ist es umso schlimmer, dass uns diese Vorlage präsentiert wird.

Der EuGH hat in ständiger Rechtsprechung bei den verschiedensten Fallkonstellationen in den letzten Jahren nicht nur spanische Fälle entschieden, sondern auch deutsche Fälle, in denen deutlich gemacht wurde, dass Bereitschaftsdienst nach der Arbeitszeitrichtlinie Arbeitszeit ist und dass es keinen Vertrauensschutz gibt. Der EuGH hätte die Möglichkeit gehabt zu sagen - und unter bestimmten Voraussetzungen hat er das in der Vergangenheit auch gemacht -, dass diese Regelung erst dann in Kraft treten soll, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind. Das ist in diesem Fall nicht passiert und deshalb bedauern wir es als DGB, dass diese Fortschreibung erfolgen soll.

Wir geben zu bedenken, dass dies für ganz viele Bereiche ein wichtiger Punkt ist, und nicht nur in dem Bereich der viel diskutierten Krankenhaus- und Ärzteschaft, sondern auch in anderen Bereichen von Sozialarbeit und Pflegediensten, aber auch die sozialen Einrichtungen der Kirchen sind von dieser Frage weiterhin ausgenommen. In der Vergangenheit ist deutlich geworden, dass die Tarifvertragsparteien in einigen Bereichen sich auf Neuregelungen verständigen konnten, allerdings war der Druck auf die Tarifvertragsparteien nicht so besonders groß. Deshalb fehlen immer noch Bereiche, in denen eine Regelung getroffen wurde. Den großen Bereich der Kirche habe ich schon genannt.

Aber es gibt auch im Bereich der Länder bisher keine Regelung mit der Gewerkschaft. Insofern bin ich nicht besonders optimistisch, um auf Ihre Frage zurückzukommen. Ich denke, es sind auch, wenn wir das in den Gesamtkontext stellen, in dem wir hier diskutieren, die Gefahren für ältere Arbeitnehmer zu beachten, die durch Bereitschaftsdienst und überlange Arbeitszeiten entstehen. Das gilt nicht nur für die Gesundheitsbelange der Betroffenen, sondern auch bei Pflegenden in der Sozialfürsorge, die dort betroffen sind. Wenn wir hier von Frühverrentungsfragen oder früherem Ausscheiden von Arbeitnehmern sprechen, dann muss man sich

auch die Frage stellen, ob solche Regelungen, wenn sie mittelfristig immer wieder verlängert werden und zugestanden werden, damit auch ein Stück weit - obwohl das Europarecht nicht europarechtskonform ist - dem Ziel abträglich sind, einer mittelfristigen besseren gesundheitlichen Prävention und auch einer Begegnung von Frühverrentungspraxis zu dienen, wie sie hier in diesem Zusammenhang diskutiert worden ist.

Sachverständiger Dr. Montgomery (Marburger Bund): Ich kann mich in allen Punkten meiner Vorrednerin anschließen und darüber hinaus möchte Ihnen nur von den Tarifverhandlungen und dem Umfeld berichten. Es ist selbst nach Aussagen der Deutschen Krankenhausgesellschaft schon heute so, dass etwa ein Drittel der Krankenhäuser nach dem neuen Arbeitszeitrecht konforme Dienste fährt. Weitere 20 % sind dabei, diese Modelle umzusetzen. Das heißt, wir haben schon in der Hälfte der deutschen Krankenhäuser arbeitszeitgerechtkonforme Tarif- und Umsetzungsmodelle. Es bedarf lediglich ein bisschen der Nachhilfe bei den Ländern und bei den kommunalen Arbeitgebern, um dort zu vernünftigen Arbeitszeiten und Tarifverträgen zu kommen. Ich frage mich, warum Sie angesichts dieser Situation das Risiko eines Vertragsverletzungsverfahrens gegen die Bundesrepublik Deutschland durch Europa eingehen, durch einen Bruch eines europarechtlichen Abkommens, das immerhin 1993 beschlossen worden und dessen Übergangsfrist 1996 ausgelaufen ist. Deswegen kann ich Ihnen nur sagen: Es gibt überhaupt keine Notwendigkeit, dieses zu verändern. Das ist ein reiner Kotau vor dem Bundesrat, den hier die Bundesregierung und die Koalition eingehen. Ich gebe Ihnen den dringlichen Rat: Helfen Sie uns lieber bei den Tarifverhandlungen, indem Sie den Arbeitgebern das Rückgrat einziehen, dass sie endlich anständig verhandeln.

Abgeordneter Bahr (FDP): Ich möchte jetzt eine lange Frage in den sieben Minuten stellen. Ich kann aber nahtlos anknüpfen an das Thema Arbeitszeitgesetz, und zwar war einer der Beweggründe für die Fristverlängerung, dass es hieß, ein zu geringer Teil der Krankenhäuser sei wirklich vorbereitet auf die neue Arbeitszeitregelung. Deswegen möchte ich die Deutsche Krankenhausgesellschaft und den Marburger Bund fragen, wie viele Krankenhäuser, trotz dieser langen und bekannten Übergangsfrist bis Ende 2005, aus Ihrer Sicht auf die neue Regelung vorbereitet waren. Zum Zweiten, welches sind die Gründe dafür, dass nur ein Teil der Krankenhäuser darauf vorbereitet war und drittens, was erwarten Sie, wenn dieser Gesetzentwurf so Gesetz wird, für das kommende Jahr an Folgerungen auf die Arbeitsbedingungen? Wie, glauben Sie, wird die Zeit genutzt, um diese mögliche Neuregelung umzusetzen?

Sachverständiger Baum (Deutsche Krankenhausgesellschaft): Wenn ich Bezug nehmen darf auf die Aussage zum Europarecht, dann gilt umgekehrt, dass bei objektiv gegebener Unmöglichkeit der Umsetzung eines europäischen Rechtszustandes der nationale Gesetzgeber aufgefordert ist, seinen Krankenhäusern beiseite zu springen. Das ist die Situation, die wir haben. Wenn wir 48 Stunden für jeden Arzt verpflichtend vorschreiben wollen, dann gehen die Lichter in den deutschen Krankenhäusern aus. Das Ganze kann nur abgewendet werden, wenn es flächendeckend Tarifverträge für die Krankenhäuser gibt. Die tarifliche Situation ist aber so, dass derzeit noch nicht einmal Tarifverhandlungen in vielen Bereichen aufgenommen, geschweige denn abgeschlossen sind. Der 1. Januar steht vor der Tür. Das heißt, in wenigen Wochen würde sich der überwiegende Teil der deutschen Krankenhäuser in rechtsverstoßendem Zustand befinden. Deshalb begrüßen wir es ausdrücklich, dass der

Gesetzgeber diese Regelung verlängert. Ganz konkret existiert nur im Bereich des öffentlichen Dienstes, im Wesentlichen der kommunalen Krankenhäuser, ein Tarifvertrag, der auch Regelungen für die Umsetzung des Bereitschaftsdienstes vorsieht. Dieser Tarifvertrag muss auf der örtlichen Ebene umgesetzt werden. Das hat flächendeckend noch nicht begonnen. Das heißt, selbst dort, wo wir einen Tarifvertrag haben - das sind etwa 35 % der Krankenhäuser - sind wir noch weit entfernt von einer praktischen Umsetzungsregelung vor Ort. Deshalb wird die Zeit gebraucht, um noch Tarifverträge abzuschließen und diese Tarifverträge durch Tarifvereinbarungen auf der örtlichen Ebene umzusetzen. Ohne dass die Tarifpartner z. B. vereinbaren, dass jenseits von 48 Stunden 50, 60 Stunden in der Woche gearbeitet werden können, oder dass die Tarifparteien von der Möglichkeit Gebrauch machen, jenseits des 10-Stunden-Arbeitstages bis zu 24 Stunden Bereitschaftsdienst möglich zu machen und ohne eine Regelung, die sagt, wie die relative passive Zeit des Bereitschaftsdienstes bezahlt wird, ist es nicht möglich, das europäische Recht eins zu eins in Deutschland umzusetzen. Nur durch die Nutzung der Flexibilitätsregelungen ist es möglich, das umzusetzen. Die Flexibilitätsregelungen knüpfen an die Punkte an, die ich benannt habe. Die Deutsche Krankenhausgesellschaft hat errechnet, dass wir mindestens 20.000 zusätzliche Ärzte bräuchten, um die Sache überhaupt in greifbare Regionen zu führen und dass wir 1,8 Mrd. mehr Mittel bräuchten, um einen idealtypischen Zustand nach europäischem Recht umzusetzen. Damit wird deutlich, dass ein Jahr Verlängerung das Mindestmaß dessen ist, was gebraucht wird. Wir hätten uns das gewünscht und als notwendig angesehen. Die Krankenhäuser bemühen sich, nach Kräften und finanziellen Ressourcen soweit wie möglich diese umzusetzen. Das geht nur auf der Grundlage von bestehenden Tarifverträgen, die entsprechende Ausnahmeregelungen vorsehen.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Herzlichen Dank. Dr. Montgomery, wollen Sie die Frage beantworten?

Sachverständiger Dr. Montgomery (Marburger Bund): Herr Bahr, Sie haben im Kern gefragt, warum sind Sie so wenig vorbereitet und ist zu erwarten, dass nachdem die Faulen 2 Jahre geschlafen haben, sie im nächsten Jahr fleißig werden? Meine Antwort hierzu ein klares Nein. Herr Baum bittet Sie, bei objektiver Unmöglichkeit in Krankenhäusern zur Seite zu springen. Wir brauchen, meine sehr verehrten Damen und Herren, objektiv endlich einen ausreichenden Arbeitsschutz für Ärzte und für Patienten. Denn der müde, der überarbeitete Arzt ist eine Gefahr für seine Patienten. Und ich bitte Sie daher, bei objektiver Unmöglichkeit unsere Krankenhäuser von vernünftigen Arbeitszeitmodellen zu überzeugen, den Patienten und den Ärzten zur Seite zu springen, damit endlich vernünftige Arbeitsbedingungen in deutschen Krankenhäusern herrschen. Die Zahlen sind im Kern eine Umfrage der deutschen Krankenhausgesellschaft aus der Jahreswende 2000/2001, wo die Mitgliedskrankenhäuser befragt worden sind. Wenn ich den zukünftigen Hauptgeschäftsführer der DKG korrigieren darf, wir bräuchten 27.000 neue Ärzte, die 1,7 Milliarden Euro kosten würden. Das ist eine Umfrage. Sie fragen wohl auch nicht die Frösche, ob sie den Sumpf trocken legen wollen, weil das Kernproblem, das dahinter steckt, natürlich ist, dass hier Menschen aus ideologischen Gründen die Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes gar nicht wollen, weil es einfacher ist, mit dem bisher gehaltenen Modellen weiter zu arbeiten. Interessant und pikant ist, dass das Deutsche Krankenhausinstitut, das nach meiner Erkenntnis zu einem Drittel im

Besitz der Deutschen Krankenhausgesellschaft ist, in seinen Untersuchungen, die wesentlich seriöser sind, im März 2004 berechnet hat, dass man mit 6.700 Ärzten für 568 Millionen Euro ebenfalls das Arbeitszeitgesetz europakonform umsetzen könnte. Dieses Geld hat übrigens die alte Bundesregierung zu einem großen Teil im Rahmen einer Gesundheitsreform apostrophierten letzten Gesetzesänderung zur Verfügung gestellt, so dass es im Grunde genommen nur eine Behinderung des Prozesses der tarifvertraglichen Regelungen ist, wenn Sie das jetzt weiter um ein Jahr hinausschieben und damit jeden Druck von den Arbeitgebern nehmen. Die bedanken sich natürlich für das Geschenk, dass sie auf diese Art und Weise aus jeder Notwendigkeit heraus genommen werden, forciert zu verhandeln, und sich ein weiteres Jahr gemächlich zurücklehnen können. Die Faulen werden damit belohnt, die Fleißigen werden bestraft. Dass darf nicht das Signal des Anfangs dieser Koalitionsregierung sein. Vielen Dank.

Abgeordneter Bahr (Münster) (FDP): Jetzt ist ja hier ein Konflikt entstanden zwischen den Arbeitsbedingungen der Ärzte und gleichzeitig natürlich gleichzeitig der finanziellen Situation der Krankenhäuser. Deswegen möchte ich die Bundesärztekammer fragen, wie Sie zur Diskussion auf europäischer Ebene stehen, die eine Differenzierung der Bereitschaftszeiten vorsieht.

Sachverständiger Prof. Dr. Hessenauer (Bundesärztekammer): Ich darf für die Bundesärztekammer sagen, dass die Ausführungen, die von Seiten des Marburger Bundes gemacht wurden, von uns 1:1 mitgetragen werden können. Es ist so, dass die Bundesärztekammer es nicht unterstützt, dass auf europäischer Ebene die Rahmenbedingungen der Richtlinie zur Arbeitszeit noch einmal bearbeitet werden sollen. Wir sind der Meinung, dass die Richtlinie, so wie sie ist, weiterverfolgt und auch umgesetzt werden soll. Ich darf ergänzend auch noch dazu sagen, der Teufel, der an die Wand gemalt werden soll - die Versorgung der Bevölkerung aufrecht zu erhalten und dann Unkosten in einer nicht vertretbaren Höhe auf die Gesellschaft zukommen -, dem kann man sich, wenn man objektiv die Zahlen nachrechnet, nicht anschließen. Wir sind dagegen, dass auf europäischer Ebene dieses Ganze noch einmal aufgerollt werden soll.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Ich werde genauso großzügig sein wie bei den anderen beiden Fragestunden. Eine kurze Frage und eine kurze Antwort noch. Dann ist es Dr. Kolb.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Ich frage das Institut der Wirtschaft und vielleicht die BDA, wie hoch sie die Inanspruchnahme des Instruments bei einer Verlängerung des 428 SGB III in den beiden kommenden Jahren sehen, wie sich das auf die Arbeitslosenzahlen nach Ihrer Einschätzung niederschlagen würde.

Sachverständiger Schäfer (Institut der deutschen Wirtschaft): Die Inanspruchnahme liegt gegenwärtig bei 200.000 Empfängern von Arbeitslosengeld I. Das wird an Attraktivität sicherlich abnehmen. Das hat damit zu tun, dass die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes gekürzt wird. Das hat aber auch damit zu tun, dass die Arbeitslosenhilfe als lohnabhängige quasi Lohnersatzleistung nicht mehr besteht, sondern eine Grundsicherung auch in Form des Arbeitslosengeldes II besteht. Insofern nimmt die Attraktivität dieses Instrumentes stark ab. Gleichwohl geht es nicht so sehr darum, wie viele das wirklich in Anspruch nehmen, sondern es geht natürlich auch um die Aussage, die damit getroffen wird. Wollen wir wirklich, dass wir den älteren Arbeitslosen signalisieren, es

ist richtig, sich vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen, oder wollen wir ihnen signalisieren, es ist richtig, dass ihr euch um Arbeit bemüht. Insofern geht eine Verlängerung diese Regelung des § 428 genau in die falsche Richtung.

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich kann mich den Ausführungen von Herrn Schäfer anschließen. Wir haben hier natürlich auch keine eigenen Zahlen. Richtig ist aber natürlich, dass, wenn das Instrument sofort besteht, auch ein starker Anreiz besteht, es zu nutzen, schon alleine auf der Ebene der Arbeitsagenturen zu nutzen. Weil jeder 58jährige, der davon Gebrauch macht, ist von der Arbeitslosenstatistik herausgenommen. Das Ganze ist der Anreiz auch für den einzelnen Vermittler, möglichst gute Bilanzen zu haben. Welche Wirkungen da in der Gesamtschau in gegenteiligen Effekten, die Herr Schäfer bereits angesprochen hat, auftreten werden, vermag auch ich nicht zu diagnostizieren.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Herzlichen Dank, damit ist die Fragerunde der FDP beendet. Die nächsten Fragesteller kommen aus der Fraktion DIE LINKE.. Gemeldet haben sich Herr Dreibus und Frau Möller. Herr Dreibus beginnt.

Abgeordneter Dreibus (DIE LINKE.): Ich möchte mich zunächst auf den Artikel 5 des Arbeitszeitgesetzes beziehen und dabei die Sachverständige Frau Miriam Alex um Antwort auf meine Frage bitten. Der erste Teil wäre: Frau Alex, wie beurteilen Sie die rechtliche Grundlage dieses Teils des Gesetzentwurfes sowohl im Hinblick auf die Grundlage Arbeitszeitgesetz Bundesrepublik Deutschland als auch in Bezug zum europäischen Recht. Und zweitens vor diesem Hintergrund, wie beurteilen Sie die arbeitsschutzrechtlichen Auswirkungen einer weiteren Verlängerung dieses Komplexes? Dabei würde ich Sie insbesondere auch darum bitten, ein paar Beispiele vielleicht aus anderen bisher in der Anhörung nicht genannten Tätigkeitsbereichen zu benennen, die über den Komplex Ärzte hinausgehen. Soweit zunächst einmal meine Frage.

Sachverständige Alex: Ich finde es in juristischer Hinsicht problematisch, wenn ich mir den § 25 angucke. Sollen hier tarifvertragliche Bestimmungen fortgeschrieben werden, die Abweichungen von § 7 und § 12 Arbeitszeitgesetz möglich machen, in Bezug auf den festgelegten Höchststrahmen? Dieser Begriff findet sich im Arbeitszeitgesetz, im § 7 jedoch gar nicht mehr. Der Anknüpfungspunkt war hier früher § 7 Abs. 1 Nr. 1 c, das war die 60-Tagegrenze für die Überschreitung der 10-Stundengrenze. Das ist jedoch in der letzten Novellierung entfernt worden, so dass ich das rein regelungstechnisch schon problematisch finde.

Zu den europarechtlichen Punkten ist schon einiges gesagt worden. Insbesondere gibt es keine Befugnis der Mitgliedsstaaten, hier nach Ablauf der Umsetzung der Frist der Richtlinie noch Übergangsfristen zu erlassen. Genau das soll hier noch einmal getan werden. Dieser Gedanke ist, dass das im nächsten Jahr stattfinden wird, was sich in den letzten zwei Jahren nicht getan hat. Unter diesem Aspekt kann ich mich Herrn Montgomery nur anschließen. Ich glaube nicht, dass das jetzt hier zu einer Beflügelung führen wird. Einen Aspekt, den ich gern noch weiter ausführen möchte: Das Ganze wird hier unter dem Gesichtspunkt der Ärzte und der Krankenhäuser diskutiert. Helga Nielebock hat das schon etwas angesprochen. Es betrifft noch viele andere Berufsgruppen, die Bereitschaftsdienste leisten. Die Entscheidung Pfeiffer kam aus dem Bereich der Rettungsdienste. Wir haben die stationären Sozialdienste, Einrichtungen wie betreutes Woh-

nen, in denen Bereitschaftsdienste geleistet werden. Feuerwehren und auch Werksfeuerwehren leisten Bereitschaftsdienste. Das sind Berufsgruppen, die hier genau so betroffen sind wie der medizinische Bereich, der hier immer vorwiegend diskutiert wird. Um das Ganze ein bisschen plastisch zu machen: Wir haben auch die Patienten hier angesprochen. Jemand, der nach einem vollen Arbeitstag dann noch Bereitschaftsdienst leistet und drei Stunden Schlaf in dieser Zeit bekommt, arbeitet wie jemand, der mit 4 oder 4,5 Promille im Blut arbeitet. Ich glaube, von so einem wollen wir uns alle nicht behandeln lassen. Einfach um das etwas zuzuspitzen: Diesen Arbeitsschutzaspekt, der Anfang des 21. Jahrhunderts hier noch so diskutiert werden muss, finde ich als einen Aspekt, der immer mehr zurücktritt vor den ökonomischen Gesichtspunkten. Es gibt schon Arbeitszeitmodelle, wie z. B. das Ingolstädter Modell, die Bereitschaftsdienst ökonomisch sinnvoll umsetzen. Mein Eindruck ist hier, dass die Diskussion auf europäischer Ebene abgewartet werden soll und diese Tendenz, Bereitschaftsdienst dann eben nicht mehr voll als Arbeitszeit anzuerkennen, Eingang in die Richtlinie finden soll, und dass dann, wenn dieses weitere eine Jahr rum ist, der Grundsatz, Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit, nicht umzusetzen ist.

Abgeordnete Möller (DIE LINKE.): Ich habe eine Frage an die Kolleginnen und Kollegen des DGB. Sie haben in Ihrer Stellungnahme das Programm „Aktiv zur Rente“ thematisiert. Ich möchte Sie fragen, wie Ihre Erfahrungen damit sind und ob es möglich ist, dieses Sachsen-Anhaltinische Programm auch auf Bundesebene zu übertragen.

Sachverständiger Dr. Adamy (Deutscher Gewerkschaftsbund): Leider sind die Erfahrungen aus Sachsen-Anhalt nicht aufgegriffen worden. Auch für Ältere wird weiterhin auf 1 Euro-Jobs gesetzt, die keine Chancen auf Wiedereingliederung haben. Wir haben feststellen können, dass das Modell von Sachsen-Anhalt sehr positiv war, wenn Menschen, die ansonsten keine Beschäftigungschance haben, sozialverträgliche Jobs angeboten werden, die auch möglichst nahe an die Rente heranführen. Wir haben deswegen auch angeregt, diese Erfahrungen aufzugreifen und zu prüfen, wie man tatsächlich an der Stelle diejenigen, die keine Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt haben, über sozialversicherungspflichtige Arbeit auch an die normale Altersgrenze heranzuführen. Ich will vielleicht einen Aspekt auch noch einmal aufgreifen, der sich durchgezogen hat, speziell für die Älteren. Das ist die Frage des § 417, die Frage der Weiterbildung von Älteren in Klein- und Mittelbetrieben. Wir stellen generell fest, dass die Betriebe hinsichtlich der Weiterbildung in erster Linie ihre Aktivitäten auf bereits qualifizierte Arbeitskräfte konzentrieren und dass wir auch bei den qualifizierten älteren Arbeitskräften hinsichtlich der Erwerbsquote deutlich über dem Durchschnitt in der EU liegen, dass wir aber das Problem bei den gering Qualifizierten haben. Deswegen scheint es uns notwendig zu sein und wir möchten anregen, auch dieses Instrument mindestens um zwei Jahre zu verlängern. Zwar ist es generell nicht Aufgabe des Beitragszahlersystems, betriebliche Aufgaben und betriebliche Weiterbildungen zu finanzieren. Angesichts der enormen Defizite und der Verzerrungen zu Lasten von gerade Benachteiligten am Arbeitsmarkt meinen wir allerdings, dass diese Instrumente Schrittmacherdienste leisten könnten. Bedauerlicherweise sind auch die Steuerungsmechanismen der BA so, dass der Blick fast ausschließlich auf die bereits Arbeitslosen gerichtet ist und nicht auf diejenigen, die besondere Risiken haben und betroffen sind. Das ist auch ein wesentliches Element, warum diese Instrumente für Ältere

kaum genutzt werden. Von daher die Bitte, noch einmal darüber nachzudenken, auch dieses Instrument ein Jahr zu verlängern, damit wir wirklich an der Stelle weiterkommen. Herr Wuttke wünscht sich das so gerne abstrakt in einem Gesamtkonzept, aber die Betriebe tun praktisch nichts. Es ist meine Bitte, dieses Instrument ein Jahr zu verlängern, aber gleichfalls darüber nachzudenken, wie gelingt es, älteren Arbeitnehmern über sozialversicherungspflichtige Arbeit, anknüpfend an die Erfahrungen in Sachsen-Anhalt, einen besseren Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen, wenn die Betriebe tatsächlich keine Arbeitsplätze anbieten.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Damit ist die Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. beendet. Wir kommen in die letzte Runde. Für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN haben sich gemeldet Frau Pothmer und Herr Tepe. Wir haben sechs Minuten. Frau Pothmer beginnt bitte.

Abgeordnete Pothmer (DIE LINKE.): Ich habe zunächst eine Frage an die Vertreterin des IAB. Sie haben in Ihrer schriftlichen Stellungnahme noch einmal darauf hingewiesen, dass die so genannten Ich-AGn, also die Existenzgründungszuschüsse, durchaus eine nachhaltige Wirkung entfalten. Hier in dieser Fragerunde wurde auch von Missbrauch gesprochen. Können Sie das noch einmal ein bisschen deutlicher hinterlegen? Zweitens: Dieser Existenzgründungszuschuss soll leider nur für ein weiteres halbes Jahr verlängert werden. Glauben Sie, dass Sie vor diesem Hintergrund überhaupt in der Lage sein werden, über diese kurze Zeitspanne auch belastbare Ergebnisse zu erzielen?

Die zweite Frage geht an den Vertreter des DGB. Die 58er Regelung kommt ein wenig als Privilegierung der Älteren. Vor dem Hintergrund, dass diese Regelung auch einhergeht mit einer Leistungsverringerung, frage ich Sie, glauben Sie eigentlich, dass es einen Vorteil für die Arbeit der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist? Können sie es sich überhaupt leisten, auf eine Weitervermittlung und aktive Unterstützungspolitik durch die BA überhaupt zu verzichten? Oder wird diese scheinbare Privilegierung möglicherweise dann eher zu einer Verschlechterung der Situation führen – denn in dem Gesetzentwurf wird auch noch einmal darum gebeten, die BA möge sich zukünftig stärker auf die zu vermittelnden Personen beziehen. Damit sind ausdrücklich Ältere ganz offensichtlich nicht gemeint.

Sachverständige Dr. Koch (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Wir haben in unserer schriftlichen Stellungnahme darauf hingewiesen, dass das Instrument Ich-AG gegenwärtig in der Hartz-Evaluation evaluiert wird. Der erste Zwischenbericht ist abgegeben, der zweite – der Endbericht – wird im Juni 2006 abgegeben werden. Die Berichte sind noch nicht zur Veröffentlichung freigegeben, so dass wir die Ergebnisse detailliert nicht referieren können. Worauf ich aber hinweisen möchte, ist was wir an der Inanspruchnahme der Ich-AG, des Instruments des Existenzgründungszuschusses sehen. Wir stellen durchaus fest, dass eine andere Klientel, ein anderer Personenkreis von Existenzgründern aus Arbeitslosigkeit dieses Instrument Ich-AG nutzt, als die Personen, die Überbrückungsgeld beantragen. So dass man bei dem, was das einheitliche Instrument der Existenzgründungsförderung aus Arbeitslosigkeit angeht, diese unterschiedlichen Klientel, zu denen wir auch noch mehr sagen können, wenn die Evaluationsergebnisse vorliegen, sehr deutlich berücksichtigen muss. Was belastbare Evaluationsergebnisse angeht, so ist es natürlich immer sehr viel schöner, wenn der Evaluationszeitraum etwas länger sein könnte.

Dennoch ist es so, dass wir mit der Abgabe des letzten Berichtes im Juni 2006 zuversichtlich sind, dass auch belastbare Ergebnisse vorliegen.

Sachverständiger Dr. Adamy (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich stimme Ihnen zu, dass bei der 428er Regelung viele falsche Vorstellungen herrschen. Insofern geht es uns aber nicht darum, ob das eine günstige Regelung im Einzelfall für die Arbeitnehmer ist, sondern dass ihnen insofern die Entscheidung offen gestellt wird. Es ist richtig, dass viele Arbeitnehmer, auch Arbeitslose, sich dies keinesfalls leisten können. Insofern habe ich es schon angedeutet, dass ohnehin das Steuerungssystem der BA so ausgerichtet ist, dass es in sehr starkem Maße auf Leistungsempfänger konzentriert ist. Über den problematischen Aussteuerungsbetrag - was aber heute nicht zur Diskussion steht -, wo auch hier die Steuerungsmechanismen der BA im Einzelfall auch zu Lasten von besonders förderwürdigen Personen ausgerichtet sein können.

Bei den Älteren stellen wir mit Sorge fest, dass die Zahl derjenigen steigt, die keinerlei Ansprüche mehr auf Arbeitslosengeld haben, aber gleichfalls kein Hartz IV erhalten, aber dennoch nicht in Rente gehen können. Dieser Anteil von älteren Arbeitnehmern wird mit den weiteren Kürzungen, die für die Älteren vorgesehen sind, sehr deutlich ansteigen. Von daher trägt die Erwartung, die z. Teil herrscht, bei § 428 wird eine privilegierte Brückenfunktion in eine Rente eröffnet, für viele bereits heute nicht und das wird in Zukunft noch in weit stärkerem Maße zum Problem werden. Wir müssen sehr sorgfältig darauf hinsehen, weil die betrieblichen Arbeitsbedingungen tatsächlich so nicht sind, wie Herr Wuttke das hier unterstellt hat, weil Ältere tatsächlich nach wie vor geringere Einstellungschancen haben. Ich würde gern wissen, wer hier in dem Raum einen 55jährigen einstellen könnte, wenn er gleichzeitig einen 35jährigen oder einen 30jährigen einstellen kann. Hier wirken einfach noch die mentalen Einstellungen seitens der Betriebe anders.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Nun bin ich noch einmal großzügig für eine kurze Frage und für eine kurze Beantwortung, Herr Terpe.

Abgeordneter Dr. Terpe (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Anfrage geht noch einmal um die Verlängerung der Übergangsfrist zur Arbeitszeitregelung. Ich würde Herrn Dr. Crusius befragen. Sehen Sie - und wenn ja, inwiefern - unmittelbar oder mittelbar die Sicherheit der Patienten in Gefahr angesichts der fortgesetzt drohenden Aufschiebung der Umsetzung dieser Regelungen?

Sachverständiger Dr. Crusius: Ich kann diese Frage mit ja beantworten. Wenn Ärzte übermüdet sind - und da muss ich meine Nachbarin korrigieren -, haben sie nach 24 Stunden Arbeit eine Reaktions- und Konzentrationsfähigkeit von einer Promille Alkohol. Ich weiß nicht, wer sich von einem Busfahrer mit einer Promille Alkohol fahren lassen will, der nach sechs Stunden eine Pause einlegen muss. Ich habe mit dem ZDF einen Nachtdienst von 36 Stunden aufgezeichnet. Ich habe keinen Ärger bekommen, obwohl ich mich dreimal selbst angezeigt habe. Aber die Redakteurin vom ZDF hat Ärger bekommen, weil sie ihr Kamerateam nicht alle acht Stunden ausgewechselt hat, wegen der Gefahr des Sturzes auf einer Treppe.

Wir haben, meine Damen und Herren, die Verpflichtung, Schäden am Patienten zu vermeiden. Die vorige Regierung wollte sogar ein Patientenschutzgesetz erlassen. Wir haben jetzt die Situation, dass wir den Patienten schützen müssen. Wir brauchen dazu kein Gesetz, sondern wir brauchen nur

vernünftige Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in den Krankenhäusern. Wenn wir der deutschen Krankenhausgesellschaft folgen würden, hätten wir zwar einen Rechtsverstoß für die Krankenhäuser, aber die Ärzte müssen täglich gegen dieses Gesetz verstoßen, weil sie bis 70 Stunden in der Woche arbeiten. Das ist nicht mehr machbar. Der gemeinsame Bundesausschuss hat festgelegt, dass die Krankenhausärzte sich auch fortbilden müssen mit einer gewissen Stundenzahl. Wie soll man das noch machen, wenn man 70 Stunden in der Woche arbeitet? Das dient auch zur Schadensvermeidung und zur Erhöhung der Qualität. Jeder Arzt kommt in Gewissens- und Loyalitätskonflikte. Haftungsrechtlich steht zum Schluss immer der Arzt als Einzelperson da. Man muss natürlich vernünftige tarifliche Regelungen schaffen. Man kann einen Rehabilitationsmediziner nicht vergleichen mit einem Unfallchirurgen in einer unfallchirurgischen Klinik. Da muss man diversifizierende Modelle haben. Aber es kann nicht sein, dass immer mehr Patienten in immer weniger Zeit von einem Arzt behandelt werden in immer längerer Zeit. Zum Schluss klopft der Chef oder Verwaltungsdirektor diesem auf den Rücken und sagt: „Hast du gut gemacht, weiter so“. Das ist vorbei und letztendlich sind wir dem Patienten dazu verpflichtet.

Einen Nachsatz lassen Sie mich noch sagen: In Mecklenburg-Vorpommern, in dem Bundesland, wo ich herkomme und wo ich an der Universität tätig bin, leisten die Krankenhausärzte für die Krankenkassen oder an den Patienten im Wert von 13,3 Millionen Euro Überstunden jedes Jahr, ohne dass auch nur ein Euro von den Krankenkassen an die Krankenhäuser des Landes fließt. Und wenn das Geld allein fließen würde, dann könnte man schon einiges nach dem Arbeitszeitgesetz regeln.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Ich bedanke mich bei allen Sachverständigen und bei den Fragestellern der Fraktion. Die erste Runde ist damit beendet. Wir machen ohne Pause weiter und gehen in die zweite Runde. Die SPD-Fraktion beginnt, wir haben acht Minuten Zeit. Ich habe vier Wortmeldungen. Es wird Herr Stöckel beginnen, dann Herr Brandner, Herr Grothaus und Frau Nahles. Ich gebe das Wort an Herrn Stöckel.

Abgeordneter Stöckel (SPD): Danke, Frau Vorsitzende. Ich habe drei Fragen einmal zum Arbeitszeitgesetz an den Sachverständigen Dr. Seifert. Wir haben gehört von Herrn Baum, dass auch eine 48-Stundenwoche nicht umsetzbar sei, ohne realisierbare Belastungen in Kauf zu nehmen. Ist denn eine 48-Stundenwoche in den Kliniken überhaupt mit einem modernen Arbeitszeitsystem vereinbar? Welche Anforderungen müssten an eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung - wir haben einige Beispiele gehört - gestellt werden? Gibt es überhaupt Daten über die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit in den Kliniken?

Sachverständiger Dr. Seifert: Mir sind keine systematischen, repräsentativen Daten über den Krankenhausbereich bekannt, die aufzeigen, wie Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit dort aussehen. Das ist auch erklärlich nach allem, was wir wissen, wenn die Arbeitszeiten bei allen im Krankenhaus Beschäftigten auch ordentlich registriert werden. Auch wenn der Mikrozensus dort hineingehen würde, könnte dies nicht exakt wiedergegeben werden. Wir haben also nur so etwas wie anekdotische Imperi, so würden Statistiker das nennen. Das ist ganz wichtig zu wissen, weil alle Schätzungen über Zusatzbedarf von Arbeitskräften und zusätzliche Kosten, die entstehen würden, wenn man rechtskonforme Arbeitszeitmodelle umsetzt, letztendlich nur angestellt werden können, wenn man belastbare Arbeitszeitdaten

hat. So bewegt man sich in großen Spannweiten, wie wir gesehen haben, zwischen 6.700 und mindestens 20.000 zusätzlich notwendigen Ärzten, die erforderlich werden bei einer rechtskonformen Umsetzung. Wir wissen von Arbeitszeitberatern, die gibt es mittlerweile schon reichlich im Feld, auch in Krankenhäusern, dass durchaus moderne flexible Arbeitszeitsysteme umsetzbar sind, wie in allen anderen Bereichen der Wirtschaft auch, wo es z. T. noch sehr viel kompliziertere Arbeitsanforderungen gibt. Ich verweise hier auf Flughäfen, dass man dort mit kurzen Arbeitszeiten auskommen kann, auch Arbeitszeiten, die unter der Grenze von 48 Stunden liegen. 48 Stunden ist noch weit entfernt von der faktischen durchschnittlichen Arbeitszeit, die bei knapp 40 Stunden liegt. Das ist ein großer Spielraum. Hier kann man mit modernen Zeitsystemen, mit Zeitkonten, mit versetzten Arbeitszeiten, mit Teilzeitarbeit usw. Arbeitszeitmodelle realisieren, die belastungsärmer sind als die derzeitigen und auch ökonomisch durchaus effizient sein können. Man muss dabei auch die gesamte Arbeitsorganisation mit auf dem Prüfstand stellen.

Abgeordneter Brandner (SPD): Ich habe eine Frage an den Vertreter der Deutschen Krankenhausgesellschaft und den Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes bezüglich der Arbeitszeitrichtlinie. Mir ist berichtet worden, dass es eine objektive Möglichkeit der Umsetzung der jetzigen Arbeitszeitrichtlinie geben würde. Natürlich steht im Widerspruch, dass 50 % bereits umgesetzt haben. Insofern ist die Aussage nicht so ganz glaubwürdig. Ich gehe vielmehr davon aus, dass unter ganz schwierigen Bauchschmerzen innerhalb der Koalitionsrunde eine solche Regelung angedacht worden ist. So wie wir sie hier diskutieren, weiß ich, wie schwer es uns gefallen ist, einen solchen Gedankengang weiter zu verschwenden. Dann möchte ich von denjenigen, die letztendlich auch die Verhandlungen über Tarifvertragsergebnisse führen müssen, ein Signal der Gewissheit haben, dass innerhalb des nächsten Jahres auch tatsächlich die tarifvertraglichen Regelungen zustande kommen. Der Gesetzgeber hat in einer ähnlichen Situation - ich denke nur an das Stichwort der Pflegeausbildung - sieben Jahre sich Problemfälle vor der Nase herführen lassen müssen. Ich stand anschließend immer wieder mit kurzem Hemd da. Ich denke, das darf in dieser Situation nicht passieren. Das ist eine Angelegenheit, die im Sinne der Koalitionspartner ist, dass wir hier nicht eine Regelung hinnehmen können, wo strategisch und taktisch eine solche notwendige Regelung, die Sie in der Hand haben, ausgesessen wird. Im Übrigen können Sie auch nicht weiter auf die Novellierung der Arbeitszeitregelung auf europäischer Ebene hinweisen. Gerade in der letzten Woche - das haben Sie oft genug getan - ist wieder einmal eine Überlegung, die debattiert worden ist in Ihrem Sinne, mit 15:1 Stimmen zurückgewiesen worden. Insofern ist Handlungsbedarf aus meiner Sicht dringend angesagt.

Sachverständiger Baum (Deutsche Krankenhausgesellschaft): Meine Aussage bezog sich darauf, dass wir Tarifverträge brauchen, um halbwegs konform umsetzen zu können, weil erst Tarifverträge die Möglichkeit schaffen, legal jenseits der 48 Stunden zusätzliche Wochenstunden jenseits des vorgegebenen 8- bis 10-Stundentages vorzusehen. Bis zu 24 Stunden machen das die Tarifpartner für Bereitschaftsdienste. Die Bezahlung des Bereitschaftsdienstes - das muss man sich immer wieder vor Augen führen - darf nur angeordnet werden, wenn mindestens 49 % der Zeit nur gearbeitet wird. Das heißt, 51 % der Zeit darf der Arzt nicht arbeiten. Sonst dürfen keine Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Für diese Zeit braucht man Vergütungsformen. Die können nicht 100 Prozent sein, weil für die Hälfte der

Nichtarbeitszeit nicht 100 Prozent bezahlt sein kann. Das heißt, Tarifverträge sind der Schlüssel zur Umsetzung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie. Diese Tarifverträge haben wir nicht flächendeckend. Zur Zeit findet die Tarifik Diskussion auf der Straße statt, aber der 1.1.2006 findet in 14 Tagen statt. Das ist das Problem. Wenn wir diese Tarifverträge haben, hängt es von der Flexibilität, die diese Tarifverträge mitbringen, ab, inwieweit die Kliniken in der Lage sind, das konform umzusetzen. Das hängt mit Gewissheit davon ab, was der deutsche Arbeitsmarkt an Ärzten hergibt. Das heißt, wenn Sie Ärzte nicht mehr so lange arbeiten lassen, weil Sie andere Ärzte arbeiten lassen wollen, dann müssen Sie diese Ärzte haben. In der Kartei der Bundesagentur für Arbeit gibt es 6.000 registrierte arbeitslose Ärzte, die nicht an jedem Ort der Bundesrepublik, wo sie gebraucht werden, zur Verfügung stehen. Und Sie müssen den Krankenhäusern das zusätzliche Geld für zusätzliche Ärzte geben. Wir führen an anderer Stelle eine Diskussion, dass die Zuwachsrate des Geldes, das für Krankenhäuser zur Verfügung steht, für nächstes Jahr nicht plus 0,83 Prozent sein soll, sondern wegen Korrektur der Grundlohnrate infolge Hartz IV nur 0,63 Prozent sein soll. Das heißt, wenn wir nur um 0,63 Prozent mehr Geld bekommen, kann ich nicht um 30 Prozent zusätzliche Vergütungen für Ärzte realisieren. Deshalb sprach ich von der objektiven Unmöglichkeit, die gemildert wird, wenn es vernünftige tarifvertragliche Regelungen gibt. Wir sind zuversichtlich, dass sie letztlich zustande kommen und dann auch in größeren Schritten Umsetzungen möglich sind.

Sachverständige Perrong (Deutscher Gewerkschaftsbund): Man kann eigentlich die Wortmeldung der Deutschen Krankenhausgesellschaft zusammenfassen: Das Signal, das die Politik braucht, dass im nächsten Jahr Tarifverträge abgeschlossen werden, kann nicht gegeben werden. Wenn das Problem so komplex dargestellt wird, dass gar keine Aussage dazu getroffen wird, dass wir das hinbekommen werden, dann habe ich ernsthafte Zweifel daran, dass die Verlängerung irgendetwas Positives bewirken wird. Zwei Jahre lang ist nichts passiert und ein weiteres Jahr wird vermutlich auch nichts passieren, weil der Hintergrund für dieses Stillhalten nicht die Schwierigkeiten in der Umsetzung, sondern das Warten auf Brüssel ist. So ist dies bei uns angekommen. Diejenigen, die etwas machen wollten, haben die zwei Jahre genutzt. Sie haben es hinbekommen und haben eine Gestaltung geschaffen. Andere Bereiche haben es eben nicht geschafft, weil sie es nicht schaffen wollten. Und weil direkt nach den Urteilen und insbesondere nach den letzten deutschen Urteilen eine sehr starke Lobby auf europäischer Ebene tätig geworden ist, die eine Änderung der Arbeitszeitrichtlinie anstrebte und damit eine Aufhebung dieser Urteile. Wenn es dazu gekommen wäre, jetzt vor allem unter britischer Ratspräsidentschaft, dann wären die Probleme in Deutschland auf diese Art gelöst worden. Allerdings nicht die Probleme für die Ärzte, nicht die Probleme für die Beschäftigten und im Übrigen auch nicht die Probleme in den Bereichen, in denen ansonsten auch mit Bereitschaftsdienst gearbeitet wird, nämlich bei Werksfeuerwehren, inzwischen auch in metallverarbeitenden Reparaturwerkstätten, sogar zum Teil im Einzelhandel. Es gibt eigentlich ein Ausufer des Bereitschaftsdienstes in den Bereichen, in denen die Möglichkeit besteht, nicht ständig Arbeitskräfte in Anspruch zu nehmen. Ich denke, dass es kein schützenswertes Interesse gibt, hier eine Verlängerung herbeizuführen.

Abgeordneter Grothaus (SPD): Der Wortbeitrag von Herrn Baum hat mir zu Denken gegeben. Ich komme selbst

aus einem Betrieb, der per Betriebsvereinbarung Möglichkeiten geschaffen hat, Flexibilität für Bereitschaftsdienste herbeizuführen. Dafür gibt es die verschiedensten Möglichkeiten. Es ist nur die Frage, ob überhaupt dazu die Bereitschaft der Tarifvertragsparteien, der Partner in den Krankenhäusern oder in den Betrieben besteht oder ob nicht dahinter ein anderes Konzept steht. Ich habe von Ihnen die Worte „mehr Vergütung“ gehört. Das ist nur ein Schritt. Der ist verhandelbar. Aber auch Flexibilität spielt eine immer größere Rolle in unserem Arbeitsleben. Da würde ich gerne sehen, dass bei den Tarifvertragsparteien auch mehr Flexibilität vorhanden ist. Ich möchte um mehr Offenheit in der Frage des Bereitschaftsdienstes bitten. Wenn aber keine Lösung im Erstanatz gefunden werden kann, möchte ich die Frage an einen Unbeteiligten, Herrn Dr. Seifert, stellen.

Inwieweit bewerten Sie die ökonomische Effizienz der Krankenhäuser? Sind die Krankenhäuser in der Lage, neue Arbeitszeitsysteme zu organisieren? Wie bewerten sie das? Benötigen Sie hierfür Hilfe? Haben Sie Kenntnis, ob die von den Ministerien zur Verfügung gestellten Mittel und Berater genutzt werden? Von den Ministerien wurde Hilfe angeboten. Wie ist der Blick von außen auf die Situation?

Sachverständiger Dr. Seifert: Die Frage kann ich sehr knapp beantworten: mit einem ganz klaren „ja“. Sie sind dazu in der Lage, auch ökonomisch-effiziente Arbeitszeitsysteme einzuführen. Es gibt eine Fülle an Einzelbeispielen. Leider nur nicht flächendeckend, bei denen kurze, flexible Arbeitszeiten eingeführt wurden, die nicht - ich wiederhole - nicht zu den in Aussicht gestellten dramatischen Kostensteigerungen geführt haben. Wenn man sich einmal den reichen Erfahrungsschatz von Arbeitszeitberatern ansieht, wird man sehen, wie sehr spezifisch für die besonderen Bedingungen der einzelnen Häuser maßgeschneiderte Modelle entwickelt werden. Das sind aber keine flächendeckenden - das geht nicht. Tarifverträge können hier nur einen Rahmen darstellen, der dann, wie das generell auch in allen anderen Wirtschaftszweigen der Fall ist, je nach den betrieblichen Anforderungen und je nach den Bedingungen der Beschäftigten konkretisiert werden muss. Hierzu eine Anmerkung: Mittlerweile werden Arbeitszeitberater mit öffentlicher Unterstützung zur Verfügung gestellt. Ich weiß das aus dem Land Nordrhein-Westfalen, aus dem ich komme. Dort kann man auf Beratungsinfrastruktur zurückgreifen. Wenn das nicht genutzt wird, muss man diejenigen fragen, die die potentiellen Nutzer sein könnten, warum sie hiervon nicht Gebrauch machen.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Wir haben noch Zeit für eine Frage und eine Antwort.

Abgeordnete Nahles (SPD): Es ist nun schon viel über die Ärzteschaft gesprochen worden. Daher möchte ich meine Frage an die Bundesärztekammer richten. Inwieweit, glauben Sie, kann die jetzt geplante Verlängerung die Tarifverhandlungen unterlaufen?

Sachverständiger Prof. Dr. Hessenauer (Bundesärztekammer): Es ist davon auszugehen, dass die Verlängerung dieser Regelung die im Moment laufenden Tarifverhandlungen unterläuft. Es ist so, dass durch diese gesetzliche Maßnahme einfach das Gleichgewicht zu Ungunsten der im Krankenhaus tätigen Ärztinnen und Ärzte verschoben wird und wir davon ausgehen müssen, dass ein weiteres Jahr ins Land geht, bevor man eine konsequente Regelung hat. Ich möchte noch kurz ergänzen, warum die Krankenhäuser ein Problem haben, die möglicherweise freiwerdenden Stellen zu besetzen. Sie haben deswegen ein Problem damit, weil

sehr viele Ärztinnen und Ärzte mit den Arbeitsbedingungen in den deutschen Krankenhäusern nicht mehr zufrieden sind und in immer größerer Zahl ins Ausland gehen. Das ist sozusagen ein selbstgemachtes Problem. Im Moment ruft sozusagen der Dieb „haltet den Dieb“, um das Ganze einzufangen. Es ist ein hausgemachtes Problem. Wenn sich die Arbeitsbedingungen in den deutschen Krankenhäusern nicht verbessern, werden wir einen weiteren Schwund an jungen Krankenhausärztinnen und -ärzten haben, weil sie ins Ausland gehen. Hier muss endlich einmal ein Riegel vorgeschoben werden.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Wir beenden hiermit die Fragerunde für die SPD und gehen zur FDP. Sie haben sieben Minuten.

Abgeordneter Rohde (FDP): Ich habe eine Frage zur 58er-Regelung. Ich richte sie an die Bundesagentur für Arbeit. Im Gesetzentwurf der Großen Koalition ist enthalten, dass durch diese Verlängerung der Geltungsdauer 80 Millionen Euro im Jahr 2006 an Mehrkosten beim ALG II erwartet werden. Mir geht es um Folgendes: Wenn ich es nicht verlängern würde, könnte ich dieses Geld komplett einsparen? Ich frage vor diesem Hintergrund: Gestern erschien ein Zeitungsartikel in der Euro am Sonntag, wo Unternehmen gezielt ältere Mitarbeiter suchen oder gezielt ältere Mitarbeiter halten wollen, leider bisher im Ausland. Ich würde mir das in Deutschland auch verstärkt wünschen, aber könnte man nicht mit einer einfachen Kampagne - da würde ich Herrn Müntefering gern Geld spendieren - das Umdenken fördern, anstelle so viel Geld zu investieren? Anscheinend müsste es Geld sein, das an ALG II-Empfänger ausgezahlt werden müsste, die ich ansonsten vermitteln würde - dies ist mein Rückschluss. Stimmen Sie mir zu?

Sachverständiger Alt (Bundesagentur für Arbeit): Ich stimme dem nur bedingt zu. Wir haben natürlich durch die Verlängerung Kosten beim ALG II. Würde die Regelung nicht verlängert, müssten, und so ist der § 5 des SGB II einschlägig, diese Menschen vorzeitig mit Abschlägen in Rente gehen, und zwar im Extremfall mit 18 Prozent. Das heißt, was ich hier auf der einen Seite für ALG II mehr ausbebe, hätte ich, wenn nicht verlängert wird, auf der anderen Seite bei der Rente in gleicher Größenordnung und der Bund müsste dann nicht für ALG II bezahlen, aber einen höheren Zuschuss zu den gesetzlichen Rentenkassen leisten.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Meine Frage richtet sich an Herrn Alt Sie hatten vorhin im Zusammenhang mit der Beantwortung einer Frage darauf hingewiesen, dass diese Instrumente zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer deswegen nicht so erfolgreich gewesen seien, weil sie bisher nicht richtig vermarktet worden seien. Die Zeit läuft ab dem 1.1.2006. Was haben Sie konkret vor, um die Vermarktung und damit die Akzeptanz dieser Instrumente deutlich zu verbessern? Gibt es schon Vorstellungen, auch was das „In die Hand nehmen“ von Geld angeht, und können Sie eine Größenordnung nennen?

Sachverständiger Alt (Bundesagentur für Arbeit): Unser Etat für Öffentlichkeitsarbeit ist im Verhältnis zum Umsatz, den wir insgesamt haben, relativ bescheiden. Von daher setzen wir eher darauf, dass unsere Vermittlungsfachkräfte diese Instrumente mitvermarkten. Wir haben im Rahmen der Reformen jetzt etwa 20 Prozent unserer Vermittlungsfachkräfte exklusiv Arbeitgebern und Betrieben zugeordnet. Das sind für mich zunächst einmal die Hauptvermarktungsinstrumente für diese Maßnahmen über die Kolleginnen und Kollegen, die das den Arbeitgebern draußen nahebringen.

Ich mache noch einmal darauf aufmerksam, dass Arbeitgeber in meinen Augen zu Recht sehr konservativ denken, auch, was neue Instrumente angeht. Sie wollen es möglichst einfach haben. Auch das kann ich gut nachvollziehen, insbesondere bei Klein- und Mittelbetrieben. Ein Arbeitgeber, dem ich nahebringen will, dass er für die nächsten zehn Jahre, wenn er einen 55-Jährigen einstellt, 3,5 Prozent des Beitrags spart, hat mich bisher zurückgefragt, ob es nicht auch einfacher gehe, oder ob nicht schlicht ein Lohnkostenzuschuss gezahlt werden könne, der immer gezahlt würde. Denn es ist nichts anderes als ein minimaler Lohnkostenzuschuss über zehn Jahre; im anderen Fall bekommt er vielleicht für ein halbes Jahr oder ein Jahr einen Lohnkostenzuschuss, der etwas höher ist. Das ist aber wesentlich einfacher, denn er braucht der Beitragseinzugsstelle keinen Bescheid zu geben, dass in diesem speziellen Fall der Satz für den Arbeitnehmer nicht bei 6,5, sondern bei 3,25 liegt. Was ist, wenn gekündigt wird? Gibt es ein Signal an den anderen Betrieb, dass der das wieder mitnimmt und so weiter? Aus der Sicht eines Klein- oder Mittelbetriebes ist dies eine sehr aufwendige Lösung, die ihm gerade einmal 3,25 Prozent Vorteile in der Lohnsumme Arbeitgeber-Brutto für diesen Arbeitnehmer bringt. Da sagen mir viele Betriebe und auch die Kolleginnen und Kollegen draußen, dass Arbeitgeber eher das klassische Instrument des Eingliederungszuschusses bevorzugen, anstatt dass man aus Sicht der Betriebe an so komplexe Regelungen herangeht. Deswegen ist die Verlängerung aus unserer Sicht sinnvoll, auch nach der Reform mit Hilfe der Kolleginnen und Kollegen, massives Marketing in die Betriebe zu bringen und danach offene Rückmeldungen, ob er umsetzbar ist oder nicht.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Meine Frage richtet sich an die BDA und den DGB, weil übereinstimmend festgestellt wurde, dass die Beschäftigungschancen für ältere Menschen verbessert werden müssen. Stimmen Sie mit mir überein, dass das, was mit dem Gesetzentwurf vorgelegt worden ist, nicht ausreicht? Was sind Ihre Vorschläge für darüber hinausgehende Verbesserungen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer?

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich habe es vorhin bereits angemerkt. Das sind einzelne Instrumente, um diesen Prozess zu flankieren, auch um einen Bewusstseinswandel anzustoßen, Herr Alt. Aus diesem Grunde würden wir von der BDA eher sagen, dass es durchaus ein Signal ist zu sagen, dass der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung für ältere Arbeitnehmer entfällt. Weil es auch deutlich macht, dass man gerade die Lohnnebenkosten für Ältere gezielt senkt, als das aufgehen zu lassen in einem Instrument des Eingliederungszuschusses. Wenn ich eingangs gesagt habe, es wären kleine Instrumente, die das flankieren können, dann brauchen wir auf jeden Fall weitergehende Schritte. Wir haben zum Beispiel gesagt, dass wir weitergehende Schritte im Bereich der Beseitigung der Rahmenbedingungen, welche immer noch die Frühverrentung fördern, unterstützen. Aus unserer Sicht ist dies zum Beispiel der Arbeitslosengeldbezug bis zu 18 Monate, weil dieser Arbeitslosengeldbezug nichts anderes zum Ziel haben kann, als Menschen, die aufgrund der Probleme am Arbeitsmarkt nicht in Arbeit kommen, eine gewisse Zeit länger zu versorgen. Aus der Sicht einer Arbeitslosenversicherung, die ein Übergangsrisiko abdecken soll oder sich darauf beschränken sollte, macht es keinen Sinn, über zwölf Monate hinaus zu fördern. Wer länger als zwölf Monate arbeitslos ist, hat ohnehin massive Probleme am Arbeitsmarkt. Das heißt, es ist eine andere Zielrichtung, die

eher noch in die falsche Richtung geht. Ein Beispiel sei genannt. Wir brauchen eine groß angelegte Offensive für mehr Wachstum und Beschäftigung in unserem Land, weil das auch letztlich erst die Spielräume schafft, um in größerem Maße ältere Arbeitnehmer wieder in Beschäftigung zu bringen. Einen kleinen Prozess haben wir immerhin über die letzten Jahre schon erreicht, übrigens bei den Älteren, nämlich die Vier-Prozent-Punkte-Steigerung im Vergleich zu einer insgesamt über alle Altersgruppen gesunkenen Erwerbsbeteiligung. Das heißt, man sieht, da bewegen sich Dinge. Aber das kann man nicht im Rahmen des Status quo fortdenken, sondern wir haben massive Probleme in unserem Arbeitsmarkt und die müssen wir vorrangig angehen, weil das natürlich auch ein Schritt ist, die Beschäftigung für Ältere wieder zu stärken.

Sachverständiger Dr. Adamy (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Ausführungen von Herrn Wuttke interpretiere ich so: erstmal auf Wachstum hoffen, und so lange können wir nichts für die Älteren tun. Wir sind hingegen der Auffassung, die Entscheidungen für und gegen Erwerbstätigkeit werden in erster Linie in den Betrieben gefällt. Deswegen muss auch der Betrieb stärker in den Mittelpunkt rücken. Die jetzt vorgesehenen flankierenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente können nur einen sehr kleinen Beitrag dazu leisten. Ich möchte in dem Zusammenhang beispielsweise in eine Untersuchung des Instituts Inifes im Rahmen der Inqa-Initiative des Bundeswirtschaftsministeriums erinnern, die aktuell zu dem Ergebnis gekommen ist, dass die Leistungsbereitschaft bei vielen, auch bei älteren Arbeitnehmern, sehr hoch ist, dass sich aber bei Vielen durch das Führungsverhalten der Vorgesetzten erhebliche Defizite liegen. Eine Zahl, die ich vielleicht erwähnen will, sowohl bei den Jüngeren als auch bei den Älteren, hat eine Untersuchung vom Herbst dieses Jahres bei 61 % der Beschäftigten ergeben, nie oder selten Anerkennung für ihre Arbeit erfahren zu haben. Das gilt für Ältere sowie für Jüngere gleichermaßen. Das ist die Frage, alle reden davon, lebenslanges Lernen. Sowohl die Bundesagentur als auch die Betriebe tun allerdings kaum etwas zur Weiterqualifizierung von Geringqualifizierten. Wir sind zwischenzeitlich in einer Situation, dass der Anteil der Ungelernten bei den Jüngeren über das Niveau bei den Älteren anzusteigen scheint. Von Bildungsexpansion sehen wir jedenfalls nichts und die Frage ist: Was können wir tun? Durch betriebliche Weiterbildung hier Akzente zu setzen, dass insofern Ungelernte länger im Betrieb gehalten werden können.

Zweiter Ansatzpunkt: Ist der Betrieb wirklich in der Lage, ist der betriebliche Arbeitsschutz so ausgerichtet, dass wir alles tun, um Erwerbsunfähigkeit möglichst zu verhindern? Wir haben an der Stelle Zweifel. Hier ist ein Umdenken erforderlich ist. Wir stellen jedenfalls fest, dass der Anteil derjenigen, die eine Erwerbsminderungsrente erhalten, jünger wird, dass von daher gerade psychische Belastungen enorm in der Arbeitswelt steigen und hierauf in den Betrieben, in der betrieblichen Personalpolitik keine adäquate Antworten gegeben werden. Wenn wir wollen, dass Menschen länger arbeiten, dann sind dies Aspekte, die wir trotz der schönen allgemein Äußerung, wir brauchen mehr Wachstum, ganz konkret angehen und sagen, wie können wir hier die Weichen anders stellen.

Letzter Punkt, vielleicht nur angerissen: Die Regierung der letzten Koalition hat die Betriebe dazu verpflichtet, zu einem Eingliederungsmanagement für diejenigen, die längere Zeiträume krank sind. Wir bemängeln, dass diese positive gesetzliche Regelung von den Betrieben völlig unzureichend

umgesetzt wird. Was tun wir bei denjenigen, bei denen erkennbar ist oder wo die Gefahr besteht, dass sie längerfristig erkranken, um hier durch Eingliederungsmaßnahmen die betriebliche und persönliche Situation so zu ändern, dass diese Arbeitskräfte länger arbeiten können? Wenn wir an den Stellen Ernst machen würden, dann würde ich davon sprechen, dass wir einen Paradigmenwechsel haben. Solange wir aber ausschließlich auf individuelle Verhaltensweisen bei Arbeitslosen kürzen und Altersgrenzen anheben - und damit ist gemeint letztendlich auch die Verschärfung von Abschlagen -, solange das der entscheidende Punkt ist, werden wir an der Stelle keinesfalls das Ziel erreichen, die Erwerbsquote zu erhöhen. Ich verweise darauf, dass die Erwerbsquote bei Älteren, die ungelernt sind, und denjenigen, die gut qualifiziert sind und einen akademischen Abschluss haben, weit auseinander läuft und gerade ungelernete ältere Leistungsgeminderte keine Chance haben, bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten. Sie sind häufig so angeschlagen, dass wir auch ihnen dann Alternativen aufzeigen müssen. Dies sind vielleicht ein paar Punkte, wo wir in den Betrieben ansetzen könnten.

Abgeordnete Dr. Bunge (DIE LINKE): Ich habe eine Frage an die Deutsche Krankenhausgesellschaft. Mich würde interessieren, welche arbeitszeitgesetzkonformen Konzepte Sie in der bisherigen Übergangsfrist selbst erarbeitet haben.

Sachverständiger Baum (Deutsche Krankenhausgesellschaft): Die Deutsche Krankenhausgesellschaft hat sich gemeinsam mit den Partnern des Arbeitszeitgipfels, einer Zusammenkunft unter der Schirmherrschaft des Bundesgesundheitsministeriums, um alle an den Tisch zu bringen, die dazu beitragen können, die Bedingungen zu verbessern, an den Tisch gesetzt. Es gibt Initiativen, Plattformen, Informationsmedien, Informationsangebote, die die Krankenhäuser nutzen können, um veränderte Formen der Arbeitsorganisation, flexiblere Einsatzzeiten, Schichtdienstmodelle usw. zu praktizieren. All das findet statt. Es wäre ein Missverständnis zu glauben, es würde hier keine Aktivität im Raum sein. Das Problem ist nur eine optimale Umsetzung einer Eins-zu-eins-Umsetzung, eine Umsetzung im Sinne von 48 Stunden und keine Stunde mehr. Die geht nicht. Selbst die Tarifverträge sehen vor, dass Ärzte weiterhin 24 Stunden Bereitschaftsdienst machen. Das heißt, es unterschreiben beide Partner, dass da Missverständnisse ausgeräumt werden müssen, dass es so ist, dass wir in Zukunft immer nur acht oder zehn Stunden arbeiten. Das wird es im Krankenhaus nie geben. Aber Bedingungen zu schaffen, dass es kein Übermaß gibt an Beanspruchung, daran arbeitet die Deutsche Krankenhausgesellschaft selbstverständlich intensiv mit.

Abgeordnete Dr. Bunge (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich würde nochmals nachfragen bei der Bundesärztekammer, inwieweit sie von diesen Angeboten Gebrauch machen können.

Sachverständiger Prof. Dr. Hessenauer (Bundesärztekammer): Wir konnten bislang von den Angeboten der Deutschen Krankenhausgesellschaft nicht übermäßig Gebrauch machen. Denn richtige gute Lösungsvorschläge sind uns da nicht bekannt geworden. Ich würde eher darauf verweisen, dass die Lasi entsprechende Veröffentlichungen gemacht hat, dass sie einige Modelle gebracht hat, die wirklich konform, mit allen Regelungen sind. Wenn man sich daran entlanghangelt, wird man sicherlich eine Lösung finden.

Ich möchte aber nochmals darauf hinweisen, diese 48 Stunden, die immer als Horrorszenarium an die Wand gemalt

werden, das sind 48 Stunden im Jahresdurchschnitt, also Urlaub und ähnliche Feiertage werden rausgerechnet und man kann, wenn man die EU-Richtlinie zugrunde legt, etwa 54 bis 56 Stunden pro Woche, wenn man arbeitet und keinen Urlaub hat, durchaus zugrunde legen. Es wird auch ein bisschen sehr viel Stimmung gemacht. Wenn man eine Lösung haben wollte, dann könnte man die haben. Es ist einfach so, man muss auch wollen und das scheint im Moment noch das große Problem zu sein.

Abgeordnete Möller (DIE LINKE): Ich habe noch eine Frage an den DGB, und zwar möchte ich Sie bitten, die Auswirkungen zu schildern, die die Kürzung des Arbeitslosengeldes für Ältere bedeuten. In einem zweiten Zuge möchte ich Sie bitten, Ihre Alternativen zu der 3-Tages-Frist bei der Neuregelung der Meldefrist kurz zu erläutern.

Sachverständiger Dr. Adamy (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Kürzung der Bezugsdauer für Ältere führt dazu, dass im Regelfall maximal 12 Monate Anspruch bestehen und für Ältere der Anspruch von 32 Monaten auf 18 Monate reduziert wird. Von daher heißt das, dass bei nicht vermeidbarer Arbeitslosigkeit aus Sicht des einzelnen Arbeitnehmers künftig auch bei langjähriger Beitragszahlung man bis zu 18 Monaten Arbeitslosengeld erhält und dann viele insofern nichts mehr erhalten werden, keinerlei Unterstützungsleistungen, bis man auf die Bedürftigkeitskriterien der neu modifizierten Sozialhilfe, was Hartz IV faktisch ist, angewiesen ist. Das führt dazu, dass viele, die ein Leben lang gearbeitet haben, die unverschuldet in Arbeitslosigkeit geraten sind, am Ende ihres Erwerbslebens dann doch wieder faktisch zum Sozialhilfeempfänger werden können. Das ist die Konsequenz der Leistungskürzungen oder sie erhalten keinerlei Leistungen im Versicherungssystem. Wir sind der Auffassung, dass bei anhaltend hoher Arbeitslosigkeit, so lange die Erwartungen von Herrn Wuttke nicht greifen, wir auch darüber nachdenken sollten, zumindest hier die soziale Situation der älteren Menschen zu verbessern.

Bezogen auf die 3-Tage-Frist sind wir der Auffassung, dass dies im Einzelfall zu Härten führen kann, gerade auch, wenn relativ spät einerseits gekündigt wird, wo das häufig der Fall ist, in einigen Sektoren mit sehr kurzen Vorlaufzeiten, wenn sich der Arbeitnehmer selbst, hier um eine Verlängerung des Arbeitsplatzes bemüht, dass dies gleichfalls interpretiert werden muss, dass er sich hier bemüht, für Arbeit zu sorgen. Deswegen haben wir angeregt, dass die 3-Tages-Frist etwas modifiziert werden sollte und Zeiträume eröffnet werden bis zu einer Woche, damit hier Härten für die Betroffenen auch vermieden werden können.

Abgeordneter Dr. Terpe (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Wir haben aus der Krankenhausgesellschaft reichlich gehört, warum das Arbeitszeitgesetz nicht umgesetzt worden ist. Ich werde deswegen noch eine andere Frage stellen, und zwar hatte Herr Montgomery zu Anfang gesagt, die Faulen werden belohnt und die Fleißigen werden bestraft. Aus diesem Grunde würde ich gern sowohl an die Krankenhausgesellschaft als auch an den Marburger Bund und an Herrn Dr. Crusius die Frage stellen: Sehen Sie darin, dass einige Krankenhäuser - und das sind fast 50 % - die Arbeitszeitgesetzregelung umgesetzt haben, jetzt eine Wettbewerbsverzerrung, die auf uns zukommen könnte zwischen den Krankenhäusern, die sich gesetzeskonform verhalten, und den anderen?

Sachverständiger Baum (Deutsche Krankenhausgesellschaft): Ich glaube, man muss mit Missverständnissen aufräumen, was die Zahl von 50 % betrifft. 50 % der Krankenhäuser bemühen sich, bessere Bedingungen zu schaffen.

Aber die Normen, die hier vorgesehen sind, können nur geschaffen werden, wenn sie genügend Arbeitskräfte haben. Ich habe die Relationen deutlich gemacht, es sind etwa 6.000, die da sind und die gebraucht werden. Und Sie brauchen die Tarifverträge, ich kann es immer wieder nur betonen. Die Übergangsregelungen im Arbeitszeitgesetz wurden geschaffen, um neue Tarifverträge zu kreieren, die auf diese Bedingungen passen. Wir haben aber für den überwiegenden Teil der Arbeitnehmer keine Tarifverträge, auch weil der Marburger Bund z. B. aus der Tarifgemeinschaft mit ver.di ausgestiegen ist und damit kurz vor Weihnachten in Frage stellt, dass selbst in kommunalen Häusern die Mitarbeiter Tarifverträge haben, um das Arbeitszeitgesetz umzusetzen. Das heißt, nicht die Faulen sind es, sondern die Frage ist: Wer sind denn hier die Faulen? Wenn ich keinen Tarifvertrag habe, dann kann ich auch nicht umsetzen. Ursächlich für die Umsetzungsschwierigkeit sind somit diejenigen, die die Tarifverträge verweigern. Und Sie, die Sie dieses Wort verwenden, sind ausgestiegen aus der Gruppe, die konstruktiv versucht hat, hier zu Lösungen zu kommen. Soviel zum Begriff der Faulen. Aber ohne diese Voraussetzungen können Sie diese nicht umsetzen – das ist das Problem. Die Häuser, die das tun, die tun das nicht 100%ig, weil 100%ig in der Regel nicht möglich ist, sondern sie bewegen sich dorthin. Sie nutzen dazu das so genannte 0,2 %-Programm der Bundesregierung. Jedes Krankenhaus darf bis zu 0,2 % seines Budgets für zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitszeitbedingungen einsetzen, das sind bundesweit 100 Millionen Euro. Das reicht aber nicht, um den Gesamtbedarf, den ich beschrieben habe, zu bedienen.

Sachverständiger Dr. Montgomery (Marburger Bund): Die Frage nach der Wettbewerbsverzerrung kann man eindeutig mit ja beantworten, weil es natürlich Geld kostet, neue Arbeitszeitmodelle zu implementieren. Herr Dr. Seifert hat zu Recht darauf hingewiesen, dass das eigentlich nur vernünftig funktioniert, wenn man gleichzeitig ein komplettes Workflow oder eine Ablaufänderung im Krankenhaus mit vornimmt. Das ist aber übrigens die Aussage der Deutschen Krankenhausgesellschaft in ihrer schriftlichen Stellungnahme anlässlich des Bundesratsverfahrens, wo es um eine zweijährige Verlängerung ging, wo die Krankenhausgesellschaft selbst gesagt hat, 1/3 der Krankenhäuser hat bereits umgesetzt und weitere 20 % sind im Umsetzungsvorgang. Insofern ist die Zahl 50 % vollkommen zu Recht ergangen. Gestatten Sie mir ganz kurz auszuholen zu der Frage der Tarifverhandlungen: Es ist schon ausgesprochen schwierig, wenn die DKG, die kein Tarifpartner ist, immer wieder Einfluss nimmt auf die Tarifverhandlungen, weil nämlich der Gruppenausschuss Krankenhaus der Vereinigung kommunaler Arbeitgeber sich aus denselben Menschen zusammensetzt, die als Verwaltungsdirektoren aus Krankenhäusern in der DKG tätig sind. Man hat hier ein ausgesprochen übles Wechselspiel - mal sind wir Tarifpartner, dann sind wir VKA, mal sind wir nicht Tarifpartner, dann sind wir DKG -, was ihr mit uns betreibt, was am Ende schädlich ist für die Tarifverhandlungen. Ich sage Ihnen noch einmal, lesen Sie die Stellungnahmen, dann werden Sie wissen, man will im Kern die Bestimmungen des Arbeitsschutzes nicht. Man will den Patientenschutz nicht und deswegen hintertreibt man diese Tarifverhandlungen, wo man nur kann. Für Sie gibt es eine Möglichkeit. Wir werden demnächst Streiks in Krankenhäusern erleben, wie wir sie seit den 70igern Jahren in Deutschland nicht mehr erlebt haben. Wir haben 98,7 % Zustimmung unserer Mitglieder zu einer Streikaktion bei den kommunalen Arbeitgebern. Sie haben die Chance, durch einen schnellen, vielleicht

schmerzhaften Schnitt dieses alles zu beenden, wenn Sie nämlich die Krankenhausträger an den Verhandlungstisch zwingen und uns helfen, Tarifverträge zu machen. Wir sind bereit, wir haben genügend Modelle vorgelegt, die man sofort tarifieren könnte.

Sachverständiger Dr. Crusius: Der Tarifvertrag muss her. Es kommt zu einer Verzerrung, da schließe ich mich Dr. Montgomery an. Originalton Fresenius – früher hießen sie Helios, jetzt heißen sie Fresenius –, wir setzen jetzt sofort um, dann kriegen wir wenigstens noch die Ärzte, die auf dem Markt sind. So ist es in Schwerin umgesetzt, nur, für die Damen und Herren Abgeordneten, wegen der schlechten Arbeitsplatzbedingungen hat Mecklenburg-Vorpommern in drei Jahren sechs Kreiskrankenhausmannschaften komplett an Skandinavien verloren. Das sind 101 Ärzte. Wenn das so weitergeht, haben wir keine flächendeckende Versorgung mehr. Was dann kommt, hat Herr Montgomery gesagt.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe eine Frage an das IAB und an die Bundesagentur für Arbeit. Dieses Gesetz beinhaltet im Wesentlichen die Verlängerung von gültigen Regelungen, und zwar bis 2007. Ausnahmen sind die Weiterbildung für Ältere und die Ich-AGs. Insbesondere auch, weil das IAB in seiner Stellungnahme geschrieben hat, dass Änderungen der Instrumente oder ständige Änderungen der Instrumente auch die Akzeptanz zurückschlagen, halten Sie es für richtig, dass für diese beiden Instrumente in diesem Gesetz eine verkürzte Verlängerung vorgesehen ist? Wird das Rückwirkungen auf die Akzeptanz haben und können diese Instrumente unter diesen Bedingungen ihre Wirkung voll entfalten?

Sachverständige Dr. Koch (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Ich denke, dass es nicht grundsätzlich nötig ist, für alle Instrumente die gleiche Verlängerungsfrist vorzusehen. Was die Ich-AGs angeht, so hatte ich vorhin schon ausgeführt, dass wir mit dieser Verlängerung bis zur Mitte des kommenden Jahres die Möglichkeit haben werden, Evaluationsergebnisse vorzulegen, die dann dazu führen können, dass das Instrument verbessert werden kann. Was die Förderung der beruflichen Weiterbildung angeht, so ist sicher die Frage zu stellen, ob es da zu Akzeptanzproblemen führen kann. Auch da wird es Evaluationen geben, zur Mitte dieses Jahres, die weiteren Aufschluss darüber geben, wie die Umgestaltung dieses Instruments möglich sein könnte.

Sachverständiger Alt (Bundesagentur für Arbeit): Ich habe dem nichts hinzuzufügen. Ich teile, was Frau Dr. Koch ausgeführt hat. Ich glaube, dass die Akzeptanz aller Instrumente steigt, wenn es dem Deutschen Bundestag gelingen würde, den Instrumentenkasten etwas überschaubarer zu machen. Was den § 417 speziell angeht, dies ist ja nur eine Spezialregelung, dass bei Älteren die Weiterbildungskosten von der Bundesagentur für Arbeit übernommen werden können. Wie man dazu bei Betrieben mit unter 100 Beschäftigten steht, kann man unterschiedlicher Meinung sein. Im Kern würde ich zunächst einmal sagen, Weiterbildungskosten sind betriebliche Kosten. Die Bundesagentur für Arbeit ist da eher subsidiär und man hat hier zugunsten der Älteren in der Hoffnung darauf eine Ausnahme gemacht, dass durch einen Anschlag aus öffentlichen Kassen die Arbeitgeber selbst dieses Instrument weiter betreiben. Das ist so nicht eingetreten, sicher auch aufgrund der jetzigen Arbeitsmarktsituation. Deshalb ist aus unserer Sicht eine befristete Verlängerung befürwortbar.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Die Fragezeit für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ist nun beendet. Wir

beginnen nun die letzte große Runde für die CDU/CSU-Fraktion.

Abgeordneter Dr. Brauksiepe (CDU/CSU): Ich möchte zum Thema Arbeitszeitgesetz die Bemerkung machen, dass sicherlich in diesem Punkt niemand für sich in Anspruch nimmt, einen Königsweg zu gehen. Für mich ist diese Diskussion keine überzeugende Widerlegung der Bemerkung von Herrn Baum, dass wir es hier mit einem Zustand objektiver Unmöglichkeit bei der Umsetzung zu tun haben, wer auch immer das zu vertreten hat. Das vorweg zu diesem Punkt. Ich schließe eine Frage an Herrn Alt an. Ihr müsst jetzt nicht in Opposition zu Eurem Gesetzentwurf gehen. Das hat schon seine Gründe. Wir haben als Koalitionsfraktionen auch ein paar Änderungsanträge eingebracht, die zum Teil redaktioneller Art sind. Aber es geht da im Wesentlichen um einen Antrag, wonach durch eine Änderung des SGB V verhindert werden soll, dass diejenigen, die zu Unrecht Arbeitslosengeld II beziehen, nach zwölf Monaten erwerben, freiwillig in der GKV versichert zu sein. Das ist hier mitzuberaten. Darum möchte ich von Herrn Alt wissen, wie Sie diesen Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen aus Sicht der Bundesagentur bewerten.

Sachverständiger Alt (Bundesagentur für Arbeit): Dazu bräuchte ich den kompletten Antrag. Ich bitte um Nachsicht, wenn ich dazu ein qualifiziertes Urteil abgeben sollte. Ich kann derzeit nur sagen, es ist ein relativ großer Anreiz da, derzeit möglichst viele Menschen auch wegen der gesetzlichen Krankenversicherung in das System SGB II zu geben. Wir sind zur Zeit mit Kommunen in Auseinandersetzung mit der Frage, wer erwerbsfähig ist und wer nicht, weil es für die Kommunen attraktiv ist, Menschen, die bisher Sozialhilfe bezogen haben, zu Erwerbsfähigen zu erklären, weil damit der Zugang in die gesetzliche Krankenversicherung gewährleistet ist. Wir haben dafür plädiert im Rahmen des jetzigen Verfahrens, dass dort nicht am Ende dieses Jahres alle, die zu Unrecht in die GKV gekommen sind, auch in der GKV bleiben können, sondern dass es dort noch die Möglichkeit der Revision geben muss, auch im nächsten Jahr. Denn wenn wir die Fälle in diesem Jahr nicht mehr alle aufklären können - und wir haben derzeit noch eine Fülle von ungeklärten Fällen -, dann ist damit der Fall zugunsten der Kommune geklärt und das halte ich für schlecht.

Abgeordneter Meckelburg (CDU/CSU): Ich würde gern noch einmal auf den Zusammenhang zwischen 58er-Regelung und dem § 147 SGB III, Erstattungspflicht des Arbeitgebers, zu sprechen kommen. Ich versuche es mal bei Ihnen, Herr Alt, der Bundesanstalt für Arbeit. Wir haben im Gesetz die 58er-Regelung drin und diese wird für zwei Jahre befristet verlängert. Der § 147 ändert sich nicht. Wir haben trotzdem ab 1. Februar die Reduzierung des Anspruchs von der Dauer her, was Arbeitslosengeld angeht. Da ist doch ein logischer Widerspruch. Für die von § 428 Betroffenen oder die 58er-Regelung Betroffenen eine Regelung finden, wenn ich das aus Arbeitnehmersicht bzw. aus der Sicht der Kasse der Bundesanstalt für Arbeit betrachte, weil da irgendwo ein Loch entsteht. Könnten Sie das möglicherweise beziffern und gleichzeitig noch eine Frage: Was uns aufgefallen ist in der Anhörung, gibt es einen gewissen Widerspruch vielleicht zwischen dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung und der BA was die Einschätzung der 58er-Regelung angeht? Wenn ich das richtig verstanden habe, heißt das bei IAB nicht unbedingt verlängern, weil es Wirkungen hat, aber die Bundesanstalt sagt eher, dass es egal ist.

Sachverständiger Alt (Bundesanstalt für Arbeit): Zur ersten Frage: Ich müsste die Bezifferung nachliefern. Ich kann im

Moment nicht nennen, was das jetzt wirklich in Euro ausmachen würde, wenn wir den § 127 verändern würden oder nicht. Im Rahmen des § 428 bitte ich um Nachsicht.

Der zweite Punkt ist richtig. Die Wissenschaft hat eine etwas andere Bewertung als die Bundesagentur aus Arbeit in ihrer operativen Verantwortung heraus. Ich glaube, das ist auch gut so. Das zeigt auch ein Stück weit die Unabhängigkeit der Wissenschaft. Wir drängen nicht die Wissenschaft, sich unserer Auffassung anzuschließen. Wir bitten auf der anderen Seite aber auch, dass wir uns nicht immer der Auffassung der Wissenschaft anschließen.

Abgeordneter Straubinger (CDU/CSU): Ich hätte eine Frage an Herrn Alt und das Institut der deutschen Wirtschaft, und zwar: Beide haben ausgeführt, dass die Attraktivität der 58er-Regelung in der jetzt vorgesehenen Gesetzesfassung abnehmen wird. Für mich stellt sich die Frage: In welcher Betriebsart wird dann diese 58er-Regelung verstärkt zur Anwendung kommen? Kann man derzeit eine Übersicht darstellen? Ist das in mittleren Betrieben, in Kleinbetrieben oder nur in Großbetrieben oder lässt sich das zusehends mit dieser Regelung noch verstärken?

Ich hätte noch eine weitere Frage an den Marburger Bund und an die Deutsche Krankenhausgesellschaft bezüglich der Arbeitszeitgesetzgebung. Wie wird hier die Qualitätssicherung bzw. auch die Versorgungssicherheit betroffen auf Grund der Verlängerung der Übergangsregelung um ein Jahr? Muss man mit gravierenden Qualitätseinbußen oder auch mit Befürchtungen für die Patienten rechnen?

Sachverständiger Alt (Bundesanstalt für Arbeit): Ich teile die Einschätzung mit Herrn Schäfer, dass die Attraktivität des § 428 abnimmt, weil der Leistungsbezug verkürzt wurde und weil nach dem Leistungsbezug keine einkommensabhängige Arbeitslosenhilfe mehr kommt, sondern eine Grundsicherung. Das wird die Attraktivität einschränken. Ich darf noch einmal anknüpfen an das, was ich vorhin gesagt habe. Ich glaube nicht, dass im betrieblichen Entlassungskalkül der § 428 eine irgendwie geartete tragende Rolle spielt, sondern man kann höchstens den Arbeitnehmern oder den Älteren, die entlassen werden, dazu sagen, dass sie sich quasi als Vorrüheständler betrachten können, wenn sie den § 428 in Anspruch nehmen, weil dann keine Angebote der Arbeitsvermittlung mehr auf sie zukommen. Aber ich glaube nicht, dass es im Betriebskalkül eine erhebliche Rolle spielt. Denn wenn man sieht, welche Belohnungen Firmen für die Entlassung von Älteren aussetzen, dann spielt der § 428 bei einem Abfindungsangebot von derzeit knapp 400.000 Euro bei Mercedes wirklich eine ganz nachgeordnete Rolle, sowohl im Kalkül der Betriebe als auch in der Frage für den Arbeitnehmer selbst.

Es ist kein Paragraph, den der Arbeitnehmer an seinen Arbeitgeber heranträgt, nach dem Motto, das ist hilfreich, wenn Sie mich entlassen wollen, sondern der Impuls geht in der Regel vom Arbeitgeber aus. Ich glaube, dass wir in der nächsten Zeit eine Trendbeschleunigung bekommen bei der Beschäftigung von Älteren. Herr Wuttke hat schon darauf hingewiesen, wir liegen derzeit bei 41,8 %. Das ist immer noch nicht dort, wo wir hin wollen. Aber der Trend geht in die richtige Richtung. In den letzten vier Jahren hatten wir in der Altersgruppe 50 bis 65 eine Zunahme der Beschäftigten von 5,3 auf 5,6 Millionen. Das ist außerordentlich erfreulich. Die Älteren gehörten eher zu den Gewinnern bei einer sinkenden Zahl von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen. Es gilt für alle Beteiligten, finde ich, den Trend in den nächsten Jahren verstärkt und positiv zu unterstützen.

Sachverständiger Schäfer (Institut der deutschen Wirtschaft Köln): Zunächst eine Klarstellung. Die Attraktivität des § 428 geht nicht auf Grund des Gesetzes zurück, was wir heute beraten, sondern sie geht zurück auf Grund von Hartz IV und der Kürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes Hartz II oder III. Derjenige, der mit 58 tatsächlich sich dafür entscheidet, sich vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen, kann dann nur noch bis 59 oder 60 höchstens Arbeitslosengeld I beziehen und danach nur noch Arbeitslosengeld II. Das heißt, künftig wird die Attraktivität für Arbeitnehmer in erster Linie dort sein, wo die gekürzten Leistungen noch zusätzlich vom Arbeitgeber ergänzt werden, z. B. durch Abfindungsregelungen, wie wir es in jüngster Zeit auch schon gesehen haben, und das sind in der Tendenz eher die größten Betriebe.

Sachverständiger Dr. Montgomery (Marburger Bund): Herr Straubiger hat gefragt, wie die Qualitätssicherung betroffen sei, welche Befürchtungen für die Patientenversorgung bestünden. Frau Alex hat bereits eine Untersuchung zitiert, die im Nature vor etwa drei Jahren erschienen ist, dass das Konzentrationsverhalten und Koordinationsverhalten von Ärzten nach einem Dienst etwa einem Blutalkoholspiegel von 1,9 Promille entspricht. Anfang dieses Jahres sind im Journal of the American Medical Association (JAMAs) einige Arbeiten erschienen, die klar belegen, dass z. B. Ärzte nach 16 Stunden doppelt so viele Fehler machen wie zu Beginn ihres Dienstes. Und junge Assistenzärzte in Amerika haben dreimal so viele Autounfälle auf dem Weg vom Dienst nach Hause, als auf dem Weg zum Dienst hin. Das sind klare Indizien, dass diese Form der Arbeitsbelastung für die Zukunft ausgeschlossen werden muss. Das muss Auswirkungen auf die Patientenversorgung haben. Das Problem besteht vor allem darin, dass unsere Krankenhäuser heute Hochleistungsmaschinen geworden sind. Wir haben einen gewaltigen Produktivitätsfortschritt, den Sie an einigen wenigen Kennzeichen erkennen können. Wir haben 10 % der Krankenhäuser in den letzten 10 Jahren geschlossen, 20 % der Betten abgebaut, die Verweildauer um 30 % gekürzt und die Patientenzahlen um 30 % steigen lassen. Das heißt, es hat eine irrsinnige Arbeitsverdichtung im Krankenhaus stattgefunden. Der Nachtdienst von heute ist mit dem Nachtdienst den ich noch in den 80er Jahren gemacht habe, überhaupt nicht mehr zu vergleichen. Wir haben früher hin und wieder mal nachts ein bisschen gearbeitet, heute geht es die ganze Nacht durch. Das muss man den Menschen abnehmen.

Herr Kollege Brauksiepe, die objektive Unmöglichkeit ist in der Hälfte der Krankenhäuser in Deutschland widerlegt und ich bin bereit, für Sie eine Fortbildungstour zu organisieren. Wir gucken uns das Modell „Panda“ an im LWK Hamburg, im UKE in Ingolstadt und die Werbeaussagen des privaten Klinikbetreibers Helios, der damit wirbt, das Arbeitszeitgesetz umzusetzen. Ich empfehle Ihnen einmal, im Deutschen Ärzteblatt die Werbekampagne der Uni-Klinik Salzburg zu lesen, die dort damit wirbt, dass in den österreichischen Krankenhäusern das Arbeitszeitgesetz EU-konform umgesetzt ist und dazu international konkurrenzfähige Gehälter für junge Ärzte bezahlt werden. Salzburg ist in jedem Ärzteblatt mit einer Seite über alle Fachrichtungen vertreten. Die objektive Unmöglichkeit ist ein subjektiver Irrtum. Verzeihen Sie mir, wenn ich das so formuliere.

Sachverständiger Baum (Deutsche Krankenhausgesellschaft): Wenn Sie mir noch eine Bemerkung erlauben, es ist schon interessant, wie der Marburger Bund dafür eintritt, dass Krankenhäuser individuelle Tarifverträge machen und

nicht warten, bis der Marburger Bund oder ver.di einen Flächentarifvertrag geschlossen haben. Denn nur mit Tarifverträgen kann diese Vorgabe aus der EU umgesetzt werden. Ich kann es nur wiederholen, die haben wir nicht. Und so lange wie wir die nicht haben, haben wir die gegebene gesetzliche Grundlage - ich würde die Qualität der medizinischen Versorgung in den deutschen Krankenhäusern auf der Grundlage des geltenden Rechts niemals negativ darstellen wollen. Wir haben also die bestehenden gesetzlichen Grundlagen, die die Regelungen vorsehen, Bereitschaftsdienst darf nicht angeordnet werden, wenn in der Zeit mehr als 49 % gearbeitet werden muss, ausserdem gibt es in Deutschland viele andere Arbeitsschutzbestimmungen, die wirken und damit die Qualitätssicherung stellen. Wir hätten aber keine Versorgungssicherung, danach haben Sie auch gefragt, wenn wir die Regelung eins zu eins von heute auf morgen umsetzen würden, weil wir dann den Betrieb nicht mehr aufrecht erhalten könnten. Was wir haben im Hinblick auf die Umsetzung in den Krankenhäusern, ist ein Motivationsproblem. Denn in der Diskussion um die Verkürzung von Bereitschaftsdiensten wird häufig übersehen, dass die Ärzte, die heute Bereitschaftsdienst leisten - zugegeben in einer großen Zahl von Stunden - später, wenn das umgesetzt ist, nicht mehr so viel arbeiten dürfen. Die Arbeit wird dann auf mehrere Köpfe verteilt und damit geht das Zusatzeinkommen dieser, in der Regel jungen Ärzte, zurück. Diese jungen Ärzte, denen durch die Umsetzung der Bereitschaftsdienstregelung weniger Nebeneinkünfte zur Verfügung stehen, die müssen sie auch motivationsmäßig bei der Stange halten. Das sind die, Herr Montgomery, die sich bei uns und vielleicht auch bei anderer Stelle melden und die nicht so begeistert von Ihrer Politik gegen die Verkürzung der Bereitschaftsdienste sind.

Abgeordneter Rauen (CDU/CSU): Meine Fragen an Herrn Alt und Herrn Schäfer. Die Verjüngung wird begründet mit der Aussage, wenn nicht verlängert wird, hätten wir in den nächsten beiden Jahren höhere Arbeitslosenzahlen. Ich vermag das nicht zu erkennen, weil es doch lediglich darum gehen kann, dass die Statistik weniger Arbeitslose ausweisen würde. Denn das steht in der 58er-Regelung drin, dass dann die Leute, die erklärt haben, nicht mehr zur Verfügung stehen, nicht mehr in der Statistik geführt werden. Das heißt, an der Arbeitslosenzahl volkswirtschaftlich ändert sich überhaupt nichts. Da möchte ich auf einen Zielkonflikt aufmerksam machen, weil die Koalitionäre haben zu Finanz- und Sozialsystemen die Annahme getroffen, dass wir 2006 ein Wachstum von 1,8 % haben würden und dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 200.000 zunehmen würde. Wenn also die 100.000 verfehlt würden, fehlen wiederum 3 Mrd. Euro.

Meine Frage geht dahin, ob eine Verringerung dieser 58er-Regelung nicht auch negative Einflüsse auf die Zahl der ordentlich Beschäftigten hat. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die Großbetriebe über diese Regelung in Verbindung mit 32 Monaten Arbeitslosengeld und steuerfreien Abfindungen ihre älteren Arbeitnehmer nach Hause geschickt haben. Das war kein Problem der mittelständischen Wirtschaft, das war eine Maßnahme der großen Betriebe. Das Institut der deutschen Wirtschaft hat vor über einem Jahr eine Untersuchung herausgegeben, nach der die Zahl der ordentlich Beschäftigten in Betrieben unter 500 Arbeitnehmern etwa konstant bei 21 Mio. Beschäftigten geblieben ist, während die Betriebe über 500 Beschäftigter in einem Vierjahreszeitraum 1,7 Mio. Arbeitsplätze auf etwa nur noch 5 Mio. abgebaut haben. Wenn ich mir jetzt anhöre, dass Telekom bis

2008 sozialverträglich 30.000 Arbeitnehmer nach Hause schicken will, dann kann ich mir vorstellen, dass die - wenn auch nicht mehr so attraktiv - dennoch diese 58er-Regelung nochmals mitnehmen. Ich halte das für nicht erträglich, weil diese Regelungen immer zu Lasten der Solidargemeinschaft der Versicherten gingen, insbesondere der mittelständischen Wirtschaft, die 80 % aller ordentlich beschäftigten Stellen aufbringen.

Meine Frage ist ganz konkret, Herr Alt: Wie viele Arbeitnehmer haben von der 58er-Regelung Gebrauch gemacht, und zwar seit es diese gibt. Die gab es schon zu Norbert Blüms Zeiten bis heute, gestaffelt nach Jahren. Wie sind Ihre Erkenntnisse darüber, wie die sich verteilen auf die Betriebe unter 500 Beschäftigten und über 500 Beschäftigten. Und wie schätzen Sie meine Vermutung ein, dass die Koalitionsfraktionen hier einen Zielkonflikt nicht lösen können, denn wenn sie ihn verringern, dann befürchte ich, dass es noch zusätzliche Arbeitnehmer kosteten wird, die sozialversicherungspflichtig nicht mehr beschäftigt sind. Das bitte ich mir zu beantworten, bzw. wenn die Daten jetzt nicht geliefert werden, die Erkenntnisse nachzuliefern, die man darüber sowohl bei der Bundesanstalt für Arbeit als und auch beim Institut der deutschen Wirtschaft hat, weil es diese Untersuchung gab. Ich gehe davon aus, dass auch dort Erkenntnisse vorliegen, weil ich die klaren Daten aus der Vergangenheit mit Blick auf das, was zukünftig zu lösen ist, schon gerne hätte, um eine sachgerechte Lösung in dieser Frage treffen zu können.

Sachverständiger Alt (Bundesanstalt für Arbeit): Ich glaube erstens nicht, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dadurch verändert wird, ob wir den 428 verlängern oder nicht. Die Einschätzung für nächstes Jahr: Wir gehen als Bundesagentur für Arbeit davon aus, dass die Zahl der abhängig Beschäftigten im nächsten Jahr zunimmt, aber nicht die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Wir gehen im nächsten Jahr nach wie vor noch mit einem Minus bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus, einem kleineren Minus als in diesem Jahr, aber immer noch von einem Minus.

Die Zahl derer, die sie in Anspruch nimmt: Wir haben derzeit im Bereich SGB III etwa 230.000 58jährige und Ältere, die den 428 in Anspruch nehmen. Im Bereich des SGB II haben wir keine exakten Zahlen. Aber ich gehe davon aus, dass die Zahl in etwa auf der Höhe dessen liegt, was wir vorheriges Jahr in der Arbeitslosenhilfe hatten. Das waren etwa 170.000, so dass wir derzeit etwa 400.000 im Bereich SGB II und SGB III haben, die den 428 in Anspruch nehmen.

Statistik: Sie haben völlig Recht. Natürlich wird sich auf die registrierte Arbeitslosigkeit diese Veränderung auswirken. Wenn er nicht verlängert wird, rechnen wir im nächsten Jahr mit etwa 80.000 Arbeitslosen mehr im Jahresdurchschnitt, wenn der 428 nicht verlängert wird. Das wird sich nach meiner Einschätzung in den Folgejahren der Legislaturperiode etwas reduzieren, weil die Zahl derer, die ihn in Anspruch nehmen können, durch den verkürzten Leistungsbezug und die abnehmende Attraktivität des 428 verändert wird.

Zahlen darüber, ob diese 58jährigen aus Großbetrieben oder Kleinbetrieben kommen, kann ich nicht liefern, aber ich werde noch einmal schauen, ob wir hier Zahlen liefern können. Nur, bei dieser Größenordnung sind auch Klein- und Mittelbetriebe dabei, die 58jährige und Ältere entlassen. Es

können nicht nur die relativ spektakulären Entlassungen der Großbetriebe sein, die hier zu dem Volumen von 400.000 beigetragen haben.

Im Übrigen, auch bei Großbetrieben sehen wir sehr unterschiedliches Verhalten. Ich nenne einmal zwei Betriebe, die sich etwas gegen den Mainstream verhalten. Die Firma Sixt sucht gezielt nach älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und wirbt auch damit. Die Firma BMW hat bei ihrer Ansiedlung in Leipzig bis zu 60jährige eingestellt, und zwar über alle Altersgruppen hinweg, um auch bei der Werkseröffnung eine normale Alterssteuerung in der Belegschaft zu haben. Damit gibt es jedes Jahr eine zu ersetzende Fluktuationsrate. Ich persönlich halte das für eine sehr intelligente Form der Personalpolitik, die man nur loben kann. Es gibt andere Firmen, der großer Möbelkonzern Segmüller in Weiterstadt hat sich im Rhein-Main-Gebiet angesiedelt und bis zu 60jährige eingestellt, bei insgesamt 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die eingestellt wurden. Es gibt doch sehr positive Beispiele dafür, dass Betriebe über die gesamte Alterspalette einstellen und nicht nur dem Jugendwahn verfallen: Wir stellen nur Jüngere ein, auch bei größeren Neuansiedlungen und einer größeren Zahl von zu schaffenden Arbeitsplätzen.

Ich will noch auf einen Punkt hinweisen: Die Nichtverlängerung hätte auch Einfluss auf SGB II und die dort zu Betreuenden. Wir hatten vorhin schon einmal die Nachfrage, wie es dort mit den Kosten aussieht. Das dürfte bei der Rente in etwa ähnlich sein wie beim Arbeitslosengeld II und beides trägt der Bund oder wird durch Bundeszuschuss bei der Rente garantiert. Wir haben allerdings eine Auswirkung, die man sehen müsste, wenn es nicht verlängert wird. Es müssten dann für alle über 60jährigen im Bereich SGB II, wenn sie selbst keinen Rentenantrag stellen, stellvertretend die Arbeitsgemeinschaft und die Optionskommune einen Rentenantrag stellen. Sie würden - wenn man so will - zwangsverrentet. Auch mit Renten mit Abschlägen bis zu 18 %. Das ist eher eine sozialpolitische Herausforderung, wenn man wissen will: Will man das oder will man das nicht. Die würde bedeuten, dass etwa ein Potenzial von 65.000 Menschen in den nächsten Jahren gegen ihren Willen vorzeitig in Rente geschickt würde, auch wenn sie sagen, ich möchte noch nicht verrentet werden.

Sachverständiger Schäfer (Institut der deutschen Wirtschaft Köln): Zur Frage der Arbeitslosenstatistik. Sie haben Recht. Die Zahl der Arbeitslosen mag sich durch die Nichtverlängerung des § 428 erhöhen. Gleichwohl ist es so, dass sich de facto nichts ändert, d. h., wenn ich eine bessere Statistik als ausgerechnet die der registrierten Arbeitslosen heranziehe, nämlich die Erwerbsbeteiligung resp. der Erwerbstätigenquote bestimmter Altersgruppen, dann ergibt sich durch diese gesetzlichen Änderungen an dieser Front überhaupt keine Änderung. Die Frühverrentung nach dem § 428 hat selbstverständlich - und da bin ich anderer Auffassung als Herr Alt - Auswirkungen auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, denn sie ist nicht umsonst. Sie kostet Geld und dieses Geld fällt nicht vom Himmel, sondern das bezahlen die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber durch ihre Sozialbeiträge. Sie erhöhen die Arbeitskosten. Das führt zur Rationalisierung oder der Verlagerung von wirtschaftlichen Aktivitäten ins Ausland.

Zu den anderen Auswirkungen empirischer Art kann ich nicht sagen. Nur einen Hinweis: Die BA hat jetzt darauf hingewiesen, dass sich verschiedene Änderungen auch im Bereich SGB II ergeben können. Sie geht dabei davon aus,

dass diese dann alle arbeitslos werden, diejenigen, die in Zukunft nicht mehr von § 428 profitieren können. Dabei haben Sie selbst dargelegt, dass es durchaus möglich ist, dass Älteren auch wieder in Arbeit kommen können. Das ist das eigentliche Ziel, das wir mit der Abschaffung des § 428 beabsichtigen. Die Älteren sollen wieder in Arbeit kommen, sie sollen sich zumindest bemühen, wieder in Arbeit zu kommen. Und aus ökonomischer Sicht gibt es überhaupt keinen Grund, der dagegen sprechen würde, dass nicht auch Ältere genauso wie Jüngere erwerbstätig sein können. Das zeigen z. B. die Erfahrungen im Ausland sehr deutlich. Es ist überhaupt nicht einzusehen, warum die geringe Erwerbsbeteiligung bzw. die geringe Erwerbstätigenquote nun ausgerechnet als deutsches Problem so stehen bleibt. Das Ausland hat diese Probleme gar nicht. Das ist ein spezifisch deutsches Problem, das durch die jahrelange Wegsubventionierung älterer Arbeitnehmer vom Arbeitsmarkt hervorgerufen wurde.

Abschließend noch zu den Beschäftigten nach Größenklassen. Diese Untersuchung von uns ist mir persönlich nicht bekannt. Ich möchte nur zu bedenken geben, dass solche Betrachtungen, die nicht kohärent im Längsschnitt vorgenommen worden sind, ein bisschen mit Vorsicht zu genießen sind. Sie können auch den ganz normalen Strukturwandel beobachten. Wenn die Telekom oder ein x-beliebiges Großunternehmen Arbeitskräfte freisetzt, dann heißt das nicht, dass dies automatisch per Saldo zur Arbeitslosen führt, sondern es kann durchaus sein, dass diese Großunternehmen Funktionen ausgelagert haben, also Outsourcing betrieben haben, nicht nur ins Ausland, sondern auch im Inland. Spezialisierte Dienstleistungsbetriebe übernehmen diese Funktion und das ist dann einfach ein Kennzeichen des Strukturwandels. Das muss nicht damit zu tun haben, dass generell

kleine Unternehmen Arbeitsplätze schaffen und große sie abbauen.

Stellv. Vorsitzende Krüger-Leißner: Herzlichen Dank. Wir haben sehr großzügig diese Fragerunde beendet. Die weiteren Wortmeldungen können jetzt nicht mehr erfolgen. Wir stehen vor dem Angebot der freien Runde. Ich schau mal in die Runde. Mir liegt auch keine Liste an Wortmeldungen vor. Wenn wir übereinstimmen, beenden wir die Anhörung. Das war eine sehr konzentrierte Arbeit. Ich sehe, wir stimmen überein. Ich darf allen sehr herzlich danken, vor allen Dingen den Sachverständigen und auch den Abgeordneten ganz herzlichen Dank.

Sitzungsende: 15:30

Sprechregister

- Adamy, Wilhelm (Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB]) 15, 17, 18, 22, 23, 26, 27
- Alex, Mirjam (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft [ver.di]) 21
- Alt, Heinrich (Mitglied des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit) 15, 16, 17, 18, 19, 25, 28, 29, 31
- Bahr (Münster), Daniel 20, 21
- Baum, Georg (Deutsche Krankenhausgesellschaft [DKG]) 20, 24, 27, 30
- Brandner, Klaus 24
- Brauksiepe, Dr. Ralf 14, 29
- Bunge, Dr. Martina 27
- Connemann, Gitta 16
- Crusius, Dr. Andreas (Ärztzekammer Mecklenburg-Vorpommern) 23, 28
- Dreibus, Werner 21
- Grotthaus, Wolfgang 19, 25
- Hessenauer, Prof. Dr. Frieder (Bundesärztekammer) 21, 25, 27
- Koch, Dr. Susanne (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [IAB]) 17, 19, 22, 28
- Kolb, Dr. Heinrich Leonhard 21, 25, 26
- Kramme, Anette 18
- Krüger-Leißner, Angelika 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 25, 29, 32
- Meckelburg, Wolfgang 15, 16, 29
- Möller, Kornelia 22, 27
- Montgomery, Dr. Frank Ulrich (Marburger Bund) 20, 28, 30
- Müller (Erlangen), Stefan 16
- Nahles, Andrea 19, 25
- Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB]) 19
- Perreng, Martina (Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB]) 24
- Pothmer, Brigitte 22, 28
- Rauen, Peter 30
- Rohde, Jörg 25
- Schäfer, Holger (Institut der deutschen Wirtschaft Köln) 14, 21, 30, 31
- Schmidt (Eisleben), Silvia 17
- Seifert, Dr. Hartmut (Hans-Böckler-Stiftung) 23, 25
- Stöckel, Rolf 23
- Straubinger, Max 29
- Weiß (Groß-Gerau), Gerald 14
- Wuttke, Dr. Jürgen (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände [BDA]) 15, 16, 17, 18, 21, 26