



## Klaus Brandner

Mitglied des Deutschen Bundestages  
Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitischer Sprecher  
der SPD-Bundestagsfraktion

---

Klaus Brandner, MdB ● Platz der Republik 1 ● 11011 Berlin

Berlin, 10. März 2005/KB/NB

### **Antrag der CDU/CSU-Bundestagsfraktion „Pakt für Deutschland“**

Zur Debatte über den Jahreswirtschaftsbericht im Januar 2005 hat die Union einen „Pakt für Deutschland“ vorgeschlagen. Keiner der genannten Vorschläge ist neu. Es sind „alte Kamellen“. Alle ausführlich diskutiert und kontraproduktiv.

Lediglich in einem Punkt - zum Thema Betriebliche Bündnisse - wurde noch der Hinweis auf die „verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie“ aufgenommen, dies allerdings nur um den Tarifbruch zu tarnen. Der Antragsinhalt ist deckungsgleich mit den Unionsvorschlägen des Düsseldorfer Parteitages und verheißt jedenfalls nichts Gutes. Alles in allem stellen wir fest, dass die Union nichts anderes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit anzubieten hat als abgestandene Rezepte. Es handelt sich im Wesentlichen um eine Wiederholung bekannter Positionen zum Abbau von Arbeitnehmerrechten, die wir bereits im Vermittlungsausschuss zum Gesetz Reformen am Arbeitsmarkt im Dezember 2003 zurückgewiesen und abgelehnt haben.

#### **I. Stellungnahme im Einzelnen:**

##### **1. Senkung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung von 6,5% auf 5%**

Die Diskussion über die Reduzierung der Arbeitslosenversicherung auf ihre Kernaufgaben ist nicht neu. Die Streichung oder Kürzung der Beitragssätze ist kein solides Modell. Perspektiven für die arbeitsmarktrechtliche Integration fehlen. Für eine Senkung steht auch die rot-grüne Bundesregierung, aber zu einem seriösen Konzept gehören Vorschläge, wie Maßnahmen zu Gunsten der neuen Länder mit anderen Mitteln finanziert werden können.



## Klaus Brandner

Mitglied des Deutschen Bundestages  
Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitischer Sprecher  
der SPD-Bundestagsfraktion

---

Die bloße Forderung einer Beitragssatzsenkung hilft zum jetzigen Zeitpunkt nicht weiter. Eine Senkung des Betrages um 1,5 Prozentpunkte bedeutet eine Mittelkürzung um fast 12 Mrd. € bei den aktiven Maßnahmen. Das hieße für 2005 u. a. ganz konkret:

- keine Weiterbildungsmaßnahmen
- keine Eingliederungszuschüsse
- keine Reha-Maßnahmen
- keine Vermittlungsgutscheine und keine Vermittlung durch Dritte
- keine berufsvorbereitenden Maßnahmen
- keine Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, auch nicht in den neuen Bundesländern
- keine Unterstützung bei Existenzgründungen (Ich-AG und Überbrückungsgeld)

Außerdem muss beachtet werden: Wenn die fast 12 Mrd. € Einsparungen für eine Beitragssatzsenkung zum jetzigen Zeitpunkt bei den - angeblich unnützen - arbeitsmarktpolitischen Instrumenten erfolgen würde, so würde dies zu höheren Ausgaben bei den passiven Lohnersatzleistungen führen. Kürzungen bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik führen nämlich etwa zur Hälfte zu Mehrausgaben bei den passiven Lohnersatzleistungen. D.h. insgesamt müssten die aktiven Leistungen sogar um 24 Mrd. € gekürzt werden.

Angesichts einer Summe von nur ca. 21 Mrd. € Haushaltsmittel für Weiterbildung, ABM, Existenzgründungszuschüsse u.ä. ist die Unionsforderung also gar nicht durchführbar. Nur eine massive Absenkung des Arbeitslosengeldes würde dies möglich machen (mit wiederum negativen Rückwirkungen auf andere Sozialleistungen wie Wohngeld und Grundsicherung). Die Forderung ist bewusst nicht spezifiziert, weil sie zwar allgemein gut klingt, aber tatsächlich illusionär ist.

Bei einer besseren Arbeitsmarktlage werden wir selbstverständlich den Arbeitslosenversicherungsbeitrag senken, gerade die umfassende Strukturreform am Arbeitsmarkt durch die Hartz-Gesetze ist dazu ein wichtiger Schritt. Allerdings müssen Menschen in der jetzigen Situation, die von einem wenig aufnahmefähigen Arbeitsmarkt gekennzeichnet ist, die Möglichkeit haben, ihre Qualifikationen mit Hilfe von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu erhalten oder aufzubauen



### 2. **Rechtliche Grundlage für betriebliche Bündnisse für Arbeit schaffen**

Die Forderungen, die bereits Gegenstand des CDU/CSU-Entwurfs eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts und damit auch des Vermittlungsverfahrens zwischen Bundestag und Bundesrat im Dezember des letzten Jahres waren, werden weiterhin abgelehnt.

Betriebliche Bündnisse für Arbeit sind gesetzlich abgesichert. Abweichungen vom Tarifvertrag sind nach geltendem Recht ohne weiteres möglich, wenn die Betriebsparteien durch **tarifvertragliche Öffnungsklauseln** dazu ermächtigt sind. Bei der Forderung geht es in Wirklichkeit um die Einführung einer **gesetzlichen Öffnungsklausel**, die die Betriebsparteien zu Abweichungen von Tarifverträgen gegen den Willen der tarifschließenden Parteien ermächtigen soll.

Der Vorschlag bedeutet einen **massiven Eingriff in die Tarifautonomie**, der ihre bisherige Schutz-, Ordnungs- und Friedensfunktion unterminiert und den Tarifvertragsparteien ihre gegenüber den Betriebspartnern vorrangige Gestaltungsfunktion nimmt. Die Unabdingbarkeit tarifvertraglicher Normen ist Voraussetzung und Wesensmerkmal eines wirksamen Tarifvertragssystems zum Schutz der Arbeitnehmer. Entgegen Artikel 9 Abs. 3 GG würden die Tarifpartner die Arbeitsbedingungen nicht mehr aushandeln, sie würden lediglich unverbindliche Leitlinien für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse aufstellen.

Die geforderte Änderung würde zu einer Verlagerung von Kompetenzen zur Regelung von Entgelt und sonstigen Arbeitsbedingungen auf die Betriebs Ebene führen, ohne dass das betriebsverfassungsrechtliche Konfliktregelungssystem das Tarifvertragssystem ersetzen könnte. Insbesondere hat ein Betriebsrat keine einer Gewerkschaft gleichgewichtige Machtposition und darf nicht zum Streik aufrufen.

Die Flächentarifverträge sind bereits gegenwärtig durch Öffnungs-, Härte- oder Kleinunternehmensklauseln flexibel gestaltet. Das ist der richtige Ansatz, die Vorteile des Flächentarifvertrages mit der notwendigen Flexibilität auf betrieblicher Ebene zu verbinden. Die Tarifvertragsparteien sind am besten in der Lage, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Regelungen auf tarifvertraglicher Ebene und auf Betriebsebene herzustellen. Die Bundesregierung hat gegenüber den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften die Erwartung geäußert, dass sie hier ihrer Gestaltungsverantwortung nachkommen und die bestehenden Möglichkeiten verstärkt nutzen. Der Trend hat sich in der Tarifrunde des vergangenen Jahres weiter verstärkt. So beweisen die u.a. bei Siemens, DaimlerChrysler, Karstadt/Quelle und Volkswagen getroffenen Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung, die mit Zustimmung der



Tarifvertragsparteien zu Stande gekommen sind, dass die Tarifparteien den betrieblichen Anpassungsbedarf Rechnung tragen. Auch der aktuell abgeschlossene Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst trägt dem Rechnung.

### 3. **Günstigkeitsprinzip**

Gegen die von der CDU als spezielle Maßnahme vorgeschlagene Lockerung des in § 4 Abs. 3 TVG normierten **Günstigkeitsprinzips** spricht:

Ein Günstigkeitsprinzip in dem Sinne "besser ein Arbeitsvertrag zu ungünstigeren Bedingungen als gar kein Arbeitsvertrag" hat nichts mit Günstigkeit im tarifrechtlichen Sinne zu tun, sondern wäre die Beseitigung der zwingenden Wirkung von Tarifnormen. Der Tarifvertrag würde zur Disposition der Tarifvertragsparteien gestellt. Die Änderung hätte eine weitgehende Aushöhlung von Tarifverträgen zur Folge.

### 4. **Möglichkeit für Unternehmen, Langzeitarbeitslose im ersten Jahr ihrer Beschäftigung unter Tarif zu entlohnen.**

Der Vorschlag ist ebenfalls nicht neu und wird weiterhin abgelehnt.

Er wäre ein gesetzlicher Eingriff in die Tarifverträge und würde zur Schwächung der Tarifautonomie führen. Er ist auch verfassungsrechtlich sehr bedenklich.

Tarifverträge sehen bereits heute Einstiegstarife für neu eingestellte Arbeitnehmer und Arbeitslose vor, die um bis zu 20 % geringere Entgelte erlauben. Wo solche Regelungen fehlen, können die Tarifvertragsparteien sie jederzeit vereinbaren und dabei die branchenspezifischen Verhältnisse berücksichtigen.



### 5. Modernisierung des Kündigungsschutzrechts

Die Forderungen sind abzulehnen. Die Bundesregierung hat mit den von ihr initiierten Gesetzen (Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt, Hartz I) das Kündigungsschutzgesetz und die Regelungen über befristete Arbeitsverträge geändert, um im Interesse von mehr Wachstum und Beschäftigung insbesondere in kleinen und neu gegründeten Unternehmen Neueinstellungen zu erleichtern.

- Die betriebliche Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzes wurde für Neueinstellungen auf zehn Arbeitnehmer angehoben.
- Existenzgründer können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abschließen.
- Bei betriebsbedingten Kündigungen wurde die Sozialauswahl vereinfacht und damit rechtsicherer gestaltet.
- Zur Vermeidung von Kündigungsschutzprozessen wurde eine gesetzliche Abfindungsregelung bei betriebsbedingten Kündigungen eingeführt

Damit wurden sozial ausgewogene Lösungen gefunden, die die wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen, die sozialen Schutzbedürfnisse der Arbeitnehmer und die Interessen der Arbeitssuchenden gleichermaßen berücksichtigen.

Eine darüber hinausgehende Lockerung des gesetzlichen Kündigungsschutzes lehnen wir ab. Wie aus Untersuchungen der OECD und auch aus jüngsten Äußerungen von Wirtschaftsforschungsinstituten hervorgeht, gibt es keine empirisch gesicherte Erkenntnis darüber, dass der Abbau von Kündigungsschutz mehr Beschäftigung schafft. Die Diskussion über weitere Änderungen des Kündigungsschutzes zum jetzigen Zeitpunkt ist nach unserer Auffassung kontraproduktiv. Sie führt zur weiteren Verunsicherung der Arbeitnehmer – nicht zuletzt als Konsumenten - und zu einer abwartenden Haltung der Unternehmen. Es kommt vielmehr darauf an, dass die Unternehmen die vorhandenen Spielräume, darunter die großzügigen Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen und die Leiharbeit, nutzen, um im beginnenden wirtschaftlichen Aufschwung mehr Beschäftigung zu schaffen.



### 6. **Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes**

Soweit tatsächlich das Jugendarbeitsschutzgesetz gemeint sein sollte, ist darauf hinzuweisen, dass das Gesetz für Jugendliche weder Regelungen über die Vergütung (anders als z. B. das Berufsbildungsgesetz) noch Einstellungs Voraussetzungen enthält. Auch regelt das Gesetz keine Ausbildungszeiten, sondern Arbeits- und Ruhezeiten sowie Pausen.

Es besteht keine Veranlassung, das Jugendarbeitsschutzgesetz zu ändern. Junge Menschen brauchen einen erhöhten Arbeitsschutz. Sie stehen in der Entwicklung und sind den höheren Anforderungen der Arbeitswelt der Erwachsenen noch nicht gewachsen. Überforderungen und Schädigungen wirken sich auf sie besonders nachteilig aus.

### 7. **Anteilige Berücksichtigung der Teilzeitkräften bei allen Schwellenwerten**

#### **Pro-rata-temporis-Grundsatz**

Die unterschiedlichen Schwellenwerte im Arbeitsrecht rechtfertigen sich aus den jeweiligen unterschiedlichen Zielsetzungen der arbeitsrechtlichen Regelungen. Sie dienen dem sachgerechten Interessenausgleich zwischen unternehmerischer Gestaltungsfreiheit und berechtigtem Schutzinteresse der Arbeitnehmer.

Dort wo dies sinnvoll ist, sehen die Gesetze bereits eine pro-rata-Anrechnung vor, wie z.B. im Kündigungsschutzgesetz, BGB (Kündigungsfristen), Lohnfortzahlungsgesetz, Arbeitsschutzgesetz u. a..

Dagegen ist eine anteilige Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten bei der Ermittlung der Schwellenwerte insbesondere im Teilzeit- und Befristungsgesetz abzulehnen:



### Teilzeit- und Befristungsgesetz

Der Schwellenwert für den allgemeinen Teilzeitanpruch von 15 Arbeitnehmer (mit pro-Kopf-Anrechnung) ist dem Schwellenwert für Teilzeit während des Erziehungsurlaubs/der Elternzeit nachgebildet und entspricht einer Forderung der Arbeitgeberverbände. Der Schwellenwert liegt bereits so hoch, dass der Teilzeitanpruch auch bei pro-Kopf-Anrechnung in ca. 88 % der Betriebe keine Anwendung findet. Eine pro-rata-Anrechnung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern würde daher bedeuten, dass der Teilzeitanpruch noch in erheblich weniger Betrieben anwendbar ist. Faktisch würde es den erfolgreichen Teilzeitanpruch dann nahezu nicht mehr geben.

Die Teilzeitquote ist seit Inkrafttreten des Gesetzes um 2,6 Prozentpunkte auf 22,4 Prozent im Jahr 2003 angestiegen. (Mikrozensus 2003). Dies belegt dass wir mit dem Gesetz den richtigen Weg beschritten haben.

### **8. Rücknahme der kostentreibenden Teile der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes**

Die konkreten Forderungen der CDU zum Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sind ganz überwiegend bekannt und wurden von der Bundesregierung bereits im Rahmen des Vermittlungsverfahrens zum Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt im Dezember 2003 zurückgewiesen.

Neben konkreten Forderungen, die sich aus der Bezugnahme auf den Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts (BR-Drucks. 464/03 – Beschluss - vom 26.9.03) ergeben, wird eine grundsätzliche Änderung des BetrVG gefordert. Welche Änderungen das sein sollen, bleibt unklar.

Mit dem Gesetz zur Reform des BetrVG wurde 2001 insgesamt eine ausgewogene Reform geschaffen, die die Interessen der deutschen Wirtschaft im internationalen Wettbewerb berücksichtigt. Den Unternehmen und insbesondere dem Mittelstand sind vielfältige Flexibilisierungs- und Kosteneinsparungspotentiale eröffnet worden. Zu nennen sind vor allem die flexiblere Ausgestaltung der bisher starren organisationsrechtlichen Vorschriften zur maßgeschneiderten Anpassung der Betriebsratsstrukturen an die des Konzerns und Unternehmens, die Entbürokratisierung des Wahlverfahrens und die Einführung eines vereinfachten Wahlverfahrens für Betriebe mit bis zu 100 Arbeitnehmern. Hiervon wird in der Praxis reger Gebrauch gemacht.

Die Vorschläge der CDU stehen den Erkenntnissen über die Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen diametral entgegen. Das Institut der deutschen Wirtschaft hat in einer 1998 durchgeführten Untersuchung festgestellt, dass „für Arbeitgeber und Be-



etriebsleitungen die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ein Produktionsfaktor sind. Ohne qualifizierte, sachkompetente und von allen Beteiligten anerkannte Betriebsräte ist heute ein Unternehmen nicht mehr effizient zu führen. Für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist eine funktionierende Betriebspartnerschaft eines der Kernelemente der Wettbewerbsfähigkeit.“ Dementsprechend geben nach einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 1998 mehr als 70 % der befragten Arbeitgeber und Betriebsräte ihrer Zusammenarbeit die Noten „gut“ oder „sehr gut“. Für rund 83 % der Arbeitgeber hat der Betriebsrat für die Firma eine hohe oder sehr hohe Bedeutung (Niederhoff; Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung, Köln)

Die Forderung die Schwellenwerte für die Betriebsratsgröße (§ 9 BetrVG) und die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern (§ 38 BetrVG) auf den Stand vor der Reform des BetrVG im Jahr 2001 zurückzuführen, wird zurückgewiesen.

Die bis 2001 über 30 Jahre geltenden Schwellenwerte sind auf das jetzige Niveau abgesenkt worden. Die Anforderungen an die Betriebsratsarbeit haben sich in den letzten Jahrzehnten quantitativ und qualitativ erheblich gesteigert. Aufgabenbereiche wie Arbeitsschutz, Datenschutz, Beschäftigungssicherung und -förderung, Co-Management gab es in den 70er Jahren nicht. Im Übrigen sind insgesamt weniger als 2 % der Betriebe (Betriebsratsgröße) bzw. 1 % der Betriebe (Freistellungen) betroffen.

### 9. **Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes entsprechend dem EU-Recht**

Die Forderung wird abgelehnt. Das Arbeitszeitgesetz entspricht den Vorgaben der EG-Arbeitszeitrichtlinie. Das Arbeitszeitgesetz wurde erst zum 1. Januar 2004 infolge der EuGH-Rechtsprechung zum Bereitschaftsdienst geändert wurde. Die Betroffenen brauchen jetzt erst einmal Rechtssicherheit. Sie müssen sich auf die neue Rechtslage einstellen können. Eine kurzfristige erneute Änderung würde dem zuwiderlaufen. Zudem wird die EG-Arbeitszeitrichtlinie zur Zeit überprüft. Es ist nicht auszuschließen, dass Änderungen der Richtlinie auch Änderungen des Arbeitszeitgesetzes nach sich ziehen. Vor einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes sollte daher in jedem Fall die Novellierung der EG-Arbeitszeitrichtlinie abgewartet werden, um die Rechtsunterworfenen nicht innerhalb kurzer Zeit mit mehreren Änderungen zu konfrontieren.

Der Vorschlag einer Umstellung auf die Wochenarbeitszeit ist abzulehnen. Er führt mittelbar zu einer Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 ¼ Std. (24 Std. minus 11 Std. tägliche Ruhezeit minus Pausen).



## Klaus Brandner

Mitglied des Deutschen Bundestages  
Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitischer Sprecher  
der SPD-Bundestagsfraktion

---

Das Arbeitszeitgesetz eröffnet schon jetzt einen weiten und flexiblen Rahmen, um auch den Erfordernissen einer modernen Dienstleistungsgesellschaft an die Arbeitszeitgestaltung gerecht zu werden. Nach dem Arbeitszeitgesetz beträgt die höchstzulässige werktägliche Arbeitszeit acht Stunden (48 Std. wöchentlich). Sie kann auf bis zu zehn Stunden (60 Std. wöchentlich) verlängert werden, wenn hierfür ein Ausgleich geschaffen wird, so dass innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten oder 24 Kalenderwochen durchschnittlich acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Es bestehen zu dem zahlreiche Ausnahmemöglichkeiten von dieser Grundnorm, um besonderen Situationen gerecht werden zu können. So kann z. B. unmittelbar auf Grund des Gesetzes abgewichen werden in Notfällen oder wenn Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen. Darüber hinaus wird den Tarifvertragsparteien ein erheblicher Gestaltungsspielraum eingeräumt. Sie kennen die in den Betrieben zu leistende Arbeit und die für Arbeitnehmer entstehenden zeitlichen Belastungen. Ihr verantwortungsbewusstes Handeln und ihre in der Regel entgegengesetzten Interessen bieten die Gewähr für praxisnahe, ausgewogene und sachgerechte Lösungen.

Demgegenüber bestehen gegen eine durch die Umstellung auf die Wochenarbeitszeit bedingte erhebliche Verlängerung der Arbeitszeit gewichtige Bedenken:

Eine solche Umstellung bedeutet einen völligen Systemwechsel mit unabsehbaren Folgen insbesondere für die geltende Tariflandschaft. Die Tarifverträge zur Arbeitszeitflexibilisierung gehen in aller Regel von der geltenden gesetzlichen Höchstarbeitszeit aus und regeln nur die Wochenarbeitszeit. Entfielen die geltende Tageshöchstarbeitszeit, müssten die Tarifverträge in allen Fällen nachverhandelt werden, in denen den vereinbarten Flexibilisierungsmodellen durch die Umstellung der Boden entzogen würde.

Gegen eine solche Verlängerung sprechen auch gewichtige Gründe des Gesundheitsschutzes, deren Auswirkungen nicht unerhebliche Kosten für die Arbeitgeber und die Sozialversicherungssysteme verursachen können. Ergebnisse der Arbeitszeitforschung insbesondere aus den letzten Jahren belegen, dass überlange Arbeitszeiten zu erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen (u.a. Herzinfarkt, plötzlicher Herztod), zu erhöhten Stresssymptomen, einer erhöhten Fehlerquote sowie Ermüdungserscheinungen und einer damit verbundenen Steigerung des Arbeits- und Wegeunfallrisikos führen können.



### 10. **Aussetzen der Bestellungspflicht von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten und der Aufstellung von Statistiken in Kleinbetrieben**

Der Vorschlag ist weder fachlich noch rechtlich zu halten. Die Arbeit der Bundesregierung ist kontinuierlich darauf gerichtet, durch den Abbau bürokratischer Hemmnisse und die Gestaltung wirtschaftsfördernder Rahmenbedingungen Impulse für mehr Wachstum zu erhalten bzw. zu schaffen.

Im Arbeitsschutz sind bereits zahlreiche Maßnahmen zum Bürokratieabbau ergriffen worden. Dies betrifft etwa die von Ihnen erwähnte sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung. Besondere Probleme bestehen hier in der Tat bei Kleinbetrieben. Auf Initiative des BMWA hat der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) eine neue Unfallverhütungsvorschrift BGV A 2 erarbeitet, die bei Aufrechterhaltung eines angemessenen Arbeitsschutzniveaus die Forderungen nach Deregulierung erfüllt, die bisherigen Vorschriften erheblich reduziert und sie BG-übergreifend vereinheitlicht. Es wird erwartet, dass das Reformvorhaben bis Mitte des Jahres umgesetzt ist und die Probleme bei der Kleinbetriebsbetreuung damit beseitigt werden.

Auch im Arbeitsstättenrecht sind inzwischen erhebliche Entlastungen für die Betriebe bewirkt worden. Mit dem Inkrafttreten der neuen Arbeitsstättenverordnung am 25. August 2004 wurden die detaillierten und schwer handhabbaren Regelungen des alten Rechts durch zielorientierte Grundvorschriften mit Gestaltungsspielräumen für die Betriebe ersetzt. Ziel ist, die Betriebe aus eigenem Antrieb zu den notwendigen Maßnahmen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu motivieren und ihnen mehr Entfaltungsmöglichkeiten zur Herstellung des erforderlichen Arbeitsschutzniveaus zu geben. Das von Ihnen beispielhaft erwähnte Erfordernis Waschräume zur Verfügung zu stellen, besteht im Lichte dieser Zielsetzung nicht generell, sondern ist nach den Gegebenheiten des jeweiligen Einzelfalls mit Blick auf die Art der Tätigkeit differenziert zu beurteilen.

Die erreichten Lockerungen müssen jetzt Wirkung zeigen und die noch laufenden Maßnahmen müssen abgeschlossen werden. Weitere Möglichkeiten zur Entbürokratisierung im Arbeitsschutz werden derzeit nicht gesehen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die europarechtlich vorgegebenen Mindestanforderungen an den Gesundheitsschutz der Beschäftigten nicht zur Disposition stehen und zwingend einzuhalten sind.



In der amtlichen **Statistik** sind Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten bereits weitgehend von Auskunftspflichten befreit. Ausnahmen bilden der Dienstleistungsbereich und der Bereich des produzierenden Gewerbes in der Strukturstatistik. In diesem Bereich liegt das geltende EU-Recht, die Erfassung aller Betriebe fest. Außerdem liegt z. B. im Dienstleistungsbereich die durchschnittliche Betriebsgröße lediglich bei 9 Beschäftigten. Im übrigen sind die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder bemüht, durch geeignete Schätzverfahren die Berichtspflichten der kleinen Betriebe weiter zu reduzieren. Die Bundesregierung hat beispielsweise mit Beginn dieses Jahres in der Außenhandelsstatistik bisherige Meldeschwelle von 200.000 € auf 300.000 € angehoben. Damit werden rund 15.800 Unternehmen von der Meldepflicht entlastet.

## II. Grundsätzliche Strukturreformen

Nach den schon bekannten 10 Punkten Pofallas wird dann in dem Antrag ein umfassendes Gesprächsangebot zu „grundsätzlichen Strukturreformen“ unterbreitet. Unternehmensbesteuerung, Modernisierung der sozialen Sicherungssysteme, Bildungsreform und Energieversorgung und ein einheitliches Arbeitsgesetzbuch sind hier die Stichworte, zu Details verweigert die Union die Aussage. Sie hat auch nichts anzubieten, man denke an die Rolle der Unions-Ministerpräsidenten in der Föderalismus-Debatte oder die Absetzbewegung vom Hartz-IV-Kompromiss im vergangenen Sommer.

### Einheitliches Arbeitsgesetzbuch

Die Forderung ist unrealistisch. Wie die gescheiterten Versuche in der Vergangenheit zeigen, kann ein so hochkomplexes und politischsensibles sozialpolitisches Vorhaben letztlich nur im Konsens aller gesellschaftlich relevanten Kreise verwirklicht werden. Für einen solchen Konsens steht – wie nicht zuletzt die kontroverse Diskussion über Kündigungsschutz und anderer Arbeitnehmerschutzrechte zeigt – derzeit keine Grundlage.

### Nachhaltige Energieversorgung

Die wichtigen und entscheidungsrelevanten Themen der Energiepolitik sind bereits in der jüngsten Vergangenheit in Gesetzesform verabschiedet worden oder stehen zur Verabschiedung an.



## Klaus Brandner

Mitglied des Deutschen Bundestages  
Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitischer Sprecher  
der SPD-Bundestagsfraktion

---

### Reform des Bildungswesens

Das Berufsbildungsgesetz wurde nach 30 Jahren grundlegend reformiert und tritt am 1. April 2005 in Kraft. Dabei wird die berufliche Bildung durch die Einführung von Auslandsaufenthalten als integrative Bestandteil der Ausbildung international geöffnet, im Bereich des Prüfungswesens modernisiert, durch die Erprobung von Ausbildungsberufen auch auf regionaler Ebene flexibel geschaltet und durch den Abbau der Gremien im Bundesinstitut der Berufsbildung zeitlich gestrafft. Ziel der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes ist die Ausbildungschancen junger Menschen zu verbessern und zugleich die hohe Qualität der beruflichen Bildung sicher zu stellen.