

Pressemitteilung vom 12.07.2002

BRÜDERLE-Papier zur Beseitigung der Arbeitsmarktmisere

Berlin. Der stellvertretende Bundesvorsitzende und wirtschaftspolitische Sprecher der FDP, RAINER BRÜDERLE, hat heute ein arbeitsmarktpolitisches 7-Punkte-Papier vorgelegt. Es hat folgenden Wortlaut:

Was muss geschehen ? - Liberale Vorschläge zur Beseitigung der Arbeitsmarktmisere

Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist unerträglich hoch. In diesem Jahr werden über 4 Millionen Arbeitslose erwartet. Schlimmer noch: Die Dynamik am Arbeitsmarkt ist quasi zum Stillstand gekommen. Es findet noch nicht einmal eine saisonale Belebung statt. Beleg ist die höchste Juni-Arbeitslosigkeit seit 1998.

Die alte Arbeitsmarktordnung ist nicht mehr zeitgemäß. Die sich immer wiederholenden Tarifrituale werden immer mehr zum Beschäftigungskiller. Die Vermittlungsqualität der Arbeitsämter ist diskreditiert. Die Verwaltung offensichtlich ineffizient. Und die Regierung versucht mit Heftpflastern die unübersehbaren Risse der überkommenen Arbeitsmarktstrukturen zusammenzuhalten. Heraus kommt ein kruder Mix aus gewerkschaftsfreundlichen, mittelstandsfeindlichen und vor allem beschäftigungsabbauenden Maßnahmen.

Das Versprechen des Bundeskanzlers, die Arbeitslosigkeit auf 3,5 Millionen zu senken, ist längst gebrochen. Nach eigenem Bekunden hat er es jetzt nicht verdient, wieder gewählt zu werden. Das von ihm gepriesene Bündnis für Arbeit hat zumindest in den Funktionärrunden die Schlachten von gestern und vorgestern geschlagen. Es wird zu Recht als eine weitere Episode des längst gescheiterten korporatistischen Ansatzes in die Geschichte eingehen. Auch die neue Wunderwaffe des Kanzlers, die Vorschläge der Hartz-Kommission, entpuppt sich bei genauem Hinsehen als bekannte Rezepte, die bisher allerdings von der Regierung immer hartnäckig ignoriert worden sind. Es bleibt außer einer spektakulären Zielvorgabe nicht viel neues.

Trotz der Bekenntnisse des Kanzlers zu den Hartz-Vorschlägen, gehen immer mehr Mitglieder der grün-roten Koalition auf Distanz. Die eigene Partei glaubt offensichtlich nicht an einen Richtungswechsel um 180 Grad in der Arbeitsmarktpolitik. Der Union hingegen gehen die Hartz-Vorschläge schon viel zu weit. Dabei bescheinigen immer mehr Wirtschaftsexperten, dass die Hartz-Kommission die wirklich heißen Eisen und die entscheidenden Punkte für eine neue Dynamik am Arbeitsmarkt ausklammert. Dennoch stellen die Ansätze bei der Effizienz der Arbeitsvermittlung und den Anreizen zur Arbeitsaufnahme richtige Weichen.

Die FDP bekennt sich zu einer Politik für mehr Arbeitsplätze. Dazu müssen aber auch endlich alte Zöpfe abgeschnitten und neue Wege beschritten werden. Wir sind es den Menschen, die verzweifelt nach einem neuen Arbeitsplatz suchen, schuldig, dass wir sie endlich in unsere politischen Konzepte einbeziehen.

Notwendig ist:

1. Als erster kleiner Schritt die sofortige Umsetzung der Hartz-Vorschläge: Wir brauchen eine Stärkung und vor allem Deregulierung der Zeitarbeit. Wir brauchen auch dringend die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe, so wie die Begrenzung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld auf generell 12 Monate. Ebenso treten wir für die Verschärfung der Zumutbarkeit und die Beweislastumkehr für die

Zumutbarkeit einer angebotenen Arbeit ein. Auch der § 428 SGB ist als klassisches Hilfsmittel der Frühverrentung abzuschaffen.

Die FDP ist Tag und Nacht zu Sondersitzungen des Deutschen Bundestages bereit, um die Hartz-Vorschläge in Gesetzesform zu gießen und auf den Weg zu bringen.

Die Regierung darf sich gerne bei den mehrfach in den Bundestag eingebrachten FDP-Formulierungen bedienen. Wir stehen für konstruktive Lösungen bereit.

2. Eine nachhaltige Wachstumspolitik, die die Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich beleben wird. Dazu gehört ein klares, einfaches und gerechtes Steuersystem mit den Sätzen 15, 25 und 35 Prozent. Umfassende Steuerentlastungen und - Vereinfachungen wird die FDP auch zur Bedingung für eine Koalition nach der Bundestagswahl machen.

Zu einer nachhaltigen Wachstumspolitik gehören auch die Abschaffung der unsinnigen Ökosteuer, sowie die Reform der sozialen Sicherungssysteme. Und dazu gehört ein umfassender Abbau der Bürokratielasten in Deutschland.

3. Eine durchgreifende Flexibilisierung des Tarifvertragswesens. Das Tarifkartell muss aufgebrochen werden. Die FDP will gesetzliche Öffnungsklauseln und eine Erweiterung des Günstigkeitsprinzips. Wenn 75 Prozent der Belegschaft in freier und geheimer Abstimmung sich für Abweichungen vom Tarifvertrag entscheiden, muss das möglich werden. Wir brauchen weniger Fremdbestimmung durch Funktionäre und mehr Selbstbestimmung durch Mitarbeiter und Unternehmer vor Ort. Und wir brauchen mehr Wettbewerb zwischen zentralen Vorgaben und betrieblichen Lösungen. Das kann auch der Flucht aus den Verbänden Einhalt bieten und nachhaltig Beschäftigung aufbauen.

4. Sinkende Lohnnebenkosten. Die Sozialversicherungsbeiträge steigen wieder. Im kommenden Jahr werden Krankenkassen- und Rentenbeiträge zulegen. Das sind Jobkiller erster Ordnung. Nur wenn die Lohnnebenkosten der Unternehmen endlich deutlich gedrückt werden, werden vor allem im lohn- und beschäftigungsintensiven Mittelstand wieder nachhaltig Stellen entstehen. Das ist übrigens auch ein konkretes Jobprogramm für Ostdeutschland. Hier liegt die durchschnittliche Produktivität bei 67 Prozent der westdeutschen Unternehmen, der Tariflohn aber bei 92 Prozent. Die ostdeutschen Unternehmen brauchen deshalb dringend Kostenentlastungen. Deshalb muss in der Arbeitslosenversicherung wieder ein strenges Versicherungsprinzip gelten. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind nicht mehr aus Beiträgen, sondern aus Steuermitteln zu finanzieren. Das schafft Spielraum, um den Beitragssatz von 6,5 auf 4,5 Prozent zu senken. Aber auch in der Krankenversicherung müssen die Lohnzusatzkosten von der Entwicklung des Gesundheitswesens abgekoppelt werden. Mittelfristig muss der Arbeitgeberbeitrag ein Bestandteil des Lohnes werden.

5. Eine Reform des Kündigungsschutzgesetzes. Es ist ein Einstellungshemmnis und verfehlt zugleich seine soziale Schutzfunktion, da es nur zu einer Vielzahl an Arbeitsgerichtsprozessen führt, die in der Regel nicht den Arbeitsplatz erhalten, sondern ohnehin in Abfindungsregeln münden. Vor allem kleine Unternehmen scheuen vor Neueinstellungen zurück, da sie das komplizierte Kündigungsschutzrecht umgehen wollen. Deshalb sollte das Kündigungsgesetz erst ab der Betriebsgröße von 20 Mitarbeitern gelten. Zudem muss den Arbeitnehmern mehr Spielraum eingeräumt werden, welche Form des Kündigungsschutzes sie wollen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten statt des Kündigungsschutzes eine Abfindungszahlung für den Fall der Kündigung vereinbaren können oder der Arbeitgeber sich zur Finanzierung einer Weiterbildungsmaßnahme verpflichten.

6. Ein stärkerer Niedriglohnsektor. Es ist unausweichlich auch im Niedriglohnsektor endlich ausreichend Arbeitsplätze zu schaffen. Ein erster Einstieg ist die Einführung von 630-Euro-Jobs, die pauschal besteuert und sozialversicherungsfrei sind. Da-

durch werden neue, reguläre Jobs geschaffen. Die Arbeitnehmer können netto mehr verdienen und die Arbeitgeber flexibel disponieren. Mittelfristig brauchen wir das Bürgergeld-System, das auch im Niedriglohnsektor Arbeitsanreize erhält und Brücken in neue Beschäftigung baut.

7. Mehr betriebliches Miteinander statt funktionärische Mitbestimmung. Die Verschärfung der betrieblichen Mitbestimmung und vor allem die Ausdehnung der Mitbestimmung auf mittelständische Unternehmen bedeuten weitere überflüssige Belastungen für diejenigen, die in Deutschland Arbeitsplätze schaffen sollen. Sie bleibt auch eines der gravierendsten Investitionshindernisse für ausländische Unternehmen. Das deutsche Modell der Mitbestimmung muss endlich entstaubt und an zeitgemäße Kommunikations- und Umgangsformen angepasst werden. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen wird die unkomplizierte Praxis der betrieblichen Teilhabe durch die Zwischenschaltung eines Betriebsrates eher gestört. Deshalb wollen wir die Schwellenwerte für die Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes wieder anheben. Zudem sprechen wir uns für Öffnungsklauseln im Betriebsverfassungsgesetz aus, damit Betriebe bei der Zustimmung der Geschäftsleitung und der Mehrheit der Mitarbeiter rechtsverbindlich alternative Mitbestimmungsmodelle vereinbaren können.