

Bewertung der „Sozialstaatsreform“ der SPD

SPD-Pläne rütteln an den Grundfesten der Sozialen Marktwirtschaft und setzen die Zukunftsfähigkeit Deutschlands auf's Spiel

Die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. lehnt die „Sozialstaatsreform“ der SPD entschieden ab. Die Pläne verkennen und konterkarieren die unzweifelhaften Erfolge der Agenda 2010 und der Hartz-Reformen. Das Prinzip „Fördern und Fordern“ hat sich bewährt. Seit Umsetzung der Agenda 2010 in den Jahren 2003 bis 2004 hat sich die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland halbiert. Mit der „Sozialstaatsreform“ vollzieht die SPD eine Rolle rückwärts. Damit setzt sie die erreichten Erfolge auf's Spiel und rüttelt an den Grundfesten der Sozialen Marktwirtschaft. So gefährdet sie die Zukunftsfähigkeit Deutschlands.

1.1 Grundrente

Der SPD-Vorschlag sieht vor, die Rente um einen Zuschlag zu erhöhen, wenn Versicherte über mindestens 35 Jahre Pflichtbeitragszeit in der Rentenversicherung verfügen. Die Höhe des Zuschlags wird auf Basis der erworbenen Entgeltpunkte berechnet. Eine Bedürftigkeitsprüfung ist nicht vorgesehen.

Das Vorhaben ist abzulehnen. Durch die Einführung einer solchen Grundrente würde das Äquivalenzprinzip der gesetzlichen Rentenversicherung endgültig aufgegeben und die Rentenhöhe unabhängig von den geleisteten Beiträgen ausgestaltet. Damit wird vielfach gegen das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit verstoßen und das von der SPD selbst propagierte Leitmotiv, *Arbeit muss sich bei der Rente lohnen*, wird verfehlt.

Besonders drastisch zeigt sich dies beim Vergleich von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung: Wer 35 Jahre lang Teilzeit gearbeitet hat, erhält durch den Zuschlag der Grundrente u. U. eine höhere Rente, als jemand der zum gleichen Stundenlohn 34 Jahre Vollzeit gearbeitet hat und damit keinen Anspruch auf die neue Grundrente hätte.

Die neue Grundrente, die nur bei 35 Beitragsjahren greift, ist keine wirksame Maßnahme gegen Altersarmut. Das Risiko, im Alter nicht von der Rente leben zu können, besteht hauptsächlich für Personen mit lückenhaften Erwerbsbiografien.

Mit dem Verzicht auf die Bedürftigkeitsprüfung ist zudem nicht sichergestellt, dass die Grundrente nur der erhält, der einen echten Bedarf hat. Aus einer geringen Rente kann nicht auf Altersarmut geschlossen werden, das gilt insbesondere für verheiratete Frauen, die oftmals über den Ehepartner abgesichert sind.

1.2 Verlängerung Arbeitslosengeld I

Eine Verlängerung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I wäre völlig falsch. Dies würde Fehlanreize setzen, zu einer Verfestigung von Arbeitslosigkeit beitragen und so Langzeitarbeitslosigkeit befördern. Damit werden die Beschäftigungserfolge insbesondere bei Älteren in den letzten Jahren aufs Spiel gesetzt.

Die Arbeitsmarktforschung belegt eindeutig, dass eine lange Bezugsdauer zu einer langen individuellen Dauer der Arbeitslosigkeit führt. Wer fast drei Jahre lang Leistungen beziehen kann, sucht mit geringerer Intensität nach einer neuen Beschäftigung als jemand, dem nach zwölf Monaten Hartz IV droht.

Eine lange Bezugsdauer für Ältere ist auch keine Frage der Gerechtigkeit. Die Arbeitslosenversicherung ist kein Sparvertrag, dessen Sparsumme wieder ausgeschüttet wird, sondern sichert während der Arbeitsphase ein laufendes Risiko ab.

1.3 Hartz IV: Ablösung durch ein „Bürgergeld“ / zusätzliche Ausweitung des sozialen Arbeitsmarkts

Das System Hartz IV hat sich erkennbar bewährt und muss erhalten bleiben.

- Die Zahl der Arbeitslosen in Hartz IV ist zwischen 2007 und 2018 von über 2,4 Millionen auf unter 1,6 Millionen gefallen: ein Rückgang um über 37 Prozent!
- Die Zahl der Hartz-IV-Empfänger insgesamt (Personen in Bedarfsgemeinschaften) sank von 2007 bis September 2018 (neueste Zahlen) von knapp 7,4 Millionen auf unter 6,0 Millionen, d.h. um 19 Prozent.

Unter dem „Bürgergeld“ versteht die SPD-Führung eine neue Grundsicherung für Arbeitssuchende (Hartz IV). Unabhängig vom Namen sind die Kernforderungen – Bonussystem bei Weiterbildung und weitgehender Entfall der Sanktionen – abzulehnen.

Es ist empirisch belegt, dass eine erweiterte Anspruchsberechtigung über ein Bonussystem – analog zu einer Ausweitung der Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld I – zu einer längeren Arbeitslosigkeit führt. Ein solcher Ansatz schadet den Anspruchsberechtigten und ist zugleich schädlich für den Arbeitsmarkt.

Auch zu den Sanktionen liegen laut dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) empirische Nachweise vor: Vor allem bei Jüngeren führen sie dazu, dass diese schneller eine Beschäftigung aufnehmen. Ein Entfall der Sanktionen würde das Prinzip des „Förderns und Forderns“ aufheben. Gegenleistungen und Sanktionen haben demnach ihre Berechtigung.

Diskussionswürdig sind dagegen

- der Vorschlag, die Bagatellgrenzen anzuheben: Durch den Verzicht auf ökonomisch unsinnige Rückforderungen kann hoher bürokratischer Aufwand vermieden werden.
- Der Schutz von selbst genutztem Wohnraum. Menschen, die sich mit Fleiß etwas erarbeitet haben, sollten keine Angst haben müssen, bei Hartz-IV-Bezug ihr angemessenes Eigenheim oder ihre angemessene eigene Wohnung zu verlieren

Deutlich zu weit geht die SPD dabei aber mit den konkreten Vorschlägen, „bei denjenigen, die aus dem Bezug von ALG I kommen, für zwei Jahre Vermögen und die Wohnungsgröße nicht überprüfen“ zu wollen, und keinen „Bürgergeld“-Bezieher zur Wohnungsaufgabe veranlassen zu wollen. Grundsätzlich muss das Subsidiaritätsprinzip erhalten bleiben: Wer über Vermögen verfügt, muss dieses zur Sicherung seines Lebensunterhalts heranziehen, bevor bzw. während er staatliche Leistungen beansprucht.

Eine zusätzliche Ausweitung des sozialen Arbeitsmarkts ist abzulehnen. Schon das Teilhabechancengesetz schießt über das Ziel hinaus, indem es die Zielgruppen für Fördermöglichkeiten auf dem sozialen Arbeitsmarkt erweitert hat. Die langen Förderdauern schaffen keine Brücken in den regulären Arbeitsmarkt, sondern drohen stattdessen, Personen im sozialen Arbeitsmarkt verharren zu lassen (Lock-In-Effekt), die – gerade bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage – auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen können.

1.4 Erhöhung des Mindestlohns

1.4.1 Erhöhung des allgemeinen Mindestlohns auf 12 Euro

Die Forderung nach einer derart massiven Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ist strikt abzulehnen. Der Mindestlohn schafft bereits heute zu viel Bürokratie und vernichtet Beschäftigungschancen, vor allem von Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen. Ob der Mindestlohn Arbeitsplätze vernichten wird oder schon vernichtet hat, ist heute noch nicht absehbar. Dies wird durch die derzeit noch gute Konjunktur überdeckt. Spätestens mit dem nächsten konjunkturellen Abschwung werden die Folgen aber sichtbar werden.

Aus gutem Grund muss sich die Mindestlohnkommission gem. § 9 Abs. 2 S. 2 MiLoG bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung orientieren. Die Festlegung von Entgelten ist Sache der Tarifpartner. Lediglich die Festlegung einer absoluten Untergrenze durch den Gesetzgeber ist akzeptabel, um sittenwidriges Lohndumping zu verhindern. Bei der angestrebten Höhe von 12 Euro ist dies aber bei weitem überschritten, so dass ein Verstoß gegen die Tarifautonomie vorläge.

Notwendig ist vielmehr eine Erweiterung der Ausnahmen vom Mindestlohn insbesondere für Langzeitarbeitslose und Personen mit erheblichen Vermittlungshemmnissen. Weiter

muss jede geldwerte Gegenleistung auf den Mindestlohn angerechnet werden. Zudem gilt es, den Bürokratieabbau voranzutreiben. Dazu gehört vor allem das Zurückführen von Aufzeichnungspflichten auf ein vernünftiges Niveau.

1.4.2 12 Euro Mindestlohn im Vergaberecht (Bundes-Tariftreuegesetz)

Es besteht keine Notwendigkeit für Gesetze mit Tariftreue- und Mindestentgeltregelungen. Sie sind ordnungspolitisch falsch und teilweise verfassungswidrig. Das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) muss ohnehin beachtet werden. Dieses regelt für bestimmte Branchen Mindestlohntarifverträge, die auch für ausländische Arbeitnehmer gelten. Gleiches gilt für den gesetzlichen Mindestlohn, der ebenfalls für Arbeitnehmer aus dem Ausland zu zahlen ist. Mit diesen Instrumenten wird Dumping-Löhnen bereits ein Riegel vorge-schoben. Eine Aufnahme dieser Pflichten ins Vergaberecht ist daher überflüssig und schafft nur unnötige Bürokratie, was die Vergabepaxis verkompliziert und verteuert.

Die Festlegung eines Mindestentgelts bei einer öffentlichen Ausschreibung widerspricht auch der Rechtsprechung EuGH, der regionalem Protektionismus durch Mindestlohn- oder Tarifvertragshürden im Vergaberecht eine Absage erteilt hat.

1.4.3 EU-Rahmen für Mindestlohn

Die Forderung nach einem EU-weiten Rahmen für Mindestlohnregelungen zielt auf eine Kompetenzüberschreitung der Union ab. Gemäß Art. 153 Abs. 5 AEUV ist das Arbeitsentgelt von der Regelungszuständigkeit der Union im Bereich der Sozialpolitik ausdrücklich ausgeschlossen. Auf europäische Ebene bestehen dem Subsidiaritätsgrundsatz nach eng begrenzte Kompetenzen für die Ausgestaltung der Sozialpolitik. Dieser Grundsatz muss erhalten bleiben. Dieses Vorhaben wäre ein weiterer Schritt in Richtung einer Sozialunion, die strikt abzulehnen ist.

1.5 Begünstigung tarifgebundener Unternehmen

1.5.1 Steuerliche Besserstellung von tarifgebundenen Unternehmen

Die Einflussnahme der Politik durch die Schaffung von Steuervorteilen, die nur an der Tarifbindung anknüpft, ist abzulehnen und verstößt gegen die negative Koalitionsfreiheit (Art. 9 Absatz 3 GG). Tarifungebundene Unternehmen dürfen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen nicht diskriminiert werden.

Die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband hat mit der steuerlichen Leistungsfähigkeit, auf die die Unternehmensbesteuerung Bezug nimmt, nichts zu tun. Hinzu kommt, dass größere Unternehmen tendenziell häufiger in Arbeitgeberverbänden organisiert als kleinere. Das Vorhaben der SPD würde also faktisch große Unternehmen im Wettbewerb besserstellen. Um die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft und damit Arbeitsplätze in Deutschland abzusichern, ist es richtig, die Unternehmenssteuerlast in Deutschland zu senken – aber für alle Unternehmen.

Tarifautonomie funktioniert nur dann, wenn staatliche Eingriffe unterbleiben. Die Tarifvertragsparteien sind selbst für die Attraktivität und Akzeptanz ihrer Tarifverträge verantwortlich. Erforderlich sind wettbewerbsfähige Tarifverträge.

Auch Öffnungsklauseln im Gesetz, die auf die unmittelbare Tarifbindung beschränkt sind, wären verfassungswidrig (negative Koalitionsfreiheit). Bei gesetzlichen Tariföffnungsklauseln müssen OT-Unternehmen, die auf einen Tarifvertrag Bezug nehmen, berücksichtigt werden.

1.5.2 Gewerkschaftsboni

Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder führen zu einer Spaltung der Belegschaft. Sie gefährden den Betriebsfrieden, denn sie führen am Ende dazu, dass im Betrieb de facto unterschiedliche Bedingungen gelten. Sie stellen den Grundsatz „Ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ auf den Kopf.

Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder erzeugen einen mittelbaren Organisationszwang. Somit verletzen sie auch die im Grundgesetz garantierte negative Koalitionsfreiheit, nämlich die Freiheit des Einzelnen, gerade keiner Gewerkschaft beizutreten.

1.5.3 Allgemeinverbindlicherklärung

Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung stellt einen Eingriff des Gesetzgebers in die Tarifautonomie dar und widerspricht der Freiwilligkeit der Tarifbindung. Die Allgemeinverbindlicherklärung muss daher eine Ausnahme bleiben. Die Gestaltung von kollektiven Arbeitsbedingungen ist die grundgesetzlich geschützte Aufgabe der Tarifvertragsparteien.

1.6 Plattformökonomie / neuer Arbeitnehmerbegriff

Plattformen, Coworkingspaces und ähnliche neue Formen der Kooperation ermöglichen flexibles Arbeiten in Zeiten zunehmender Digitalisierung. Diese Formen der Zusammenarbeit können de lege lata nicht rechtssicher gestaltet werden, weil Fragen von

Weisungsrechten, der betrieblichen Eingliederung, der Eingruppierung und Versetzung sowie des Arbeitsschutzes nicht abschließend geklärt werden können. Insoweit besteht jedoch kein Bedarf zur Ausweitung der Arbeitnehmer-Kriterien, sondern vielmehr zur gesetzlichen Klarstellung, in welchen Fällen *kein* Arbeitsverhältnis begründet wird. Die Unternehmen sehen in der Praxis andernfalls keine Möglichkeit eines rechtssicheren und sachgerechten Einsatzes insbesondere von gemischten Expertengruppen. Viele der hochqualifizierten Fachkräfte wandern sonst ins Ausland ab und bieten dort ihr Spezialwissen an, um die in Deutschland bestehenden Erschwernisse zu vermeiden. Dies gilt es zu vermeiden.

1.7 Recht auf Homeoffice oder mobiles Arbeiten

Der Vorschlag der SPD nach einem gesetzlichen Anspruch auf Home-Office für jeden ist undurchdacht. Es muss der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit überlassen bleiben, wo der Arbeitseinsatz der Mitarbeiter erfolgt. Ein Ausbau der Home-Office-Arbeitsplätze muss im Rahmen eines Absprachemodells zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber erfolgen.

Einem generellen Anspruch auf Home-Office stehen schlicht viele praktische und rechtliche Hürden entgegen, zum Beispiel die Organisation der innerbetrieblichen Kommunikation oder die Anwendung des Arbeitsschutzgesetzes bei Home-Office-Arbeitsplätzen. Auch wie der Datenschutz bei der Vernetzung mobiler und stationärer Tätigkeiten gewährleistet werden kann, ist noch offen. Hinzu kommt, dass nicht alle Tätigkeiten, zum Beispiel in der Produktion oder bei Dienstleistungen, für ortsungebundene Tätigkeiten geeignet sind. Daher ist ein generelles Recht auf Home-Office für jeden nicht möglich.

Viel wichtiger als die überstürzte Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf Home Office für alle wäre es, zunächst das Arbeitszeitgesetz den Anforderungen des digitalen Zeitalters anzupassen. Notwendig ist eine flexiblere Verteilung der Arbeitszeit – weg von einer täglichen hin zu einer wöchentlichen Betrachtung.

1.8 Rechtsanspruch auf Weiterbildung / Umbau der BA zu einer Weiterbildungsagentur

Ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung ist abzulehnen. Die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten ist eine individuelle, betriebsspezifische Entscheidung. Sie muss die gemeinsame Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bleiben, ein einseitiger Anspruch würde diesen Grundsatz verletzen. Bundesweit investieren die Arbeitgeber jährlich über 33 Mrd. Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Weitere bzw. verpflichtende Kostenübernahmen durch die Unternehmen wären weder zumutbar noch zielführend.

Ein Umbau der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung und damit der Bundesagentur für Arbeit zu einer Weiterbildungsagentur ist ebenfalls abzulehnen. Vielmehr

bedarf es der Bereitstellung einer individuellen, neutralen und kompetenten Weiterbildungsberatung. Kernaufgaben der Arbeitslosenversicherung sind – neben der Auszahlung des Arbeitslosengeldes – die Vermittlung, Beratung und Förderung von Arbeitslosen. Die Bundesagentur für Arbeit muss sich hier auf eine Lotsenfunktion beschränken und auf Angebote etablierter Anbieter verweisen.

1.9 Kindergrundsicherung

Die Forderung ist abzulehnen, da die Bedarfe der Regelleistungsberechtigten grundsätzlich korrekt bemessen sind. Schon heute können über das Paket für Bildung und Teilhabe zahlreiche zusätzliche Leistungen abgerufen werden. Eine Kindergrundsicherung entspricht zudem dem Einstieg in einen bedingungslosen Langleistungsbezug.

Kinderarmut bleibt stets von familiärer Armut und damit der Einkommenssituation der Eltern abhängig. Diese gilt es zu verbessern, indem alles dafür getan wird, arbeitslose Hartz-IV-Bezieher wieder in Beschäftigung zu bringen. Auf diesem Weg wurden in den letzten Jahren enorme Erfolge verzeichnet: Der Anteil der bis 14-Jährigen in Hartz IV mit deutscher Staatsbürgerschaft ist zwischen 2007 und 2017 um drei Prozentpunkte auf 11 Prozent gefallen. Ein Anstieg bei den Bezugszahlen ist auf Grund der Fluchtmigration dagegen bei Kindern mit ausländischem Pass festzustellen.

Ansprechpartner

Raimo Kröll

Büroleitung Präsident und Hauptgeschäftsführer

Telefon 089-551 78-104

Telefax 089-551 78-91-104

raimo.kroell@vbw-bayern.de

www.vbw-bayern.de