

A N T W O R T

zu der

Anfrage des Abgeordneten Rolf Linsler (DIE LINKE.)

betr.: Entwicklung des Niedriglohn-Sektors im Saarland

Vorbemerkung des Fragestellers:

„Laut einer Untersuchung des Deutschen Gewerkschaftsbundes arbeiten deutschland-weit immer mehr qualifizierte Vollzeitbeschäftigte zum Niedriglohn. So zählten im Jahr 2010 2,2 Millionen Vollzeitarbeitnehmer/innen mit Berufsabschluss zu den Geringverdienern, 150 000 mehr als 1999. Die Hälfte aller Beschäftigten, die im Niedriglohn-Sektor arbeiten, hat eine abgeschlossene Berufsausbildung. Der Anteil der Niedriglöhnerinnen und Niedriglöhner an allen Vollzeitbeschäftigten mit Berufsabschluss lag im Westen demnach bei 16 Prozent.

Die Bundesagentur für Arbeit hat erklärt, dass Ende 2010 jeder neunte Vollzeitbeschäftigte höchstens 1500 Euro brutto im Monat verdiente. In Deutschland liegt die Niedriglohn-Schwelle bei rund 1800 Euro brutto im Monat (Geringverdiener ist, wer weniger als zwei Drittel des Durchschnitts-Lohns erhält).“

Vorbemerkung der Landesregierung:

Arbeit leistet einen wesentlichen Beitrag zum wirtschaftlichen Wohlstand und ist Grundlage eines selbstbestimmten und menschenwürdigen Lebens. Arbeit ist zugleich ein zentraler Schlüssel für gesellschaftliche und soziale Teilhabe. Daher ist es Ziel der Landesregierung, Beschäftigung zu schaffen und zu sichern, die allen Frauen und Männern ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen garantiert.

Voraussetzung für das gute Funktionieren der Sozialen Marktwirtschaft ist der Wettbewerb um die besten Ideen, um zukunftsfähige Produkte, um die beste Qualität. Der Wunsch nach wettbewerbsfähigen Arbeitskosten darf nicht ein Wettbewerb um die niedrigsten Löhne sein. Deshalb will die Landesregierung fairen Lohn für gute Arbeit.

Wie hat sich die Zahl der Geringverdienerinnen und Geringverdiener im Saarland seit 1999 entwickelt? Bitte Angaben nach Jahr, Geschlecht und folgenden Altersgruppen: 15-25 Jahre; 25-50 Jahre; 50-65 Jahre; 65 Jahre und älter.

Zu Frage 1:

Grundlage für die Beantwortung dieser Frage ist die Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Das im Rahmen der Entgeltstatistik abgebildete sozialversicherungs-pflichtige Bruttoarbeitsentgelt umfasst alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus der Hauptbeschäftigung bis zur sogenannten Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung.

Als Stichtag wurde vom für die Betrachtung der Entwicklung über mehrere Jahre üblichen Stichtag 30.6. abgewichen, da die gewünschten Informationen zu den Entgelten nur zum Stichtag 31.12. eines Jahres vorliegen. Auf diese Weise wird die Vergleichbarkeit der Informationen sichergestellt. Aktuelle Ergebnisse liegen bis zum 31.12.2010 vor.

Die BA verwendet in ihren Statistiken nicht den Begriff „Niedriglohn“, sondern den Begriff „untere Lohnschwelle“.

Weitere methodische Erklärungen sind in dem Statistik-Bericht der BA „Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte“ vom November 2010 zu finden.

Der Anlage 1 sind detaillierte Ergebnisse zu den Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Saarland differenziert nach Alter und Geschlecht zu entnehmen. Für die Altersgruppe 65 Jahre und älter liegen keine Angaben vor.

Wie viele Saarländerinnen und Saarländer arbeiten aktuell Vollzeit für einen Niedriglohn? Wie viele davon haben eine abgeschlossene Berufsausbildung?

Zu Frage 2:

Nach der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit lassen sich die gewünschten Daten lediglich zum Stichtag 31.12.2010 abbilden, da das Merkmal „Arbeitszeit“ für Stichtage nach dem 30.6.2011 vorübergehend gesperrt ist. Dieses Merkmal wird jedoch für die Entgeltauswertungen benötigt, um die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten abzugrenzen. Auch das Merkmal „Ausbildung“ ist von der Sperrung betroffen. Hintergrund ist die Umstellung des Tätigkeitsschlüssels im Meldeverfahren der Sozialversicherung.

Demnach arbeiteten zum Stichtag 31.12.2010 insgesamt 52.482 Personen im Saarland unter der bundeseinheitlichen unteren Lohnschwelle. Davon hatten 25.755 Beschäftigte eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Wie beurteilt die Landesregierung die Entwicklung des Niedriglohnssektors? Welche weitere Entwicklung erwartet sie in den nächsten Jahren, sollten keine Änderungen der jetzigen gesetzlichen Regelungen erfolgen? Wie viele Saarländerinnen und Saarländer werden schätzungsweise im Jahr 2025 für einen Niedriglohn Vollzeit arbeiten, sollten keine Änderungen der jetzigen gesetzlichen Regelungen erfolgen?

Zu Frage 3:

Der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitsentgelten unter der (bundeseinheitlichen) Niedriglohnschwelle hat sich im Saarland zwischen 2000 und 2010 von 17,4 Prozent auf 20,0 Prozent erhöht. In Rheinland-Pfalz erhöhte sich der Anteil vergleichsweise von 17,5 Prozent auf 20,9 Prozent. Bundesweit stieg der Anteil im gleichen Zeitraum von 19,3 auf 22,8 Prozent. Damit stieg im Saarland die Zahl der Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnbereich bei weitem nicht so stark an wie in Rheinland-Pfalz und in Deutschland insgesamt.

Konkrete Aussagen über die Entwicklung im Niedriglohnbereich sind schwer zu treffen, da hierzu Kenntnisse über die künftige Arbeitsmarktsituation erforderlich sind.

Allerdings geht die Landesregierung – unter Berücksichtigung der unter Ziffer 4 aufgeführten Maßnahmen – von einer weiteren Ausdehnung des Niedriglohnssektors im Saarland nicht aus.

Welche Maßnahmen trifft die Landesregierung, um ein weiteres Ansteigen des Niedriglohn-Sektors zu verhindern – sowohl auf Landesebene als auch auf Bundesebene? Welche Maßnahmen wären aus Sicht der Landesregierung nötig, um dieses Problem anzugehen?

Zu Frage 4:

Die Auswertung der zu den Fragen 1 und 2 vorgelegten Zahlen sowie der Statistik der BA mit Blick auf branchenspezifische Zahlen zeigt Folgendes:

Niedriglöhne konzentrieren sich zum einen auf bestimmte Beschäftigtengruppen: Frauen und Jüngere, aber auch Migrantinnen und Migranten sowie Geringqualifizierte insgesamt sind viel stärker von Niedriglöhnen betroffen als Männer, ältere Arbeitnehmer, Deutsche sowie höher Qualifizierte. Mögliche Maßnahmen zur Reduzierung des Niedriglohnssektors müssen daher all diese Bereiche beeinflussen und möglichst früh, das heißt schon im elementaren Bereich, beginnen. Zum anderen ist eine Konzentration der Niedriglöhne gerade im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung mit rd. 70 Prozent festzustellen. Darüber hinaus führen die missbräuchliche Anwendung von Werkverträgen sowie eine Ausuferung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und sämtliche Formen des Lohndumpings zu einer Ausdehnung des Niedriglohnssektors. Folgende Maßnahmen sieht die Landesregierung daher als notwendig an, um die Ausdehnung des Niedriglohnssektors zu verhindern:

A. Maßnahmen im Bereich der o.g. Beschäftigtengruppen:

Mit Blick auf die besonders von Niedriglöhnen betroffenen Beschäftigtengruppen werden auf Bundes- und Landesebene zur Reduzierung dieses Niedriglohnsektors folgende Maßnahmen ergriffen bzw. für die Zukunft geplant:

I. Berufliche Ausbildung1. Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit

- Verbesserung der Kompetenzen in Deutsch, Mathematik und Fremdsprachen; saarländische Schülerinnen und Schüler sollen am Ende ihrer Schulzeit in der Lage sein, neben Deutsch auch Französisch und Englisch in konkreten Kommunikationssituationen kompetent anzuwenden. Im Kernlehrplan Sachunterricht werden naturwissenschaftliche Inhalte berücksichtigt, deren handlungsorientierte und schülerzentrierte Vermittlung durch entsprechende Experimentier- und Unterrichtsmaterialien sowie Fortbildungsangebote unterstützt werden. Die Anschlussfähigkeit an den Unterricht im Fach Naturwissenschaften an Gemeinschaftsschulen und Gymnasien wurde bei der Erarbeitung der entsprechenden Lehrpläne berücksichtigt.
- Integration von Jugendlichen mit besonderen Problemlagen: In Betriebspraktika sollen Jugendliche mit besonderen Problemlagen schon während ihrer Schulzeit konkrete Arbeitserfahrungen sammeln, ihre Fähigkeiten erproben und neue Erkenntnisse gewinnen können.

2. Optimierung des Übergangs von der Schule in den Beruf

- Angebot einer flächendeckenden Potenzialanalyse für alle Schülerinnen und Schüler der 8. Klasse (Profilpass, hamet 2).
- Vermeidung von Ausbildungs- und Studienabbrüchen aufgrund einer „Fehlwahl“ durch Optimierung der Berufs- und Studienorientierung in den Sekundarstufen I und II durch:
 - Entwicklung von schulspezifischen Konzepten zur Berufsorientierung im Rahmen des Projektes „Zukunft konkret“
 - und Transfer der Erfahrungen und Ergebnisse in die Lehrpläne der Gemeinschaftsschule. Die entsprechenden Lehrpläne werden zurzeit erarbeitet.
 - Verbesserung der Berufs- und Studienorientierung an Gymnasien durch Optimierung der Vor- und Nachbereitung des Schülerbetriebspraktikums.
 - Erarbeitung und Implementierung eines Konzeptes für die Berufs- und Studienorientierung in der gymnasialen Oberstufe aller Schulformen aufbauend auf den Maßnahmen in der Sekundarstufe I. „Angebot eines fakultativen Moduls "Berufsberatung im Bereich der Berufs- und Studienorientierung" für alle Lehramtsstudierenden. Des Weiteren sollen Betriebspraktika als Module in das Lehramtsstudium integriert werden.
 - Angebot eines obligatorischen Moduls "Berufsberatung im Bereich der Berufs- und Studienorientierung" für alle Referendare für das Lehramt.
 - Fortbildungsveranstaltungen zum Thema "Berufsberatung" am LPM.
- Förderung praktischer Fähigkeiten sowie die frühe, entwicklungsgerechte Verbindung mit der Arbeitswelt und der Übergang von der Schule in den Beruf als zentraler Bestandteil des pädagogischen Konzeptes der Gemeinschaftsschule.
- Gendergerechte Berufsorientierung um Mädchen/Frauen für MINT-Berufe und Jungen/Männer für soziale Berufe zu gewinnen.
- Die konsequente, zielgruppenspezifische Ausrichtung der Maßnahmen im Bereich der Berufsvorbereitung (Produktionsschule, dualisiertes BGJ und Werkstatt-Schule, Reformklassen) wurde umgesetzt.
- Vorbereitung der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit erheblichen Defiziten auf eine duale Ausbildung in: BGJ, BVJ, EQ, BVB.

- Unterstützung und Begleitung von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Förderbedarf ab der Vorabgangsklasse bis zum ersten Halbjahr der Ausbildung durch Berufseinstiegsbegleiter/innen.
- Angebot des Berufsorientierungsprogramms (BOP) im Rahmen der BMBF-Initiative Bildungsketten.
- „AnschlussDirekt“: Programm für Jugendliche vor dem Hauptschulabschluss.

3. Unterstützung von Jugendlichen mit Förderungsbedarf während der Ausbildung

- Landesprogramm „Ausbildung jetzt“, Modul: Förderungsbedürftige Jugendliche.
- Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH).
- Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ).
- Einsatz von Ausbildungsförderern.
- Ausweitung der Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit in Unternehmen.
- BaE – Außerbetriebliche Ausbildung für die Zielgruppe lernbeeinträchtigter und sozial benachteiligter Auszubildender.

4. Verbesserung der Ausbildungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund

- Entwicklung von Handlungskonzepten in Kooperation mit Migrantenorganisationen, Ausländerbeauftragten und Elternvereinen zur Sensibilisierung von Eltern und Jugendlichen.
- Informationsveranstaltungen und Beratungsangebote für Eltern und Jugendliche mit Migrationshintergrund und für Betriebsinhaber.

5. Stärkung des dualen Systems – Sicherung der Qualität und Vielfalt

- Kontinuierliche Weiterentwicklung der Initiative „Ausbildung jetzt“ in Kooperation mit den beteiligten Partnern und Erstellung eines jährlichen Aktionsplans.
- Im Rahmen des Landesprogramms „Ausbildung jetzt“ werden Modellprojekte zur qualitativen Verbesserung der Berufsausbildung gefördert.
- Entwicklung und Förderung weiterer Kompetenzzentren für die Aus- und Weiterbildung.
- Unterstützung von Initiativen auf Bundesebene, die das Ziel verfolgen, durch die Bildung von Berufsgruppen mehr Transparenz zwischen den Berufen zu schaffen und dadurch die berufliche Mobilität und Flexibilität zu erhöhen.
- Konsequente Werbung und Öffentlichkeitsarbeit zur Stärkung des Images der dualen Ausbildung.
- Weitere Verbesserung der Qualität der Berufsschulen (z.B. Vermeidung von Unterrichtsausfall u.ä.).

II. Bereich Frauen

1. Ausbau von Qualifizierungsangeboten und Mobilitätshilfen

- Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte für Frauen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten und Aktivierungsmaßnahmen.
- Landesprogramm „Agenturen für haushaltsnahe Arbeit (AhA)“.
- Ausbau von Kindertageseinrichtungen im Saarland.
- Modellprojekt Neue ArbeitszeitPraxis: Arbeitszeitberatung für kleine und mittelgroße Unternehmen.
- Servicestelle Arbeiten und Leben im Saarland (kurz: ALS) (ZPT).
- Aktivitäten der Beauftragten für Chancengleichheit und Aktivitäten der kommunalen Frauenbeauftragten.
- Aktivitäten der Lokalen Bündnisse für Familie.
- BMAS-Programm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“.
- Änderung des klassischen Berufswahlverhaltens durch verstärkte Beratung und Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen.
- Verstärkung der Beratung, Berufsorientierung und Coaching für Berufsrückkehrerinnen.
- Ausweitung der Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung in markt- und zukunfts-fähigen Berufsfeldern mit anerkannten Teilqualifikationen (z.B. IHK-Zertifikate) oder Berufsabschlüssen.

2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, wie Teilzeit, Gleitzeit und Telearbeit.
- Nutzung des Beratungsprogramms „Neue ArbeitsZeitPraxis“ für KMU.
- Ausdehnung des Projekts „Koordinierungsstelle Frau und Beruf“ – Berufliche Beratung und Orientierung für Frauen nach der Familienphase – auf das Saarland. Nutzung des Beratungsprogramms „Neue ArbeitsZeitPraxis“ für KMU.

3. Verbesserung der Aufstockungsmöglichkeiten von Teilzeitarbeitsverhältnissen in Unternehmen

- Informationskampagne unter Beteiligung aller Arbeitsmarktakteure. Information der Unternehmen über die Notwendigkeit, die Aufstockung der Arbeitszeiten innerhalb bestehender Teilzeitarbeitsverhältnisse zu ermöglichen; Information der Arbeitnehmerinnen über die negativen Auswirkungen von geringen Monatsarbeitsstunden auf gesetzliche Rentenansprüche etc.

4. Verbesserung der Arbeitsbedingungen

- Steigerung der Attraktivität von Arbeitsplätzen für Frauen, insbesondere durch die Ermöglichung besserer Aufstiegsmöglichkeiten.

III. Berufliche Weiterbildung / Qualifizierung

1. Vorhandene Maßnahmen und Instrumente

1.1 Qualifizierungsmaßnahmen für gering qualifizierte Beschäftigte

- Qualifizierungsberatung für Unternehmen.
- Beratungsprogramm KMU: Im Rahmen dieses, bereits seit langem bestehenden, Beratungsprogramms können auch Beratungen zur Erstellung eines Personalbedarfs- oder Qualifizierungskonzepts finanziell unterstützt werden.
- Lernziel Produktivität: Öffnung des Programms für direkte Förderung von spezifischen Vorhaben von Unternehmen, mit allerdings deutlich reduziertem Fördersatz. Erhöhung der Qualität der Maßnahmen durch Zertifizierung erreicht.
- Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU): Entgegen der Entwicklung bei den Eingliederungsleistungen für Arbeitslose reduziert sich der Mittelansatz für die Förderung Beschäftigter nicht.
- Programm „Bildungsprämie“: Nach Inkrafttreten der Verbesserungen dieses BMBF-Programms hinsichtlich Höhe und Anspruchsgrundlage sowie der Ausweitung der akkreditierten Beratungsstellen im Saarland auf mittlerweile fünf ist eine deutliche Erhöhung der Nachfrage nach den vorgeschalteten Pflichtberatungen festzustellen.

1.2 Qualifizierungsmaßnahmen für gering qualifizierte Jugendliche

Neben den bereits unter I und II genannten Maßnahmen sind folgende Maßnahmen zu nennen:

- Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte für Jugendliche.
- Jugendkoordinatorinnen und -koordinatoren in den Landkreisen.
- Qualifizierung für besonders benachteiligte Jugendliche zur Ausbildungs- und Berufsvorbereitung.

1.3 Qualifizierungsmaßnahmen für von Arbeitslosigkeit unmittelbar Bedrohte

- Transfermaßnahmen nach § 110 SGB III mit der Möglichkeit zur Qualifizierung während Transferkurzarbeitergeld nach § 111 SGB III.

•

1.4 Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose

- Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte für (Langzeit-) Arbeitslose (Jobcenter, ESF, Land, Kommunen) im Rahmen des Landesprogramms „Arbeit für das Saarland – ASaar“ (Case Management, fachpraktische Anleitung, Prämie zur Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Arbeitsverhältnisse nach § 16e SGB II).
- Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Förderung der beruflichen Weiterbildung.
- IFLAS (Initiative zur Flankierung des Strukturwandels).

2. Zukünftige Maßnahmen

2.1 Qualifizierungsmaßnahmen für gering qualifizierte Beschäftigte

- Speziell für die Zeitarbeitsbranche: Informationskampagne aller Arbeitsmarktakeure über Finanzierungsmöglichkeiten von Qualifizierungsangeboten, insbesondere auch in den beschäftigungsfreien Zeiten.
- Verbesserung der organisatorisch-strukturellen Bedingungen und stärkere Selbstverpflichtung der Unternehmen sowie der Arbeitskräfte zur Erhöhung der Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen. Einrichtung von spezifischen e-learning-Angeboten, Bereitstellung von individuellen Lernangeboten etc.

- Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Perspektiven der Lebensarbeitszeit in ihre Planungen mit einbeziehen.
- Setzung von tarifvertraglich vereinbarten Anreizen zur verstärkten Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten.
- Regelmäßige Anpassung des Qualifizierungsangebots an die Bedürfnisse von Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Durch eine vertikale Vernetzung möglichst aller Bildungseinrichtungen muss eine durchgängige Planung und Umsetzung individueller Bildungskarrieren ermöglicht werden.
- Entwicklung einer transparenten Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung in den Unternehmen.
- Intensivierung der Qualifizierungsberatung für Unternehmen in Ergänzung zur bestehenden Beratungsstruktur. Initiierung unternehmensorientierter Qualifizierungspakete.
- Verbesserung der Inanspruchnahme des Beratungsprogramms KMU.
- Weiterführung des Programms „Bildungsprämie“.
- Verbesserung gesetzlicher Rahmenbedingungen.
-

2.2 Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose

- Vermehrte Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW inkl. IFLAS).

2.3 Qualifizierungsmaßnahmen für Unternehmen

- Einrichtung einer aufsuchenden Beratungsstruktur mit dem Ziel, bislang an Weiterbildung kaum interessierte KMU für das Thema zu gewinnen.

IV. Menschen mit Migrationshintergrund

1. Vorhandene Maßnahmen

- Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen.
- Landesprogramm „Integrationsbegleitung“ (LIB) – Berufliche Beratung und Orientierung von Personen mit Migrationshintergrund zur Integration in das Erwerbsleben.
- „Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen“.
- Beratung von Personen mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer ausländischen Qualifikationen und deren Gleichstellung.
- Allgemeine und berufsorientierte Sprachkurse.
- Beratungsstellen zur beruflichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt – Ein Projekt für die Zielgruppe Frauen und zwei Projekte für die Zielgruppe Jugendliche.
- Beteiligung der RD RPS an der sog. Böhmer-Weise-Initiative: Intensive Betreuung und enge Kontaktdichte.
- Migrationssensible Beratung durch fachliche Begleitung der Personen mit Migrationshintergrund – Erprobung in dem Jobcenter Saarbrücken.
- Eigenes Team des Jobcenters Saarbrücken für die Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund.
- Modellprojekt PADUA – Kooperative Ausbildung im Verbund mit Betrieben von Inhabern mit Migrationshintergrund.

2. Geplante Maßnahmen

- Umsetzung des Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen.
- Verbesserung der Ausrichtung der integrationsspezifischen Beratungsdienste im Zusammenhang mit der Einleitungsphase von Anerkennungsverfahren und unter Berücksichtigung des Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen.

3. Zukünftige Maßnahmen

Umsetzung und Weiterentwicklung des Integrationskonzeptes der saarländischen Landesregierung, insbesondere durch:

- Verbesserung der Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen und Qualifikationen.
- Angebot erforderlicher Nachqualifizierungsmaßnahmen.
- Begleitende zielgruppenspezifische Angebote zur besseren Berufsorientierung.
- Zusätzliche Sprachförderangebote.
-

B. Maßnahmen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung/Leiharbeit

1. Bundesebene:

Eine neue Ordnung für den Arbeitsmarkt ist nötig, um Lohndumping durch Niedriglöhne sowie den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen zu verhindern. Daher wird die Landesregierung eine Initiative insbesondere zur Einführung von Equal-Pay-Regelungen in den Bundesrat einbringen.

2. Landesebene:

- Umsetzung des Gesetzes über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und Mindestlöhnen bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen im Saarland (Saarländisches Tariftreuegesetz – STTG, hier u.a. Umsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ (Equal-Pay).
- Orientierung der Förderrichtlinien im Bereich der Wirtschaftsförderung am Ziel der Begrenzung der Leiharbeit durch die Berücksichtigung des durchschnittlichen Anteils der Leiharbeitskräfte in den zu fördernden Unternehmen mittels gestaffelter Fördersätze bis hin zum Ausschluss der Förderung.

C. Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs von Werkverträgen

- Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, um weiteres Lohndumping mittels „Outsourcing“ von Aufgaben durch Werkverträge und durch Schein-Werkverträge zu verhindern.
- Stärkung der Rechte der Betriebsräte in Bezug auf Werkverträge (Auftragsvergabe und Einsatz der Werkvertragsarbeitnehmer beim Auftraggeber).
- Einführung von neuen Regeln bzw. Kontrollmöglichkeiten zur Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit, Scheinwerkverträgen und unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung (möglichst ohne größere Eingriffe in das BGB).
- Verhinderung der Umgehung von Arbeitnehmerschutzvorschriften insbesondere bei Leiharbeitsverhältnissen durch Schein-Werkverträge.
- Erhebung statistischer Daten bzw. Vergabe einer wissenschaftlichen Untersuchung zur offenbar zunehmenden Auslagerung von Tätigkeiten an „Werkvertragsunternehmen“.

D. Maßnahmen zur Eindämmung atypischer Formen von Arbeit

1. Bundesebene

- Befristete Arbeitsverträge
Aufhebung der Möglichkeit von sachgrundlosen Befristungen. (ASMK-Beschluss 2012 mit Zustimmung Saarland)
- Geringfügige Beschäftigung (Minijobs)
Minijobs gehören auf den Prüfstand. Eindämmung dieser Art der Beschäftigung. Minijobs dort beseitigen, wo sie reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verhindern. (GFMK-Beschluss 2011 mit Zustimmung Saarland)
- Praktikanten
Schriftform von Praktikumsverträgen und Änderung der Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Forderungen. Aufnahme von Praktikantenverhältnissen in das Nachweisgesetz. (ASMK-Beschluss 2012 mit Zustimmung Saarland)
- Sonstiges
Erleichterte Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen.

2. Landesebene

- Umsetzung des Gesetzes über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und Mindestlöhnen bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen im Saarland (Saarländisches Tariftreuegesetz – STTG). Durch die Ausweitung des Anwendungsbereiches des Gesetzes auf die in den einschlägigen Tarifverträgen oder Verordnungen geregelten Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen wird ein wichtiger landespolitischer Beitrag zur Eindämmung atypischer Formen von Arbeit im Saarland geleistet.

E. Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohndumping:

1. Bundesebene:

- Auf der Ebene des Bundesrates eingebrachte Initiativen zur Festlegung von Lohnuntergrenzen, die eine Verbesserung des Status Quo zur Folge haben, wird die Landesregierung mittragen. Dazu gehört u.a. auch der gesetzlich flächendeckende Mindestlohn. Eine nach der Bundestagswahl durch Bundestagsmehrheit beschlossene Regelung wird die Landesregierung im Bundesrat mittragen.
- Des Weiteren tragen die Initiativen zu den Themen „Gesetzliche Maßnahmen zur Eindämmung atypischer Formen von Arbeit“ sowie „Bekämpfung des Missbrauchs in den Bereichen der Leiharbeit und der Werkverträge“ zu einer Bekämpfung des Lohndumpings bei.

2. Landesebene:

- Umsetzung des Gesetzes über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und Mindestlöhnen bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen im Saarland (Saarländisches Tariftreuegesetz – STTG, hier u.a. Einführung eines vergabespezifischen Mindestlohns von 8,50 € und Umsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ (Equal-Pay).

Welche Auswirkungen hat die Entwicklung des Niedriglohnsektors aus heutiger Sicht auf die Entwicklung der künftigen Rentenhöhe und die Gefahr von Altersarmut? Wie beurteilt die Landesregierung dieses Thema politisch? Welche Maßnahmen sieht sie als geeignet an, um Altersarmut wirksam zu bekämpfen?

Zu Frage 5:

Im Ergebnis sichert die gegenwärtige gesetzliche Rentenversicherung allein im Alter den Lebensstandard nicht mehr ab.

Derzeit haben rund 60 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusätzlich zur gesetzlichen Rentenversicherung eine betriebliche Altersversorgung, allerdings mit branchenspezifischen Unterschieden.

Angesichts der zukünftigen Entwicklung des Rentenniveaus wird es in Zukunft darauf ankommen, möglichst jedem neben der gesetzlichen Rentenversicherung ein zweites Standbein für die Altersversorgung zu schaffen.

Wenn auch gegenwärtig die Älteren nicht zu den Personengruppen mit hoher Armutsgefährdung gehören, muss darauf geachtet werden, dass nicht aus demografischen Gründen und durch diskontinuierliche Erwerbsverläufe Menschen im Alter in Armut geraten.

Zur Vermeidung von Altersarmut wird es in Zukunft verstärkt erforderlich sein, die Beratung über die Möglichkeiten der Alterssicherung im Bereich der drei Säulen (gesetzlich, privat und betrieblich) insbesondere für Migranten, Geringverdiener und Alleinerziehende zu verbessern.

Eine weitere Voraussetzung zur Vermeidung von Invalidität/Erwerbsunfähigkeit und dem damit verbundenen Altersarmutsrisiko ist es, eine qualitativ hochwertige Rehabilitation vorzuhalten. Erfolgreiche Rehabilitation nützt den Versicherten, die gesundheitlich profitieren und weiterarbeiten können, ohne andere staatliche Hilfen oder Erwerbsminderungsrenten in Anspruch nehmen zu müssen.

Den besten Schutz vor Armut stellt eine existenzsichernde Arbeit dar. Deshalb ist und bleibt es das Ziel der Landesregierung, für möglichst alle Frauen und Männer Beschäftigung zu schaffen und zu sichern, die ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen ermöglicht. Vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen Strukturwandels und unter Einbeziehung demografischer Effekte setzen wir uns dafür ein, Vollbeschäftigung im Saarland zu erreichen.

Grundsätzlich ist die Lage am saarländischen Arbeitsmarkt positiv zu bewerten. Die Arbeitslosenquote liegt im Jahr 2012 unter dem bundesweiten Durchschnitt. Damit erreicht die Arbeitslosenquote im Saarland ihren niedrigsten Stand seit Anfang der achtziger Jahre. Für den Personenkreis, der wegen geringer Qualifikation keine realistische Chance auf dem 1. oder 2. Arbeitsmarkt hat, besteht ein Bedarf an dauerhaft geförderter öffentlicher Beschäftigung.

Voraussetzung für ein existenzsicherndes Einkommen und damit Schutz vor Armut ist die Ausgestaltung guter Arbeit mit fairen Löhnen. Deshalb setzt sich die Landesregierung für die Festlegung von Lohnuntergrenzen ein.

Das Armutsrisiko kann sich ebenfalls durch einen Abbau von tariflicher Beschäftigung zugunsten atypischer Beschäftigung, wie z. B. Leiharbeit und Werkverträge, erhöhen. Um dies auszuschließen, wird die saarländische Landesregierung im Bereich der Unternehmensförderung strengere Kriterien einführen, um einen weiteren Anstieg der Leiharbeit und insbesondere einen Missbrauch im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung zu bekämpfen.

Die in der Beantwortung zu Frage 4 weiter aufgeführten Maßnahmen sind ebenfalls geeignet, die Altersarmut wirksam zu bekämpfen.

Darüber hinaus müssen Arbeitsplätze geschaffen und ausgestaltet werden, die altersgerecht sind, und es muss gewährleistet sein, dass Menschen trotz gebrochener Erwerbsbiografien im Alter noch eine existenzsichernde Rente erhalten. Es ist ein zentrales Anliegen der Landesregierung im Sinne der Generationengerechtigkeit, dass in Zukunft auch ältere Menschen auf eine armutsfeste Alterssicherung bauen können.

ANLAGE - Blatt 1

Vollzeitschäftige (ohne Auszubildende) im Saarland im unteren Lohnbereich ¹⁾ bezogen auf die bundesweite Niedriglohnschwelle

Stichtag 31.12.2000

Alter	Geschlecht	Bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle	Personen im unteren Lohnbereich
Insgesamt	Insgesamt	1.578 €	48.159
	Männer		16.250
	Frauen		31.909
15 – 24 Jahre	Insgesamt	1.578 €	9.232
	Männer		3.526
	Frauen		5.705
25 – 49 Jahre	Insgesamt	1.578 €	32.331
	Männer		10.585
	Frauen		21.746
50 – 64 Jahre	Insgesamt	1.578 €	6.229
	Männer		1.868
	Frauen		4.361

Stichtag 31.12.2001

Alter	Geschlecht	Bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle	Personen im unteren Lohnbereich
Insgesamt	Insgesamt	1.620 €	49.358
	Männer		16.694
	Frauen		32.663
15 – 24 Jahre	Insgesamt	1.620 €	9.224
	Männer		3.586
	Frauen		5.638
25 – 49 Jahre	Insgesamt	1.620 €	32.840
	Männer		10.637
	Frauen		22.204
50 – 64 Jahre	Insgesamt	1.620 €	6.881
	Männer		2.164
	Frauen		4.718

Stichtag 31.12.2002

Alter	Geschlecht	Bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle	Personen im unteren Lohnbereich
Insgesamt	Insgesamt	1.652 €	48.087
	Männer		15.896
	Frauen		32.191
15 – 24 Jahre	Insgesamt	1.652 €	8.742
	Männer		3.361
	Frauen		5.381
25 – 49 Jahre	Insgesamt	1.652 €	31.719
	Männer		9.998
	Frauen		21.721
50 – 64 Jahre	Insgesamt	1.652 €	7.163
	Männer		2.194
	Frauen		4.969

Stichtag 31.12.2003

Alter	Geschlecht	Bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle	Personen im unteren Lohnbereich
Insgesamt	Insgesamt	1.678 €	47.871
	Männer		16.466
	Frauen		31.405
15 – 24 Jahre	Insgesamt	1.678 €	8.825
	Männer		3.586
	Frauen		5.240
25 – 49 Jahre	Insgesamt	1.678 €	31.402
	Männer		10.390
	Frauen		21.012
50 – 64 Jahre	Insgesamt	1.678 €	7.201
	Männer		2.158
	Frauen		5.043

ANLAGE - Blatt 2

Stichtag 31.12.2004

Alter	Geschlecht	Bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle	Personen im unteren Lohnbereich
Insgesamt	Insgesamt Männer Frauen	1.695 €	48.084 17.310 30.774
15 – 24 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.695 €	8.832 3.664 5.168
25 – 49 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.695 €	31.228 10.953 20.275
50 – 64 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.695 €	7.583 2.373 5.210

Stichtag 31.12.2005

Alter	Geschlecht	Bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle	Personen im unteren Lohnbereich
Insgesamt	Insgesamt Männer Frauen	1.706 €	47.498 17.470 30.028
15 – 24 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.706 €	8.766 3.768 4.998
25 – 49 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.706 €	30.718 11.016 19.702
50 – 64 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.706 €	7.621 2.413 5.208

Stichtag 31.12.2006

Alter	Geschlecht	Bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle	Personen im unteren Lohnbereich
Insgesamt	Insgesamt Männer Frauen	1.708 €	50.866 20.001 30.865
15 – 24 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.708 €	9.611 4.317 5.294
25 – 49 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.708 €	32.591 12.555 20.036
50 – 64 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.708 €	8.241 2.830 5.411

Stichtag 31.12.2007

Alter	Geschlecht	Bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle	Personen im unteren Lohnbereich
Insgesamt	Insgesamt Männer Frauen	1.728 €	51.767 20.600 31.167
15 – 24 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.728 €	9.568 4.365 5.203
25 – 49 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.728 €	32.803 12.794 20.009
50 – 64 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.728 €	8.910 3.101 5.810

ANLAGE - Blatt 3

Stichtag 31.12.2008

Alter	Geschlecht	Bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle	Personen im unteren Lohnbereich
Insgesamt	Insgesamt Männer Frauen	1.768 €	50.947 19.441 31.505
15 – 24 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.768 €	8.671 3.664 5.007
25 – 49 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.768 €	31.994 11.925 20.070
50 – 64 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.768 €	9.753 3.471 6.282

Stichtag 31.12.2009

Alter	Geschlecht	Bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle	Personen im unteren Lohnbereich
Insgesamt	Insgesamt Männer Frauen	1.784 €	50.182 19.288 30.894
15 – 24 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.784 €	8.190 3.471 4.719
25 – 49 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.784 €	31.164 11.772 19.392
50 – 64 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.784 €	10.282 3.665 6.617

Stichtag 31.12.2010

Alter	Geschlecht	Bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle	Personen im unteren Lohnbereich
Insgesamt	Insgesamt Männer Frauen	1.802 €	52.482 20.873 31.609
15 – 24 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.802 €	8.738 3.867 4.872
25 – 49 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.802 €	32.154 12.608 19.546
50 – 64 Jahre	Insgesamt Männer Frauen	1.802 €	11.035 4.015 7.020

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁾ In Anlehnung an die Definition der OECD gilt hier als Geringverdiener, wer als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter (ohne Auszubildende) weniger als 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) erzielt.