

Dokument festgehalten werden. Als Beispiel nenne ich folgenden Passus aus dem Geschäftsführungsvertrag: „Die Mehrzahl der Umsetzungsindikatoren verweisen auf Dokumente oder Beschlüsse als Implementierungsbeleg. Insbesondere bei den organisatorischen Neuerungen wurde bewusst auf die Quantifizierung der Umsetzungsindikatoren verzichtet, da die Definition angepasster und präziser Messgrößen zum jetzigen Zeitpunkt schwierig ist.“ Einmal davon abgesehen, dass das Nichtvorhandensein von Messgrößen nun wirklich ein Armutszeugnis ist, hat ein solcher Satz, der von einem „jetzigen Zeitpunkt“ spricht, natürlich nichts in einem Vertrag zu suchen, der bis 2014 gültig sein soll.

Werte Kolleginnen und Kollegen, der vorliegende Geschäftsführungsvertrag muss natürlich völlig neu gestaltet werden, falls die Deutschsprachige Gemeinschaft vor Ende dieser Legislaturperiode weitere, bis dahin föderale Zuständigkeiten im Beschäftigungsbereich übernehmen sollte. Ich gehe davon aus, dass diese Überarbeitung dann nicht im Rahmen von Artikel 17 – Vertragsanpassungen – läuft, sondern dass diese Überarbeitung hier im Parlament zu sehen sein wird.

Die ECOLO-Fraktion wird den Geschäftsführungsvertrag mit dem ADG unterstützen. Die festgestellten Unzulänglichkeiten sind meist formaler Art und daher von untergeordneter Bedeutung. Wichtig ist nun, dem ADG nach der Umstrukturierung den Rücken zu stärken.

Sehr geehrter Herr Minister, ich hoffe, Sie haben meinen Ausführungen entspannt folgen können. ... (*Vereinzelt Gelächter*) ... Ich meinerseits werde sehr entspannt Ihre Antworten zur Kenntnis nehmen. Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!

(*Applaus bei ECOLO*)

HERR SCHRÖDER, Präsident: Für die ProDG-Fraktion hat Herr Cremer das Wort.

HERR CREMER (*vom Rednerpult*): Sehr geehrter Herr Präsident, werte Kolleginnen und Kollegen aus Regierung und Parlament! Den vorliegenden Entwurf eines Geschäftsführungsvertrags mit dem ADG werde ich stellvertretend für die drei Mehrheitsfraktionen vorstellen.

In Artikel 5 des zur Abstimmung vorliegenden Geschäftsführungsvertrags wird die Mission des Arbeitsamtes wie folgt zusammengefasst: „Im Rahmen seines gesellschaftlichen Auftrags ist das Arbeitsamt bestrebt, dazu beizutragen, dass Arbeitslosigkeit nachhaltig reduziert wird bzw. dann, wenn sie unvermeidbar ist, von möglichst kurzer Dauer ist. Damit trägt es zu stabilen gesellschaftlichen Verhältnissen und einer hohen Lebensqualität bei.“

Menschen in ein Beschäftigungsverhältnis zu bringen oder nach dem Verlust des Arbeitsplatzes wieder in Beschäftigung zu bringen, ist der Schlüssel und der Garant zur Sicherung des individuellen und des kollektiven Wohlstands. Diese Feststellung trifft wohl für alle Regionen dieser Welt zu. Schlussendlich hängt alles – das Wirtschaftswachstum, die langfristige Absicherung der Pensionen, die Soziale Sicherheit usw. – von diesem Faktor ab.

Das Bestreben, dass einerseits möglichst viele Menschen über einen Arbeitsplatz verfügen und dass andererseits den Unternehmen in unserer Gemeinschaft möglichst qualifiziertes Personal zur Verfügung gestellt wird, ist der doppelte Anspruch, an dem sich das Arbeitsamt messen lassen muss. Dass diese Aufgabe nicht allein vom Arbeitsamt bewältigt werden kann, dürfte jedem einleuchten, der die komplexen Zusammenhänge auch nur vage kennt. Hier ist die Kooperation aller Akteure gefordert. Dazu gehören neben dem Arbeitsamt die Schulen, die Ausbildungszentren, die Arbeitgeber, die Gewerkschaften, die Verwaltungen und auch die privaten Arbeitsvermittler. Selbstverständlich muss sich die Politik gerade in diesem Bereich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst sein.

Arbeitsmarktpolitik fordert den Einsatz und die Kreativität aller Akteure. Durch die Übertragung der Beschäftigungspolitik von der Wallonischen Region auf die Deutschsprachige Gemeinschaft und der Schaffung des Arbeitsamtes im Jahre 2000 übernahm die Deutschsprachige Gemeinschaft eine Befugnis, die unserer Gemeinschaft einen breiten Gestaltungsraum eröffnete.

Dem Arbeitsamt fällt eine Schlüsselrolle zu. Es kann sich nicht in einen elfenbeinernen Turm zurückziehen und sich mit der Rolle eines Beobachters der neuesten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zufriedengeben. Im Gegenteil, für das Arbeitsamt gilt das dialogische Prinzip. Der ständige Dialog mit den Betrieben, den Schulen, den Ausbildungszentren, den Sozialpartnern und den Weiterbildungsanbietern ist eine absolute Notwendigkeit, um einerseits Entwicklungen und Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt zu identifizieren und andererseits Lösungen zu erarbeiten. Erst der ständige Dialog mit allen Partnern garantiert ein möglichst effizientes Wirken des Arbeitsamtes. In diesem Zusammenhang bietet gerade die Größe oder vielmehr der doch überschaubare Rahmen unserer Gemeinschaft Kooperationsmöglichkeiten, die es in den Nachbarregionen unseres Landes in dieser Form nicht gibt. In einer Gemeinschaft der kurzen Wege sollte das dialogische Prinzip, d. h. die strukturelle und stete Kooperation aller Akteure in einem bestimmten Befugnisbereich, zur Selbstverständlichkeit werden.

Die Feststellung, dass der heutige Arbeitsmarkt mehr denn je einem steten Wandel unterliegt, hat zur Folge, dass sich das Arbeitsamt fortwährend auf veränderte Rahmenbedingungen einstellen muss. Folglich wird bei der Suche nach passgenauen Antworten auf die sich wandelnden Herausforderungen eine große Flexibilität zur wichtigen Voraussetzung und zur unumgänglichen Gelingensbedingung für eine hohe Effizienz des Arbeitsamtes.

Einige der sich stets wandelnden Rahmenbedingungen werden im Geschäftsführungsvertrag genannt: der von den Krisenjahren 2008 bis 2010 geprägte sozial-ökonomische Kontext, der demografische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel und die zu erwartende Verrentungswelle ab 2020 und natürlich – es ist eben bereits mehrmals angesprochen worden – die anstehende Staatsreform, die vermutlich zu einer weiteren Regionalisierung im Bereich der Beschäftigungspolitik führen wird. Bei diesen Rahmenbedingungen handelt es sich teilweise um von außen auf die Deutschsprachige Gemeinschaft einwirkende Faktoren. Dabei verhält sich das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft keineswegs nur passiv oder rezeptiv. Im Gegenteil, es versucht, vorausschauend Entwicklungen zu identifizieren und mit den entsprechenden Maßnahmen proaktiv oder vorbeugend zu handeln. Dies soll an einem Beispiel verdeutlicht werden: Der sich zunehmend deutlich abzeichnende und eben bereits erwähnte Fachkräftemangel, der auch in diesem Hause bereits mehrfach Thema war, erfordert neue Lösungsansätze, an denen sich neben dem Arbeitsamt – das besonders im Bereich der Berufsberatung gefordert ist – auch die Schulen, die Unternehmen, die Ausbildungsträger und die Sozialpartner beteiligen müssen.

Die Maßnahmen zur Reduzierung des Fachkräftemangels ist einer der insgesamt fünf Arbeitsschwerpunkte, die sich das Arbeitsamt für die Geschäftsperiode 2011-2014 gegeben hat. Da sich – wie bereits erwähnt – die ökonomischen Rahmenbedingungen und die Erfordernisse auf dem Arbeitsmarkt ständig wandeln, genügt es nicht, von einer Geschäftsperiode zur nächsten lediglich die Laufzeiten des Geschäftsführungsvertrags anzupassen und das fortzusetzen, was sich in der Vergangenheit bewährt hat. Aus diesem Grund hat die Regierung im vergangenen Jahr eine Organisationsuntersuchung des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Auftrag gegeben. Herr Minister Paasch hat es eben bereits erwähnt. Die Aufbau- und die Ablauforganisation sollten einer gründlichen Untersuchung unterzogen werden. Ausgehend von einer Bestandsaufnahme und einer kritischen Ist-Analyse sollten konkrete Handlungsempfehlungen zur Qualitäts- und Effizienzsteigerung gegeben werden. Wichtigstes Ziel war es, Optimierungspotenziale im Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft zu identifizieren.

Im September 2010 wurde der Ergebnisbericht dieser Organisationsanalyse vorgelegt. Aus der Untersuchung, die auf einen starken beteiligungsorientierten Ansatz Wert legte, ergaben sich insgesamt 21 Handlungsempfehlungen. In Absprache mit den Akteuren des Arbeitsamtes wurde umgehend die Umsetzungsplanung dieser Empfehlungen aufgenommen und ein Fahrplan aufgestellt, der genau festlegt, in welchem Zeitrahmen und mit welchen konkreten Schritten die Ergebnisse dieser Untersuchung umgesetzt werden sollen. Wichtig ist bei dieser Implementierung, dass im Arbeitsamt für diesen Prozess eine möglichst hohe Akzeptanz der Beschäftigten erreicht wird und dass bei der Vielzahl der Umsetzungsschritte eine Priorisierung der Themen festgelegt werden muss, um die Organisation nicht zu überfordern, da die Umsetzung zusätzlich zum „laufenden Geschäft“ durchgeführt wird.

Der vorliegende Geschäftsführungsvertrag übernimmt die aus der Organisationsanalyse gewonnenen Empfehlungen. In diesem Vertrag werden zudem in den meisten Bereichen eindeutige Messgrößen und Wirkungsindikatoren beschrieben, die sowohl den Umsetzungsprozess transparent und nachvollziehbar dokumentieren als auch zur Messung der Zielerreichung dienen. Die mit der Organisationsanalyse betrauten Personen weisen ausdrücklich darauf hin, dass nicht jedes Detail eins zu eins umgesetzt werden muss, sondern dass durchaus Gestaltungsspielräume bestehen.

Herr Dannemark hat bereits die fünf Arbeitsschwerpunkte erwähnt, die der laufende Geschäftsführungsvertrag beinhaltet. Ich werde diese nur kurz aufzählen: erstens, die Verwirklichung einer neuen Aufbauorganisation; zweitens, die Weiterentwicklung der Arbeitsvermittlung; drittens, die Neugestaltung der zielgruppenspezifischen Begleitung; viertens, Maßnahmen zur Reduzierung des Fachkräftemangels und fünftens, die Erörterung von Optimierungspotenzialen. Jeder einzelne Schwerpunkt umfasst genau definierte Aufgaben. Für jede Aufgabe werden die Ziele, die Inhalte, die Nutzer, die Umsetzungsindikatoren und die Referenzen zur Organisationsanalyse und zum Regionalen Entwicklungskonzept genannt – jetzt habe ich den Begriff zum ersten Mal genannt, was noch des Öfteren vorkommen wird.

Werte Kolleginnen und Kollegen, lassen Sie mich nur auf einige Aspekte dieser Schwerpunkte eingehen, denn eine vollständige Analyse aller Aufgaben würde mit Sicherheit den zeitlichen Rahmen sprengen. Die Organisationsanalyse hatte ergeben, dass im Arbeitsamt ein ausgeprägtes Zellendenken und eine extreme Arbeitsteilung bestanden, wodurch Kommunikations- und Effizienzverluste entstanden. Ein Austausch über gemeinsame Sachverhalte fand in der Regel nicht statt, was zu Reibungsverlusten führte und einen ganzheitlichen Ansatz, die Aufgaben des ADG optimal zu bearbeiten, verhinderte.

Im Arbeitsamt wird nun die Zahl der Organisationseinheiten verringert. Dadurch können die Organisationsgrößen angehoben werden und angemessene Führungsspannen entstehen. Durch diesen Aufbau soll gewährleistet werden, dass die vorherrschende kleinteilige Arbeitsweise von einem ganzheitlichen Ansatz abgelöst wird. Die Arbeitsorganisation erfolgt nach dem sogenannten „AKV-Prinzip“, d. h., es erfolgt eine Deckung von Aufgaben (A), Kompetenzen (K) und Verantwortlichkeiten (V). Mit dieser neuen Aufbaustruktur sind auch die Optimierung der Kernprozesse, die Anpassung der Produktstruktur, eine Stärkung des Qualitätsmanagements, die Verbesserung der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit, die Etablierung des Beschwerdemanagements, die Einführung der Mitarbeitergespräche, die Optimierung der internen Kommunikation und die Personalentwicklung durch Weiterbildung verbunden. Ich bin der festen Überzeugung, dass das Arbeitsamt gerade durch diese neue Aufbauorganisation eine große Wirkungskraft entfalten wird.

Ein zweiter wichtiger Arbeitsschwerpunkt, den ich kurz behandeln möchte, ist die Weiterentwicklung der Arbeitsvermittlung. Einleitend erwähnte ich bereits, dass eine der Kernaufgaben des Arbeitsamtes die Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ist. Das Arbeitsamt versteht sich jedoch nicht nur als passiver Vermittler zwischen zwei Kundengruppen, sondern möchte beide Gruppen bei der Umsetzung ihres Vorhabens aktiv unterstützen, um somit dazu beizutragen, dass sich Angebot und Nachfrage quantitativ und qualitativ annähern.

Eine verstärkte Kommunikation zwischen Stellenvermittlern und Arbeitsberatern muss strukturell vorgesehen werden, um eine bessere Qualität und Passgenauigkeit der Profile und Bewerbungen zu erreichen. Die Integration der Arbeitsberater und der Stellenvermittler in einer Einheit sorgt für einen stärkeren Dialog und Austausch zwischen den bislang eher nebeneinander arbeitenden Funktionen.

Dies sind nur einige der im Geschäftsführungsvertrag vorgesehenen Aufgaben, die meines Erachtens zu einer erheblichen Effizienzsteigerung des Arbeitsamtes beitragen werden. Kritiker, die gegebenenfalls monieren, dass Papier geduldig ist, kann ich nur auf den jährlich vorzulegenden Fortschrittsbericht und auf den jährlichen Tätigkeitsbericht verweisen. Dann wird sich zeigen, in welchem Umfang und mit welchem Erfolg dieses ambitionöse Programm umgesetzt wird.

Schlussendlich werden sich die Leistungen des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft jedoch immer an der Zufriedenheit der Kunden, sprich: der Arbeitssuchenden und der Arbeitgeber, messen lassen müssen. Auch hier bin ich zuversichtlich, dass der vorliegende Geschäftsführungsvertrag gute Resultate generieren wird.

Werte Kolleginnen und Kollegen, lassen Sie mich mit einer allgemeinen Feststellung enden: Meines Erachtens ist der vorliegende Geschäftsführungsvertrag auch ein Musterbeispiel dafür, dass das vor Kurzem vorgestellte Regionale Entwicklungskonzept mit seinen 16 Zukunftsprojekten und 48 Teilprojekten keineswegs – wie Kritiker gerne glauben machen möchten – nur Lippenbekenntnisse und nicht zu realisierende Visionen beinhaltet. Ganz im Gegenteil, das Zukunftsprojekt „Bündnis für Wirtschaft und Arbeit“ findet seinen konkreten Niederschlag im vorliegenden Geschäftsführungsvertrag, der eine sehr konkrete, wirklichkeitsnahe und erfolgversprechende Perspektive in einem Kernbereich bietet. Dieses Regionale Entwicklungskonzept hat den Titel „DG – Ostbelgien leben 2025“. Wer jedoch den Ergebnisbericht der Organisationsanalyse des Arbeitsamtes und den Geschäftsführungsvertrag gelesen hat, erkennt, dass er nicht bis 2025 warten muss, um die ersten konkreten Resultate des Zukunftsprojekts „Bündnis für Wirtschaft und Arbeit“ zu erkennen. Ganz im Gegenteil, ich könnte etwas pathetisch sagen, dass die Zukunft hier bereits sehr konkret begonnen hat.

Dieses im Geschäftsführungsvertrag sich konkretisierende Zukunftsprojekt dokumentiert ebenfalls, dass zur Umsetzung des REK nicht in erster Linie und ausschließlich neue Geldmittel erforderlich sind, sondern vor allem Visionen, Kreativität und der Mut, Bestehendes auf den Prüfstand zu legen und gegebenenfalls mit den Akteuren ausgetretene Pfade zu verlassen und Neues konsequent in Angriff zu nehmen.

HERR BRAUN (*aus dem Saal*): Wie schön!
(*Vereinzelter Applaus*)

HERR CREMER (*vom Rednerpult*): ... In der Tat! ... (*Vereinzelt Gelächter*) ... An diesem konkreten Beispiel wird mustergültig – ich würde sagen –, paradigmatisch gezeigt, wie Autonomie nicht nur verwaltet, sondern zum Wohle der Bürger und zum Dienst am Bürger gestaltet werden kann. Aus diesem Grund werden die drei Mehrheitsfraktionen dem Geschäftsführungsvertrag mit dem ADG zustimmen. Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!

(Applaus bei ProDG, der SP und der PFF)

HERR SCHRÖDER, Präsident: Für die Antwort hat Herr Minister Paasch das Wort.

HERR PAASCH, Minister: Sehr geehrter Herr Präsident, werte Kolleginnen und Kollegen! ... *(Unruhe im Saal)* ... Frau Creutz, zu den von Ihnen vorgebrachten Bemerkungen möchte ich ganz kurz sagen, dass ich ausnahmsweise mit fast allem einverstanden bin. Ich habe Ihre Stellungnahme als konstruktiv empfunden und brauche eigentlich auch nicht auf einzelne Elemente einzugehen.

Herr Braun, auch Ihnen danke ich dafür, dass Sie im Namen Ihrer Fraktion angekündigt haben, dass Sie diesem Geschäftsführungsvertrag zustimmen werden. Ich versichere Ihnen auch, dass ich Ihre Kritik sehr entspannt ertragen habe und durchaus bereit bin, auch mit diesen Kritikpunkten weiterzuleben. ... *(Gelächter bei ECOLO)* ... Sie haben ... *(Vereinzelt Gelächter)* ... Irgendwie kommt die Pointe erst sehr spät an ... Sie haben etwas augenzwinkernd beklagt, dass diese drei Buchstaben „REK“, die Herr Dannemark auch schon ins Englische übersetzte ... *(Vereinzelt Gelächter)* ..., sehr oft gebraucht werden. Wie Sie wissen, kann ich nichts dafür. Ich habe den Begriff heute nicht inflationär geprägt, aber der häufige Gebrauch dieses Begriffs zeigt natürlich, wie wichtig das Regionale Entwicklungskonzept für die Zukunftsgestaltung unserer Gemeinschaft sein wird.

Im Rahmen des REK haben Sie von Finanzmitteln gesprochen. Meines Erachtens hat der Ministerpräsident diese Frage soeben bereits grundsätzlich beantwortet. Ich füge jedoch hinzu, dass man gerade an dem vorliegenden Geschäftsführungsvertrag erkennt, dass man Fortschritte erzielen kann, ohne zwangsläufig zusätzliche Finanzmittel zur Verfügung stellen zu müssen. Gerade dieser Geschäftsführungsvertrag und die damit verbundene Umsetzung des Audits zeigen, dass man konkrete Fortschritte auch durch Umschichtung bereits vorhandener Mittel erzielen kann. Im Übrigen wurden bereits für einzelne Ziele des Regionalen Entwicklungskonzepts zusätzliche Finanzmittel über den jetzt laufenden Haushalt investiert. Ich erinnere nur an die Einstellung eines Jobcoachs beim Arbeitsamt.

Sie haben dann moniert, dass nicht für jede Aufgabe ein Lieferdatum eingetragen wurde. Ich habe das auf die Schnelle nicht mehr im Detail nachprüfen können. Grundsätzlich sollte natürlich ein Lieferdatum vorgesehen werden. Wenn kein Datum vermerkt ist, vermute ich einmal, dass das Jahr 2014, also das Ende der Laufzeit des Geschäftsführungsvertrags, gemeint ist oder dass es sich – was mit Sicherheit in einigen Punkten der Fall ist – um Querschnittsaufgaben handelt, die jährlich wiederkehren und kein Enddatum benötigen.

Außerdem meinten Sie, dass sich das Arbeitsamt zurzeit vor allem mit sich selbst beschäftigt. In der Tat hat das Arbeitsamt an einem sehr intensiven, professionellen, wissenschaftlich begleiteten Audit teilgenommen. Es kann nicht spurlos an einem Arbeitsamt vorbeigehen, wenn eine völlig neue Aufbauorganisation geschaffen wird, wenn Ebenen abgeschafft und andere zusammengeführt werden. Dass man dann etwas Zeit darin investiert, sich mit sich selbst, d. h. mit dem Aufbau der eigenen Organisation, zu beschäftigen, halte ich für legitim. Allerdings möchte ich ausdrücklich darauf bestehen, dass in diesem Prozess keinesfalls irgendeine Kernaufgabe vernachlässigt wurde. Diese Arbeit ist zusätzlich zum Kerngeschäft geschehen. An dieser Stelle möchte ich mich – ich habe das bereits beim Neujahrsempfang des Arbeitsamtes getan – ausdrücklich bei denen, die an dieser neuen Aufbauorganisation sehr intensiv beteiligt waren, für diese Arbeit bedanken.

Zudem warfen Sie, Herr Braun, die wahrscheinlich kritisch gemeinte Frage auf, ob die Personaldecke im Arbeitsamt ausreicht und richtig aufgeteilt wurde. Dazu haben wir im Ausschuss den Bericht des Auditors gehört. Nach Auffassung aller, die sich mit dieser

Frage beschäftigt haben, ist dem so. Nichtsdestotrotz bin ich sehr gerne bereit, im Rahmen der Jahresberichterstattung auch diesen Punkt noch einmal aufzugreifen.

Sie erwähnten auch zu Recht, dass Sie als Parlamentarier den Geschäftsführungsvertrag nicht abändern können. Natürlich nicht, das ist bei Verträgen immer so. Wenn eine Regierung – das gehört zu ihrem verfassungsrechtlichen Auftrag – Verträge aushandelt, kann das Parlament höchstens noch zustimmen oder ablehnen. Wenn das Parlament einen solchen Geschäftsführungsvertrag jedoch wirklich mehrheitlich ablehnen sollte, dann könnte die Regierung diesen nicht unterschreiben und wäre dann über diesen Weg gezwungen, einen neuen Vertrag auszuhandeln. Dass dieses Parlament überhaupt über Geschäftsführungsverträge abstimmen darf, war nicht immer so, und Sie sollten einmal überprüfen, wem sie das zu verdanken haben.

Den Leitfaden, den Sie eingefordert haben, sind wir zu liefern bereit. Ich glaube, dass ich das im Ausschuss bereits gesagt habe. Wir brauchen dafür auch keine 28. Aufgabe in den Geschäftsführungsvertrag einzutragen. Das kann man auch zusätzlich zum eigentlichen Vertrag machen.

Dann haben Sie noch einige Bemerkungen formaler Natur gemacht, die ich jetzt nicht im Einzelnen kommentieren werde. Ich glaube, dass wir die Form im Laufe der Geschäftsführungsverträge immer wieder verbessert haben. Erstmals werden fünf konkrete Arbeitsschwerpunkte genannt. Die Umsetzungsindikatoren sind in meinen Augen sehr präzise und vor allem nachvollziehbar und nachprüfbar formuliert worden. Sicherlich ist es immer so, dass man Dinge noch verbessern kann. Das will ich nicht in Abrede stellen.

Ich bitte Sie nochmals, diesem Geschäftsführungsvertrag Ihre Zustimmung zu erteilen, und danke für Ihre Aufmerksamkeit!

(Applaus bei ProDG, der SP und der PFF)

HERR SCHRÖDER, Präsident: Möchte jemand die Gelegenheit zur Replik nutzen? Dem ist nicht so. Dann ist die allgemeine Diskussion geschlossen. Wir kommen zur Diskussion und Abstimmung über den einzigen Artikel des Dokuments 74 (2010-2011) Nr. 2.

Der einzige Artikel ist mit 22 Jastimmen bei 2 Enthaltungen angenommen.

Die Diskussion und Abstimmung ist geschlossen.

Wir kommen zur namentlichen Abstimmung über die Gesamtheit des Dokuments 74.

Es stimmen mit Ja die Herren K.-H. BRAUN, R. CHAINEUX, F. CREMER, Frau P. CREUTZ, die Herren E. DANNEMARK, L. FRANK, Frau F. FRANZEN, Herr H. KEUL, Frau L. KLINKENBERG, die Herren H.-D. LASCHET, P. MEYER, Frau N. ROTHEUDT, Herr F. SCHRÖDER, Frau P. SCHMITZ, die Herren C. SERVATY, L. SIQUET, Frau R. STOFFELS, Frau G. THIEMANN, die Herren A. VELZ, J.-L. VELZ, Frau R. ARENS und Herr P. ARIMONT.

Es enthalten sich der Stimme Herr A. MERTES und Herr M. BALTER.

Der Beschluss ist mit 22 Jastimmen bei 2 Enthaltungen angenommen.

(Vom Plenum verabschiedeter Text: siehe Dokument 74 (2010-2011) Nr. 2)

INTERPELLATIONEN

Veröffentlicht im Bulletin Interpellationen und Fragen Nr. 18 vom 14. Juni 2011.

HERR SCHRÖDER, Präsident: Ich kann Ihnen die freudige Mitteilung machen, dass die Tagesordnung erschöpft ist. Die nächste Plenarsitzung findet am 27. Juni 2011 statt. Ich schließe die heutige Sitzung.