

Internationaler Reformmonitor

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Internationaler Reformmonitor

Sozialpolitik
Arbeitsmarktpolitik
Tarifpolitik

Ausgabe 8
2003

Verlag **Bertelsmann Stiftung**

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

© 2003 Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Verantwortlich: Eric Thode

Übersetzung: Ariane Böckler, Nürnberg

Lektorat: Michael Kühlen

Herstellung: Christiane Raffel

Umschlaggestaltung: werkzwei, Lutz Dudek, Bielefeld

Umschlagabbildung: Stone/PhotoDisc

Satz: digitron GmbH, Bielefeld

Druck: Hans Kock Buch- und Offsetdruck GmbH, Bielefeld

ISBN 3-89204-707-3

www.bertelsmann-stiftung.de/verlag

Inhalt

Projektinformation	6
Vorwort	7
1 Sozialpolitik	9
Gesundheitspolitik	9
Rentenpolitik und soziale Sicherung	21
Staatliche Fürsorgepolitik und Sozialhilfe	36
Familienpolitik	39
2 Arbeitsmarktpolitik	55
3 Tarifpolitik	71
Reformverzeichnis	78
Währungsumrechnung	92

Projektinformation

Der »Internationale Reformmonitor Sozial-, Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik« ist ein Projekt der Bertelsmann Stiftung. Er erscheint halbjährlich auf Deutsch und Englisch. Zeitnah und kompakt wird darin aus internationaler Perspektive über aktuelle und interessante Reformen in den Bereichen Sozial-, Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik informiert.

Integraler Bestandteil des Reformmonitors ist ein internationales Netzwerk ausgewiesener und einschlägiger Forschungs- und Politikberatungsinstitutionen in insgesamt 15 Ländern (siehe Umschlag). Diese Partnerinstitute wählen Reformen aus, die geeignet sind, den Status quo in ihrem eigenen Land merklich zu ändern, und die auch für andere Länder von Interesse sein können. Auf Basis einer halbjährlichen Befragung berichten sie über diese Reformen. Mit der Organisation und Durchführung der Befragung ist die Prognos AG, Basel und Berlin, beauftragt. In enger Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung erstellt sie auch den zusammenfassenden Internationalen Reformmonitor.

Eine ausführlichere Darstellung der einzelnen Reformen sowie weitere Länderinformationen und Forschungsergebnisse auf dem Gebiet der Sozial-, Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik finden Sie unter www.reformmonitor.org im Internet. Die ausführliche Darstellung der Reformen sowie der Reformmonitor basieren auf den Berichten der Partnerinstitute und geben nicht notwendigerweise den Standpunkt der Bertelsmann Stiftung wieder.

Vorwort

Spielt Deutschland wieder in der ersten Reform-Liga?

Mit Berichten über Reformen in der Sozial-, Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik deckt der Internationale Reformmonitor ein breites Themenspektrum für ein ebenso breites Länderspektrum ab. Dabei erschweren die unterschiedlichen Grundausrichtungen der Sozialstaaten angelsächsischen, kontinentaleuropäischen und skandinavischen Typs oft das Verständnis bestimmter Reformbestrebungen und insbesondere die Übertragbarkeit einzelner Reformen auf die Situation in Deutschland.

Besonders augenfällig ist dies im Bereich der Familienpolitik. Zwar haben sich die meisten Länder die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Fahnen geschrieben. Die Ausgangssituation ist jedoch von Land zu Land unterschiedlich. Angelsächsische Länder wie die USA, Kanada und Australien sind momentan bemüht, die Situation der Familien durch mehr Kindergeld, großzügigere Erziehungszeiten und gesetzlichen Urlaub zur Pflege kranker Angehöriger zu verbessern.

In Deutschland stehen hingegen die umfassendere Versorgung mit Kinderbetreuung und verstärkte Anreize für die Arbeitsaufnahme von Erziehenden ganz oben auf der Agenda. Offensichtlich bewegen sich die Länder von verschiedenen Ausgangspunkten auf die neue Balance von Familie und Beruf zu.

Es gibt aber auch eine Reihe von Politikfeldern, auf denen deutli-

che Parallelen in den Reformbemühungen zu erkennen sind. Mancherorts sind die Ähnlichkeiten geradezu frappierend. In Dänemark ist im Januar 2003 die Integration von Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe in Kraft getreten: Erwerbsfähige Arbeitslose werden nunmehr einheitlich von den Arbeitsämtern betreut, gleichgültig ob Arbeitslosengeld- oder Sozialhilfebezieher. Dabei findet auch eine Zusammenarbeit mit den Kommunen und privaten Arbeitsvermittlern statt.

Mehr noch als in der Vergangenheit werden Aktionspläne aufgestellt, die nach Maßgabe der persönlichen Situation des Stellensuchenden eine rasche Arbeitsaufnahme ermöglichen sollen. Dabei obliegen dem Arbeitslosen auch Pflichten, wie etwa eine erhöhte räumliche Mobilität oder die Annahme von angebotenen Jobs – mit entsprechenden Sanktionsmöglichkeiten, wenn er sich diesen Pflichten entzieht.

Ähnliche Reformen wurden nach heftigen politischen Auseinandersetzungen in Spanien eingeführt. Auch hier wurden die Zumutbarkeitskriterien für eine neue Arbeitsstelle verschärft. Das Prinzip des »Fördern und Fordern« wurde im Rahmen von Eingliederungsvereinbarungen umgesetzt.

Beide Länder exerzieren vor, was mit dem dritten und vierten Hartz-Gesetz nun auch in Deutschland umgesetzt werden soll. Nach einigen Jahren des Stillstands in der Arbeitsmarktpolitik scheint Deutschland wieder auf dem Weg zu sein – und, was noch wichtiger ist, auf dem richtigen Weg. Jetzt ist dafür zu sorgen, dass die Umsetzung nicht stecken bleibt.

Darüber hinaus stellt sich bereits die nächste Aufgabe: auch die Nachfrage nach Arbeitskräften zu stimulieren. Es ist zu wünschen, dass Deutschland in dieser Frage sogar zum Reformvorreiter wird.

Eric Thode
Andreas Esche
Kai Gramke

1 Sozialpolitik

Gesundheitspolitik

Unter dieser Überschrift sind lediglich zwei neue Reformen und ein Statusbericht zu vermelden. Beide konzentrieren sich auf die Kosten­seite. Kanada beabsichtigt, die Bundesausgaben für die Gesundheitsfürsorge im Lauf der nächsten fünf Jahre um 22 Milliarden Euro anzuheben. Das Fehlen einer stabilen und verlässlichen Finanzierung stellt allerdings derzeit ein gravierendes Problem für die Planung der kanadischen Gesundheitspolitik dar.

Japan berichtet von einem Vorschlag für eine grundlegende Umgestaltung des Krankenversicherungssystems, um das drängendste Problem anzugehen – die steigenden Kosten für die Gesundheitsfürsorge der älteren Bevölkerung. Bis jetzt haben sich einflussreiche Interessengruppen sämtlichen Maßnahmen widersetzt, die eine Beschnei­dung der Ausgaben für die Gesundheitsfürsorge bedeutet hätten.

Schweden meldet einen dramatischen Anstieg von Langzeit-Krank­meldungen mit entsprechenden Folgen für den schwedischen Sozial­staat. Der Anteil von Personen im erwerbsfähigen Alter, der auf­grund von Krankheit mehr als 30 Tage der Arbeit fernblieb, hat sich im Laufe der Jahre mehr als verdoppelt. Als mögliche Reformperspektive werden nach Fallzahlen differenzierte Arbeitgeberbeiträge zur Krankenversicherung diskutiert.

Einzelheiten über diese Reformen finden sich auch auf der Pro­jekt-Website www.reformmonitor.org.

Kanada:

Erneuerung des
Gesundheitssystems –
staatliche Ausgaben
beträchtlich erhöht

Innovation *****
Auswirkung *****
Interesse *****

Die Provinz- und Territorialregierungen sowie die Bundesregierung haben sich auf eine Zusammenarbeit verständigt, um Zugänglichkeit, Qualität und Nachhaltigkeit des kanadischen Systems der staatlichen Gesundheitsfürsorge zu verbessern sowie Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Ausgaben für die Krankenversorgung zu erhöhen. Die Beiträge der Bundesregierung zur Gesundheitsfürsorge sollen im Lauf der nächsten fünf Jahre um 22 Milliarden Euro steigen und auf konstantem Niveau bleiben. In der Vergangenheit hatten die kanadischen Aufwendungen für die Gesundheitsfürsorge stets wesentlich stärker geschwankt als die anderer OECD-Länder. Dieses Fehlen einer stabilen und verlässlichen Finanzierung bedeutete ein gravierendes Problem für die Planung der kanadischen Gesundheitspolitik.

Kanada fällt insofern aus dem Rahmen, als sein staatliches System der Gesundheitsfürsorge (»Medicare«) vollständig steuerfinanziert ist und seine Leistungen den Empfängern ohne direkte Kosten zur Verfügung stehen, also ohne Zuzahlungen, Benutzergebühren oder andere Beiträge. Die meisten Ärzte arbeiten selbstständig in privat geführten Praxen, müssen aber der staatlichen Gesundheitsbehörde auf Grundlage von Einzelhonoraren Rechnungen stellen. Dies geschieht anhand einer festen Gebührenordnung, die von allen Provinz- und Territorialregierungen aufgestellt wird. Die meisten Krankenhäuser sind gemeinnützige Organisationen, die nicht direkt von den Provinzregierungen geführt werden.

Ein beträchtlicher und wachsender Teil der Gesundheitsfürsorge in Kanada liegt außerhalb des staatlichen Gesundheitssystems, darunter die meisten verschreibungspflichtigen Medikamente (außer wenn sie Patienten in Krankenhäusern verabreicht werden), der größte Teil der häuslichen Pflege, die Palliativpflege sowie andere Formen ambulanter Krankenversorgung. Dieser privat angebotene Teil der Gesundheitsversorgung finanziert sich durch eine vom Arbeitgeber mitgetragene zusätzliche Krankenversicherung, private Krankenversicherungen und Patientengebühren. Die Finanzierung der Gesundheitsfürsorge verteilt sich derzeit zu etwa 70 Prozent auf den staatlichen und zu etwa 30 Prozent auf den privaten Bereich.

Die Gesundheitsfürsorge in Kanada obliegt in erster Linie der Verantwortung der Provinz- und Territorialregierungen, dennoch spielt die Bundesregierung eine wichtige Rolle. Die Bundesregierung leistet

beträchtliche finanzielle Unterstützung für die Gesundheitsfürsorge an die Provinzen und Territorien und reguliert die staatliche Gesundheitsfürsorge durch die fünf Grundsätze des Canada Health Act (kanadisches Bundesgesundheitsgesetz): behördliche Verwaltung, Abdeckung aller Risiken, Universalität, Reichweite und Zugänglichkeit.¹

Die meisten Kanadier, eine Reihe von Interessengruppen sowie die Medien sind der Ansicht, das kanadische Gesundheitssystem befinde sich in einer Krise. Allerdings herrscht massive Uneinigkeit über Art und Ausmaß der Probleme. Die Provinz- und Territorialregierungen beklagen, dass Budgetkürzungen der staatlichen Finanzhilfen andere kostensteigernde Faktoren verschärft haben, wie etwa teure neue Technologien, eine alternde Bevölkerung und wachsende Erwartungen der Öffentlichkeit.

Der Canada Health Act – das wichtigste gesetzliche Gerüst für das staatliche kanadische Gesundheitswesen – hat in der Tat seine Grenzen und wird von manchen als reformbedürftig erachtet. So deckt er beispielsweise nur Krankenhaus- und Arztkosten ab, nicht aber zunehmend wichtiger werdende Bereiche wie Präventionsprogramme, häusliche Pflege, Langzeitpflege, Zahnbehandlung und verschreibungspflichtige Medikamente (wenn sie nicht in Krankenhäusern verabreicht werden).

1 Die fünf Grundsätze, die ein landesweites System erschaffen und aufrecht erhalten sollen, sind:

- *behördliche Verwaltung*: Die Verwaltung des Krankenversicherungsplans jeder Provinz und jedes Territoriums muss auf gemeinnütziger Basis von einer staatlichen Behörde getragen werden.
- *Umfang*: Sämtliche von Ärzten und Krankenhäusern bereitgestellten medizinisch notwendigen Leistungen müssen durch das staatliche System versichert sein.
- *Universalität*: Alle versicherten Kanadier in jeder Provinz und jedem Territorium müssen zu gleichen Bedingungen Anspruch auf Leistungen der staatlichen Krankenversicherung haben.
- *Reichweite*: Die Deckung der versicherten Leistungen muss erhalten bleiben, wenn eine versicherte Person innerhalb Kanadas umzieht, verreist oder ins Ausland fährt.
- *Zugänglichkeit*: Die Inanspruchnahme von Leistungen darf weder durch finanzielle noch durch andere Barrieren behindert werden.

Die Bundesregierung stellt manche Leistungen direkt zur Verfügung (z.B. kanadischen Ureinwohnern, die in Reservaten leben) und ist verantwortlich für den Gesundheitsschutz (z.B. Kontrolle von Medikamenten). Bundesregierung sowie Provinz- und Territorialregierungen teilen sich die Verantwortung für Gesundheitserziehung und -förderung.

Zwischen den einzelnen Provinzen und Territorien bestehen gravierende Unterschiede hinsichtlich dessen, wie die Grundsätze des Canada Health Act ausgelegt und angewandt werden, insbesondere zentrale Bestimmungen, die sich auf »medizinisch notwendige« Leistungen und »Zugänglichkeit« beziehen. Das System der Gesundheitsfürsorge ist also in den einzelnen Landesteilen unterschiedlicher und variabler, als es in den Augen vieler angebracht ist. Die Bundesregierung trägt die alleinige Verantwortung dafür, die Einhaltung des Canada Health Act durch die einzelnen Provinzen zu gewährleisten, doch ihr finanzieller Beitrag für die Gesundheitsfürsorge an die einzelnen Landesteile hat langfristig betrachtet abgenommen.

Die Allgemeinheit besitzt wenig Mitspracherecht, wenn darüber entschieden wird, welche Gesundheitsleistungen staatlich finanziert werden sollen und welche nicht, auch wenn die meisten Kanadier die Qualität der Gesundheitsfürsorge, die ihnen zur Verfügung steht, als sehr gut beurteilen. Bedenken gibt es jedoch in Bezug auf Wartelisten für manche Gesundheitsleistungen, den Mangel an Personal im Gesundheitswesen sowie das Fehlen verlässlicher, vergleichbarer und umfassender Gesundheitsinformation, anhand deren Qualität und Effizienz des Gesundheitssystems gemessen werden könnten.

Der Health Care Renewal Accord (Übereinkommen zur Neugestaltung der Gesundheitsfürsorge) speist sich aus dem Engagement dafür, Kanadas staatlich abgesichertes System der Gesundheitsfürsorge sowie die fünf Grundsätze des Canada Health Act zu erhalten, statt sie aufzugeben. Die Reform strebt in erster Linie an, zu gewährleisten, dass

- alle Kanadier zeitnahen Zugang zu Gesundheitsdiensten haben (einschließlich Grundversorgung rund um die Uhr, diagnostischen Maßnahmen und Behandlungen, häuslichen und kommunalen Pflegediensten sowie Medikamenten) – und zwar basierend auf den Bedürfnissen der Patienten, nicht auf ihrer Zahlungsfähigkeit, und unabhängig davon, wo jemand in Kanada lebt oder wohin er umzieht;
- die Gesundheitsdienste von hoher Qualität, effektiv, an den Patienten orientiert und sicher sind; und dass
- das kanadische Gesundheitssystem nachhaltig und bezahlbar bleibt.

Um diese Ziele zu erreichen, stellt der kanadische Bundeshaushalt ab 2003 über einen Zeitraum von fünf Jahren hinweg insgesamt fast 22 Milliarden Euro an zusätzlichen Geldern zur Verfügung, um es Provinzen und Territorien zu ermöglichen, ihre Gesundheitssysteme umzugestalten. Von dieser Summe werden sechs Milliarden Euro für die allgemeine verbesserte Finanzausstattung des Gesundheitswesens in Provinzen und Territorien verwendet, 1,5 Milliarden Euro sollen in Bereichen mit akuten und speziellen Problemen eingesetzt werden.

Der größte Teil (zehn Milliarden Euro) wird in einen Reformfonds für das Gesundheitssystem der Provinzen und Territorien eingehen, mit dessen Hilfe drei zentrale Bereiche umgestaltet werden sollen:

- die Grundversorgung, mit dem Ziel, dass binnen acht Jahren mindestens die Hälfte der Bevölkerung jeder Provinz und jedes Territoriums von rund um die Uhr zugänglichen multidisziplinären Teams oder Organisationen für medizinische Grundversorgung betreut wird
- die häusliche Pflege, indem ein Paket von Leistungen für die akute Kurzzeitpflege im häuslichen Umfeld sowie in der Gemeinde bereit gestellt wird, darunter kommunale psychiatrische Akutversorgung und Sterbebegleitung
- Maßnahmen zur Abhilfe der unzulänglichen Medikamentenversorgung

Die restlichen Gelder (4,2 Milliarden Euro) sollen für besseren Zugang zu staatlich finanzierten Diagnoseangeboten verwendet werden, für die Entwicklung eines landesweiten Systems elektronischer Patientenakten, Forschungskliniken, für den Health Care Accord und andere Initiativen (z. B. den Zuschuss für Urlaub bei familiären Härtefällen im Rahmen des Systems der Arbeitslosenversicherung, das kanadische Koordinationsbüro für die Beurteilung von medizinischer Technologie und die Unterstützung von Gesundheitsprogrammen für Angehörige der First Nations (d. h. kanadische Ureinwohner).

➤ Kritiker aus dem rechten Lager fordern eine wichtigere Rolle für die Bereitstellung und/oder Finanzierung gewinnorientierter Gesundheitsleistungen (d. h. Benutzergebühren, persönliche Patientenkonten für medizinische Kosten), während die Linke nach mehr staatlichen

Geldern (vor allem von der Bundesregierung) verlangt, um Kanadas Gesundheitssystem vollständig staatlich zu machen (und damit vom derzeitigen überwiegend staatlichen und zum Teil privaten Modell Abschied zu nehmen).

Andere wenden ein, dass bestimmte Bereiche der Medizin ausgeklammert geblieben seien (z.B. soziale Faktoren für die Gesundheit, psychische Gesundheit und Personen, die langfristig häusliche Pflege benötigen, wie etwa gebrechliche ältere Menschen und Personen mit chronischen Krankheiten). Kritik entzündete sich auch an unzureichenden Investitionen in Gesundheit und Wohnsituation der Ureinwohner, dem zunehmenden Personalmangel im Gesundheitswesen sowie an zu geringen Aufwendungen für die drei Prioritäten der Gesundheitsreform (medizinische Grundversorgung, Medikamente und häusliche Pflege).

Experten behaupten, dass das Übereinkommen und der Bundeshaushalt von 2003 sich für das Überleben des kanadischen Gesundheitssystems, das die Bürger Kanadas als oberste Priorität des öffentlichen Interesses ansehen, als ausschlaggebend erweisen werden. Allerdings machen sie auch darauf aufmerksam, dass der Prozess der Erneuerung und Reformierung des Gesundheitswesens, insbesondere der Reformierung der medizinischen Grundversorgung, schwierig, komplex und langwierig werden wird.

Japan:

Umstrukturierung des staatlichen Gesundheitswesens vorgeschlagen

Innovation ****
Auswirkung ****
Interesse *****

Ein Reformvorschlag, der die Finanzkrise des staatlichen japanischen Gesundheitssystems beheben soll, wird 2003 seine endgültige Fassung erhalten. Obwohl eine gründliche Umstrukturierung des Krankenversicherungssystems schon lange debattiert wird, haben sich mächtige Interessengruppen (z. B. Ärztevereinigungen, Seniorengruppen, Arbeitgeberorganisationen) sämtlichen Maßnahmen zur Kostendämpfung widersetzt. In Bezug auf das drängendste Problem – die steigenden Kosten der Gesundheitsversorgung für die ältere Bevölkerung – wurde noch keine Einigung erzielt.

Als Prozentsatz des Bruttoinlandsprodukts sind die Kosten des japanischen Gesundheitswesens im Vergleich zu anderen Ländern nicht übermäßig hoch, doch das System der staatlichen Krankenversicherung (Krankenversicherung für Angestellte und Staatliche Krankenversicherung für Selbstständige) weist ein ständiges Defizit auf. Eine

Anhebung der Beiträge findet keine Unterstützung in der Bevölkerung. Die lange Rezession hat zu sinkenden Einnahmen geführt, und das schnelle Altern der Bevölkerung hatte zur Folge, dass die Gesundheitsausgaben für ältere Menschen explodiert sind.

Dies liegt zum Teil an der bevorzugten Behandlung, die Japans Senioren genießen und die sich in niedrigeren Versicherungsbeiträgen und Zuzahlungen äußert (vgl. Ausgabe 6, S. 20; Ausgabe 7, S. 15). Ein weiterer Punkt betrifft die Kostenstruktur für Ärzte und Medikamente. Momentan erstattet die Krankenversicherung die gesamten Kosten der geleisteten Dienste, und so gibt es für das medizinische Personal keinerlei Anreize, die Kosten niedrig zu halten. Außerdem schlägt sich die individuelle Leistung des medizinischen Personals und der Einrichtungen nicht in den Kosten nieder.

Der Reformvorschlag will drei Veränderungen umsetzen:

- Anbieter von Krankenversicherungen werden umstrukturiert, um das finanzielle Risiko gemeinsam zu tragen. Besonders die Versicherer des Staatlichen Krankenversicherungssystems, also die Kommunalbehörden, und die Versicherer des von der Regierung geleiteten Krankenversicherungssystems für Angestellte sollen auf regionaler Ebene fusioniert werden.
- Es wird ein neues Versicherungssystem für Senioren aufgebaut, das einen Anpassungsmechanismus mit einschließt, durch den die Krankenkosten für ältere Menschen unter verschiedenen Versicherern aufgeteilt werden. Die Hälfte der Gesundheitskosten für Menschen über 74 wird vom allgemeinen Haushalt der Regierung getragen.
- Die Gebührenstruktur für medizinisches Personal und medizinische Einrichtungen soll dann eine Evaluierung der medizinischen Leistung umfassen und die Betriebskosten der medizinischen Einrichtungen widerspiegeln. Die Leistungsprofile der medizinischen Einrichtungen werden den Patienten offen gelegt, um ihnen die Wahl eines Krankenhauses zu erleichtern.

☞ Manche behaupten, der Reformvorschlag sei ein Versuch des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Soziales, an einem unwirtschaftlichen Versicherungssystem festzuhalten, während andere der Auffassung sind, die Reform ginge nicht weit genug, was die Vertei-

lung der finanziellen Lasten und Risiken betreffe. Experten weisen darauf hin, dass es noch zu früh ist, um die Reform zu beurteilen, jedoch scheint unvermeidlich zu sein, dass zukünftige Generationen den größten Teil der Kosten zu tragen haben werden, und zwar entweder durch höhere Beiträge oder höhere Steuern. Ob die Reform auf Zustimmung stößt, wird von der Fähigkeit der Regierung abhängen, starke und überzeugende Argumente für ihr Anliegen zu finden. Andererseits bedeutet die Umstrukturierung der medizinischen Kosten einen Schritt vorwärts in dem Bemühen, die Kosten für das Gesundheitswesen zu drosseln, ohne den Versicherten zusätzliche Belastungen aufzubürden. Daher sollten solche Schritte unterstützt werden.

Schweden:

Drastischer Anstieg von Langzeit-Krankschreibungen registriert

Schweden erlebt seit 1997 einen drastischen Anstieg von Langzeit-Krankschreibungen. Sie haben sich für den schwedischen Sozialstaat zu einem gravierenden Problem ausgewachsen und in den letzten Jahren Zündstoff für zahlreiche Debatten in den Medien geboten.

Der Anteil der Arbeitnehmer, die aufgrund von Krankheit mehr als 30 Tage am Arbeitsplatz fehlen, hat sich im Lauf der letzten fünf Jahre nahezu verdoppelt. 2001 war dieser Anteil auf 3,5 Prozent bei den Männern und 6,3 Prozent bei den Frauen angestiegen. Es besteht ein deutlicher Unterschied in der Entwicklung zwischen Männern und Frauen: Der Anstieg bei den Frauen ist wesentlich höher. Im Durchschnitt fehlen krankgeschriebene Frauen 50 Tage im Jahr am Arbeitsplatz, während es bei den Männern 34 Tage sind. Betrachtet man die Altersstruktur der lange Krankgeschriebenen, so hat die Altersgruppe, die dem üblichen Renteneintrittsalter am nächsten liegt (60 bis 64 Jahre) den höchsten Durchschnittswert an Krankheitstagen. Bei Frauen war in jeder Altersgruppe ein Anstieg zu bemerken, außer bei den Jüngsten, während der Wert bei Männern in jeder Altersgruppe abnahm, außer bei denen zwischen 30 und 49.

In den letzten zehn Jahren waren es die Krankschreibungen aufgrund psychischer Erkrankungen (vor allem Depressionen), denen die größten Zuwächse zuzuschreiben waren – insbesondere bei Frauen (von 12 000 Fällen im Jahr 1992 auf 46 000 im Jahr 2001). Krankschreibungen infolge muskuloskelettaler Beschwerden, die am häufigsten gestellte Diagnose, haben in diesem Zeitraum ebenfalls zuge-

nommen. Hier waren die Zunahmen allerdings nicht so massiv wie bei jenen, die auf psychische Erkrankungen zurückzuführen waren.

Studien haben gezeigt, dass das Altern der Arbeitnehmerschaft gravierende Auswirkungen auf die Zunahme der Krankheitstage hat. Auch wurde nachgewiesen, dass ein großzügigerer Umgang mit Krankschreibungen sowie veränderte Bestimmungen über Anrecht und Vergütung eine zwar geringere, aber dennoch nennenswerte Auswirkung gehabt haben.

Ein weiterer wichtiger Faktor für die Zunahme von Krankschreibungen sind die veränderten Arbeitsbedingungen seit Mitte der 90er Jahre. Mehrere Studien haben eine zunehmende Zahl von Personen mit psychosozialen Störungen nachgewiesen, welche mit der gestiegenen Anzahl von Personen korreliert, die krankgeschrieben sind, vor allem in Teilen des öffentlichen Sektors (z. B. in Krankenhäusern oder der Kinder- und Altenfürsorge).

Dabei weist nichts darauf hin, dass Veränderungen des allgemeinen Gesundheitszustands der Bevölkerung die Zunahme der Krankschreibungen erklären könnten. Faktoren wie eine gestiegene Lebenserwartung, das Fehlen einer nennenswerten Zunahme diagnostizierter Krankheiten sowie eine gleichbleibende Selbstwahrnehmung der Gesundheit der Bevölkerung stehen allesamt im Widerspruch zu dem rapiden Anstieg der Menge von genutzten Krankheitstagen.

Die Regierung hat sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, die Zahl der krankgeschriebenen Personen bis 2008 im Verhältnis zu deren Zahl im Jahr 2002 auf die Hälfte zu reduzieren, ohne eine Zunahme von Erwerbsunfähigkeitsrenten in Kauf zu nehmen. Dahinter steht der Grundsatz, dass man sich auf die Arbeitsfähigkeit eines Menschen konzentrieren sollte, nicht auf seine Arbeitsunfähigkeit. Falls möglich, sollte Vollzeit-Krankschreibung in Teilzeit-Krankschreibung umgewandelt werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, hat die Regierung einen umfassenden Plan vorgelegt, der aus mehreren Ansätzen besteht. Einer der wichtigsten davon ist die Anregung eines Austauschs zwischen Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Zweck dieses dreiseitigen Gesprächs ist es, alle Parteien dazu zu bringen, sich einem zukünftigen Aktionsplan zu verpflichten.

Dieser Austausch erlitt einen Rückschlag, als der größte private

Arbeitgeberverband den Gesprächstisch verließ. Der Verband monierte, die Regierung wolle einen höheren Anteil der Kosten für Krankschreibungen auf die Arbeitgeber abwälzen, während der wahre Grund für den hohen Krankenstand in der weit verbreiteten unzulässigen Ausbeutung des Krankenversicherungssystems sowie in veränderten Auffassungen unter Ärzten und in der Gesellschaft liege.

Ein vom Minister für das Arbeitsleben geäußertes kontroverser Vorschlag würde von öffentlichen Arbeitgebern, die die höchsten Krankenstände haben, verlangen, einen größeren Anteil an Krankengeld zu übernehmen. Arbeitgeber mit einem niedrigen Krankenstand würden durch ermäßigte Sozialversicherungsbeiträge entschädigt.

Angesichts des derzeit hohen Krankenstands in Teilen des öffentlichen Sektors käme eine solche Reform allerdings teuer. Dies trifft besonders auf lokale und regionale Behörden zu, da sie eine Verlagerung der Steuerlast von der Bundesebene auf die kommunale Ebene bedeuten würde. Die Verbände der öffentlichen Arbeitgeber, die sich allen Zusatzkosten für ihre Mitglieder widersetzen, lehnen den Vorschlag daher strikt ab. Ein zweiter Vorschlag vonseiten der Regierung würde die Verantwortlichkeit lokaler Arbeitsämter dahingehend ausdehnen, dass sie für krank gemeldete Personen eine neue Stelle finden, die unter Berücksichtigung ihres Leidens für sie geeignet ist.

Auch wird gefordert, präzisere ärztliche Atteste für Personen auszustellen, die mehr als 60 Tage krank gemeldet sind. Dieses – von Ärzten mit Fachkenntnissen in Versicherungsmedizin ausgestellte – Attest müsste detaillierte medizinische Gründe anführen, die den Betroffenen am Arbeiten hindern. Das Attest sollte auch nützliche Informationen zur Unterstützung des Rehabilitierungsprozesses enthalten.

Änderungen und Ergebnisse

Österreich:

Zuzahlungen für ambulante Behandlungen decken Verwaltungskosten nicht

Änderungen und Ergebnisse lassen sich von der im Jahr 2001 erfolgten Reform des österreichischen Zuzahlungssystems für ambulante Klinikpatienten berichten. Ziel der Reform war es, die Patienten wieder in die Arztpraxen zurückzubringen, da man annahm, dass dort ähnliche Behandlungen kostengünstiger erfolgen könnten (vgl. Ausgabe 5, S. 10).

Erste Ergebnisse zeigen, dass 48 Prozent der etwa sechs Millionen ambulanten Krankenhauspatienten aufgrund von Ausnahmen, die bereits in Kraft waren, als die Gebühren 2001 eingeführt wurden, nicht zu Zuzahlungen verpflichtet waren. Allerdings überschritten 12 Prozent die jährliche Obergrenze von 72 Euro. 2002 wurde der von Zuzahlungen befreite Personenkreis auf Fälle erweitert, in denen

- auf den Besuch der Ambulanz eine Aufnahme ins Krankenhaus folgt (aber nicht notwendigerweise am selben Tag),
- die Behandlung im Rahmen eines Notfalls geleistet wird,
- das ärztliche Eingreifen als notwendig erachtet wird,
- die Patienten von Fach- oder Allgemeinärzten nach ersten Untersuchungen in Arztpraxen überwiesen werden,
- Patienten durch Notärzte oder aus anderen Krankenhäusern überwiesen werden,
- die Patienten entweder von der Ambulanz selbst einbestellt oder nach der Klinikaufnahme zu Mitarbeitern der Ambulanz gerufen werden, oder
- Allgemeinärzte nicht zur Verfügung stehen oder die Wartezeiten als unzumutbar gelten können.

Man schätzt, dass diese Ausnahmen, die rückwirkend im April 2002 eingeführt wurden, zur Folge haben werden, dass nur drei bis acht Prozent aller ambulant in Krankenhäusern behandelten Patienten Zuzahlungen werden leisten müssen.

➤ Kritiker der ursprünglichen Reform haben darauf hingewiesen, dass die Verwaltungskosten womöglich die Einnahmen aus den Zuzahlungen übersteigen könnten. Dies scheint tatsächlich der Fall zu sein, da eine Krankenkasse Einnahmen aus Zuzahlungen in Höhe von 230 000 Euro zu vermelden hatte, denen Verwaltungskosten von fünf Millionen Euro gegenüberstanden. Experten stellen fest, dass sich infolge der Zuzahlungsgebühr weder ein finanzieller Effekt noch ein lenkender Einfluss auf die Zahl der Besuche von Klinikambulanzen oder Arztpraxen feststellen lässt.

Die Anzahl der Patienten von Klinikambulanzen hat 2001 leicht abgenommen, während die nominellen Kosten für ambulante Patienten um 3,3 Prozent gestiegen sind. Dies liegt in der gleichen Größenordnung wie die Zunahme der Ausgaben für Leistungen niedergelassener

Ärzte, während im Jahr 2000 der Anstieg für beide Indikatoren niedriger lag. Allerdings könnten sich gewisse Lenkungseffekte einstellen, nachdem die Patienten ihre Rechnungen bezahlt haben.

Momentan zeigen sich erste Anzeichen dafür, dass die Patienten öffentliche Unterstützung dafür finden, ihre Zahlungen zurückzuhalten und/oder sie gerichtlich anzufechten. Überdies werden die Umlenkungseffekte, die letztlich auftreten, durch die Erweiterung der Ausnahmen noch weiter verwässert. Die Einnahmen aus den Zuzahlungen beliefen sich 2001 auf 30 Millionen Euro, doch Experten bezweifeln, ob dies die Verwaltungskosten decken wird. Dies könnte die Position der Sozialversicherungseinrichtungen, die in jüngster Zeit von der Politik strenger ins Visier genommen wurden, weiter schwächen.

Dänemark:

Krankenhauswartezeiten
gesenkt

Erste Ergebnisse sind über die Reform des dänischen Gesundheitswesens zu vermelden, mit der die Krankenhauswartezeiten gesenkt werden sollen (vgl. Ausgabe 6, S. 14; Ausgabe 7, S. 14). Die meisten Probleme bei den Wartezeiten auf ein Krankenhausbett betrafen Patienten, die auf einen chirurgischen Eingriff warteten und deren durchschnittliche Wartezeit stetig angestiegen ist – von 88 Tagen im Jahr 1991 auf 110 Tage im Jahr 1998. 2001 fiel sie zum ersten Mal in zehn Jahren auf 103 Tage. Die Zahlen aus den einzelnen Bezirken weisen darauf hin, dass die Wartezeiten im Jahr 2002 noch weiter gesunken sind. Die durchschnittliche Wartezeit für 18 ausgewählte chirurgische Eingriffe war von 14 Wochen im Juli 2002 auf zehn Wochen im darauf folgenden November gefallen.

➤ Experten weisen darauf hin, dass die Abnahme mit den zusätzlichen staatlichen Kapazitäten zusammenhängen könnte, die den Bezirken je nach ihrer Auslastung und ihren Ergebnissen zugewiesen wurden. Kritiker wenden ein, dass sich positive Ergebnisse für die Wartezeiten bei chirurgischen Eingriffen negativ auf Wartezeiten bei nicht-chirurgischen Behandlungen in Krankenhäusern auswirken.

Italien:

Zuzahlungen
verantwortlich für geringe
Zunahme der Ausgaben
für Medikamente

Im Zuge des Bemühens, die Ausgaben zu verringern und die Kosten im pharmazeutischen Bereich zu senken, führte Italien im Jahr 2002 neue Modalitäten bezüglich der Kostenerstattung für Medikamente ein und begann eine Revision der Positivliste erstattungsfähiger Medikamente (vgl. Ausgabe 7, S. 13). Die Ergebnisse aus den ersten elf

Monaten des Jahres 2002 zeigen, dass die Zunahme der pharmazeutischen Ausgaben im Vergleich zu den Vorjahren sehr niedrig war (1,2 Prozent gegenüber 33 Prozent im Jahr 2001). Dieser Effekt lässt sich der Wiedereinführung von Zuzahlungen durch die jeweiligen Regionalregierungen zuschreiben.

➤ Manche fürchten, dass die Patienten gezwungen werden könnten, für innovative Medikamente zu bezahlen, deren Kosten nicht vom Staatlichen Gesundheitsdienst (Servizio Sanitario Nazionale) erstattet werden. Die neue Positivliste erstattungsfähiger Medikamente basiert auf dem Prinzip der Kosteneffizienz und schließt manche Mittel aus, die von Patienten benötigt werden, die chronisch krank sind oder eine Organtransplantation hinter sich haben.

Rentenpolitik und soziale Sicherung

Der Bereich der Rentenpolitik stellt sich in dieser Ausgabe recht heterogen dar. In der Schweiz wird angesichts des wachsenden Defizits in der Invaliditätsversicherung der Ruf nach grundlegenden Änderungen bei der Absicherung gegen Erwerbsunfähigkeit laut. Der Vorschlag beinhaltet vor allem die Forderung, die Beiträge zur Erwerbsunfähigkeitsversicherung zu erhöhen, indem man den Mehrwertsteuersatz um einen Prozentpunkt anhebt.

Die Schweiz vermeldet außerdem die Senkung der Mindestrendite für betriebliche Rentenpläne. Zum ersten Mal seit der Einführung der zweiten Säule des Schweizer Rentensystems wurde der Mindestzinssatz gesenkt. Dies ist in erster Linie auf die derzeit ungünstigen Bedingungen auf den Finanzmärkten zurückzuführen.

Großbritannien berichtet über umfassende Rentenreformpläne. Dänemark hat beschlossen, Rentnern eine einmalige Ergänzungszahlung zuzugestehen, um deren schwierige finanzielle Lage zu lindern.

Und schließlich fordert ein Vorschlag aus Japan feste Rentenbeiträge in Verbindung mit variablen zukünftigen Rentenzahlungen.

Einzelheiten über diese Reformen finden sich auch auf der Projekt-Website www.reformmonitor.org.

Dänemark:

Rentner sollen 2003 einmalige Sonderzahlung erhalten

Innovation **
Auswirkung *
Interesse **

Um die schwierige finanzielle Lage der Rentner zu lindern, hat die dänische Regierung beschlossen, ihnen im Februar 2003 neben ihrer staatlichen Rente eine einmalige Ergänzungszahlung von bis zu 673 Euro zu gewähren. Die Entscheidung ist Teil der Übereinkunft zwischen der Regierung und der Dänischen Volkspartei zur Verabschiedung des Haushalts. Für 2003 wird mit zusätzlichen Ausgaben von 56 Millionen Euro für die Ergänzungszahlung gerechnet. Rentner, die vor dem 1. Januar 2003 das 67. Lebensjahr vollendet haben, haben Anspruch auf die Zahlung, wenn ihr Familienvermögen (Bank-einlagen, Staatsanleihen, Wertpapiere etc.) insgesamt weniger als 7147 Euro beträgt. Pro Familie ist nur eine Zahlung zulässig.

➤ Gegner wie die Sozialliberale Partei kritisieren, dass das Gesetz keine langfristige Perspektive biete. Sie behaupten, damit werde nur eine kurzfristige Lösung geliefert, ohne ein kombiniertes Reformpaket für sämtliche altersbezogenen Leistungen zu verabschieden. In ihren Augen könnte ein solcher Ansatz dazu dienen, die finanzielle Situation der am schlechtesten gestellten Rentner zu verbessern.

Japan:

Reformvorschlag für das staatliche Rentensystem soll feste Rentenbeiträge einführen

Innovation ***
Auswirkung ***
Interesse ***

Um zu verhindern, dass die Beitragssätze in der Zukunft immer weiter steigen, hat die Regierung vorgeschlagen, einen fixen Beitragssatz für staatliche Renten festzusetzen, verbunden mit einer Abnahme der zukünftigen Rentenzahlungen. Das staatliche Rentensystem Japans soll planmäßig alle fünf Jahre reformiert werden, wobei die nächsten Veränderungen für 2004 angesetzt sind. Der erste vom Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales eingebrachte Vorschlag schafft die Grundlage für eine Diskussion sowie die Richtung der Reform.

Die für 2004 geplante Reform soll vier grundlegende Ansätze umfassen:

- das Vertrauen der jungen und der arbeitenden Generation in die Zukunft des staatlichen Rentensystems erhöhen
- die finanzielle Rentenlast zwischen den Personen im Rentenalter und denen im Berufsleben in ein Gleichgewicht bringen
- die Transparenz im Hinblick auf zukünftige Rentenzahlungen für die arbeitende Bevölkerung erhöhen
- die sich wandelnden Arbeitsbedingungen, den gewachsenen Anteil an Frauen auf dem Arbeitsmarkt sowie das Altern der japanischen Gesellschaft berücksichtigen

Abgesehen vom Einfrieren des Beitragssatzes, der geringere zukünftige Rentenzahlungen zur Folge haben wird, wurden noch einige andere Maßnahmen vorgeschlagen. Um die Gemeinschaft derer auszuweiten, die in das System einzahlen, sollen auch Teilzeitbeschäftigte in das System der Rentenversicherung für Angestellte aufgenommen werden. Derzeit zahlen sie entweder den Beitrag für das staatliche Rentensystem oder werden kostenfrei von der Versicherung ihres Ehepartners aufgenommen, falls ihre Ehepartner Mitglieder der Rentenversicherung für Angestellte sind und ihr Einkommen unterhalb einer bestimmten Schwelle liegt (vgl. Ausgabe 5, S. 21, für eine detaillierte Beschreibung des japanischen Rentensystems).

➤ Gegner bezweifeln, dass die jüngere Generation die Reform unterstützen wird, da der Beitragssatz (wenn auch nur bis zu einem bestimmten Punkt) angehoben wird und die zukünftigen Rentenzahlungen gesenkt werden. Andere befürchten einen potenziellen Anstieg der Altersarmut infolge der zukünftig niedrigeren Renten. In diesen Fällen werden die Senioren durch Sozialhilfe aufgefangen werden müssen. Dies könnte zu einem rapiden Anstieg der Zahl von älteren Mitbürgern führen, die auf Leistungen der Sozialhilfe angewiesen sind. Experten begrüßen den Vorschlag, den Kreis der Beitragszahler zu erweitern, vor allem die Aufnahme nicht berufstätiger oder teilzeitbeschäftigter Frauen. Allerdings weisen sie auch darauf hin, dass der Mindestlebensstandard für alle Senioren des Landes unbedingt gewährleistet bleiben muss.

Nachdem der ursprüngliche Plan zu einer Reform des Systems der Erwerbsunfähigkeitsversicherung durch eine Volksabstimmung im Jahr 1999 abgelehnt worden war, bemüht man sich nun mit einem neuen Vorschlag um eine umfassende Neugestaltung mithilfe finanzieller Konsolidierung, verbesserter Umsetzung und der Anpassung an neue Bedürfnisse. Vor allem zielt die Reform aber darauf ab, die Beiträge zur Erwerbsunfähigkeitsversicherung zu erhöhen, indem man den Mehrwertsteuersatz um einen Prozentpunkt anhebt. Dies würde dazu beitragen, das Defizit von über 2,2 Milliarden Euro zu reduzieren, das sich bis Ende 2002 angesammelt hat. Die Reform hat noch nicht die Zustimmung beider Kammern des Parlaments gefunden. Das überarbeitete Gesetz könnte Anfang 2004 verschärft werden, falls

Schweiz:

Erwerbsunfähigkeitsversicherung in finanziellen Schwierigkeiten

Innovation	***
Auswirkung	****
Interesse	***

keine zweite Volksabstimmung abgehalten wird. Das Versicherungssystem wird derzeit zum Teil durch einen Beitrag von 1,4 Prozent finanziert (von der die eine Hälfte der Arbeitgeber und die andere Hälfte der Arbeitnehmer entrichtet) und zum Teil durch die Bundes- und Kantonalhaushalte. 1999 trugen Bundesregierung und Kantone 2,7 Milliarden Euro zum Gesamtbudget von fünf Milliarden bei.

Seit seiner Einführung im Jahr 1960 stand das System der Erwerbsunfähigkeitsversicherung schon wiederholt vor finanziellen Problemen, und die Beitragssätze sind zweimal erhöht worden. In den 90er Jahren schwanden die Kapitalreserven des Versicherungssystems in alarmierendem Maße. 1997 überstiegen die Ausgaben die Beiträge um 1,6 Milliarden Euro. Das Defizit des Systems wurde im Januar 1998 durch einen Kapitaltransfer aus dem Erwerbsersatzfonds (einem finanziell stärkeren Sozialversicherungssystem, das die Löhne von Wehrpflichtigen bezahlt) ausgeglichen, jedoch sammelte sich bis Ende 1999 erneut ein Defizit von einer Milliarde Euro an (momentan liegt es bei 2,2 Milliarden Euro).

Die rasch ansteigenden Ausgaben des Systems der Erwerbsunfähigkeitsversicherung sind eine Folge davon, dass ein immer größerer Anteil von Personen aller Altersgruppen Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht. Ein besonders umfangreicher und beunruhigender Anstieg ließ sich in der Altersgruppe von 30 bis 44 Jahren beobachten.

Außerdem zeichnet sich eine Tendenz zu einem zunehmenden Anteil psychischer Krankheiten ab. 1999 machten diese Fälle bereits 36 Prozent der Renten aus, die aufgrund von krankheitsbedingter Erwerbsunfähigkeit an Betroffene ausbezahlt wurden, gegenüber 24 Prozent im Jahr 1985. Die unterschiedliche Beurteilungspraxis der einzelnen Kantone wurde als ein möglicher Grund für diese Entwicklungen ausgemacht.²

Um kurzfristige Stabilität zu gewährleisten, soll der einmalige

2 Aufgrund der föderalen Struktur der Schweiz legt die Bundesregierung lediglich Richtlinien für die Anwendung des Gesetzes über die Erwerbsunfähigkeitsversicherung fest. In welcher Form die Umsetzung dann tatsächlich stattfindet, wird jedoch auf kantonaler Ebene entschieden. Dies hat hinsichtlich des Entscheidungsprozesses, welche Personen jeweils Anspruch auf eine Erwerbsunfähigkeitsrente haben, zu einer Reihe verschiedener kantonaler Modalitäten geführt. Der Anteil von Personen, die eine Erwerbsunfähigkeitsrente erhalten, schwankt infolgedessen zwischen den einzelnen Kantonen beträchtlich.

Transfer von einer Milliarde Euro aus dem Guthaben des Erwerbserstattungsfonds (zum Teil) das derzeitige Defizit des Systems der Erwerbsunfähigkeitsversicherung abdecken. Die langfristige finanzielle Stabilität soll durch eine zweckgebundene Anhebung des Mehrwertsteuersatzes um einen Prozentpunkt erreicht werden. Um die Ausgaben der Erwerbsunfähigkeitsversicherung zu senken, werden überdies einige Leistungen nicht mehr durch dieses System abgedeckt sein.

Das gegenwärtige System der so genannten »Hilflosenentschädigung«, d.h. Zahlungen an zu Hause lebende Behinderte, die der Hilfe einer anderen Person bedürfen, soll durch ein System von »Hilfszahlungen« ersetzt werden. Dies wird zu einer Verdoppelung der Zahlungen an behinderte Erwachsene und zu Hause lebende behinderte Kinder führen. Die Finanzhilfe für behinderte Kinder unterscheidet sich dann nicht mehr hinsichtlich des Grundes für deren Invalidität. Eine weitere Neuerung ist, dass Erwachsene mit psychischen Erkrankungen ebenfalls Anspruch auf Hilfszahlungen haben sollen. Diese werden allerdings niedriger liegen als die normalen Leistungen.

Eine neu gegründete bundesweite medizinische Verwaltungsbehörde wird medizinische Richtlinien bezüglich der Umsetzung des Gesetzes über die Erwerbsunfähigkeitsversicherung für die kantonalen Dienststellen für Erwerbsunfähigkeitsversicherung aufstellen. Diese neue Behörde soll regional gegliedert sein, aber trotzdem der Aufsicht des Bundesamts für Sozialversicherung unterstehen.

Verschiedene Maßnahmen zielen darauf ab, die Verwaltungsstrukturen und -verfahren zu verbessern und zu vereinfachen. So soll zum Beispiel jeder Kanton einen Plan erstellen, in dem die notwendige Zahl von Einrichtungen für Behinderte innerhalb seines Zuständigkeitsgebiets aufgeführt wird. Diese Pläne, die der abschließenden Zustimmung des Bundesamts für Sozialversicherung bedürfen, werden die Beiträge für solche Einrichtungen auf die geplante Höhe beschränken. Ein neu eingerichteter Berufungsausschuss soll sämtliche etwaigen Konflikte klären. Außerdem soll das Berufungsverfahren für Einzelpersonen, denen eine Erwerbsunfähigkeitsrente verweigert wurde, vereinfacht werden, und ein neues Schiedsgericht soll Streitigkeiten zwischen dem Bundesamt für Sozialversicherung und dessen Vertragspartnern (z. B. den Ärztereinigungen) schlichten.

Schließlich wird das überarbeitete Gesetz zur Erwerbsunfähigkeitsversicherung die rechtliche Grundlage für eine klarer festgelegte und vertraglich fundierte Zusammenarbeit zwischen den Behörden für Erwerbsunfähigkeits- und Arbeitslosenversicherung in allen Kantonen darstellen.

➤ Der Schweizer Arbeitgeberverband sowie die konservativen Parteien sprechen sich dagegen aus, die Leistungen irgendeines Sozialversicherungsprogramms in der Schweiz zu erweitern. Sie wenden ein, dass die Reform des Gesetzes zur Erwerbsunfähigkeitsversicherung infolge der Einführung von Hilfszahlungen eher mehr als weniger Kosten verursacht. Darüber hinaus wird behauptet, dass die Anhebung des Mehrwertsteuersatzes zu hoch und schädlich für die Wirtschaft sei.

Dagegen erachten die Sozialdemokraten und verschiedene Behindertenorganisationen die geplanten Hilfszahlungen als nicht hoch genug. Obwohl sie eine Verbesserung darstellen, decken sie die Bedürfnisse behinderter Menschen, die häusliche Hilfe benötigen, nicht in ausreichender Höhe ab. Zudem kritisieren die Behindertenorganisationen, dass geistig behinderte Menschen, selbst wenn sich ihre Lage verbessert, nach wie vor diskriminiert werden, da sie immer noch nicht das Recht auf Hilfszahlungen in der gleichen Höhe wie Körperbehinderte haben werden.

Experten erklären, dass angesichts des drastisch steigenden Haushaltsdefizits des Versicherungssystems eine Revision dringend erforderlich ist. Da die Deckung im Rahmen des Versicherungssystems universell ist, kann eine Finanzierung über allgemeine Steuern (wie z. B. die Mehrwertsteuer) als gerechtfertigt gelten, auch wenn als Alternativlösung eine Senkung der Ausgaben möglich gewesen wäre.

Trotz aller finanziellen Probleme kann die Einführung der neuen Hilfszahlungen als Erfolg der Reform gelten. Möglich ist dies nur deshalb, weil ein breiter Konsens darüber besteht, dass derartige Zahlungen eine nützliche Ergänzung der anderen Leistungen des Versicherungssystems darstellen. Das Angebot verhilft behinderten Menschen zu mehr Unabhängigkeit und fördert ihre Integration in den Arbeitsmarkt. Es wird darauf hingewiesen, dass es sich hierbei schließlich um ein Grundanliegen des Systems der Erwerbsunfähigkeitsversicherung handelt.

Enttäuschend ist jedoch, dass die Reform nicht die Frage angeht, warum die Anzahl der Menschen, die Leistungen beziehen – und insbesondere der Anteil junger Menschen und Menschen mit psychischen Krankheiten –, in den letzten Jahren rapide angestiegen ist. Selbst die Regierung musste zugeben, dass es keine stichhaltige Erklärung für diese Entwicklungen gibt.

Alles in allem könnte sich die Überarbeitung des Systems der Erwerbsunfähigkeitsversicherung als wichtiges Anzeichen für die fortschreitende Anpassung des Schweizer Sozialversicherungssystems an zukünftige demographische und soziale Herausforderungen erweisen. Die Neufassung weist in die Richtung, in die sich auch andere Sozialversicherungssysteme entwickeln könnten: zusätzliche Finanzierungsquellen, verwaltungstechnische Rationalisierung sowie Leistungen, die mehr Flexibilität und Unabhängigkeit fördern. Allerdings tragen diese Aspekte nur wenig dazu bei, die Kosten des Schweizer Sozialversicherungssystems zu dämpfen.

Zum ersten Mal seit der Einführung der zweiten Säule des Schweizer Rentensystems wurde der Mindestrendite für betriebliche Rentenpläne, die auch die gesetzliche Mindestrendite für die Beiträge zu individuellen Rentensparplänen ist, gesenkt, und zwar von vier auf 3,25 Prozent.

Die nominelle Mindestrendite war auf vier Prozent festgesetzt worden, als die zweite Säule 1985 eingeführt wurde, und ist seitdem nie verändert worden. Daher galt sie als Indikator für die Stabilität der zweiten Säule und damit für das gesamte System der Altersruhebezüge in der Schweiz. Die Reform wurde durch die derzeitigen ungünstigen Bedingungen auf den Finanzmärkten motiviert. Viele große Versicherungsgesellschaften stehen vor finanziellen Schwierigkeiten, und so bedeutete die Senkung der Mindestrendite eine beträchtliche Erleichterung für sie. Obwohl das Problem niedriger Zinserträge in der gegenwärtigen Situation allgemein anerkannt wird, ist doch zu bedenken, dass die Mindestrendite in wirtschaftlich günstigeren Zeiten nie nach oben korrigiert wurde.

Aus internationaler Perspektive betrachtet, lagen die Erträge der Schweizer Rentenfonds immer ziemlich niedrig. Dies ist zum Teil der Tatsache zuzuschreiben, dass die Mindestrendite stillschweigend zur

Schweiz:

Mindestrendite für betriebliche Rentenpläne gesenkt

Innovation ***
Auswirkung **
Interesse *****

Norm geworden war und konservative Strategien gefördert hatte. Nun haben jedoch sowohl die Geschwindigkeit³, mit der die Reform durchgeführt wurde, der Mangel an Reserven, die man in Zeiten prosperierender Märkte hätte anlegen können, und die hohen Verwaltungskosten innerhalb einiger Versicherungsgesellschaften allesamt Besorgnis über das Fehlen einer stärkeren Kontrolle der zweiten Säule hervorgerufen. Sie ist stark fragmentiert und zerfällt in eine Vielzahl von Modellen. Selbst die Rechtslage hinsichtlich der Kontrolle der zweiten Säule ist ziemlich komplex und von geringer Transparenz.

Das Absenken des Mindestrendite wird als Beginn einer »Flexibilisierung« der zweiten Säule ausgegeben. Der Satz wird nun ab dem Jahr 2003 in regelmäßigen Abständen überprüft. Die Schweizer Regierung hat außerdem Richtlinien zur Festlegung der Sätze aufgestellt, obwohl sie nach wie vor über einen beträchtlichen Handlungsspielraum verfügen wird.

Zurzeit wird eine umfassende Revision der zweiten Säule in der zweiten Kammer des Parlaments debattiert (vgl. Ausgabe 6, S. 28). Infolge der erhitzten Debatte um den neuen Mindestzinssatz werden wahrscheinlich erhöhte Transparenz und obligatorische Kontrollmechanismen in das Paket mit aufgenommen. Diese Maßnahmen sind nicht nur für die langfristige Akzeptanz der zweiten Säule durch die Allgemeinheit notwendig, sondern auch für ihre allgemeine Wertentwicklung.

➤ Die Absenkung auf 3,25 Prozent ist ein typisch Schweizer Kompromiss: Lebensversicherungsgesellschaften und eine Reihe von Experten haben behauptet, dass eine Absenkung auf drei Prozent nötig sei, um die Stabilität des Systems zu gewährleisten, während andere Gruppen im Interesse der Beitragszahler eine Absenkung auf nur 3,5 Prozent gefordert haben.

Beide Gruppen monieren, dass die Entscheidung der Regierung dadurch, dass man sich einfach in der Mitte getroffen hat, sowohl klare

3 In der letzten Parlamentssitzung vor der Sommerpause verkündete die Schweizer Bundesregierung ihre Absicht, den Mindestzinssatz für betriebliche Rentenpläne von vier Prozent auf »wahrscheinlich drei Prozent« zu senken. Nach intensiver und erhitzter Debatte hat die Regierung ihre Pläne angepasst und den Zinssatz zum 1. Januar 2003 stattdessen auf 3,25 Prozent gesenkt.

Richtlinien als auch Transparenz vermissen lässt. Nur wenige haben die Notwendigkeit einer Absenkung infrage gestellt, doch die plötzliche und willkürliche Weise, mit der die Senkung gehandhabt wurde, hat Bedenken über den Einfluss von Interessengruppen auf den Entscheidungsprozess sowie über die Professionalität der Bundesregierung laut werden lassen.

Kritiker geben zu bedenken, dass die Versicherungssysteme in den finanziell guten Zeiten Reserven hätten aufbauen sollen. Wäre das geschehen, wäre eine Senkung des Mindestzinssatzes nicht nötig gewesen. Darüber hinaus geben die hohen Verwaltungskosten von 1,6 Milliarden Euro (d.h. fast 1 300 Euro pro versicherter Person) Anlass zu Kritik.

Daneben bezweifeln viele, dass der Mindestzinssatz wieder nach oben korrigiert wird, wenn sich die Finanzmärkte erholen. Sie behaupten, dies hätte bereits in den 90er Jahren stattfinden müssen, als die Markttrenditen deutlich über vier Prozent lagen.

Experten erklären, dass die Debatte im Umfeld der Reform, auch wenn die Reform selbst als nebensächlich erachtet werden sollte, auf einige grundlegende Mängel der zweiten Säule und damit des gesamten Systems der Altersruhegelder der Schweiz hingewiesen hat. Es steht praktisch außer Frage, dass eine Angleichung nach unten notwendig war, doch die überstürzte Art war enttäuschend und hat einiges an Vertrauen in Stabilität und Kontrolle der zweiten Säule zerstört.

Aus wirtschaftlicher Sicht ist fraglich, ob eine gesetzlich verordnete, aber dennoch veränderliche Mindestrendite klug ist. Überdies kann die Festlegung einer Mindestrendite in rein nomineller Form in Zeiten niedriger Inflation sehr kostspielig und bei hoher Inflation sinnlos sein. Anstatt sich auf eine Mindestrendite zu konzentrieren, sollte man lieber ein transparenteres System einführen.

In dieser Hinsicht ließe sich mehr Wettbewerb zwischen den verschiedenen Versicherungsplänen der zweiten Säule einführen, ohne zu riskieren, dass das Vertrauen der Bürger Schaden nimmt. Dies würde auch ein Eingehen auf die jeweiligen Präferenzen jedes versicherten Arbeitnehmers beinhalten. Momentan können die Arbeitnehmer nämlich nicht den Versicherungsplan wählen, der ihnen am geeignetsten erscheint, da es den Arbeitgebern obliegt, ein Modell für ihre gesamte Belegschaft auszusuchen.

Großbritannien:

Reaktion der Politik auf
sich verschärfende
Rentenkrise

Innovation ***
Auswirkung **
Interesse *****

Als vorbereitende Maßnahme zu einer neuen Welle erwarteter Reformen wurde eine umfassende Revision der Politik (in Form eines Grünbuchs) vorgenommen. Dies geschah als Reaktion auf die sich vertiefende Rentenkrise und die wachsenden Probleme, trotz der Einführung von »Stakeholder-Renten« durch New Labour im Jahr 2001 (vgl. Ausgabe 2, S. 18).

Das gegenwärtige Rentensystem ist eine höchst komplexe und uneinheitliche Struktur unterschiedlicher Rentenarten. Dazu zählen eine niedrige staatliche Grundrente, ein einkommensabhängiges Element, ein betriebliches Element und Bemühungen vonseiten der Regierung, das einkommensbezogene gesetzliche Rentensystem (State Earnings Related Pension Scheme – SERPS) durch ein auf dem Markt basierendes Stakeholder-System⁴ zu ersetzen.

Mehrere Entwicklungen und Strukturprobleme haben zu der gegenwärtigen Krise geführt: Die Menschen in Großbritannien sparen nicht genug für ihre Rente – die Regierung schätzt, dass etwa drei Millionen Arbeitnehmer im Rentenalter massive Versorgungslücken

4 Es gibt unterschiedliche Arten von Renten: gesetzliche, private, staatlich geförderte private und betriebliche Renten. Die gesetzliche Rente ist ein von der Regierung verwaltetes Rentensystem, das durch Beiträge zur National Insurance finanziert wird, die die Arbeitnehmer selbst leisten oder die vom Staat zu Gunsten bestimmter arbeitsunfähiger Personen entrichtet werden. Um die Zahlung in voller Höhe (5 388 Euro) zu erhalten, müssen Männer mindestens 44 Jahre lang ausreichende Beiträge zum System der National Insurance geleistet haben und Frauen 39 Jahre.

Private Renten sind für Personen gedacht, die arbeiten, aber nicht Mitglieder eines betrieblichen Rentenfonds sind (z. B. Personen, die selbstständig sind, Personen, deren Arbeitgeber keinen Rentenplan anbietet). Die Investitionsstrategie für den Fonds wird meist vom Arbeitnehmer selbst ausgewählt, was ein hohes Maß an Flexibilität ermöglicht. Die Beiträge werden vom Arbeitnehmer entrichtet, während Arbeitgeber nicht zur Zahlung verpflichtet sind.

Betriebliche Renten werden unterteilt in ans Endgehalt gekoppelte Leistungen (mit festen Auszahlungen), einfache Rentenanlagefonds (mit festen Beitragssätzen) und private Gruppenrenten. Private Gruppenrenten ähneln privaten Renten und unterliegen den gleichen Bestimmungen. Die Beiträge werden den Arbeitnehmern direkt von den Gehältern abgezogen, und die Arbeitgeber sind nicht zur Entrichtung von Beiträgen verpflichtet. Die Kosten für eine private Gruppenrente liegen aufgrund der größeren Wirtschaftlichkeit meist niedriger als die für eine Privatrente. Die im Jahr 2001 eingeführten Stakeholder-Renten sind Programme mit festen Beiträgen, die in erster Linie für Geringverdiener und Erwerbslose sowie Kinder gedacht sind.

haben werden. Manche Rentenexperten rechnen mit einem Fehlbetrag von 38 Milliarden Euro im System.

Außerdem nimmt der Wert der gesetzlichen Grundrenten ab, da sie an die Preise in einer Ära der Niedriginflation (und nicht an Gehälter) gekoppelt sind. Geringe Renditen von börsenorientierten Pensionsfonds, ungünstigere Betriebsrentenvereinbarungen sowie schlechte Beratung und Leistung bei privaten Vorsorgelösungen, wie sie von Versicherungsunternehmen angeboten werden, haben allesamt dazu beigetragen, unter den Bürgern massives Misstrauen gegenüber der Branche zu schüren.

Darüber hinaus verhindern hoch komplizierte und veränderliche Bestimmungen für Betriebsrenten den mühelosen Transfer zwischen diesen bei einem Arbeitsplatzwechsel. Demographische Entwicklungen setzen das umlagefinanzierte System unter zunehmenden Druck und belasten den Generationenvertrag. Schließlich üben die hohen Zahlen von Personen, die sich – vorgeblich aufgrund von Gesundheitsproblemen oder Erwerbsunfähigkeit (»Invalidität«), in Wirklichkeit aber infolge wirtschaftlichen Strukturwandels – bereits im Alter zwischen 50 und 60 Jahren vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, zusätzlich massiven Druck auf das System aus.

In ihrem Grünbuch schlägt die Regierung vor, die obligatorische Verrentung im Alter von 65 Jahren abzuschaffen und Bestimmungen einzuführen, die es Rentnern erlauben, Rente zu beziehen und trotzdem weiterzuarbeiten. Personen, die sich dafür entscheiden, weiterzuarbeiten und das Beziehen staatlicher Pensionsleistungen bis zum Alter von 70 Jahren hinauszuschieben, können über die normale Rente hinaus eine Pauschalsumme von 28 500 Euro (oder 43 000 Euro pro Ehepaar) erhalten. Das Renteneintrittsalter für Beamte, von denen manche schon mit 55 in den Ruhestand gehen können, wird für neue Anwärter ab 2006 auf 65 angehoben – und vielleicht später allgemein auf sämtliche Beamten ausgeweitet. Ab 2010 wird das Mindestalter, ab dem eine Rente bezogen werden kann, von 50 auf 55 angehoben.

Eine unabhängige Kommission soll der Frage nachgehen, ob freiwillige oder obligatorische Beiträge vorzuziehen sind, wobei die Regierung Zwangsbeiträge weiterhin skeptisch betrachtet. Unterdessen können Arbeitgeber, falls sie das wünschen, die zwangsweise Mit-

gliedschaft in einem Rentensystem zur Bedingung für eine Anstellung machen, und Selbstständigen soll erlaubt werden, in das gesetzliche Rentensystem der zweiten Säule einzusteigen (als Alternative zu Stakeholder-Renten). Um das Vertrauen in das Rentensystem wieder aufzubauen, wird ein Aufsichtsgremium eingerichtet, das Rentenbetrug untersucht.

Man hat vorgeschlagen, eine Obergrenze dafür festzulegen, wie viel jemand zunächst steuerfrei über sein ganzes Leben verteilt für eine erst später besteuerte Rente ansparen darf. Die Regierung hält zwei Millionen Euro für eine angemessene Summe, wobei das jährliche Limit pro Person 285 000 Euro betragen soll. Die Zahlungsmodalitäten für Betriebsrenten sollen vereinfacht und mehr kostengünstige Privatrenten sowie weniger kostspielige Finanzberatungen eingeführt werden, wie bereits in früheren Berichten vorgeschlagen. Schließlich ist als Ergänzung zu all diesen Reformen die Einführung von Gesetzen gegen Altersdiskriminierung geplant, um die Beschäftigungsquote von Personen im Alter von über fünfzig Jahren zu fördern.

➔ Die meisten Reaktionen in den Medien, quer durch das politische Spektrum sowie innerhalb der Gewerkschaftsbewegung, waren kritisch. Die Gründe dafür waren allerdings ganz unterschiedlicher Art. Viele sind sich darin einig, dass die Vorschläge zu bescheiden sind – zwar Druck zu einem Wandel beinhalten, aber weder von ausreichenden Zwangsmaßnahmen noch von genügend Anreizen gestützt werden.

Ein Bündnis aus Sozialverbänden, Gewerkschaften und Seniorenorganisationen erklärte, die einzig realistische Lösung bestehe darin, das garantierte Mindesteinkommen mit der gesetzlichen Rente zu verbinden und beides in Anlehnung an die Einkünfte statt an die Preise zu erhöhen. Konservative stimmen mit der Regierung darin überein, dass die gesetzliche Grundrente zu niedrig ist, neigen aber eher dazu, den Schwerpunkt auf die Frage nach den Anreizen zu legen, indem sie sagen, dass die implizite Besteuerung von Rentenfonds die Menschen geradezu vom Sparen abhalte.

Manche wenden ein, die Rentenkrise in Großbritannien sei nicht so gravierend wie in anderen Ländern, da hier eine günstigere demographische Entwicklung herrsche und weniger großzügige gesetzliche Renten gezahlt würden. Dies ist jedoch eine wirtschaftliche Betrachtung.

tungsweise, die sich nicht auf die Bedürfnisse der britischen Senioren konzentriert.

Experten weisen darauf hin, dass die ablehnende Haltung der Regierung, die Menschen dazu zu zwingen, auf privater oder staatlicher Ebene für ihr Alter vorzusorgen, selbst von ihrem eigenen Standpunkt aus betrachtet, unsinnig ist. Obwohl die Regierung ihre Aufmerksamkeit einem Problem zugewandt hat, handelt sie nach wie vor zu zögerlich. Daher steht zu erwarten, dass sich Forderungen nach radikaleren Reformen verschärfen werden.

Änderungen und Ergebnisse

Als Schweden 2001 das Recht, aber nicht die Verpflichtung für Arbeitnehmer einführte, ihre Verrentung bis zum Alter von 67 Jahren aufzuschieben (vgl. Ausgabe 5, S. 17), galten in manchen Sektoren (z.B. dem öffentlichen Sektor) Tarifverträge, die einen Renteneintritt im Alter von 65 Jahren forderten. Diese Verträge wurden Ende 2002 für ungesetzlich erklärt. Daher gibt es seit dem 1. Januar 2003 keine gültigen Verträge mehr, die etwas anderes zulassen als ein Renteneintrittsalter von 67 Jahren. Das Recht, bis zu diesem Alter zu arbeiten, gilt von diesem Tag an generell und in allen Wirtschaftsbereichen.

Schweden:

Recht, bis zum Alter von 67 zu arbeiten, ausgeweitet

Das PEMBA-Gesetz (Differenzierung von Beiträgen und Einführung von Marktanreizen im Zusammenhang mit den Erwerbsunfähigkeitssystemen, WAO) war eine aus einer Reihe von Reformmaßnahmen, die in den Niederlanden vorgenommen wurden, um die Kosten der sozialen Sicherung zu senken (vgl. Ausgabe 3, S. 24). Die PEMBA-Regelung wurde als Anreiz für Arbeitgeber erachtet, ihr Möglichstes zur Schaffung sicherer Arbeitsbedingungen zu tun sowie kranke und behinderte Menschen in ihrer Belegschaft zu behalten.

Niederlande:

Abschaffung der differenzierten Beiträge zur Erwerbsunfähigkeitsversicherung für Kleinbetriebe

Seit der Einführung des PEMBA-Gesetzes im Januar 1998 müssen Arbeitgeber einen obligatorischen WAO-Grundbeitrag zuzüglich eines differenzierten Beitrags bezahlen, der auf der Anzahl von Angestellten beruht, die in ihrer Firma Erwerbsunfähigkeitsleistungen beantragen haben. Das heißt, dass Firmen mit einem überdurchschnittli-

chen Erwerbsunfähigkeitsrisiko einen höheren Beitrag zu entrichten haben, während ein unterdurchschnittlicher Prozentsatz von Angestellten, die Erwerbsunfähigkeitsleistungen beantragt haben, oder die Einstellung von behinderten Personen durch Senkung des differenzierten WAO-Beitrags belohnt werden kann.

Damit obliegt den Arbeitgebern eine höhere Verantwortung für Kosten, die infolge von Erwerbsunfähigkeit entstehen. Arbeitgeber können entscheiden, das Risiko selbst zu tragen und jedem ihrer Arbeitnehmer in den ersten fünf Jahren seiner Erwerbsunfähigkeit die Leistungen selbst auszuführen. Auch kann der Arbeitgeber das finanzielle Risiko durch eine private Versicherung abdecken. Die Absicht der Regierung ist es, hier Marktkräfte wirken zu lassen.

Die niederländische Regierung hat beschlossen, ab Januar 2003 das PEMBA-Gesetz für Kleinbetriebe (d. h. Firmen mit weniger als 25 Angestellten) außer Kraft zu setzen. Stattdessen wird die Steuerlast auf einen einheitlichen Beitrag zur Erwerbsunfähigkeitsrente (WAO) verteilt. Für einen kleinen Kreis von Betrieben bedeutet das eine beträchtliche Verringerung der WAO-Beiträge. Allerdings wird der Beitrag für die große Mehrheit der Arbeitgeber mit weniger als 25 Angestellten um ungefähr ein Prozent steigen.

Auch wurde ebenfalls im Januar 2003 für Betriebe mit weniger als 25 Mitarbeitern die Wahlmöglichkeit abgeschafft, das Risiko für die Erwerbsunfähigkeit von Beschäftigten selbst zu übernehmen. Diese Wahlmöglichkeit bleibt nur für jene Kleinbetriebe bestehen, die sich bereits zuvor dafür entschieden und die Erwerbsunfähigkeitsrente für Beschäftigte, die arbeitsunfähig wurden, selbst bezahlt haben.

➤ Die Entscheidung, das PEMBA-Gesetz für Kleinbetriebe außer Kraft zu setzen, wurde von kleinen und mittelgroßen Arbeitgebern aus dem landwirtschaftlichen Sektor begrüßt: Wenn Mitarbeiter arbeitsunfähig wurden, waren die finanziellen Konsequenzen für sie am gravierendsten. Die zusätzlichen Kosten für einen arbeitsunfähigen Mitarbeiter konnten bis zu 16 Prozent der durchschnittlichen Lohnsumme betragen. Insgesamt gelang es kleinen und mittelgroßen Betrieben besser als Firmen mit über 500 Beschäftigten, die Fehltag aufgrund von Krankheit und Arbeitsunfähigkeit zu reduzieren.

Experten weisen darauf hin, dass die Regierung momentan Möglich-

keiten ergründet, wie man differenzierte Beiträge für kleine und mittelgroße Betriebe in verschiedenen Wirtschaftsbereichen einführen kann. Solche mit einem überdurchschnittlich hohen Zufluss an Erwerbsunfähigkeitsleistungen könnten infolgedessen mit höheren differenzierten Beiträgen konfrontiert sein. Die Ergebnisse dieser Untersuchung werden nicht vor Januar 2004 erwartet. Daher muss die Reform als Interimslösung betrachtet werden.

Eine Rentenreform hatte 2001 das tatsächliche Alter, ab dem eine Frührente beantragt werden kann, um 18 Monate angehoben (vgl. Ausgabe 3, S. 19). Zeitgleich wurden neue gesetzliche Regelungen der Teilzeitarbeit für ältere Arbeitnehmer eingeführt. Ziel war es, ältere Arbeitnehmer in der Erwerbstätigkeit zu halten, indem man ihnen die Gelegenheit anbot, ihre wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren. Zugleich sollten sie einen gewissen Ausgleich für den entgangenen Arbeitslohn erhalten, ohne dass ihr Anspruch auf Sozialversicherung gefährdet würde.

Das Teilzeitmodell können Frauen ab 50 und Männer ab 55 bis zum Vorruhestandsalter in Anspruch nehmen. Damit dürfen diese älteren Arbeitnehmer der Regelung zufolge maximal 6,5 Jahre lang Teilzeit arbeiten. Die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten muss auf 40 bis 60 Prozent der Standard-Arbeitswoche gesenkt werden, und eine proportional entsprechende Absenkung ist auch möglich, wenn der Beschäftigte mindestens 80 Prozent der Standard-Arbeitswoche arbeitet.

Beim Übergang von Voll- zu Teilzeitarbeit steht dem Arbeitnehmer eine Entschädigung für den Einkommensverlust von mindestens 50 Prozent der Einkommensverringerung infolge der verkürzten Arbeitszeit zu. Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber entrichten muss, ebenso wie die Höhe der Abfindung, auf die der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hat, werden weiterhin auf Grundlage der Standard-Arbeitszeit berechnet, ohne den Wechsel des Beschäftigten zu Teilzeitarbeit zu berücksichtigen.

Die Arbeitszeit des Beschäftigten kann ungleichmäßig über die Phase seiner Teilzeitbeschäftigung verteilt sein, falls dies durch einen Tarifvertrag geregelt ist. Der Arbeitgeber erhält einen Zuschuss für

Österreich:

Erste Ergebnisse der
Frühverrentungsreform

diese Form der Teilzeitarbeit vom Arbeitsmarktservice, der ihn für die überhöhten Sozialversicherungsbeiträge entschädigt.

Die Regierung rechnete ursprünglich damit, dass etwa 1 000 ältere Arbeitnehmer von der Teilzeitregelung Gebrauch machen würden. Die tatsächliche Anzahl von älteren Arbeitnehmern, die die Regelung nutzten, stieg allerdings bis Dezember 2002 auf 22 750 Personen. Die Kosten für den Haushalt beliefen sich im Jahr 2002 auf 230 Millionen Euro. Für den Zeitraum von 2003 bis 2009 wird mit Gesamtkosten von 970 Millionen Euro gerechnet.

➤ Experten erklären, dass die Reform als Erfolg gewertet werden könne, wenn man allein die Teilnahmequote betrachtet. Die neuen Regelungen haben die Teilzeitarbeit unter älteren Beschäftigten massiv angekurbelt, da sie die Interessen von Angestellten und Arbeitgebern gleichermaßen zufrieden stellen. Allerdings sind die Kosten der Reform sehr hoch, vor allem im Vergleich mit anderen Maßnahmen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik. Da die Reform nicht wirtschaftlich ist, sind Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen geplant (z. B. hinsichtlich des Berechtigtenkreises).

In erster Linie gestattet die Möglichkeit einer flexiblen Verteilung von Arbeit über den Zeitraum der Teilzeitbeschäftigung hinweg es den Arbeitnehmern, eine gewisse Zeit lang weiterhin Vollzeit zu arbeiten und dabei im Ausgleich Freizeit zu erwerben. Dies ermöglicht ihnen, de facto früher in den Ruhestand zu gehen. Im Gegensatz zu dem angestrebten Ziel, die Beteiligung älterer Beschäftigter am Arbeitsmarkt zu steigern, wird dadurch in gewissem Sinne die Frühverrentung subventioniert.

Staatliche Fürsorgepolitik und Sozialhilfe

In Japan konzentriert sich eine neue Wohlfahrtsreform für Behinderte auf Integration anstelle der Unterbringung in Heimen. Fast 30 Prozent aller psychisch Kranken leben bislang in Institutionen. Der neue Plan zielt vorrangig darauf ab, sie aus den Einrichtungen herauszuholen und in die Gemeinschaft einzugliedern.

Einzelheiten über diese Reform finden sich auf der Projekt-Website www.reformmonitor.org.

Der »Neue Basisplan für Behinderte« formuliert als eines seiner Hauptziele, psychisch kranke Menschen aus den Institutionen herauszuholen, sie wieder in die Gemeinschaft zu integrieren und die freie Wahl des persönlichen Pflegedienstes zu ermöglichen.

Fast 30 Prozent aller psychisch kranken Menschen in Japan leben in einer Einrichtung. Viele bleiben über einen langen Zeitraum hinweg dort, und nur sehr wenige kehren nach Hause zurück. Die Einweisung in Anstalten wurde nach dem so genannten »Unterbringungssystem« vorgenommen, im Rahmen dessen die Regierung die Bedürfnisse der Kranken abschätzte und sie in Einrichtungen unterbrachte, die sie für am besten geeignet hielt. Allerdings hat die Strukturreform der sozialen Wohlfahrt von 1997 sich zum Ziel gesetzt, ein System aufzubauen, das eine individuelle Wahl ermöglicht. Die Reform ist der erste Schritt, dieses Ziel tatsächlich in die Praxis umzusetzen.

Im April 2003 hat das »Beihilfesystem« das »Unterbringungssystem« abgelöst. Behinderte Menschen sollen die Möglichkeit haben, die Dienste und den entsprechenden Dienstleister auszuwählen, den sie benötigen, und können einen direkten Vertrag mit dem Fürsorgeanbieter abschließen (etwas, was zuvor der Staat übernommen hat). Die Kommune zahlt einen Zuschuss an den Fürsorgeanbieter. Die Regierung überlegt angesichts der angespannten Haushaltslage jedoch, eine Obergrenze für die Stundenzahl zu setzen, die ein Betroffener häusliche Pflege erhalten kann.

➤ Kritik wird von Behindertenorganisationen geäußert. Sie glauben, dass es nicht genug Fürsorgeanbieter gibt, auch wenn das neue System die »Wahlfreiheit« fördert. Überdies weisen sie darauf hin, dass behinderte Menschen oft an bestimmte Einrichtungen gebunden sind. Zudem kritisieren sie die Obergrenze für die Stundenzahl in der häuslichen Pflege. Dies hindert in Einrichtungen untergebrachte Betroffene daran, die Einrichtungen zu verlassen.

Experten weisen darauf hin, dass ähnliche Einwände bereits erhoben wurden, als das System der Langzeitpflegeversicherung eingeführt wurde (vgl. Ausgabe 1, S. 21; Ausgabe 2, 15). Das derzeitige Problem der Langzeitpflegeversicherung und vermutlich auch die größte Schwierigkeit im Rahmen dieser Reform betrifft Personen mit niedrigem Einkommen – vor allem Behinderte, deren Beschäftigungsquote

Japan:

Behindertenpolitik
konzentriert sich auf
Integration

Innovation ***

Auswirkung **

Interesse *

in Japan sehr niedrig liegt. Die Beschäftigungssituation der Behinder-ten muss verbessert werden, damit sie für sich selbst sorgen und so zumindest einen Teil ihrer Pflegekosten abdecken können.

Änderungen und Ergebnisse

Australien:

Positionspapier zur Umstrukturierung der Sozialsysteme

Die australische Bundesregierung hat mit einem Positionspapier (Ti-tel: »Building a simpler system to help jobless families and individu-als«) einen Beratungsprozess eingeleitet, mit dem ein Gerüst für eine Reform der sozialen Sicherheitssysteme entwickelt werden soll. Ziel ist es, die Selbstverantwortung zu stärken und die Hilfsmaßnahmen so umzustrukturieren und auszubalancieren, dass alle Personen, die arbeitsfähig sind, auch zum Arbeiten ermuntert werden. Die mögli-che neue Reform folgt den bereits in früheren Ausgaben des Re-formmonitors (Ausgabe 3, S. 18; Ausgabe 4, S. 21; Ausgabe 5, S. 34) angekündigten Reformen. Dazu zählen:

- ein neues Steuersystem: Einführung einer Waren- und Dienstlei-stungssteuer
- eine Wohlfahrtsreform für Personen im arbeitsfähigen Alter
- das Programm »Australians Working Together«
- das Programm »Improving the Transition to Work«

Das soziale Sicherheitsnetz gewährt über 2,8 Millionen Australiern im erwerbsfähigen Alter Sozialleistungen und hat sich im Lauf eines Jahrhunderts zu einem komplexen Geflecht aus sich ergänzenden und manchmal widersprechenden Zielsetzungen entwickelt. Umfang und Reichweite der Zahlungen sind groß, und über 30 Prozent der Menschen, die in Familien mit Mitgliedern im erwerbsfähigen Alter leben, erhalten in irgendeiner Form staatliche Unterstützung. Ob-wohl die Leistungen nach europäischen Maßstäben bescheiden sind, sorgen sie doch für ein grundlegendes Sicherheitsnetz. Man bemüht sich, die Leistungen anhand von Bedürftigkeitsprüfungen und manch-mal auch Vermögensprüfungen den am meisten Benachteiligten zu-kommen zu lassen. Aus Sicht der Regierung sind die Regelungen effek-tiv, doch führen sie zu »Armutfallen« und hohen Grenzsteuersätzen.

Trotz des starken Wirtschaftswachstums in jüngster Zeit liegt die

Arbeitslosigkeit in Australien weiterhin auf einem inakzeptabel hohen Stand. Außerdem wird die Bevölkerung immer älter, die Geburtenrate ist niedrig, und neuerdings klafft die Einkommensentwicklung stark auseinander. Überdies nimmt die Polarisierung zwischen Familien mit zwei Erwerbstätigen und Familien mit überhaupt keinem Erwerbstätigen immer mehr zu.

Für Reformen spricht eine Reihe von Sachverhalten:

- Australien hat sich in vieler Hinsicht gewandelt, seit es Beihilfen zum Lebensunterhalt gibt.
- Zu viele Australier verlassen sich zu lang auf diese Beihilfen.
- Das System der Beihilfe zum Lebensunterhalt geht nicht immer mit deutlichen Anreizen einher, arbeiten zu gehen.
- Die momentanen Bestimmungen sind kompliziert, uneinheitlich und mitunter unfair.
- Die Unterschiede zwischen Renten und Beihilfen haben unbeabsichtigte negative Auswirkungen, und die Probleme nehmen weiter zu.

Familienpolitik

Die Reformen in diesem Bereich betreffen in der vorliegenden Ausgabe vorwiegend bezahlten Familien- und Mutterschaftsurlaub. Australien, eines von nur zwei OECD-Ländern ohne ein herkömmliches System des bezahlten Mutterschaftsurlaubs, plant, allen erwerbstätigen Müttern Leistungen zukommen zu lassen, indem es die bereits bestehenden Leistungen rationalisiert und größere Einheitlichkeit einführt. Kalifornien ist der erste Bundesstaat der USA, der ein umfassendes Programm für bezahlten Urlaub aus familiären Gründen aufbauen wird. Arbeitnehmer sollen Anspruch auf bis zu sechs Wochen bezahlten Urlaub haben, um sich um ein neu geborenes Kind zu kümmern oder einen kranken Angehörigen, Ehegatten oder Lebensgefährten zu pflegen.

Kanada hat über das System der Arbeitslosenversicherung eine sechswöchige Beihilfe für Urlaub aus dringenden familiären Gründen eingeführt, damit sich Arbeitnehmer um schwer kranke oder sterbende Kinder, Elternteile oder Ehegatten kümmern können. Außer-

dem hat Kanada eine neue Beihilfe für behinderte Kinder eingeführt, um Familien mit niedrigem oder bescheidenem Einkommen bei der Erziehung eines behinderten Kindes finanziell zu entlasten.

Schweden erlaubt es eingetragenen gleichgeschlechtlichen Partnern, sich gemeinsam auf ihre Eignung als potenzielle Adoptiveltern überprüfen zu lassen.

Einzelheiten über diese Reformen finden sich auch auf der Projekt-Website www.reformmonitor.org.

Australien:

Neues Mutterschaftsgeld
vorgeschlagen

Innovation **
Auswirkung **
Interesse ***

Ein Reformvorschlag zum Mutterschaftsgeld in Australien sieht vor, allen erwerbstätigen Müttern Leistungen zukommen zu lassen, eine Reihe von bereits existierenden Leistungen zu integrieren und die Zahlungen an Mütter transparenter zu machen. Derzeit ist Australien eines von lediglich zwei OECD-Ländern, das keinen im System verankerten Mutterschaftsurlaub im herkömmlichen Sinne kennt.

Jedoch gibt es in Australien eine Vielzahl familienorientierter Leistungen, von denen manche auch Zahlungen einschließen, die einem Mutterschaftsgeld ähneln. Es gibt den Baby Bonus, den Family Tax Benefit A, den Family Tax Benefit B, die Maternity Allowance, das Parenting Payment sowie das Kindergeld, die allesamt von der Bundesregierung zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus sind die Arbeitgeber gehalten, unbezahlten Elternurlaub zu gewähren.

Der Baby Bonus besteht aus einer Barleistung bei der Geburt des ersten Kindes und beruht auf dem früheren Einkommen der Mutter. Er kann bis zu fünf Jahre lang gewährt werden (vgl. Ausgabe 6, S. 40). Die jährlichen Zahlungen schwanken zwischen einem Minimum von 280 Euro und einem Maximum von 1400 Euro, je nach dem früheren Verdienst der Mutter.

Der Family Tax Benefit A entlastet Familien hinsichtlich der Kosten für das Aufziehen von Kindern. Er wird an Familien mit abhängigen Kindern unter 21 Jahren geleistet und an junge Menschen zwischen 21 und 24, die Vollzeitstudenten sind. Er unterliegt einer Bedürftigkeitsprüfung auf Grundlage des Familieneinkommens, und der Höchstsatz liegt bei 35 Euro pro Woche (neun Prozent des wöchentlichen Durchschnittseinkommens).

Der Family Tax Benefit B stellt eine zusätzliche Beihilfe für Familien mit nur einem Einkommen dar, vor allem für Familien mit Kin-

dern unter fünf Jahren. Der Höchstsatz liegt bei 30 Euro pro Woche (acht Prozent des wöchentlichen Durchschnittseinkommens).

Die Maternity Allowance soll Familien hinsichtlich der Kosten entlasten, die die Geburt eines Kindes mit sich bringt. Sie wird bei der Geburt als steuerfreie Pauschale gezahlt und entspricht etwa einem wöchentlichen Durchschnittseinkommen.

Der Zweck des Parenting Payment ist es, Menschen mit Kindern zu unterstützen, vor allem Familien mit niedrigem Einkommen, indem man ihnen eine unabhängige Einkommensquelle zur Verfügung stellt. Die Zahlung setzt eine Einkommens- und Vermögensprüfung voraus und wird der Person geleistet, die in erster Linie für das Kind sorgt. Sie ist die wichtigste Hilfsleistung für Alleinerziehende. Alleinerziehende können bei Fehlen eines anderen Einkommens bis zu 120 Euro erhalten, während Mütter, die mit ihrem Partner zusammenleben, maximal 95 Euro pro Woche beziehen können.

Dauerhaft Vollzeit- und Teilzeit-Angestellte, die mindestens 12 Monate lang ununterbrochen für denselben Arbeitgeber gearbeitet haben, haben einen Mindestanspruch von 52 Wochen unbezahltem Elternurlaub nach Geburt oder Adoption eines Kindes.

Der Reformvorschlag würde diese bereits bestehenden Leistungen integrieren und größere Einheitlichkeit herstellen. Mütter, die zu arbeiten aufhören, um bei ihrem neu geborenen Kind zu Hause zu bleiben, sollen 14 Wochen lang den Satz des bundesweiten Mindestlohns (derzeit 243 Euro pro Woche) oder den vorherigen Wochenverdienst der Betroffenen erhalten, je nachdem, was weniger ist.

Um anspruchsberechtigt zu sein, muss die Frau 40 der 52 Wochen vor der Geburt einer bezahlten Arbeit nachgegangen sein (einschließlich Gelegenheitsarbeiten, Leiharbeit und selbstständiger Arbeit). Diese Beschäftigung kann sich auf beliebig viele Arbeitgeber und/oder Arbeitsstellen verteilen.

Die Leistung ist unabhängig von einer Bedürftigkeitsprüfung. Frauen, die Mutterschaftsurlaub nehmen, hätten dann keinen Anspruch mehr auf Maternity Allowance, die ersten 14 Wochen von Family Tax Benefit A und Family Tax Benefit B sowie die ersten 12 Monate der Leistungen nach dem Baby Bonus.

Sollten die Vorschläge akzeptiert und das Gesetz verabschiedet werden, würde die Reform erwerbstätigen Müttern nach der Geburt

eines Kindes etwa 112 Millionen Euro an zusätzlichen Leistungen zur Verfügung stellen (Nettosumme unter Berücksichtigung der entgangenen anderen Leistungen).

➤ Der Vorschlag ist von einem breiten Spektrum von Kommentatoren, Feministinnen, Regierungsvertretern, Parlamentsabgeordneten und Wissenschaftlern begrüßt worden. Jedoch erklären Konservative, die sich nachdrücklich für eine häusliche Rolle der Frau einsetzen, dass die Beihilfen ihrer Wählerschaft nichts nützten und die große Mehrheit der Frauen zu Hause bleiben wolle, solange ihre Kinder klein sind. Sie glauben auch, dass die Reformen kaum nennenswerten Einfluss auf die Geburtenrate haben würden.

Experten sprechen sich für eine speziell auf erwerbstätige Frauen zugeschnittene Leistung aus, äußern aber die Vermutung, dass im Grunde eine breitere Überprüfung sämtlicher familienbezogenen Leistungen erforderlich wäre. Wie bereits erwähnt, würde die vorgeschlagene Leistungsform die Unterschiede gegenüber Müttern verschärfen, die vor der Geburt ihrer Kinder nicht gearbeitet haben. Für diese Frauen gibt es bereits andere Leistungen, die jedoch von einer Bedürftigkeitsprüfung abhängen. Wenn nicht die gesamte Bandbreite an familienbezogenen Leistungen in Betracht gezogen wird, besteht wie beim Baby Bonus die Gefahr, dass die Einführung einer weiteren neuen Hilfszahlung das System noch komplizierter machen wird.

Kanada:

Zuschuss zum Urlaub aus dringenden familiären Gründen eingeführt

Innovation ★★★★★
Auswirkung ★★★★★
Interesse ★★★★★

Von Januar 2004 an wird das System der Arbeitslosenversicherung einen Zuschuss zu einem sechswöchigen Urlaub aus dringenden familiären Gründen beinhalten. Dies soll es Arbeitnehmern ermöglichen, sich um schwer kranke oder todkranke Kinder, Eltern oder Ehegatten zu kümmern.

Das System der Arbeitslosenversicherung, das Bundesgesetzen untersteht, bietet Arbeitnehmern in Phasen vorübergehender Erwerbslosigkeit über den regulären Einkommenszuschuss hinaus eine Reihe von Leistungen an. Diese ergänzenden oder besonderen Leistungen umfassen Mutter- und Vaterschaftsgeld, Krankengeld und Einkommensbeihilfen bei Weiterbildung. Die Arbeitslosenversicherung verfügt derzeit über einen hohen Überschuss, zum einen infolge von Leistungskürzungen Mitte der 90er Jahre, zum Teil auch aufgrund des starken Beschäftigungswachstums in den letzten Jahren.

Das bedeutet, dass das System umfangreiche Rücklagen zur Finanzierung solcher Zusatzleistungen wie Urlaub aus dringenden familiären Gründen besitzt. Derzeit finden sich nur im Arbeitsrecht von British Columbia und New Brunswick Klauseln über unbezahlte Freistellung von der Arbeit, um kranke Angehörige zu pflegen. In anderen Provinzen riskieren Arbeitnehmer den Verlust ihres Arbeitsplatzes, wenn die Pflege ihrer Angehörigen sie in der Ausübung ihrer Erwerbstätigkeit beeinträchtigt. Zusätzlich zu dem Risiko, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, bleiben Personen, die für ein krankes Familienmitglied sorgen, in der Zeit ihrer Freistellung ohne Einkommen, und überdies kann ihr Rentenanspruch gemindert werden. Der im Herbst 2002 veröffentlichte Romanow-Bericht zum Gesundheitswesen hat eine Ausweitung des Hilfsnetzes für Pflegepersonen gefordert.

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz wird dahingehend abgeändert, dass es nun für Personen, die die allgemeinen Bestimmungen für das Anrecht auf Sonderleistungen aus der Arbeitslosenversicherung erfüllen und eine zweiwöchige Wartefrist eingehalten haben, einen bezahlten Urlaub von bis zu sechs Wochen in familiären Härtefällen vorsieht. Um Flexibilität gegenüber den unterschiedlichen Bedürfnissen einzelner Familien zu gewährleisten, sollen anspruchsberechtigte Familienmitglieder die Leistungen untereinander aufteilen können.

Überdies sollen Änderungen des kanadischen Arbeitsrechts den Verlust des Arbeitsplatzes bei Fehlzeiten infolge familiärer Härtefälle verhindern. Es ist möglich, dass Provinzen, die keine entsprechende Klausel in ihrem Arbeitsrecht haben, dem Beispiel der Bundesregierung folgen werden. Im Bundesbudget sind dafür in den Jahren 2003/2004 54 Millionen Euro und für 2004/2005 und die Folgejahre 138 Millionen Euro vorgesehen.

➤ Diese Maßnahme stößt auf wenig Widerstand. Die größte Sorge der Betriebe ist, dass es für Arbeitgeber schwierig sein könnte, kurzfristigen Ersatz für einen Arbeitnehmer zu finden, der den vorgesehenen sechswöchigen Urlaub in Anspruch nimmt. Da die Maßnahme aus dem Fonds der Arbeitslosenversicherung finanziert wird, entstehen den Arbeitgebern keine zusätzlichen Kosten. Der kanadische Gewerkschaftsverband fürchtet, dass der Freistellungszeitraum zu kurz sein könnte und dass eine beträchtliche Anzahl von Arbeitneh-

mern keinen Anspruch auf die Leistungen hat, weil sie auch keinen Anspruch auf Arbeitslosenversicherung hat (vor allem Frauen).

Experten halten diese Maßnahme für einen bedeutenden politischen Fortschritt. Sie lenkt das Augenmerk von Allgemeinheit und Arbeitgebern auf die Bedürfnisse von Pflegepersonen, deren enorme wirtschaftliche und gesundheitliche Belastung häufig übersehen wird, weil sich alle Aufmerksamkeit typischerweise auf die Nutznießer der Pflege konzentriert. Da die Bestimmung über Urlaub in familiären Härtefällen überdies in eine Gesetzesnovelle zur Arbeitslosenversicherung eingebettet wird, gestattet die Maßnahme nicht nur eine phasenweise Freistellung, sondern ermöglicht auch einen bezahlten Urlaub, sodass die Pflegepersonen etwas entlastet werden.

Doch die Maßnahme ist nur der erste Schritt in der Entwicklung eines umfassenden Hilfssystems für Pflegepersonen in Kanada. Bisher bietet es keinerlei Unterstützung für Personen, die ihren Arbeitsplatz aufgeben mussten, um häusliche Pflege zu leisten, oder für ältere Ehegatten, die sich um ihre leidenden Partner kümmern. Auch übergeht die Maßnahme Pflegepersonen, die einen bezahlten Urlaub benötigen würden, um ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen, deren Angehörige aber weder schwer krank sind noch im Sterben liegen.

Auch sollte Urlaub in familiären Härtefällen als Komponente eines Menüs von Hilfen und Dienstleistungen verstanden werden, die eine Entlastung für Pflegepersonen bedeuten. Das Paket sollte auch Tagesprogramme, Kurzpflegebetten, Aufpasser und Begleiter, Haushaltshilfen, Tagespflege für Erwachsene, Unterstützung durch Gleichaltrige, bauliche Veränderungen des Wohnumfelds, Fahrdienste, Psychotherapie, persönliche Notdienste, längere Aufenthalte in Einrichtungen und Essensversorgung umfassen.

Kanada:

Beihilfe für behinderte Kinder in Familien mit niedrigem Einkommen

Innovation ****
Auswirkung ****
Interesse **

Die neue Beihilfe für behinderte Kinder soll Familien mit geringem Einkommen helfen, die oft drückende finanzielle Last zu verkraften, Kinder großzuziehen, die unter einer schweren und dauerhaften körperlichen oder geistigen Behinderung leiden. Die Beihilfe für behinderte Kinder wird einer geschätzten Zahl von 40 000 Familien zugute kommen und der Bundesregierung Kosten in Höhe von voraussichtlich 31 Millionen Euro im Jahr verursachen.

Einkommensbeihilfen für Kanadier mit Behinderungen verteilen

sich über eine Vielzahl von öffentlichen und privaten Programmen und Quellen, doch ist der größte Teil dieser Hilfen nur für Erwachsene gedacht. Die Bundesregierung stellt nun mehrere Steuervergünstigungen (überwiegend in Form von Einkommensteuernachlässen) für Personen mit schweren und dauerhaften Behinderungen zur Verfügung.

Kürzlich wurde der Disability Tax Credit (Steuerfreibetrag für behinderte Erwachsene) ausgeweitet und umfasst nun einen Einkommensteuernachlass zugunsten von Kindern mit einer schweren und dauerhaften Behinderung. Diese Leistung beläuft sich auf bis zu 368 Euro Ersparnis an Bundeseinkommensteuer im Jahr pro berechtigtem Kind; die Provinz- und Territorialregierungen sehen ähnliche Nachlässe in ihren Einkommensteuerregelungen vor.

Allerdings ist der Disability Tax Credit eine nicht erstattungsfähige Steuervergünstigung (d.h. er senkt die Höhe der geschuldeten Einkommensteuer) und bringt daher wenig oder nichts für Familien mit niedrigem Einkommen, die wenig oder gar keine Einkommensteuer bezahlen. Einkommenszuschüsse aufgrund einer Behinderung werden auch durch Entlohnungsmodelle für Arbeitnehmer auf Provinz- und Territorialebene und durch das Programm der staatlichen Arbeitslosenversicherung gewährt.

Die Bundesregierung sowie die Provinz- und Territorialregierungen haben sich politisch dazu verpflichtet, in eine sogenannte National Child Agenda zu investieren. Im Lauf der vergangenen Jahre haben sie Fortschritte auf den familienpolitischen Gebieten Kindergeld, Angebote zur frühkindlichen Entwicklung (darunter Kinderbetreuung, frühkindliche Förderung sowie Hilfen für Eltern und Familien) und Elternurlaub gemacht. Die Bundesregierung hat sich außerdem dazu verpflichtet, gegen Armut bei Kindern vorzugehen. Familien mit Kindern, die an schweren Behinderungen leiden, sind oft mit hohen Kosten für die Unterstützung und Fürsorge konfrontiert, die solche Kinder benötigen (z.B. besondere technische Hilfen, persönliche Hilfen).

Die neue Beihilfe für behinderte Kinder (Child Disability Benefit) soll über den staatlichen Canada Child Tax Benefit (Steuergutschrift für Kinder) entrichtet werden, Kanadas größtes Beihilfeprogramm für Kinder. Die Feststellung der Behinderung wird allerdings anhand

des Steuerfreibetrags für Behinderte vorgenommen. Der Canada Child Tax Benefit ist ein Programm, dessen Leistungen dergestalt auf das Einkommen der Familien zugeschnitten sind, dass die höchsten Zahlungen an Familien mit niedrigem Einkommen gehen und kleinere Summen an besser gestellte Familien.

Etwa neun von zehn Familien haben Anspruch auf den Canada Child Tax Benefit, wobei ihre Berechtigung zu dessen Bezug auf Grundlage ihres Netto-Familieneinkommens festgestellt wird, wie es in ihrer jährlichen Einkommensteuererklärung erscheint. Der Zuschuss wird monatlich bezahlt, und das Bezugsjahr reicht vom Juli des Jahres bis zum Juni des Folgejahres. Die Beihilfe für behinderte Kinder beträgt bis zu 1000 Euro pro Kind für das erste Jahr (Juli 2003 bis Juni 2004), wobei die höchsten Zuschüsse an Familien mit Nettoeinkünften unter 21 000 Euro (bei Familien mit drei oder weniger Kindern) gehen.

Oberhalb dieses Einkommensniveaus nehmen die Zahlungen ab und hören ganz auf, wenn bei Familien, in denen ein Kind den Zuschuss erhält, ein Netto-Familieneinkommen von 29260 Euro erreicht wird, bei zwei berechtigten Kindern ein Einkommen von 29878 Euro und bei drei oder mehr zuschussberechtigten Kindern ein Einkommen von 30270 Euro. Um Anspruch auf die neue Leistung zu haben, muss das Kind eine schwere und dauerhafte geistige oder körperliche Behinderung haben, wie es durch die Bestimmungen für den Disability Tax Credit festgelegt ist.

In der Praxis hat Kanada damit ein Beihilfesystem, das auf dem Einkommen der Familien basiert, in denen Kinder mit schweren Behinderungen leben, und das sich aus dem neuen Child Disability Benefit sowie der bereits existierenden Kinderzulage zum Disability Tax Credit zusammensetzt. Familien mit geringem Einkommen sollen den gesamten Zuschuss oder den größten Teil davon in Form des Disability Tax Credit beziehen, während Familien mit mittlerem und höherem Einkommen ihre Leistungen weiterhin aus der Kinderzulage des Disability Tax Credit erhalten werden.

➤ Kritiker wenden ein, dass die neue Beihilfe, selbst wenn sie eine willkommene Unterstützung für Familien mit behinderten Kindern darstellt, doch überwiegend auf Kinder mit schweren und dauerhaften Behinderungen abzielt (d.h. solchen, die sie bei den grundlegen-

den Verrichtungen des Alltagslebens deutlich einschränken). Wie der Disability Tax Credit schließt auch der neue Child Disability Benefit Kinder mit weniger gravierenden oder nur temporären Behinderungen aus.

Auch wird eingewandt, dass die maximale Höhe der Beihilfe von 1 000 Euro im Jahr nur einen Teil (und in manchen Fällen nur einen kleinen Teil) der schweren Finanzlast lindern wird, die viele Familien zu tragen haben. Experten stimmen diesen Kritikpunkten zu, weisen jedoch darauf hin, dass der Child Disability Benefit trotzdem einen bedeutenden Fortschritt in der Familien- und Behindertenpolitik darstellt.

Seit Februar 2003 können sich eingetragene gleichgeschlechtliche Lebenspartner gemeinsam auf ihre Eignung als potenzielle Adoptiveltern überprüfen lassen. Zweck der Eignungsprüfung ist es, grundsätzlich zu gewährleisten, dass das »Wohl des Kindes« im Vordergrund steht, nicht die sexuelle Orientierung der Eltern. Das Gesetz gibt homosexuellen Paaren nicht automatisch das Recht, ein Kind zu adoptieren, sondern lediglich das Recht, sich auf ihre Eignung prüfen zu lassen.

Immer mehr gleichgeschlechtliche Paare leben mit Kindern zusammen, was in erster Linie darauf zurückzuführen ist, dass einer der beiden ein biologischer Elternteil des Kindes ist. Der Gesetzesnovelle zufolge soll die Adoption von Stiefkindern möglich werden, sodass der eine Partner die Möglichkeit erhält, das biologische Kind des anderen zu adoptieren. Nach dem Grundsatz der Gleichberechtigung sollen Adoptionen auch für homosexuelle Paare grundsätzlich möglich werden.

Es wurden gewisse Bedenken darüber laut, ob es dem Wohl eines Kindes dienlich ist, wenn es ohne einen biologischen Elternteil in einer gleichgeschlechtlichen Familie aufwächst. Jedoch gibt es zu wenig wissenschaftliche Untersuchungen über Adoptionen durch gleichgeschlechtliche Paare, um die eine oder andere Auffassung schlüssig zu untermauern. Allerdings liegen Forschungsergebnisse über Fälle vor, in denen einer der beiden Partner ein biologischer Elternteil ist. Hier haben die Ergebnisse auf keinerlei gravierende Probleme für die betroffenen Kinder hingewiesen.

Schweden:

Homosexuelle
Lebenspartner zur
Adoption berechtigt

Innovation *****
Auswirkung ***
Interesse *****

In der Praxis wird die Gesetzgebung in erster Linie internationale Adoptionen betreffen, von denen bereits einige Fälle zur Prüfung anstehen. Adoptionsorganisationen in Schweden und in den Ursprungsländern der Kinder müssen bereit sein, Kinder von gleichgeschlechtlichen Partnern adoptieren zu lassen. In manchen Ländern treten bereits Anzeichen für eine ablehnende Haltung zutage.

➤ Die Reform hat eine Debatte über künstliche Befruchtung und andere Formen der Reproduktionsmedizin ausgelöst. Manche wenden ein, dass Adoptionen durch Homosexuelle und neue Reproduktionstechniken sich negativ auf das Recht der Kinder auswirken könnten, die Identität ihrer biologischen Eltern zu erfahren.

Große Skepsis wurde auch von verschiedenen Adoptionsorganisationen und dem schwedischen Gesundheits- und Sozialamt geäußert, das als Behörde verantwortlich für die Kontrolle über die Kommunalbehörden ist, die die Eignungsprüfung potenzieller Adoptiveltern durchführen. Das schwedische Gesundheits- und Sozialamt führt an, dass es an einschlägiger Forschung sowie ausreichenden wissenschaftlichen Nachweisen für eine Unterstützung der Reform mangle. Das Hauptargument der Gegner besagt, dass die Reform nicht den Anspruch erfüllt, das Möglichste zum Wohl des Kindes zu tun.

Manche wenden ein, dass international adoptierte Kinder in den ersten Jahren ohnehin bereits Schwierigkeiten haben und aus diesem Grund nicht noch weiteren Stigmata ausgesetzt werden sollten. Experten weisen auf die Tatsache hin, dass die Reform von enormem Symbolwert ist, da sie das gleiche Recht aller Bürger bestätigt, sich auf ihre Eignung als Adoptiveltern begutachten zu lassen. Allerdings wird die Reform in der Praxis nur von geringer Auswirkung sein, da die Gesetzesänderung nur eine relativ kleine Zahl von Fällen betrifft.

USA:

Bezahlter Urlaub aus familiären Gründen in Kalifornien eingeführt

Innovation ***
Auswirkung ***
Interesse **

Ab dem Jahr 2004 will der Bundesstaat Kalifornien bis zu sechs Wochen bezahlten Urlaub aus familiären Gründen für Arbeitnehmer einführen, damit sie sich um ein neu geborenes Kind kümmern oder kranke Angehörige, Ehegatten oder Lebensgefährten pflegen können. Kalifornien ist der erste Bundesstaat der USA, der ein umfassendes Programm für bezahlten Urlaub aus familiären Gründen entwickelt. Zurzeit gewährt das einzelstaatliche sowie das Bundesgesetz 12 Wochen unbezahlten Urlaub für Personen, die bei größeren Arbeitgebern

beschäftigt sind; das neue Gesetz gewährleistet, dass sechs dieser Wochen bezahlt werden.

Zurzeit bestimmt das Gesetz über familiär und gesundheitlich bedingten Urlaub (Family and Medical Leave Act – FMLA), das im August 1993 verabschiedet wurde, dass Firmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern ihren Arbeitnehmern bis zu 12 Wochen unbezahlten Urlaub gewähren müssen, damit diese eigene schwere Krankheiten kurieren, ein krankes Familienmitglied pflegen oder sich nach einer Geburt oder Adoption Zeit für ein Kind nehmen können. Das Gesetz garantiert den Erhalt des Arbeitsplatzes sowie die Fortdauer der Krankenversicherung für Arbeitnehmer während ihres Urlaubs.

Fast 24 Millionen Arbeitnehmer haben seitdem einen Teil oder den Gesamtumfang dieses Sonderurlaubs in Anspruch genommen, doch stellt dies einen relativ kleinen Teil der berechtigten Arbeitnehmer dar. Kalifornien hat (ebenso wie vier weitere Bundesstaaten) ein eigenes bundesstaatliches System der Erwerbsunfähigkeitsversicherung (State Disability Insurance Program), zu dem Beiträge in Höhe von etwa einem Prozent von Lohn und Gehalt bezahlt werden müssen. Begünstigte, die Leistungen beziehen, müssen eine siebentägige Wartezeit einhalten, die auch für Empfänger der neuen Beihilfe zum Urlaub aus familiären Gründen gilt. Bestimmte Gruppen der Arbeitnehmerschaft können das Programm nicht nutzen, darunter die meisten Regierungsangestellten sowie Personen, die für bestimmte gemeinnützige Organisationen arbeiten.

Eine Studie der Regierung von 1996 über das staatliche Programm für unbezahlten Urlaub (auf Grundlage des FMLA) nannte die Besorgnis über Einkommenseinbußen als wichtigsten Abschreckungsfaktor davor, das Recht auf unbezahlten Urlaub aus familiären Gründen zu nutzen. Das Bundesgesetz hat also zwangsläufig nicht den positiven Effekt, der mit der Nutzung des Urlaubs intendiert war, da finanzielle Einbußen damit verbunden sind, wenn man ihn tatsächlich beansprucht. Bundesstaatliche Statistiken zeigen, dass 75 Prozent der kalifornischen Arbeitnehmer es sich nicht leisten können, auf eine Gehaltszahlung zu verzichten, jedoch kommt es häufig zu derartigen Einkommenseinbußen, wenn Arbeitnehmer das FMLA-Programm nutzen.

Im Zuge der Reform sollen die Arbeitnehmer eine teilweise Lohn-

ersatzleistung von bis zu 55 Prozent ihres wöchentlichen Einkommens (festgelegt als der Wochenlohn aus dem Quartal mit den höchsten Einkünften in den vergangenen sechs bis 18 Monaten) und bis zu einem Maximum von 650 Euro steuerfrei erhalten. Allerdings dürfen die Betriebe von einem Mitarbeiter verlangen, dass er bis zu zwei Wochen ungenutzten bezahlten Urlaub nimmt (der direkt vom Arbeitgeber bezahlt wird), bevor er die neuen Leistungen für den Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch nimmt.

Die Reform gilt für sämtliche kalifornischen Betriebe, einschließlich solcher mit weniger als 50 Angestellten. Allerdings müssen Kleinbetriebe keine Arbeitsplatzgarantie wie andere Firmen bieten. Die Reform soll sich vollständig durch Lohnabzüge bei Arbeitnehmern finanzieren, die über das staatliche Programm der Erwerbsunfähigkeitsversicherung verwaltet werden. Der durchschnittliche Anstieg der Lohnabzüge liegt bei 24 Euro im Jahr, könnte aber für Arbeitnehmer, die mehr als 64 000 Euro im Jahr verdienen, auf 62 Euro steigen. Die Arbeitnehmerbeiträge würden je nach dem Saldenstand des Fonds variieren. Derzeit rangieren sie zwischen einem Minimum von 0,1 Prozent der Gehälter und einem Maximum von 1,5 Prozent. Die von den Gehaltszahlungen abzuziehende Summe würde jährlich neu festgelegt.

➤ Kalifornische Unternehmerorganisationen behaupten, sie seien ohnehin schon mit höheren Kosten für Energie und Arbeitslöhne belastet. Daher machten es die höheren Lohnkosten, die ein bezahlter Urlaub aus familiären Gründen mit sich bringt, Kalifornien schwerer, private Arbeitgeber anzuziehen oder zu halten. Besitzer von Kleinbetrieben hegen Befürchtungen, da ein einziger Mitarbeiter einen großen Teil ihrer gesamten Belegschaft ausmachen kann. Deswegen kann sich eine fehlende Kraft wesentlich deutlicher auf die Produktivität auswirken, als es in einem größeren Betrieb der Fall wäre.

Firmeninhaber befürchten überdies einen Missbrauch des neuen Systems durch Arbeitnehmer, die betrügerische Anträge auf bezahlten Urlaub stellen. Um zu garantieren, dass Leistungen nur gezahlt werden, wenn tatsächlich ein anspruchsberechtigter Angehöriger gepflegt wird, muss ein teures Überprüfungssystem eingerichtet werden. Außerdem wird die Reform zu einem ungünstigen Zeitpunkt umgesetzt: Kalifornien hat bereits ein extrem hohes Haushaltsdefizit. Es kann

die bereits bestehenden Programme nicht mehr finanzieren, ohne die Steuern zu erhöhen, doch müssen die Steuern wiederum erhöht werden, um die neuen Leistungen bezahlen zu können.

Experten weisen darauf hin, dass in den Vereinigten Staaten nach einer Geburt oder zur Pflege kranker Angehöriger nicht zwangsläufig bezahlter Urlaub angeboten wird. Dies ist eine Ausnahmerecheinung unter wohlhabenden Industrienationen, wo fast überall unter bestimmten Umständen bezahlter Urlaub gewährt werden muss.

Die in Kalifornien verabschiedete Reform bietet sehr wenig bezahlten Urlaub (maximal sechs Wochen). Doch selbst dieser begrenzte Umfang an bezahltem Urlaub lässt sich auf bundesstaatlicher Ebene nur schwer verankern, da viele Arbeitgeber in einen anderen Staat abwandern können, der ihnen diese Kosten nicht aufbürdet. Aus diesem Grund wird es schwierig werden, die Gesetzgeber in anderen Bundesstaaten dazu zu bringen, dem kalifornischen Beispiel zu folgen. Wenn bezahlter Urlaub aus familiären Gründen in den Vereinigten Staaten ein fest verankertes und allgemein gültiges Recht werden soll, wird vermutlich eine Gesetzesänderung auf Bundesebene erforderlich sein, nicht nur auf einzelstaatlicher Grundlage.

Änderungen und Ergebnisse

Der kanadische Bundeshaushalt für 2003 umfasst weitere Erhöhungen der den Provinzen und Territorien zugesprochenen Bundesgelder im Rahmen der Vereinbarung über die frühkindliche Entwicklung (Early Childhood Development Agreement) aus dem Jahr 2000 (vgl. Ausgabe 4, S. 29). Der Haushalt gibt über einen Zeitraum von fünf Jahren hinweg insgesamt 587 Millionen Euro für frühkindliches Lernen und Kleinkinderbetreuung aus, wovon 565 Millionen an die Provinzen und Territorien gehen und 22 Millionen Euro an Kinder aus den First Nations (also den Ureinwohnern).

Berücksichtigt man überdies Ottawas auf fünf Jahre angelegte Zusage, 1,3 Milliarden Euro für die Förderung der frühkindlichen Entwicklung an Provinzen und Territorien zu bezahlen, sowie die Ankündigung aus dem Jahre 2002, 200 Millionen Euro für Kinder von Ureinwohnern bereitzustellen, so werden die gesamten Bundesausga-

Kanada:

Vereinbarung über
frühkindliche Förderung
aufgewertet

ben für diese unerlässlichen Leistungen für Familien mit kleinen Kindern sich auf insgesamt fast 2,2 Milliarden Euro belaufen.

Die Initiative macht auch Fortschritte beim Aufbau eines umfassenden bundesweiten Systems der Kinderbetreuung sowie anderer pädagogischer Angebote für Kleinkinder, ein Gebiet, auf dem Kanada gravierende Lücken aufweist. Die im Haushalt von 2003 angekündigten neuen Gelder sollen das Angebot an Kinderbetreuungs- und Vorschuleinrichtungen erhöhen, die Kosten für diese Einrichtungen für Familien mit geringem Einkommen senken und die allgemeine Qualität dieser Dienstleistungen verbessern.

Binnen eines Monats nach der Freigabe des Bundeshaushalts haben Bundesregierung sowie Provinz- und Territorialregierungen den erfolgreichen Abschluss der Verhandlungen über ein multilaterales Gerüst für frühkindliches Lernen und Kleinkindbetreuung verkündet. Die Provinz- und Territorialregierungen haben eingewilligt, weiterhin in ihnen unterstehende Programme für frühkindliches Lernen und Betreuung für Kinder unter sechs Jahren zu investieren.

Programme und Angebote für frühkindliches Lernen und Kleinkindbetreuung, die durch diese Initiative finanziert werden, bieten direkte Betreuung und frühkindliches Lernen in Einrichtungen wie Kindertagesstätten, häuslichen Kinderbetreuungsplätzen, Vorschulen und Kindergärten an. Mögliche Investitionsfelder wären Kapital- und Betriebskostendeckung, Gebühreuzuschüsse, Gehaltserhöhungen, Weiterbildung, professionelle Entwicklung und Unterstützung, Qualitätssicherung sowie Informationsangebote und weitere Empfehlungen für Eltern.

➤ Die Initiative ist nicht nur wichtig, weil sie die staatliche Finanzierung für die Förderung der frühkindlichen Entwicklung erhöht (wenn auch nur um 587 Millionen Euro über einen Zeitraum von fünf Jahren hinweg, wovon lediglich 62 Millionen Euro in den kritischen ersten beiden Jahren bereitstehen), sondern auch, weil sie mehr Geldmittel für Unterricht und Betreuung von Kleinkindern zur Verfügung stellt – ein in Kanada noch massiv verbesserungsbedürftiges Feld. Darüber hinaus liefert das multilaterale Gerüst ein unerlässliches Kriterienpaket, das für Entwicklung und Evaluierung eines qualitativ hochwertigen Systems von Unterricht und Betreuung von Kleinkindern in den nächsten Jahren maßgeblich sein wird.

Mit dem Bundeshaushalt von 2003 wurden weitere beträchtliche Erhöhungen des Kindergelds (Canada Child Tax Benefit; vgl. Ausgabe 1, S. 33; Ausgabe 3, S. 38; Ausgabe 4, S. 33) verkündet. Die Höchstsumme an Kindergeld soll von 1 652 Euro im Juli 2003 für das erste Kind auf voraussichtlich 2 036 Euro im Juli 2007 steigen. Die Höchstzulage für ein zweites Kind steigt von 1 521 Euro im Jahr 2003 auf 1 893 im Jahr 2007, und für das dritte und jedes weitere Kind von 1 524 Euro auf 1 896 Euro im gleichen Zeitraum.

Die mit dem Haushalt von 2003 angekündigten Erhöhungen des kanadischen Kindergelds belaufen sich nicht jedes Jahr auf den gleichen Betrag. Die Erhöhungen für die Zeiträume Juli 2004 bis Juni 2005 und Juli 2007 bis Juni 2008 werden lediglich inflationsbereinigt, während reale Steigerungen (d.h. über die Inflationsbereinigung hinaus) in den anderen Zeiträumen vorgenommen werden (das kanadische Kindergeld ist seit dem Jahr 2000 komplett dynamisiert).

➤ Experten weisen darauf hin, dass dies beträchtliche Verbesserungen sind. Inflationsbereinigt auf das Jahr 2003 umgerechnet, lag die Höchstsumme an Kindergeld für das erste Kind 1997, dem Jahr vor Einsetzen der staatlichen Kindergeldreform, bei 1 065 Euro. Die Höchstsumme im Jahr 2007 (1 893 Euro) bedeutet eine reale Steigerung von stattlichen 77,8 Prozent gegenüber 1997.

Die Reform setzt einen Meilenstein in der Entwicklung des Kindergelds auf staatlicher sowie Provinz- und Territorialebene und steht für die Fertigstellung eines neuen Modells von Leistungen zugunsten von Kindern – ein einheitliches Kindergeld, das gleichwertige und flexible Leistungen für alle Familien mit niedrigem Einkommen bereitstellt und sie über ein pauschaliertes System verteilt, das auch der breiten Mehrheit der besser gestellten Familien dient.

Jährliche Steigerungen des staatlichen Kindergeldes haben es Provinzen und Territorien ermöglicht, eine Reihe von Familien mit niedrigem Einkommen zugeordneten Programmen außerhalb der Sozialhilfe zu finanzieren, statt weiterhin für Sozialleistungen für Kinder aufzukommen. Dazu zählen Kinderbetreuung und andere Leistungen für die frühkindliche Entwicklung, zusätzliche Angebote der Gesundheitsfürsorge, bedürftigkeitsabhängige Leistungen für Kinder sowie Einkommenszuschüsse.

Kanada:

Beträchtliche Erhöhung
des Kindergelds

Als nächste Herausforderung steht an, das einheitliche Kindergeld zu einem adäquaten Kindergeld umzugestalten, das wesentlich höhere Summen an Familien mit niedrigem Einkommen (sowohl Familien, die von Sozialhilfe leben, als auch erwerbstätige Arme) sowie an Familien in bescheidenen und mittleren Einkommensverhältnissen auszahlt.

2 Arbeitsmarktpolitik

Wie in vorangegangenen Ausgaben des Reformmonitors umfassen die Reformen auf dem Arbeitsmarkt ein breites Spektrum. Dänemark will die Berechtigungskriterien für Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe vereinheitlichen. Die Reform verlagert außerdem die Zuständigkeit für beide Versicherungen an das Ministerium für Arbeit.

Dänemark hat zudem eine überaus umstrittene Zuwanderungsreform verabschiedet. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf dem Arbeitsmarkt als Schlüssel zur Integration, statt auf Sprachkursen – die fehlende Voraussetzung, Dänisch zu sprechen, soll kein Einstellungshindernis sein. Zu den umstrittenen Punkten zählen die Forderung, einen Wohnsitz nachweisen zu müssen, bevor man Anspruch auf Sozialhilfe hat, eine neue Sozialhilfeleistung und bestimmte Bedingungen, die erfüllt sein müssen, bevor man einen Ausländer heiraten kann.

Die kanadische Bundesregierung beabsichtigt, Bildungsniveau und Fertigkeiten der Arbeitnehmerschaft zu verbessern, indem sie ein Bildungsinstitut ins Leben ruft, das Fachwissen zur Erwachsenenbildung koordinieren soll. Großbritannien meldet die Anpassung der Arbeitsmarktregulierung an EU-Richtlinien. Dies bedeutet eine Hinwendung zu einer wesentlich stärker durch Gesetze definierten Marktordnung in Großbritannien.

Einzelheiten über diese Reformen finden sich auch auf der Projekt-Website www.reformmonitor.org.

Kanada:

Bildungsinstitut zur
Förderung der
Erwachsenenbildung

Innovation ***
Auswirkung **
Interesse **

Die kanadische Regierung hat die Gründung eines staatlichen Bildungsinstituts angekündigt. Dessen Ziel soll es sein, Bildungsforscher aus ganz Kanada miteinander zu vernetzen und ihre Forschungsergebnisse den Teilnehmern des Arbeitsmarkts (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Gewerkschaften, Bildungseinrichtungen) zugänglich zu machen. Auf diese Weise soll das Institut einen Beitrag dazu leisten, Bildungsstand und Können der Arbeitnehmerschaft zu verbessern. Die Gründung dieses Instituts beruht auf der Sorge, dass kanadische Bürger sowie Organisationen, die in Humankapital investieren, nicht immer in der Lage sind, die Effektivität oder Angemessenheit der Ausbildung zu beurteilen, die sie anbieten oder erhalten.

Bildung ist in Kanada in erster Linie Angelegenheit der Provinzen. Die Bundesregierung besaß aus historischen Gründen noch die Rechtshoheit über die Ausbildung am Arbeitsplatz, doch 1996 gab sie ihre Kompetenzen auf diesem Gebiet weitgehend an die Provinzen ab. Die Bundesregierung stellt jedoch nach wie vor Gelder für das post-sekundäre Bildungssystem zur Verfügung, indem sie beispielsweise Kreditprogramme für Studenten, die Vergabe von Forschungsgeldern und Forschungslehrstühle direkt finanziert.

In den letzten Jahren hat die kanadische Regierung ihre Finanzleistungen auf diesem Gebiet beträchtlich erhöht, da sie der Bildung als ausschlaggebenden Faktor für Wirtschaftswachstum großes Gewicht beimisst. Mitte der 90er Jahre hat die Regierung das kanadische Institut für Gesundheitsinformation (Canadian Institute for Health Information – CIHI) gegründet, dessen Aufgabe es ist, eine Informationsdatenbank für den Gesundheitsbereich aufzubauen und weiterzuentwickeln. Zwar ist dies ebenfalls ein Bereich, der in erster Linie der Rechtsprechung der einzelnen Provinzen untersteht, doch spielt hier die Bundesregierung bei der Finanzierung und der Festlegung von Maßstäben eine bedeutende Rolle. Mittlerweile gilt das CIHI bei vielen als Erfolg.

Insofern kann das kanadische Bildungsinstitut als Versuch betrachtet werden, eine aus mehreren Beteiligten bestehende, dem CIHI ähnliche Organisation im Bildungsbereich aufzubauen. Die Rolle dieser Organisation ist es, den Wissensschatz über Bildungsmöglichkeiten zu koordinieren und zu konsolidieren, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Erwachsenenbildung liegen soll, für die sowohl

Bundesregierung als auch Provinzen Verantwortung tragen. Das Projekt erhielt im Bundeshaushalt von 2003 63 Millionen Euro zugewiesen.

➤ Die Bildungsminister der einzelnen Provinzen betrachten die Schaffung des kanadischen Bildungsinstituts als Eingriff in ihre Kompetenzen und als Teil eines größer angelegten Versuchs vonseiten der Bundesregierung, einen staatlichen Bildungsplan umzusetzen. Ihnen wäre es lieber, wenn die Bundesregierung ihre Transferleistungen an die Provinzen erhöhen würde, um Internetzugang in Schulen und Universitäten zu finanzieren.

Manche wenden ein, dass der Nutzen einer solchen Einrichtung und vor allem einer Einrichtung mit einer derart großzügigen Finanzbasis (63 Millionen Euro) nicht erwiesen ist, da derzeit kein Mangel an Informationen aus anderen Quellen über das kanadische Bildungswesen herrscht. Experten erklären, dass der Nachweis dafür, wie wichtig Bildung für wirtschaftlichen Erfolg ist, bereits unzweifelhaft erbracht wurde, und jede Initiative zu loben ist, die einen Beitrag zur Verbesserung der Lage im Bildungswesen leisten kann. Allerdings sehen sie vier Gründe für Skepsis gegenüber dem Erfolg des Instituts:

- Die Verstimmung der Provinzen lässt nichts Gutes für seinen Erfolg ahnen, da die Provinzen die Hauptverantwortung im Bildungsbereich haben.
- Die Motivation der Bundesregierung für diese Initiative scheint mehr von politischem Opportunismus geleitet zu sein und ihren Wunsch widerzuspiegeln, erneut ein Mitspracherecht in der Erwachsenenbildung auszuüben, als durch das echte Bedürfnis nach einer solchen Einrichtung zur Koordination von Bildungsinformationen.
- Die Organisation soll von einer Reihe verschiedener Mitwirkender geleitet werden, darunter Regierungsstellen, Wirtschaft, Gewerkschaften und Lehrkräften, deren Interessen nicht immer identisch sind. Dieser Ansatz birgt die Gefahr, dass die Organisation scheitern wird, falls die unterschiedlichen Akteure keine gemeinsame Grundlage finden können.
- Dem Institut wurde eine beträchtliche Finanzgrundlage in Höhe von 63 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Auch wenn dies die neue Organisation bestimmt auf Jahre hinaus vor finanziellem

Druck bewahren wird, könnte es sie auch weniger zugänglich machen. Organisationen, die sich aufgrund finanzieller Unabhängigkeit nicht selbst finanzieren müssen, können selbstgefällig werden und den Kontakt zu ihrer ursprünglichen Aufgabe verlieren.

Dänemark:

Integration von
Arbeitslosenversicherung
und Sozialhilfe geplant

Innovation ****
Auswirkung ****
Interesse *****

Nach dem Regierungswechsel im November 2001 wurde in Dänemark eine neue Arbeitsmarktreform unter dem Slogan »Arbeit muss sich lohnen« ins Leben gerufen. Einer der Hauptaspekte der Reform betrifft die Verlagerung der Zuständigkeit für die Sozialhilfe aus dem Ministerium für Soziale Angelegenheiten ins Ministerium für Arbeit. Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe sind jetzt im selben Ministerium vereint, und die Berechtigungskriterien für Sozialhilfe und Leistungen der Arbeitslosenversicherung sollen vereinheitlicht werden.

Vor dieser Reform unterschieden sich Berechtigungskriterien und Sperrmaßnahmen für Sozialhilfe und Arbeitslosenversicherung beträchtlich. Versicherte Arbeitslose wurden beim Arbeitsamt registriert, während unversicherte Arbeitslose bei ihren jeweiligen Kommunen erfasst wurden. Auch unterschieden sich die Verfahren für Besuche und Registrierung bei den Kommunen und beim Arbeitsamt.

Abgesehen von diesen strukturellen Problemen behauptet die neue Regierung, dass bereits seit langem die Tendenz zu beobachten ist, die Arbeitslosen als »Klienten« zu betrachten. Dies führte zu einem System, das dazu neigte, Personen ohne Beschäftigung gleichsam in der Kartei zu behalten, statt ihnen bei der Rückkehr ins Arbeitsleben zu helfen. Der neue Plan strebt an, sich auf die Bedürfnisse der Erwerbslosen zu konzentrieren, und nicht auf die Frage, ob diese versichert sind oder nicht. Ihre Qualifikationen sollen durch Weiterbildung erhöht, der persönliche Kontakt intensiviert und verstetigt werden.

Im Zuge der Reform sollen die für Sozialhilfe und Arbeitslosengeld geltenden Bestimmungen auf den Gebieten Kontrolle, regelmäßiger Kontakt, Vermittlung, Aktivierungsangebote, Strafmaßnahmen sowie Verfügbarkeit vereinheitlicht und vereinfacht werden. Eine Summe von vier Millionen Euro wird bei den Arbeitsämtern vorgehalten, um die Kooperation zwischen Arbeitsamt, Kommunen und anderen wichtigen Beteiligten in Gang zu bringen.

Für jeden Erwerbslosen wird ein individueller Aktionsplan entwi-

ckelt, der individuelle Wünsche und Qualifikationen sowie die allgemeinen Bedingungen des Arbeitsmarkts berücksichtigt. Auf jeden Einzelnen persönlich abgestimmte, fest vereinbarte Kontakte sind obligatorisch für alle Empfänger von Arbeitslosengeld, Sozialhilfe, Vermittlungsbemühungen, »Starthilfe« und Maßnahmen zur Wiedereingliederung.

Die vereinbarten Termine sind flexibel und auf die speziellen Bedürfnisse jedes Einzelnen abgestimmt, wobei mindestens alle drei Monate eine persönliche Begegnung stattfinden muss. Sie könnte aus einem oder mehreren der folgenden Elemente bestehen: Beratung hinsichtlich der Qualifikationen des Erwerbslosen und dessen Beschäftigungsperspektiven; Hilfe bei Bewerbungen; Kommunikationsberatung mit Mitarbeitern; Kurse in Methodik der Arbeitsplatzsuche; Besuche an verschiedenen Arbeitsplätzen mit dem Bestreben, Berufsziele zu definieren; Anleitung für die Nutzung von Mitteln der Selbsthilfe.

Im ersten Jahr der Erwerbslosigkeit soll ein Aktionsplan erstellt und das erste Aktivierungsangebot gemacht werden. Die Bestimmungen für Aktivierungsangebote innerhalb des ersten Jahres werden für Empfänger von Arbeitslosengeld und Sozialhilfe vereinheitlicht. Die 32 verschiedenen Arten von Aktivierungsangeboten werden auf drei Maßnahmen begrenzt: Anleitung und Unterstützung für eine Verbesserung von Qualifikationen, Ausbildungs- oder Praktikumsprogramme sowie Lohnersatzleistungen. Die verschiedenen Maßnahmen in Kommunen und Arbeitsämtern sollen vereinheitlicht werden.

Erwerbslose unter 25 Jahren haben das Recht und die Pflicht, nach sechs Monaten ohne Beschäftigung an einer Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung teilzunehmen. Bei Personen zwischen 25 und 29 soll ebenfalls mehr Gewicht auf Weiterbildung gelegt werden, wobei nach sechs Monaten ein Anspruch darauf besteht (vorher 12). Personen im Alter von 58 und 59 Jahren sollen unter die allgemeinen Bestimmungen über Flexibilität, individuell vereinbarte Kontakttermine und Angebote fallen.

Besondere Bestimmungen werden für Ehepaare eingeführt, von denen beide Partner Sozialhilfe beziehen. Es wird angeführt, dass die Gesamtsumme an Sozialhilfe die Motivation zu arbeiten beträchtlich senkt. Infolge dessen wurde die von der Berechnung der Sozialhilfe

ausgenommene Summe pro Arbeitsstunde für Ehepaare von 1,50 Euro auf 3,80 Euro angehoben. Die Gesamthöhe der monatlichen Leistungen wurde um 67 Euro auf 1 348 Euro gesenkt (was 75 Prozent des Arbeitslosengelds entspricht).

Von jedem Einzelnen wird ab dem ersten Tag seiner Erwerbslosigkeit verlangt, dass er Arbeit sucht und zumutbare Angebote akzeptiert, wobei erhöhte geografische Mobilität vorausgesetzt wird – vier Wegstunden täglich, allerdings unter Berücksichtigung der jeweiligen familiären Verpflichtungen. Zu den Strafen bei Erstverstößen zählt eine fünfwöchige Kürzung des Arbeitslosengelds bei allen Arten von Nachlässigkeit (z.B. Kündigung einer Arbeitsstelle, Ablehnung von Stellenangeboten oder Aktivierungsmöglichkeiten), während Sozialhilfeempfängern die Leistung um ein Drittel gekürzt wird. Die Strafe bei Zweitverstößen verlangt von Empfängern von Arbeitslosengeld 300 Stunden regulärer Arbeit binnen zehn Wochen, bevor Leistungen ausbezahlt werden. Die Sozialhilfe würde in solchen Fällen maximal 20 Wochen lang um ein Drittel reduziert werden.

➔ Reformgegner aus dem linken Spektrum wenden ein, dass für einen gut funktionierenden Arbeitsmarkt mehr und bessere Rechte für Erwerbslose erforderlich seien – etwas, was diese Reform nicht leistet. Sie bemängeln außerdem, dass sich die Reform auf die falsche Seite des Arbeitsmarktes konzentriere: Statt Anreize dafür zu schaffen, dass sich die Erwerbslosen Arbeit suchen, sollte man sich lieber darum bemühen, mehr Arbeitsplätze zu schaffen.

Experten erklären, dass die Reform einen Bruch mit der aktiven Arbeitsmarktpolitik bedeutet, die in den 90er Jahren in Kraft war. Dieser Strategie lässt sich nicht nachsagen, dass sie keinen Erfolg gehabt hätte, da die Arbeitslosigkeit seinerzeit beträchtlich gesunken ist. Es gibt allerdings mindestens zwei Gründe dafür, warum das Problem der Arbeitslosigkeit selbst mit der Reform bestehen bleiben wird: Erstens wandelt sich das wirtschaftliche Klima, und zweitens verdecken die Zahlen, die zeigen, in welchem Maße die Arbeitslosigkeit in den 90er Jahren gesenkt werden konnte, häufig die Tatsache, dass viele Menschen nach wie vor in (subventionierten) Aktivierungsmaßnahmen beschäftigt sind und man daher nicht von ihnen behaupten kann, sie hätten einen regulären Arbeitsplatz.

Mit dem Regierungswechsel in Dänemark wurden Wahlkampfversprechen in den Bereichen Aufenthaltsgenehmigungen, Asylpolitik und Zuwanderung umgesetzt. Die politische Debatte über Integration, Flüchtlinge und Zuwanderer war viele Jahre lang heftig geführt worden, und die neue liberal-konservative Regierung wurde vor allem deshalb gewählt, weil sie versprochen hatte, die dänischen Zuwanderungsgesetze zu ändern und zu verschärfen.

Man ist allgemein der Auffassung, dass die Integration von Zuwanderern in Dänemark nicht erfolgreich war. Dies basiert auf der Wahrnehmung, dass zu viele Zuwanderer Geldleistungen beziehen und die dänische Sprache nur mangelhaft beherrschen. Der Umfang, in dem Familienzusammenführung erlaubt wurde, wird überdies als gravierendes Problem gesehen. Die Regierung hat ein neues Ministerium für Flüchtlinge, Zuwanderer und Integration eingerichtet und neue Ansätze im Rahmen ihrer Pläne angekündigt, die unter folgenden Überschriften laufen: »Eine neue Ausländerpolitik« (Januar 2002) und »Auf dem Weg zu einer neuen Integrationspolitik« (März 2002).

Eine frühere Reform unter der Vorgängerregierung hat 1999 ein dreijähriges Einführungsprogramm für Zuwanderer ins Leben gerufen, das mit Sprachunterricht, einem Kurs über die dänische Gesellschaft sowie an die jeweiligen Bedürfnisse angepassten weiteren Hilfen und Anleitungen verbunden war. Ausländer ohne Arbeit hatten auch Anspruch auf einen »Einführungszuschuss«, der auf gleicher Höhe lag wie die Sozialhilfe.

Die neuen Gesetze (Juli 2002) haben eine Regelung eingeführt, der zufolge der Beweis einer mehrjährigen Ansässigkeit erbracht werden muss, bevor man Anspruch auf Sozialhilfe hat, sowie strengere Bestimmungen über die Ausweisung von Ausländern in ihre Heimatländer. Die Eheschließung mit einem Ausländer ist nur möglich, wenn beide Partner über 24 sind und wenn der dänische Partner ausreichenden Wohnraum nachweisen kann sowie in der Lage ist, den nicht-dänischen Partner zu unterhalten. Dafür ist eine Bankbürgschaft über 6 700 Euro erforderlich.

Eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis kann nach sieben Jahren beantragt werden (früher drei). Doch vor allem wurde der Einführungszuschuss von einer neuen Form der monatlichen Sozialhilfe namens »Starthilfe« abgelöst. Verheiratete Personen über 25 Jahre,

Dänemark:

Zuwanderungsreform

Innovation	****
Auswirkung	****
Interesse	*****

die zusammen leben, sowie Alleinstehende unter 25 Jahre haben Anspruch auf 570 Euro im Monat. Kinder und Jugendliche unter 25 Jahre, die bei einem oder beiden Elternteilen leben, erhalten 280 Euro, und Alleinstehende über 25 Jahre bekommen 690 Euro.

Weitere Veränderungen, die im Oktober 2002 umgesetzt wurden, legen nun mehr Gewicht auf den Arbeitsmarkt als Schlüssel zur Integration statt auf Sprachkurse. Zuvor beruhte die Integrationspolitik auf der Annahme, dass Neubürger Dänisch lernen müssten, bevor sie eine Stelle antreten könnten. Die neue Politik erklärt, dass die Beherrschung der dänischen Sprache keine notwendige Voraussetzung für eine Anstellung sei. Die Prioritäten sind jetzt: zuerst ein Job, dann Sprachunterricht – mit Unterstützung der Arbeitgeber.

Die Reform schafft mehr Flexibilität beim Sprachunterricht und bricht das Monopol der staatlichen Sprachzentren. Die Gemeinden können Vereinbarungen mit anderen Sprachlehrinstituten treffen, zum Beispiel in der Form, dass Sprachkurse vor Ort in Betrieben abgehalten werden und sich auf spezielle Anforderungen am Arbeitsplatz konzentrieren.

Auf dem Gebiet der Aktivierung wird ein Schritt-für-Schritt-Modell für Zuwanderer eingeführt. Der erste Schritt ist die aktive Startphase, in der Grundvoraussetzungen für die Integration in den Arbeitsmarkt geschaffen werden. Der nächste Schritt ist eine Lehre. Der letzte Schritt: ein normaler Job. Dieser Prozess lässt sich mit sprachlichen Maßnahmen kombinieren. Nichteinhaltung des Programms kann zu Kürzungen des »Starthilfe«-Zuschusses führen.

➤ Die neue Integrationspolitik der Regierung ist höchst umstritten. Unter anderem entzündete sich massive Kritik am niedrigen Niveau der Starthilfe. Manche Kritiker wenden ein, dass die Bedingungen für Zuwanderer in Dänemark eine Verletzung der Menschenrechtskonventionen bedeuten.

Experten erklären, dass die Veränderungen der Zuwanderungs- und Integrationspolitik in Dänemark von außerordentlich großer Bedeutung seien, weil diese Fragen schon lange im Mittelpunkt öffentlicher Diskussionen stehen. Die Bemühungen, sich auf den Arbeitsmarkt als Schlüssel zur Integration zu konzentrieren, sollten begrüßt werden – vor allem, wenn sie gelingen. Allerdings ist es ebenso wichtig, den Zuwanderern Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen, wie

zu gewährleisten, dass die Zuwanderer dazu motiviert werden, sich Arbeit zu suchen.

Änderungen und Ergebnisse

Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen haben sich auf einen Dreijahresplan für den Budgetausgleich der Arbeitslosenversicherung geeinigt. Für das Jahr 2002 meldete die Arbeitslosenversicherung ein Defizit von 3,7 Milliarden Euro und prognostizierte ein Gesamtdefizit von 15 Milliarden Euro für die Jahre 2003–2005.

Um das Budget auszugleichen, werden die Sozialversicherungsbeiträge zusätzlich zu der bereits vereinbarten Steigerung für den Zeitraum Juli bis Dezember 2002 um weitere 0,6 Prozent erhöht. Die Gesamtbeiträge zur Arbeitslosenversicherung liegen jetzt bei 6,4 Prozent (einem Arbeitgeberbeitrag von vier Prozent und einem Arbeitnehmerbeitrag von 2,4 Prozent).

Außerdem werden die acht Kategorien für Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (z.B. Alter, erreichte Position am letzten Arbeitsplatz, Beschäftigungsdauer etc.) auf vier reduziert und das Anrecht auf Leistungen eingeschränkt (ein Minimum von sechs Beitragsmonaten ist zum Bezug von Leistungen erforderlich, im Gegensatz zu vorher vier Monaten). Diese Maßnahmen werden zu geschätzten Mehreinnahmen von neun Milliarden Euro aus den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung und 6,5 Milliarden Euro Ersparnis an ausgezahlten Leistungen führen. Darüber hinaus wurde ein »Regulierungsfonds« eingerichtet, der größere zyklische Schwankungen zwischen Leistungen und Beiträgen ausgleichen soll.

➔ Experten erklären, dass es mithilfe dieser Vereinbarung gelingen könnte, das Budget der Arbeitslosenversicherung auszugleichen, doch stellen sie die Leistungsfähigkeit des »Regulierungsfonds« infrage. Die effektive Anhebung des Frühverrentungsalters ergänzt andere Strategien, die darauf abzielen, die Beschäftigungsquote von Personen über 55 zu erhöhen. Ohne ein System, das ältere Arbeitnehmer dazu anregt, erwerbstätig zu bleiben, werden diese Maßnahmen allerdings womöglich nicht ausreichen, um die Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt zu halten.

Frankreich:

Dreijahresplan für Budget-Ausgleich im System der Arbeitslosenversicherung

Deutschland:

Einzelheiten zu neuen
Arbeitsmarktgesetzen
(Hartz I und II)

Deutschland hat mehrere Reformen umgesetzt, um die Anreize zur Annahme von Niedriglohnjobs zu erhöhen, indem die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung gesenkt wurden. Hohe Beitragsätze zur Sozialversicherung, kombiniert mit relativ großzügigen und zeitlich unbegrenzten Arbeitslosen- und Sozialhilfeleistungen, gelten als wichtige Gründe für die niedrige Beschäftigungsquote von Personen mit geringem Verdienstpotezial.

Früher waren Niedriglöhne bis zu einer Schwelle von monatlich 325 Euro nach der Regelung über so genannte »geringfügige Beschäftigung« von Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung ausgenommen. Einkünfte über dieser Summe unterlagen dem normalen Satz für Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung (etwa 21 Prozent des Bruttoverdiensts). Im Grunde profitierten vor allem Hausfrauen und Studenten von dieser Regelung, da sie ihr Haushaltseinkommen auf der Basis »Brutto gleich Netto« aufbessern konnten.

Dagegen mussten es Sozialhilfeempfänger hinnehmen, dass ihnen die Leistungen in einer Höhe von 85 bis 100 Prozent ihres Verdiensts oberhalb eines kleinen Freibetrags von etwa 75 Euro gekürzt wurden. Darüber hinaus belief sich bei einem Verdienst von über 325 Euro die marginale Abgabenlast durch einsetzende Sozialversicherungsbeiträge auf weit mehr als 100 Prozent. Folglich wurden Arbeitnehmer davon abgehalten, diese Schwelle zu überschreiten. Sozialhilfeempfänger saßen in der Armutsfalle fest.

Die Reform nach dem »Mainzer Modell« (vgl. Ausgabe 6, S. 69–70; Ausgabe 5, S. 48–49) kann als erster Versuch gelten, in der ersten Zeit des Wiedereintritts ins Erwerbsleben übermäßig hohe Abgabenlasten zu vermeiden. Die Sozialversicherungsbeiträge für einen Alleinstehenden mit monatlichen Einkünften über 325 und unter 810 Euro (oder 1 620 Euro für Verheiratete) sowie einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden wurden degressiv bezuschusst.

Am unteren Ende entsprach der Zuschuss genau den Sozialversicherungsbeiträgen und hob damit die früher übermäßig hohe Abgabenlast auf. Der Zuschuss sank dann linear mit den steigenden Einkünften und fiel am oberen Ende der Einkommenskala auf Null. Obwohl bei entsprechend gestiegenen Einkünften am Entzug der Sozialhilfe festgehalten wurde, wurde die Summe der Transferleistun-

gen des »Mainzer Modells« nicht durch andere Sozialleistungen geschmälert.

Der Übergang von geringfügiger Beschäftigung zu regulärer, vom Sozialversicherungssystem abgedeckter Beschäftigung wurde damit zwar einfacher, jedoch blieben Bremsmechanismen bestehen, die Sozialhilfeempfänger davon abhalten, eine Stelle anzunehmen. Daher ist die geringe Zahl von 11 000 neu geschaffenen Arbeitsplätzen binnen eines Jahres kaum erstaunlich.

In Anlehnung an Vorschläge der »Hartz-Kommission« (vgl. Ausgabe 7, S. 48) wurden neue Bestimmungen eingeführt. Sie lösen das »Mainzer Modell« ab, das am 31. März 2003 auslief, nachdem es nur 13 Monate lang in Kraft gewesen war. Mit dem 1. April 2003 stieg die Verdienstschwelle für geringfügige Beschäftigungen von 325 Euro auf 400 Euro im Monat. Die Arbeitgeber müssen 11 Prozent des Bruttoverdiensts an die gesetzliche Krankenversicherung des Beschäftigten entrichten, 12 Prozent an die gesetzliche Rentenkasse und zwei Prozent Einkommensteuer. Die Gesamtsumme von 25 Prozent liegt etwa vier Prozent über den normalerweise vom Arbeitgeber entrichteten Sozialversicherungsbeiträgen.

Im Gegenzug werden die Arbeitgeber für die höheren Lohnnebenkosten durch eine vereinfachte Abwicklung der Sozialversicherung entschädigt. Überdies senken die Lohnkosten für Beschäftigte in Privathaushalten wie etwa Gärtner und Haushaltshilfen die Einkommensteuerschuld der Arbeitgeber. Der Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen beläuft sich in diesen Fällen auf lediglich 12 Prozent.

In der nächsten Einkommensklasse mit monatlichen Bruttoeinkünften zwischen 400 und 800 Euro bezahlt der Arbeitgeber den normalen Sozialversicherungssatz von etwa 21 Prozent. Die Arbeitnehmerbeiträge dagegen beginnen mit einem reduzierten Satz von vier Prozent des Bruttoverdiensts. Dann steigen sie linear auf 21 Prozent am Ende der Einkommensklasse an und stellen damit das deutsche Prinzip der jeweils hälftig aufgeteilten Ko-Finanzierung der Sozialversicherung wieder her.

Hauptvorteil dieser neuen Regelung ist ihre bessere Integration in das bestehende Finanzierungssystem der Sozialversicherung. Allerdings wird erwartet, dass die Auswirkungen dieses Modells auf die

Beschäftigungszahlen, vor allem bei weniger qualifizierten Arbeitnehmern mit geringem Verdienstpotezial, denen des »Mainzer Modells« ähneln werden.

Die Gesetzesnovelle hat auch eine Alternativmaßnahme zu dem weiterhin existierenden »Überbrückungsgeld« mit sich gebracht, einem Zuschuss, der an vorher arbeitslose Personen bezahlt wird, die sich selbstständig machen. Die Höhe dieses Zuschusses, den es bereits seit mehreren Jahren gibt, entspricht dem zuvor gewährten Arbeitslosengeld zuzüglich der damit verbundenen Beiträge zur Sozialversicherung, die vorher vom Arbeitsamt übernommen wurden. Er wird über einen Zeitraum von sechs Monaten bezahlt. Der Zuschuss soll den Weg zu völliger Selbstständigkeit bahnen und schließt eine Befreiung von der Sozialversicherungspflicht mit ein.

Der neue Zuschuss zur Existenzgründung, ursprünglich »Ich-AG« genannt, ist ebenfalls für vorher erwerbslose Personen gedacht, die sich selbstständig machen möchten. In diesem Fall bleibt die Sozialversicherungspflicht jedoch bestehen. Um Anspruch auf den Zuschuss zu haben, darf der neue Selbstständige ein Jahreseinkommen von höchstens 25 000 Euro haben. Die Unterstützung wird über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg geleistet, wobei die Höhe des Zuschusses abnimmt: Im ersten Jahr beträgt der monatliche Zuschuss 600 Euro und sinkt im zweiten und dritten auf 360 beziehungsweise 240 Euro.

Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sind obligatorisch, werden aber anders berechnet als bei abhängig Beschäftigten. Die Mitgliedschaft im System der gesetzlichen Krankenversicherung ist zu einem relativ bescheidenen Beitrag möglich (160 Euro im Monat). Arbeitslose gering qualifizierte Arbeitskräfte oder Teilzeit-Arbeitnehmer sind die hauptsächlichen Zielgruppen für diese Starthilfe, da sie relativ wenig vom Überbrückungsgeld profitieren. Auch Unternehmer mit Familien sollten sich für diese Beihilfe zur Existenzgründung entscheiden, da hiermit der Verbleib der ganzen Familie im System der gesetzlichen Krankenversicherung gewährleistet ist.

In Verbindung mit diesem neuen Zuschuss wurde auch die Regelung über so genannte »Scheinselbstständige« von 1999 gelockert, um den Übergang von der Erwerbslosigkeit in die Selbstständigkeit zu erleichtern. Die Regelung war ursprünglich eingeführt worden,

um zu verhindern, dass abhängig Beschäftigte ihre Verpflichtungen gegenüber der Sozialversicherung umgehen. Außerdem wurde ein so genanntes »Gesetz zur Förderung von Kleinunternehmen« vorgesehen, das gelockerte Vorschriften der Buchführungspflicht sowie eine niedrigere und vereinfachte Besteuerung von Kleinunternehmen vorsieht.

➤ Kritiker und Experten monieren gleichermaßen, dass sich Zuschüsse zur Sozialversicherung nicht ausschließlich auf Personen mit einem niedrigen Verdienstpotezial (also Personen, die niedrige Löhne beziehen) ausrichten lassen, da sie auch höchst attraktiv für Leute seien, die auf eigenen Wunsch wenige Stunden arbeiten (z.B. Hausfrauen oder Studenten). Überdies könne man die Zuschüsse nicht nur auf gegenwärtig erwerbslose Personen beschränken, da in diesem Fall immer die Möglichkeit bestehe, dass sich die Menschen darauf einstellen und erwerbslos werden, um von diesen Bestimmungen zu profitieren.

Auch wird die Elastizität des Angebots an Arbeitskräften allgemein für zu gering erachtet, als dass diese Beihilfen nennenswerte Steigerungen der Teilnahme am Arbeitsmarkt herbeiführen könnten. Einige der momentan Erwerbstätigen mit Einkünften unterhalb oder geringfügig oberhalb der für den Zuschuss geltenden Schwelle reduzieren womöglich die Zahl ihrer Arbeitsstunden, um von dem degressiven Zuschuss zu profitieren oder überhaupt erst die Berechtigung dafür zu erwerben.

Selbst wenn eine nennenswerte Steigerung des Arbeitskräfteangebots erfolgte, würde sich die Beschäftigungsquote nur dann erhöhen, wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften entsprechend stiege. Die neue Regelung umfasst allerdings keine Reduzierung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, und Reduzierungen der direkten Arbeitskosten werden meist von den Gewerkschaften bekämpft. Falls sich ein Mangel an Flexibilität nach unten in den Gesamtlohnkosten abzeichnet, wird im schlimmsten Fall das gestiegene Angebot an Arbeitskräften als höhere offene Arbeitslosigkeit zutage treten.

Auf jeden Fall wird die offene Arbeitslosigkeit nicht sinken, wenn das zusätzliche Angebot an Arbeitskräften in erster Linie aus Arbeitnehmern mit geringer Arbeitsmarktbindung besteht, die zuvor nicht aktiv nach Arbeit gesucht haben. Kritiker geben außerdem zu beden-

ken, dass nur wenig Raum für zusätzliche Erweiterungen von Arbeitsmarktprogrammen besteht und die Annahme der Regierung, dass die Reform sich selbst finanzieren wird, unrealistisch sei. Daher wird befürchtet, dass die Reformen keine nennenswerten positiven Auswirkungen auf die Beschäftigungsaussichten der deutschen Arbeitslosen haben werden.

Spanien:

Massiver Widerstand der Allgemeinheit erzwingt Veränderungen im Arbeitslosengesetz

Trotz heftigen Widerstands und eines Generalstreiks wurde die Reform der Arbeitslosenunterstützung in Spanien im Dezember 2002 eingeführt (vgl. Ausgabe 7, S. 62). Allerdings zwang massive Opposition vonseiten der Allgemeinheit und der Gewerkschaften die Regierung dazu, grundlegende Aspekte des ursprünglichen Gesetzesvorschlags im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens abzuändern.

Den ursprünglichen Bedingungen der neuen Reform zufolge sollte Arbeitslosengeld nur noch an Personen bezahlt werden, die sich schriftlich dazu verpflichten, alle Vorschläge anzunehmen, die ihnen bei der Arbeitssuche helfen könnten. Demnach müssten sie das erste Angebot für eine »zumutbare Stelle« im Umkreis von 30 Kilometern von ihrer Wohnung annehmen beziehungsweise jede Stelle, die eine Fahrzeit von weniger als zwei Stunden erfordert (vorausgesetzt, die Anfahrt kostet nicht mehr als 20 Prozent ihres Lohns).

Nach der Veränderung soll die schriftliche Selbstverpflichtung nun auf freiwilliger Basis für die ersten 100 Tage der Erwerbslosigkeit eingeführt und die Ablehnung eines Stellenangebots innerhalb dieses Zeitraums nicht mehr automatisch mit einer Strafe belegt werden. Eine »zumutbare Stelle« wird ausführlicher als eine Stelle definiert, »die der letzten für einen Zeitraum von drei Monaten oder länger ausgeübten Tätigkeit ähnelt«. Wer binnen 12 Monaten keine solche Stelle findet, wird verpflichtet, jede Stelle anzunehmen, die das Arbeitsamt für zumutbar erachtet. Die Fahrzeit sollte berufliche und persönliche Umstände berücksichtigen, so zum Beispiel familiäre Pflichten, Besonderheiten der jeweiligen Stelle, die zur Verfügung stehenden Verkehrsmittel sowie die Charakteristika des lokalen Arbeitsmarktes.

Überdies wurde in der ursprünglichen Fassung des Gesetzes mit der Einführung eines von einer Bedürftigkeitsprüfung abhängigen Arbeitslosengelds dieses für »unvereinbar« mit anderen Einkünften

erklärt. Das bedeutet, dass Erwerbslose, die Einkünfte aus Kapitalanlagen und Investitionen beziehen, keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hätten. Das abgeänderte Gesetz behielt zwar den Geist des ursprünglichen Vorschlags bei, schloss jedoch Abfindungen aus der Liste nicht statthafter Einkünfte aus. Das neue Gesetz führte auch wieder Arbeitslosengeld für teilzeitbeschäftigte Saisonkräfte (in Hotels, Gastronomie, Touristeneinrichtungen etc.) ein, die nach den ursprünglichen Bedingungen des Gesetzes davon ausgeschlossen waren, da sie als »dauerhaft« Teilzeitbeschäftigte galten.

Der ursprüngliche Gesetzentwurf hätte auch Arbeitnehmer, die entlassen werden, dazu berechtigt, ihren gesamten Anspruch auf Arbeitslosengeld als einmaligen Pauschalbetrag zu beziehen. Diesen hätten sie dann entweder in ein neues Unternehmen investieren oder als vierteljährlichen Zuschuss zu ihren Sozialversicherungsbeiträgen verwenden können. Dies wurde leicht abgeändert, damit das Arbeitslosengeld zwischen geschäftlichen Unternehmungen und Beiträgen zur Sozialversicherung aufgespalten werden kann.

Den Gewerkschaften gelang es, die Regulierung rückgängig zu machen, der zufolge entlassene Arbeitnehmer vom ersten Tag an als »erwerbslos« gegolten hätten. Das staatliche Arbeitsamt hätte dann während der gesetzlichen Kündigungsfrist Arbeitslosengeld bezahlen müssen. Nun müssen die Betriebe während der gesetzlichen Kündigungsfrist wieder die regulären Löhne und Gehälter bezahlen.

➔ Das ursprüngliche Gesetz hat massiven Widerstand vonseiten der spanischen Gewerkschaften hervorgerufen, die es als Angriff auf das Grundrecht auf sozialen Schutz erachteten. Der darauf folgende Streik drängte den spanischen Staatspräsidenten dazu, seinen Minister für Arbeit und Soziales abzulösen und erneut über die Reform zu verhandeln. Es gelang den Gewerkschaften, die meisten der Aspekte der ursprünglichen Reform ganz oder teilweise abzuändern, die sie beanstandet hatten.

Experten nennen die folgenden Hauptstreitpunkte in Verbindung mit dem Gesetz und den Vorgängen, die zu seiner endgültigen Fassung führten:

- Die zugrunde liegende Motivation der Regierung – eine Reform des spanischen Systems der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen – stieß auf heftigen Widerstand und zwang so die Regierung

dazu, wieder für mehr Dialog zwischen den spanischen Tarifpartnern zu sorgen.

- Die Absicht, Rechte und Pflichten stärker zu verankern, ist teilweise fehlgeschlagen, da die meisten der radikalen Maßnahmen wieder aufgegeben wurden; trotzdem blieb der Grundgedanke im Gesetz erhalten.
- Die staatlichen Arbeitsämter spielten früher eine sehr untergeordnete Rolle bei der Stellensuche von Personen in Hochrisikogruppen. Die im ursprünglichen Gesetzesvorschlag angeordnete Aufwertung der Rolle der Arbeitsämter wurde durch die schließlich angenommene Version wieder eingeschränkt.

Experten weisen auch darauf hin, dass die Reform womöglich einfach dazu benutzt wird, die Zahl der Begünstigten zu verringern, indem man ihnen Stellen mit sehr geringen Anforderungen, wenig Stabilität und niedrigen Löhnen anbietet. Aktive Unterstützung bei der Stellensuche ist ein gemeinsames Anliegen, doch dieses Reformpaket scheint in den Augen vieler nicht der beste Weg zu sein, dieses Ziel zu erreichen.

3 Tarifpolitik

In Großbritannien hat die fortlaufende Umsetzung von EU-Arbeitsmarktrichtlinien zu einem grundlegenden Wandel der Tarifbeziehungen geführt. Die Umwandlung der Richtlinien in nationales Recht erfordert eine neue Gesetzgebung in Bereichen, die bislang kaum reguliert waren. Dazu zählen beispielsweise Teilzeitbeschäftigung, Zeitarbeit und betriebliche Mitbestimmung. Dies führt zu Konflikten zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Auch kommt es zu Spannungen zwischen EU-Institutionen und der britischen Regierung, die so wenig wie möglich in den Arbeitsmarkt eingreifen will.

Einzelheiten über diese Reformen finden sich auch auf der Projekt-Website www.reformmonitor.org.

Die anhaltende Umsetzung von EU-Richtlinien zur Beschäftigungspolitik seit der im Maastrichter Vertrag⁵ enthaltenen Sozialcharta

5 Der Maastrichter Vertrag trägt die offizielle Bezeichnung »Vertrag über die Europäische Union« und ist maßgeblich für die Gründung der EU. Indem die bereits bestehende Europäische Gemeinschaft um zwei neue Bereiche erweitert wurde – Justiz und Inneres sowie eine gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik –, waren die so genannten drei Säulen der Union errichtet. Der Vertrag brachte überdies eine Vereinheitlichung von Beschäftigungs- und Sozialangelegenheiten mit sich. Großbritannien handelte für sich eine Befreiung von der so genannten Sozialcharta aus – einem Teil des Vertrags, der schließlich als Protokoll akzeptiert wurde und der Themen behandelte wie die Entlohnung, Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern. Immerhin wurde 1993 die Arbeitszeitrichtlinie der Kommission Gesetz. Allerdings wurde sie nicht unter der Sozialcharta eingeführt, sondern als Maßnahme im Rahmen des gemeinsamen Binnenmarktes, womit man die britische Ausnahmeregelung umging. Als Tony Blairs Labour-Regierung 1997 an die Macht kam, setzte sie ihr Wahlversprechen um, die britische Ablehnung aufzuheben, und machte damit den Weg frei für die Eingliederung des Kapitels in den Hauptteil der Römischen Verträge durch Ergänzungen im Vertrag von Amsterdam.

Großbritannien:

Anpassung der
Arbeitsmarktregulierung
an EU-Richtlinien

Innovation ****
Auswirkung ****
Interesse *****

bedeutete eine Hinwendung zu einer stärker durch Gesetze geregelten Marktordnung in Großbritannien. Infolgedessen ist das Arbeitsrecht heute ein wesentlich wichtigerer Bestandteil der Beziehungen zwischen den britischen Tarifpartnern als je zuvor.

Andererseits hatten jedoch britische Regierungen, konservative ebenso wie Labour, stets den Hang, sich gegen neue EU-Gesetze zu wehren. Daher hat sich die Überführung von EU-Richtlinien in britisches Recht als Zankapfel erwiesen. Dies wurde evident in den aktuellen Debatten über die Regulierung »atypischer« Beschäftigungsverhältnisse, die Umsetzung der Unterrichts- und Anhörungsrichtlinie und die Ausweitung der Arbeitszeitrichtlinie.

Arbeitsverhältnisse waren in Großbritannien traditionell weder durch ausführliche Einzelrechte definiert wie in den meisten Ländern Europas, noch durch umfassende branchenweite Tarifverträge wie in den nordischen Ländern. Stattdessen hat eine Art »Voluntarismus« in Großbritannien zur Folge gehabt, dass die meisten Aspekte der Tarifbeziehungen entweder von Vereinbarungen zwischen dem einzelnen Beschäftigten und dem Arbeitgeber abhingen oder gegebenenfalls von Tarifverträgen mit einzelnen oder mehreren Arbeitgebern.

In der Praxis waren weite Bereiche durch Tarifverträge abgedeckt (etwa 75 Prozent der Arbeitnehmerschaft in den 70er Jahren), während annähernde Vollbeschäftigung die Bedingungen der Tarifverträge zu einer Bezugsgröße für den gesamten Arbeitsmarkt machte. Die Regierungen Thatcher und Major begannen 1979 mit der Abschaffung oder Schwächung vieler der bereits eingeschränkten gesetzlich festgelegten Rechte der Arbeitnehmer und beschnitten gleichzeitig den Geltungsbereich von Tarifverträgen. In die Zeit ihrer Regierungen fiel auch eine Zunahme der Arbeitslosigkeit, die zu einer Verschlechterung der Arbeitsmarktbedingungen auf dem wachsenden Sektor führte, der nicht durch Tarifverträge abgedeckt war.

Obwohl die Regierung Blair einige positive neue Rechte für Arbeitnehmer eingeführt hat – insbesondere den landesweiten Mindestlohn (vgl. Ausgabe 1, S. 48; Ausgabe 3, S. 55) und das Verfahren für die Anerkennung von Gewerkschaften (vgl. Ausgabe 2, S. 46; Ausgabe 4, S. 64) –, hat sie doch erklärt, dass der britische Arbeitsmarkt der »am wenigsten regulierte« von allen industrialisierten Ländern bleibt.

Auch wenn Großbritannien verpflichtet ist, die Sozialgesetzgebung der EU umzusetzen, verfügt es doch wie alle Mitgliedstaaten über beträchtlichen Ermessensspielraum hinsichtlich der Form, in der es die Bedingungen jeder einzelnen Richtlinie erfüllt. Daher gibt es heftige Debatten darüber, ob die Regierung einen »minimalistischen« Ansatz verfolgen soll, indem sie sich so genau wie möglich an die Buchstaben der Richtlinie hält, oder ob sie großzügiger verfahren soll, um deren Geist zu entsprechen.

Meist behielt die enge Auslegung die Oberhand. In manchen Fällen hat dies Vorwürfe laut werden lassen, dass Großbritannien es versäumt habe, den Vorschriften der EU-Gesetzgebung nachzukommen. Im Fall der Richtlinie über Elternurlaub führte dies zum Beispiel zu einer Rüge durch den Europäischen Gerichtshof, in deren Folge Großbritannien gezwungen war, seine Gesetze zu ändern (vgl. Ausgabe 5, S. 46). Es wäre ebenso möglich, die Billigung einer EU-Richtlinie zum Anlass zu nehmen, die umfassende Überarbeitung eines politischen Ressorts anzuregen oder einfach die Besonderheiten der europäischen Gesetzgebung zur Sprache zu bringen.

Die Richtlinie zur Teilzeitarbeit von 1997 wurde anhand von Bestimmungen umgesetzt, die im Jahr 2000 erlassen wurden. Manche Kommentatoren meinten, die Regelungen blieben hinter den Anforderungen der Richtlinie zurück (vgl. Ausgabe 3, S. 46). 2002 wurden zwei Ergänzungen angenommen, in denen es um die Vergleichbarkeit von Arbeitsbedingungen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte und um den Zugang zu betrieblichen Rentenplänen ging. Die 1999 erlassene Richtlinie über befristete Arbeitsverträge wurde ebenfalls anhand von Bestimmungen umgesetzt, die im Oktober 2002 in Kraft traten.

Die vorgeschlagene Richtlinie über Zeitarbeit, die derzeit Objekt von Vermittlungsbemühungen zwischen dem Europäischen Parlament und dem Rat ist, war besonders in Großbritannien heftig umstritten. In Großbritannien hat es nie nennenswerte Beschränkungen von Zeitarbeit gegeben. Man schätzt, dass etwa 700 000 Arbeitnehmer auf dieser Grundlage beschäftigt sind – weitaus mehr als in allen anderen Mitgliedstaaten. Die Arbeitgeberorganisation CBI (Confederation of British Industry) hat sich der vorgeschlagenen Richtlinie mit allen Mitteln widersetzt, und es ist in erster Linie dem von der briti-

schen Regierung ausgeübten Druck geschuldet, dass im gegenwärtig vorliegenden Entwurf der Richtlinie die Gleichbehandlung von Zeitarbeitern und Stammbeschäftigten hinsichtlich Entlohnung und Arbeitsbedingungen nicht für jene Leiharbeiter gelten soll, die unter einem Zeitvertrag mit einer Laufzeit von weniger als sechs Wochen beschäftigt sind.

Großbritannien hat nie ein Betriebsratssystem besessen. Die Arbeitnehmervertretung auf Betriebsebene wurde normalerweise durch Vertrauensleute der Gewerkschaft oder andere Gewerkschaftsvertreter ausgeübt, soweit diese durch den Arbeitgeber anerkannt waren. Die Abnahme der Mitgliederzahlen der Gewerkschaften hat zu einer Lücke in der Arbeitnehmervertretung geführt. Die Europäische Richtlinie über Betriebsräte von 1994 bedeutete daher eine umwälzende Neuerung im Verhältnis der britischen Tarifpartner.

Trotz des »Maastricht-Teilausstiegs« befolgten viele britische Firmen mit den Arbeitsbedingungen in ihren Betriebsstätten in anderen europäischen Ländern die Bestimmungen, die im Rahmen der Richtlinie erfüllt sein mussten. Allerdings hat eine kleine Minderheit von Firmen, die Betriebsräte eingerichtet haben, versucht, ihre britischen Arbeitnehmer von der Mitgliedschaft auszuschließen. Seit Ende des britischen Teilausstiegs unterliegen sämtliche lokal operierenden Betriebe in Großbritannien den Bedingungen der Richtlinie.

Die 2002 erlassene Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in landesweit operierenden Betrieben wurde von britischen Arbeitgebern und der britischen Regierung heftig bekämpft. Die Regierung konnte eine Teilaufhebung erzielen, womit ein verlängerter Umsetzungszeitraum für kleinere Betriebe möglich wurde, und schaffte es, die Strafen für Nichteinhaltung seitens der Betriebe zu verwässern.

Im Juli 2002 veröffentlichte die Regierung eine Diskussionsgrundlage mit dem Titel »High Performance Workplaces: The Role of Employee Involvement in a Modern Economy« und forderte dazu auf, Meinungen zur Umsetzung der Richtlinie abzugeben. Der eigentliche Beratungszeitraum ist im Dezember 2002 abgelaufen, doch die ausführlichen Vorschläge der Regierung lassen nach wie vor (April 2003) auf sich warten.

1996 wurde die Arbeitszeitrichtlinie von der konservativen Regie-

rung erfolglos vor dem Europäischen Gerichtshof angefochten. Ihre Labour-Nachfolgerin erklärte sich zur Einhaltung der Richtlinie bereit und erließ im Jahr 2000 Bestimmungen, die einen minimalistischen Ansatz vorgaben. Insbesondere war es einzelnen Arbeitnehmern gestattet, aus dem 48-Stunden-Limit der durchschnittlichen Arbeitszeit »auszusteigen«. Selbst dort, wo das Limit galt, konnten Arbeitnehmer »freiwillig« inoffizielle Überstunden machen.

Im April 2002 war zu erfahren, dass die Europäische Kommission bereits erste Schritte einleitete, um wegen Nichteinhaltung juristisch gegen die britische Regierung vorzugehen. Gleichzeitig bereitet sich die Regierung auf die Umsetzung der im Jahr 2000 erweiterten Richtlinie vor, die Transportarbeiter und Assistenzärzte in Krankenhäusern betrifft, welche bisher ausgeschlossen geblieben waren. Erste Fassungen der Bestimmungen wurden im Oktober 2002 veröffentlicht; die Beratungsfrist endete am 31. Januar 2003.

➔ Der CBI ist seit jeher das Mitglied des UNICE (Union of Industrial and Employers Confederations of Europe – Europäischer Arbeitgeberverband), das sich am heftigsten und hartnäckigsten den Beschäftigungsbestimmungen der EU widersetzt hat. So hat er beispielsweise eingewandt, dass die Richtlinie über Zeitarbeit 160 000 Stellen vernichten würde und die Betriebe selbst entscheiden sollten, ob sie Strukturen für die Unterrichtung und Anhörung ihrer Arbeitnehmer einführen wollten. Überdies behauptet der Verband, dass die Arbeitszeitrichtlinie »einer der missratensten Bestandteile der Arbeitsgesetzgebung der EU ist, der je rechtskräftig geworden ist«. Hauptthemen seiner Einwände sind »Flexibilität und Wahlfreiheit«.

Experten weisen darauf hin, dass die Kontroversen über EU-Richtlinien und deren Umsetzung in Großbritannien zum Teil eine Konfrontation zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften sind. Letztere betonen die Notwendigkeit des Beschäftigungsschutzes für jeden Arbeitnehmer und erklären, dass Einzelne der Ausbeutung durch ihren Arbeitgeber ausgesetzt würden, wenn man ihnen gestattete, aus vorgeschriebenen Bedingungen auszusteiern. Sie führen außerdem an, dass die sozialen Bestimmungen der EU, wenn sie effektiv umgesetzt werden, eine Modernisierung der britischen Arbeitsmodalitäten anregen und die wirtschaftliche Leistungskraft erhöhen könnten.

Im Gegenzug rüstet der CBI zum vorwiegend defensiven – aber poli-

tisch effektiven – Widerstand gegen sämtliche Einschränkungen der Entscheidungsgewalt der Arbeitgeber.

Auf einer anderen Ebene geht es um nichts Geringeres als das Verhältnis zwischen einem »angelsächsischen« Modell der Beziehungen zwischen den Tarifpartnern und dem europäischen Sozialmodell. Ob und wie das britische System »europäisiert« werden kann, ist ein zentrales Thema für politische Analysen. Die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Großbritannien haben sich in mancher Hinsicht zweifellos den Modalitäten in Kontinentaleuropa angenähert, doch der Wandel verlief langsam, und das wird wohl auch so bleiben. In weiten Teilen ist dies auf den minimalistischen Ansatz der britischen Regierung zurückzuführen.

Änderungen und Ergebnisse

Niederlande:

Dreiseitige Abkommen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Dreiseitige Abkommen zwischen den Sozialpartnern aus Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgebern enthalten klare Maßnahmen für die Verhütung berufsbezogener Risiken und Fehlzeiten sowie eine frühe und effektive Wiedereingliederung ins Berufsleben (die so genannten »Arbo Convenanten« oder Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen). Durch die Annahme eines tripartistischen Abkommens teilen sich die Partner die Verantwortung dafür, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die damit verbundenen Kosten zu tragen. Die Abkommen finden weit reichende Unterstützung, vor allem, da sie sich in Tarifvereinbarungen einbinden lassen.

Bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird besonderes Augenmerk auf berufsbezogene Risiken gerichtet, vor allem in Bezug auf Faktoren wie schweres Heben, Leiden durch wiederkehrende Belastungen, schädlichen Lärm, berufsbedingten Stress sowie Kontakt mit Lösungsmitteln, allergieauslösenden Substanzen und Quarzstaub. Diese Risiken sollen reduziert werden, indem man Abkommen für jene Sektoren trifft, wo sie am häufigsten auftreten. Angestrebt wird, Maßstäbe für den Kontakt mit Gefahrenquellen sowie den Umfang festzulegen, in dem Firmen Schutzvorkehrungen treffen müssen. Genaue quantitative Vorgaben für Verhütung und Umsetzung sind wichtige Faktoren für den Erfolg dieser tripartistischen Abkommen.

Bis 1. November 2002 waren 33 solcher tripartistischen Abkommen geschlossen worden, für 19 Sektoren hatte man Absichtserklärungen unterzeichnet, und in vier Sektoren wurden Vorgespräche abgehalten. Die Abkommen decken eine große Bandbreite an Maßnahmen ab, von denen sich die meisten auf berufsbezogenen Stress sowie schnelle und effektive Wiedereingliederung ins Berufsleben konzentrieren. In 21 Abkommen wurden Ansätze entwickelt, um den Druck am Arbeitsplatz zu lindern, während 24 Abkommen Maßnahmen beinhalten, die eine schnelle Wiedereingliederung sowie eine Verringerung von Fehlzeiten am Arbeitsplatz umfassen. Mehr als ein Drittel aller niederländischen Arbeitnehmer sind derzeit von einem dieser Abkommen erfasst.

Erste Ergebnisse hinsichtlich der Umsetzung dieser Abkommen lassen darauf schließen, dass sie offenbar erfolgreich darin sind, die Zahl der krankheitsbedingten Fehltag zu reduzieren. So ist zum Beispiel in 70 Prozent der Schulen, die von einem solchen Abkommen erfasst werden, der durchschnittliche Prozentsatz von Krankmeldungen von 14,5 auf 11 Prozent gefallen. Aufgrund dieser und anderer vorläufiger Ergebnisse hat das Ministerium die verstärkte Förderung solcher tripartistischen Abkommen angekündigt.

➤ Die Einführung der »Arbo Convenanten« ist ein Schritt hin zu einer effizienteren Gestaltung des Sozialversicherungssystems und gibt Arbeitgebern wie Arbeitnehmern ein Werkzeug zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen an die Hand. Statt einfach nur zu versuchen, den Zugang zu beschränken (vgl. Ausgabe 7, S. 28), konzentrieren sich die Abkommen mehr auf den Kern des Problems.

Die von der Regierung eingesetzte offizielle Beratungskommission zur Erwerbsunfähigkeit hat ermittelt, dass die Gründe für das Problem der Erwerbsunfähigkeit in erster Linie in den Zugangskriterien zu finden sind und dass Strategien, die verhindern würden, dass die Menschen arbeitsunfähig werden, praktisch nicht mehr verfolgt werden. Damit die Vereinbarungen ein struktureller Erfolg werden, ist es die Pflicht von Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbänden, Meinungsverschiedenheiten hintanzustellen und einen Konsens darüber zu erreichen, wie sich die Arbeitsbedingungen verbessern lassen.

Reformverzeichnis

Gesundheits- und Pflegepolitik

- Australien
 - Förderung privater Krankenversicherungen, Ausgabe 1, S. 16; Ausgabe 2, S. 13; Ausgabe 3, S. 14; Ausgabe 4, S. 16
 - Verbesserung der ländlichen Gesundheitsfürsorge, Ausgabe 3, S. 10
- Dänemark
 - Qualitätsindikatoren, Ausgabe 1, S. 20; Ausgabe 3, S. 15
 - Allgemeines Gesundheitsvorsorgeprogramm, Ausgabe 3, S. 11; Ausgabe 5, S. 13
 - Krebsbehandlung und Psychiatrie, Ausgabe 3, S. 11/12
 - Geringere Wartezeiten auf Klinikbetten, Ausgabe 6, S. 14; Ausgabe 7, S. 14; Ausgabe 8, S. 20
 - Kontrolle von Seniorenheimen, Ausgabe 6, S. 16
 - Neue Rolle für Städte und Gemeinden, Ausgabe 7, S. 10
 - Einführung privater häuslicher Pflege, Ausgabe 7, S. 17
 - Freie Wahl von Altersheimen über Stadtgrenzen hinaus, Ausgabe 7, S. 18

- Deutschland
- Gesundheitsreform, Ausgabe 1, S. 12; Ausgabe 2, S. 13
 - Gesundheitspass in der Diskussion, Ausgabe 6, S. 17
- Frankreich
- Allgemeiner Krankenversicherungsschutz, Ausgabe 1, S. 18
 - Krankenversicherungsreform, Ausgabe 2, S. 10
 - Zusatzkrankenversicherung für Haushalte mit niedrigem Einkommen, Ausgabe 6, S. 24
- Großbritannien
- Ausgabenerhöhung für den NHS, Ausgabe 4, S. 10
 - Vorschlag zur Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen, Ausgabe 5, S. 11
 - Kostenlose Langzeitpflege und Sozialfürsorge in Schottland, Ausgabe 6, S. 22
- Italien
- Gesundheitsreform, Ausgabe 1, S. 13; Ausgabe 2, S. 14; Ausgabe 3, S. 15
 - Abschaffung des Selbstbeteiligungssystems, Ausgabe 4, S. 12
 - Ausgabenkürzungen und Dezentralisierung, Ausgabe 6, S. 19
 - Senkung und Kontrolle von Ausgaben für Arzneimittel, Ausgabe 7, S. 13; Ausgabe 8, S. 21
- Japan
- Krankenversicherungsreform, Ausgabe 1, S. 14; Ausgabe 3, S. 16; Ausgabe 4, S. 17
 - Pflegeversicherung, Ausgabe 1, S. 21; Ausgabe 2, S. 15
 - Gesundheitsreform fordert Kürzung von Arzthonoraren, Ausgabe 6, S. 20; Ausgabe 7, S. 15
 - Umstrukturierung des staatlichen Gesundheitssystems vorgeschlagen, Ausgabe 8, S. 14
- Kanada
- Umfrage zur Reform des Gesundheitswesens, Ausgabe 6, S. 10
 - Erneuerung des Gesundheitssystems, Ausgabe 8, S. 10
- Niederlande
- Krankenversicherungsreform, Ausgabe 1, S. 14

- Kundenorientiertes Pflegesystem, Ausgabe 1, S.22
- Österreich
 - Krankenhausfinanzierung, Ausgabe 1, S.16; Ausgabe 4, S.16
 - Pauschale Zuzahlungen für ambulante Behandlungen, Ausgabe 5, S.10; Ausgabe 8, S.19
 - Sonderurlaub für die Pflege kranker Angehöriger, Ausgabe 7, S.15
- Schweden
 - Abschaffung der Selbstbeteiligung, Ausgabe 1, S.19
 - Untersuchungskommission zum Krankenversicherungssystem, Ausgabe 4, S.13; Ausgabe 5, S.13f.
 - Einschränkungen für den Privatbetrieb von Krankenhäusern, Ausgabe 4, S.14
 - Deckelung von Pflegekosten, Ausgabe 7, S.19
 - Drastischer Anstieg von Langzeit-Krankschreibungen, Ausgabe 8, S.16
- Schweiz
 - Erleichterung des Krankenversicherungswechsels, Ausgabe 1, S.17
- Spanien
 - Krankenhausfinanzierung, Ausgabe 1, S.18
 - Konsolidierung und Modernisierung des staatlichen Gesundheitsdienstes, Ausgabe 1, S.15; Ausgabe 3, S.16; Ausgabe 4, S.18
 - Gebühren für öffentliche Pflegeanbieter, Ausgabe 1, S.22
- USA
 - Zuschüsse zur Kinderkrankenversicherung, Ausgabe 1, S.19
 - Ausdehnung der Gesundheitsversorgung, Ausgabe 2, S.11
 - Medicare 2000 – Zuschüsse zu verschreibungspflichtigen Medikamenten, Ausgabe 3, S.12
 - Steuervergünstigungen für die Krankenversicherung von Arbeitslosen, Ausgabe 7, S.11

Rentenpolitik und soziale Sicherung

- | | |
|----------------|---|
| Australien | – Neues Steuersystem, Ausgabe 3, S. 18 |
| Dänemark | – Senkung des Rentenalters, Ausgabe 2, S. 16;
Ausgabe 3, S. 28 |
| | – Erwerbsunfähigkeitsrente, Ausgabe 3, S. 21;
Ausgabe 4, S. 19 |
| | – Umverteilungselemente aus Sonderrenten-
versicherung beseitigt, Ausgabe 7, S. 24 |
| | – Einmalige Sonderzahlung für Rentner in 2003,
Ausgabe 8, S. 22 |
| Deutschland | – Rentenreform, Ausgabe 3, S. 21; Ausgabe 5,
S. 22 |
| | – Steuerliche Behandlung von Rentenbeiträgen
verfassungswidrig, Ausgabe 7, S. 21 |
| Finnland | – Senkung des Rentenalters, Ausgabe 2, S. 17 |
| | – Reform zur Erhöhung des Renteneintrittsalters,
Ausgabe 6, S. 25 |
| Frankreich | – Rentenreform, Ausgabe 1, S. 26; Ausgabe 3,
S. 29; Ausgabe 4, S. 20 |
| | – Rentenzuschuss empfohlen, Ausgabe 6, S. 33 |
| Großbritannien | – Rentenreform, Ausgabe 2, S. 18 |
| | – Neues System integrierter Steuergutschriften
für Familien und Geringverdiener, Ausgabe 7,
S. 25 |
| | – Reaktion der Politik auf sich verschärfende
Rentenkrise, Ausgabe 8, S. 30 |
| Italien | – Steuererleichterung für private Pensionsfonds,
Ausgabe 1, S. 27; Ausgabe 2, S. 20 |
| | – Nachhaltigkeit der Rentenversicherung,
Ausgabe 6, S. 27 |
| Japan | – Rentenreform, Ausgabe 1, S. 25; Ausgabe 2,
S. 20 |
| | – Betriebsrentenreform, Ausgabe 3, S. 23;
Ausgabe 5, S. 21 |
| | – Einführung fester Beitragssätze vorgeschlagen,
Ausgabe 8, S. 22 |

- Kanada – Partielle Kapitaldeckung, Ausgabe 1, S.25; Ausgabe 3, S.28; Ausgabe 7, S.27
- Niederlande – Umstrukturierung der Sozialversicherungsverwaltung, Ausgabe 3, S.24; Ausgabe 7, S.28
– Reform der Erwerbsunfähigkeitsrente, Ausgabe 8, S.33
- Österreich – Erweiterung der Beitragsbasis zur Sozialversicherung, Ausgabe 1, S.28
– Anhebung des Vorruhestandsalters, Ausgabe 3, S.19, Ausgabe 8, S.35
- Schweden – Rentenreform, Ausgabe 1, S.24; Ausgabe 5, S.24
– Recht auf Arbeit bis zum 67. Lebensjahr, Ausgabe 5, S.17, Ausgabe 8, S.33
- Schweiz – Flexibilisierung der Investitionsmöglichkeiten der Pensionsfonds, Ausgabe 3, S.25
– Anhebung des Rentenalters für Frauen, Ausgabe 5, S.18
– Reform der Betriebsrenten, Ausgabe 6, S.28
– Finanzierung der Erwerbsunfähigkeitsversicherung unsicher, Ausgabe 8, S.23
– Mindestrendite für Betriebsrenten gesenkt, Ausgabe 8, S.27
- Spanien – Rentenreform, Ausgabe 1, S.27; Ausgabe 2, S.20; Ausgabe 4, S.20; Ausgabe 5, S.15
- USA – Verrechnung von Lohn- und Renteneinkommen, Ausgabe 3, S.26
– Stärkung der Rentenversicherung, Ausgabe 6, S.30

Staatliche Fürsorgepolitik

- Australien – Verringerung der Sozialhilfeabhängigkeit, Ausgabe 4, S.21, Ausgabe 8, S.38
- Dänemark – Aktive Sozialpolitik, Ausgabe 1, S.29; Ausgabe 3, S.29

- Frankreich – Einführung eines allgemeinen Pflegegelds, Ausgabe 5, S.25
- Großbritannien – Sozialpolitik für Flüchtlinge und Asylbewerber, Ausgabe 6, S.35
- Italien – Soziale Mindestsicherung, Ausgabe 1, S.30
– Leistungsindikatoren, Ausgabe 1, S.31
– Neuordnung der Sozialleistungen, Ausgabe 4, S.24
- Japan – Individuelle Wahl des Fürsorgeanbieters, Ausgabe 1, S.32
– Erste offizielle Unterstützung für Obdachlose, Ausgabe 7, S.30
– Behindertenpolitik konzentriert sich auf Integration, Ausgabe 8, S.37
- Kanada – Experiment »Welfare to Work« erfolgreich, Ausgabe 7, S.32
- Österreich – Evaluation der Sozialversicherung, Ausgabe 4, S.22
- Schweden – Soziale Mindestsicherung, Ausgabe 1, S.31
– Neue Wohngeldberechnung, Ausgabe 1, S.32
- USA – Bundesstaatliche Steuergutschrift für Familien mit niedrigem Einkommen, Ausgabe 4, S.25
– Wohnbeihilfe für bedürftige Familien, Ausgabe 6, S.37

Familienpolitik

- Australien – Familienbeihilfen, Ausgabe 2, S.22
– Steuerrückerstattung für das erste Kind, Ausgabe 6, S.40
– Neues Mutterschaftsgeld vorgeschlagen, Ausgabe 8, S.40
- Dänemark – Verlängerung des Elternurlaubs, Ausgabe 5, S.31; Ausgabe 7, S.42
– Zuschüsse zur häuslichen Kinderbetreuung, Ausgabe 7, S.36

- Deutschland – Verlängerung des Elternurlaubs und Erhöhung des Erziehungsgelds, Ausgabe 3, S. 32
- Frankreich – Vaterschaftsurlaub wird verlängert, Ausgabe 6, S. 45
- Großbritannien – Familienfreundliche Beschäftigungspolitik, Ausgabe 2, S. 24; Ausgabe 5, S. 46; Ausgabe 6, S. 47
- Steuervergünstigungen statt Kindergeld, Ausgabe 3, S. 34
- Italien – Flexibilisierung des Elternurlaubs, Ausgabe 3, S. 35
- Japan – Arbeitgebervergünstigungen bei Mutterschaftsvertretungen, Ausgabe 1, S. 33
- Finanzierung der Kinderbetreuung, Ausgabe 2, S. 26
- Erhöhung des Kindergelds, Ausgabe 3, S. 36; Ausgabe 4, S. 34
- Reform des Elternurlaubs, Ausgabe 5, S. 32
- Zuschüsse zur Kinderbetreuung für allein erziehende Mütter, Ausgabe 6, S. 45
- Ausweitung des Kinderbetreuungsangebots, Ausgabe 7, S. 39
- Kanada – Kindergeld, Ausgabe 1, S. 33; Ausgabe 3, S. 38; Ausgabe 4, S. 33; Ausgabe 7, S. 40, Ausgabe 8, S. 53
- Erweiterung des Elternurlaubs, Ausgabe 3, S. 30; Ausgabe 4, S. 31
- Kleinkinderförderung, Ausgabe 4, S. 29, Ausgabe 8, S. 51
- Zuschuss zum Urlaub aus dringenden familiären Gründen eingeführt, Ausgabe 8, S. 42
- Beihilfe für behinderte Kinder in Familien mit niedrigem Einkommen, Ausgabe 8, S. 44
- Niederlande – Steuerlich absetzbare Kinderbetreuung, Ausgabe 1, S. 33

- Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, Ausgabe 2, S.28
- Arbeits- und Fürsorgegesetz, Ausgabe 6, S.41
- Österreich – Gemeinsames Sorgerecht im Scheidungsfall, Ausgabe 4, S.28
- Ausweitung des Kinderbetreuungsgelds, Ausgabe 5, S.27
- Schweden – Gebühren für kommunale Kinderbetreuung, Ausgabe 2, S.27; Ausgabe 4, S.35
- Verlängerung des bezahlten Elternurlaubs, Ausgabe 4, S.32
- Homosexuelle Lebenspartner zu Eignungsprüfung als Adoptiveltern zugelassen, Ausgabe 8, S.47
- Spanien – Arbeitgebervergünstigungen bei Mutterschaftsvertretungen, Ausgabe 1, S.33; Ausgabe 2, S.28; Ausgabe 4, S.34
- Neue Erziehungsurlaubs- und Mutterschaftsregelungen, Ausgabe 2, S.23
- Erhöhung des Kindergelds, Ausgabe 3, S.36
- Staatliche Familienpolitik vorgestellt, Ausgabe 7, S.37
- USA – Bezahlter Erziehungsurlaub, Ausgabe 2, S.25
- Mehr Rechte für homosexuelle Paare, Ausgabe 3, S.37; Ausgabe 6, S.48
- Erweiterung der Steuergutschrift für Eltern, Ausgabe 5, S.29
- Bezahlter Urlaub aus familiären Gründen in Kalifornien eingeführt, Ausgabe 8, S.48

Arbeitsmarktpolitik

- Australien – Privatisierung der Arbeitsmarktprogramme, Ausgabe 1, S.39; Ausgabe 5, S.45
- »Work for Dole« – Arbeiten für die Arbeitslosenunterstützung, Ausgabe 2, S.30

- Dänemark
 - Vorschläge zur besseren Integration von Arbeitslosen, Ausgabe 5, S. 34f.
 - Anspruch/Verpflichtung zu Aus- und Weiterbildung, Ausgabe 1, S. 41
 - Bezugsdauer für Arbeitslosenunterstützung, Ausgabe 2, S. 36; Ausgabe 3, S. 54
 - Weiterbildungsmaßnahmen, Ausgabe 3, S. 42
 - Dienstleistungsjobs für ältere Arbeitslose, Ausgabe 3, S. 43; Ausgabe 6, S. 65; Ausgabe 7, S. 71
 - Teilzeitarbeit trotz tariflicher Vereinbarungen zulässig, Ausgabe 7, S. 57
 - Integration von Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe, Ausgabe 8, S. 58
 - Zuwanderungsreform, Ausgabe 8, S. 61
- Deutschland
 - Arbeitsamt 2000, Ausgabe 2, S. 38
 - Pilotprojekte zur Erprobung von Arbeitsmarktmaßnahmen, Ausgabe 4, S. 38; Ausgabe 5, S. 48; Ausgabe 6, S. 69
 - Teilzeitgesetz, Ausgabe 4, S. 41
 - Neuer Versuch zur schnelleren Integration in den Arbeitsmarkt, Ausgabe 5, S. 41; Ausgabe 6, S. 68
 - Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Ausgabe 7, S. 48, Ausgabe 8, S. 64
- Finnland
 - Unterstützung der Wiedereinstiegsbemühungen, Ausgabe 1, S. 37
- Frankreich
 - Arbeitszeitverkürzung, Ausgabe 1, S. 36; Ausgabe 2, S. 40; Ausgabe 3, S. 55; Ausgabe 4, S. 52; Ausgabe 6, S. 67; Ausgabe 7, S. 68
 - Umstrukturierung der Arbeitslosenversicherung, Ausgabe 3, S. 44; Ausgabe 4, S. 51; Ausgabe 8, S. 63
 - Beschäftigungsprämie für Haushalte mit niedrigem Einkommen, Ausgabe 6, S. 57
 - Reduzierte Sozialversicherungsbeiträge für die

- Einstellung gering qualifizierter Jugendlicher,
Ausgabe 7, S. 54
- Großbritannien
- New Deal, Ausgabe 1, S. 38
 - Erwerbsunfähigkeitsreform, Ausgabe 2, S. 33
 - Teilzeitarbeit, Ausgabe 3, S. 46
 - Neues Gesetz gegen Diskriminierung,
Ausgabe 6, S. 63
- Italien
- Dezentralisierung der Arbeitsvermittlung,
Ausgabe 1, S. 40
 - Teilzeitarbeit, Ausgabe 3, S. 47
 - Arbeitsvermittlungsbestimmungen, Ausgabe 3,
S. 48
 - Erhöhung des Arbeitslosengeldes, Ausgabe 4,
S. 43
 - Richtlinie zu befristeten Verträgen umgesetzt,
Ausgabe 6, S. 58
- Japan
- Deregulierung der Arbeitsverträge, Ausgabe 1,
S. 45; Ausgabe 3, S. 56
 - Leiharbeitsregelungen, Ausgabe 2, S. 30
 - Private Arbeitsvermittlungen, Ausgabe 2, S. 39
 - Arbeitsverträge bei Firmenteilungen,
Ausgabe 3, S. 49
 - Neue Maßnahmen zur Bekämpfung der
Arbeitslosigkeit, Ausgabe 4, S. 43
- Kanada
- Armutsbekämpfung, Ausgabe 1, S. 41
 - Minderung der Arbeitslosenunterstützung bei
Saisonarbeitern aufgehoben, Ausgabe 5, S. 36
 - Qualifikations- und Weiterbildungsoffensive,
Ausgabe 6, S. 51
 - Reform der Zuwanderungspolitik, Ausgabe 6,
S. 54; Ausgabe 7, S. 67
 - Zuwanderung als Instrument der Regional-
entwicklung, Ausgabe 7, S. 52
 - Bildungsinstitut zur Förderung der Erwach-
senenbildung, Ausgabe 8, S. 56
- Niederlande
- Flexicurity – Arbeitsmarktflexibilität,
Ausgabe 1, S. 42; Ausgabe 7, S. 69

- Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, Ausgabe 2, S. 32
- Steuerreform mit Entlastungen für den Arbeitsmarkt, Ausgabe 4, S. 46
- Arbeitszeit-Anpassungsgesetz, Ausgabe 4, S. 45
- Österreich
 - Lehrpläne für neue Ausbildungsberufe, Ausgabe 1, S. 45; Ausgabe 4, S. 50
 - Gender Mainstreaming, Ausgabe 3, S. 42
 - Organisatorische Reform der Arbeitsvermittlung, Ausgabe 6, S. 50
- Schweden
 - Arbeitslosenversicherungsreform, Ausgabe 2, S. 37
- Schweiz
 - Rehabilitationsrichtlinien, Ausgabe 3, S. 51
 - Anreize für Arbeitsvermittlung, Ausgabe 3, S. 53
 - Reform der Arbeitslosenversicherung, Ausgabe 5, S. 43
 - Neues Gesetz zur Berufsausbildung, Ausgabe 6, S. 59
 - Vertrag mit der EU über Personenfreizügigkeit, Ausgabe 7, S. 44
 - Volksinitiative für eine kürzere Arbeitszeit, Ausgabe 4, S. 48; Ausgabe 7, S. 84
- Spanien
 - Anreize zur Verbreiterung unbefristeter Arbeitsverträge, Ausgabe 1, S. 38; Ausgabe 2, S. 42
 - Schutz und neue Anreize für Teilzeitarbeit, Ausgabe 1, S. 44; Ausgabe 2, S. 41
 - Gleicher Lohn für Teilzeitarbeiter, Ausgabe 2, S. 31
 - Neues Einwanderungsgesetz, Ausgabe 3, S. 50; Ausgabe 4, S. 53; Ausgabe 5, S. 49; Ausgabe 6, S. 66
 - Arbeitszeitverkürzung, Ausgabe 1, S. 37
 - Arbeitsmarktreforemen verordnet nach Scheitern der Verhandlungen der Sozialpartner, Ausgabe 5, S. 38, Ausgabe 8, S. 68

- USA
- »Ticket to Work« – Beschäftigung Behinderter, Ausgabe 2, S. 34
 - Lohnversicherung für ältere Arbeitnehmer, Ausgabe 7, S. 55

Tarifpolitik

- Australien
- Flexibilisierung der Tarifverhandlungen, Ausgabe 1, S. 48
 - Regelung über angemessene Arbeitszeiten, Ausgabe 6, S. 72; Ausgabe 7, S. 66
 - Ausnahme vom Kündigungsschutz für Kleinbetriebe, Ausgabe 7, S. 73
- Dänemark
- EU-Arbeitszeitrichtlinie kollidiert mit traditionellen Tarifverträgen, Ausgabe 6, S. 77
 - Teilzeitarbeit trotz tariflicher Vereinbarungen zulässig, Ausgabe 7, S. 57
 - Einführung berufsübergreifender Arbeitslosenfonds geplant, Ausgabe 7, S. 81
- Deutschland
- Bündnis für Arbeit, Ausgabe 1, S. 51
 - Dienstleistungstarifvertrag, Ausgabe 2, S. 48
 - Betriebsverfassungsgesetz, Ausgabe 4, S. 55
 - Gründung der weltgrößten Gewerkschaft, Ausgabe 5, S. 55
- Finnland
- Veränderung der Gewinnbeteiligung an Mitarbeiterfonds, Ausgabe 2, S. 44
 - Neues Arbeitsvertragsgesetz, Ausgabe 4, S. 60
- Großbritannien
- Mindestlohn, Ausgabe 1, S. 48; Ausgabe 3, S. 55
 - Employment Relations Act – Gesetz über Beschäftigungsverhältnisse, Ausgabe 2, S. 46; Ausgabe 4, S. 64
 - Leistungsabhängige Bezahlung für Lehrer, Ausgabe 4, S. 62
 - Neues Beschäftigungsgesetz, Ausgabe 6, S. 78
 - Anpassung der Arbeitsmarktregulierungen an EU-Richtlinien, Ausgabe 8, S. 72

- Italien – Streikvorschriften im öffentlichen Sektor, Ausgabe 3, S. 57
- Kanada – Lohnangleichung im öffentlichen Dienst, Ausgabe 2, S. 43
- Reform der tariflichen Beziehungen, Ausgabe 4, S. 57
- Reform der Beschäftigungsbedingungen, Ausgabe 4, S. 59
- Recht auf gewerkschaftliche Organisation für Landarbeiter, Ausgabe 6, S. 75
- Mehr Eigenverantwortung für Arbeitnehmer in British Columbia, Ausgabe 7, S. 76
- Niederlande – Employability – Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Ausgabe 1, S. 52
- Individualisierung der Beschäftigungsbedingungen, Ausgabe 2, S. 45
- Leistungsabhängige Bezahlung, Ausgabe 3, S. 60
- Bezüge von Top-Managern sollen veröffentlicht werden, Ausgabe 7, S. 82
- Dreiseitige Abkommen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Ausgabe 8, S. 76
- Österreich – Verteilungsoption bei Lohnerhöhungen, Ausgabe 1, S. 49
- »Tele.soft – jobfit für die Zukunft«, Qualifikationsmaßnahmen für Arbeitslose, Ausgabe 2, S. 47
- Verlängerung der Arbeitsverträge für Saisonarbeit, Ausgabe 4, S. 61
- Reform der Abfindungszahlungen, Ausgabe 6, S. 74
- Erster Tarifvertrag für Zeitarbeiter, Ausgabe 7, S. 75
- Schweden – Bessere Vermittlung bei Tarifverhandlungen, Ausgabe 3, S. 59
- Erleichterte Anerkennung von Berufskrankheiten, Ausgabe 7, S. 79

- Schweiz – Volksinitiative für eine kürzere Arbeitszeit, Ausgabe 4, S. 48; Ausgabe 7, S. 84
- Spanien – Abkommen über die Struktur der Tarifverhandlungen, Ausgabe 1, S. 50
- Dritte Vereinbarung zur Aus- und Weiterbildung, Ausgabe 5, S. 53; Ausgabe 6, S. 80
- Rechte und Pflichten in der Arbeitslosenversicherung, Ausgabe 7, S. 62

Allgemeine und bedeutende Entwicklungen

- Australien – Gesetzesvorlage gegen illegale Einwanderung, Ausgabe 7, S. 87
- Dänemark – Neue Regierung will soziales Netz umstrukturieren, Ausgabe 6, S. 82
- Frankreich – Senkung der Einkommensteuer, Ausgabe 7, S. 91
- Großbritannien – Änderung der ministeriellen Zuständigkeiten, Ausgabe 5, S. 57
- Beziehungen zwischen Regierung Blair und Gewerkschaften verschlechtern sich, Ausgabe 7, S. 89
- Japan – Neuer Premierminister fordert tiefgreifende Reformen, Ausgabe 5, S. 58
- Kanada – Verbesserungen für Ureinwohner vorgeschlagen, Ausgabe 7, S. 86
- Schweiz – Bilaterale Vereinbarungen mit der EU ausgebaut, Ausgabe 7, S. 91

Währungsumrechnung

Alle Geldbeträge wurden in Euro konvertiert, um die Vergleichbarkeit zu verbessern. Einige Beträge wurden dabei leicht gerundet, um den Lesefluss nicht zu beeinträchtigen. Bitte besuchen Sie die Webseite des Projektes, www.reformmonitor.org, um die genauen Beträge in den jeweiligen Währungen zu erfahren.

1 Euro	=	USD	1,1281
	=	JPY	133,46
	=	DKK	7,4257
	=	SEK	9,0833
	=	GBP	0,6996
	=	CHF	1,5134
	=	CAD	1,5926
	=	AUD	1,7746

Quelle: Europäische Zentralbank, Wechselkurse vom 5. Mai 2003.