

Internationaler Reformmonitor

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Internationaler Reformmonitor

Sozialpolitik
Arbeitsmarktpolitik
Tarifpolitik

Ausgabe 4
April 2001

© 2001 Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Verantwortlich: Johannes Leinert, Andreas Esche, Bereich Wirtschaft, Bertelsmann Stiftung

Redaktion: Johannes Leinert

Umschlaggestaltung: werkzwei, Lutz Dudek, Bielefeld

Umschlagabbildung: Mauritius/Tony Stone/PhotoDisc

Satz: digitron GmbH, Bielefeld

Druck: Hans Kock, Buch- und Offsetdruck GmbH, Bielefeld

Interne Titel-Nr.: 3-89204-565-8

Inhalt

| | |
|--|----|
| Projektinformation | 6 |
| Vorwort | 7 |
| 1 Sozialpolitik | 9 |
| Gesundheitspolitik | 9 |
| Rentenpolitik | 18 |
| Staatliche Fürsorgepolitik | 20 |
| Familienpolitik | 28 |
| 2 Arbeitsmarktpolitik | 37 |
| 3 Tarifpolitik | 55 |
| Reformverzeichnis | 66 |
| Währungsumrechnung | 72 |

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 wurde 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 Reformdarstellung und der Reformmonitor basieren auf den Berichten der Partnerinstitute und geben nicht notwendigerweise den Standpunkt der Bertelsmann Stiftung wieder.

Vorwort

Der Paukenschlag im Nebensatz

»Bei der Bemessung der Frist hat der Senat berücksichtigt, dass die Bedeutung der Entscheidung auch für andere Zweige der Sozialversicherung zu prüfen ist«. Mit diesem Nebensatz hat das Bundesverfassungsgericht im Urteil zur Familientauglichkeit der Pflegeversicherung die Sozialpolitik in Deutschland aufgescheucht. Die Zeit für eine grundsätzliche Überprüfung des sozialen Sicherungssystems in Deutschland ist gekommen.

Während diese Debatte hierzulande aber erst jetzt nach einem höchstrichterlichen Beschluss in Gang kommt, zeigt der internationale Reformvergleich, dass andere Länder mit einer kritischen Untersuchung der Sozialsysteme bereits begonnen haben. So hat in Österreich eine Expertenkommission unter breiter Beteiligung der gesellschaftlichen Gruppen die Treffsicherheit des Sozialversicherungssysteme unter die Lupe genommen; Australien und Italien haben ihre Sozialhilfesysteme überprüft und erste Änderungen der Rahmengesetzgebung verabschiedet.

Auf anderen Gebieten dagegen liegt Deutschland im internationalen Vergleich mittendrin statt zurück. Mit der Zusammenführung von Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrente liegt die Bundesre-

publik ganz im Trend. Die Vereinfachung von Sozialleistungen steht weltweit auf der Agenda – ob bei der Vereinheitlichung der Erwerbsunfähigkeitsrente in Dänemark, des Arbeitslosengeldes in Italien, oder der Sozialhilfe in Australien.

Auch in puncto Teilzeitregelung befindet sich Deutschland in guter Gesellschaft. Seien es ähnliche Regelungen in den Niederlanden oder der verlängerte Erziehungsurlaub in Schweden und Kanada: In allen Fällen nehmen die Regierungen bewusst Belastungen für Unternehmen oder Staatshaushalte in Kauf, um ein kinderfreundliches Klima zu schaffen. Angesichts der demographischen Entwicklung sind familienverträgliche Anpassungen sozialstaatlicher Regelungen weltweit zum »Dauerbrenner« geworden.

Um die Einordnung all dieser Reformen zu erleichtern, bewerten die Partnerinstitute wie schon in der letzten Ausgabe die Bedeutung der ausgewählten Reformen vor ihrem landesspezifischen Hintergrund. Bewertet werden jeweils der Innovationsgrad (Innovation), die Auswirkung auf den Status quo (Auswirkung) und das öffentliche Interesse an den Reformen (Interesse). Je bedeutender eine Reform auf einer dieser Ebenen eingeschätzt wird, desto mehr Punkte erhält sie in der Gewichtung (maximal 5). Zudem erleichtert das Reformverzeichnis am Schluss dieser Ausgabe den Überblick über die weltweiten Reformtrends – mittlerweile kann Sie unser internationales Expertennetzwerk mit mehr als 130 Reformberichten auf dem Laufenden halten.

Johannes Leinert

Kai Gramke

Andreas Esche

1 Sozialpolitik

Gesundheitspolitik

Im Gesundheitsbereich dominieren finanzielle Aspekte bei den berichteten Maßnahmen der Länder. Die meisten Länder wollen mit neuen Anreizstrukturen in Teilen des Gesundheitswesens Kostendämpfungen erreichen. In Japan sollen Rentner bei Krankenhausaufenthalten künftig prozentuale statt pauschale Zuzahlungen leisten. Dadurch erhofft sich die Regierung ein stärkeres Kostenbewusstsein bei stationären Behandlungen. Italien und Spanien wollen die Arzneimittelausgaben durch die verstärkte Nutzung von Generika senken. Patienten, die teurere Medikamente nutzen, müssen künftig die Differenz selbst zuzahlen. Durch die schrittweise Abschaffung von Selbstbeteiligungen für verschreibungspflichtige Medikamente stehen diesen Einsparungen in Italien allerdings höhere Kosten an anderer Stelle gegenüber. Dagegen ist es das Ziel Großbritanniens, seine Ausgaben für das nationale Gesundheitssystem (NHS) massiv aufzustocken, um sich damit dem EU-Durchschnitt anzunähern. Bei der schwedischen Reform stehen qualitative Überlegungen im Vordergrund. Da hier bei gewinnorientierten Krankenhausbetreibern eine unzureichende Gesundheitsversorgung der Bevölkerung vermutet wird, schränkt Schweden die private Trägerschaft von Krankenhäusern mit Notfallaufnah-

mestationen ein. Die Details aller Reform finden sich auf der Webseite des Projektes unter www.reformmonitor.org.

**Großbritannien –
Mehr Geld für den NHS**

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

Die Labour-Regierung möchte die öffentlichen Aufwendungen für den National Health Service (NHS) erhöhen, um so den EU-Durchschnitt bei den Gesundheitsausgaben bis 2006 zu erreichen. Im Gegenzug werden vom NHS weitere Modernisierungsanstrengungen erwartet, um Leistung und Qualität zu verbessern. Die dazu im letzten Sommer als Weißbuch veröffentlichten gesetzlichen und administrativen Reformvorschläge möchte Labour im Falle der Wiederwahl in der nächsten Legislaturperiode umsetzen. Politisch ist der Zustand des Gesundheitssystems ein wichtiger Aspekt, an dem eine Labour-Regierung traditionell gemessen wird. Der Plan sieht eine Ausgabenerhöhung von gegenwärtig € 80 Mrd. auf mehr als € 112 Mrd. pro Jahr bis 2003/2004 vor, flankiert von einem Maßnahmenkatalog aus Anreizen und Sanktionen zur Leistungs- und Effizienzverbesserung. Ärzte sollen stärker für ihre Ausgaben und die Qualität ihrer Behandlung in die Verantwortung genommen werden. Um die bestehenden regionalen und lokalen Leistungsunterschiede anzugleichen, sollen nationale Leistungsstandards u.a. für die Behandlung von Herzkrankheiten, Krebs und Geisteskrankheiten entwickelt werden.

Der NHS wird hauptsächlich durch Steuereinnahmen finanziert, wobei der Anteil der Gesundheitsausgaben am Bruttoinlandsprodukt mit 6,7 Prozent unterhalb dem vergleichbarer Länder liegt. Nachdem Labour die restriktive Ausgabenpolitik der Vorgängerregierung nach dem Regierungswechsel bis einschließlich 1999 fortgeführt hatte, wurde es für den NHS zunehmend schwieriger, die Wartezeiten für Operationen und Termine bei Spezialisten zu verringern. Dies ist auch auf die Abschaffung einiger Anreize und Kontrollmöglichkeiten des von der Vorgängerregierung eingeführten »gemeinsamen Marktes« (Ausschreibungsverfahren zwischen Gesundheitsbehörden, einigen Ärzten sowie Krankenhäusern und Stiftungen) zurückzuführen, die von Labour gleich nach dem Regierungswechsel vorgenommen worden sind. So wurde u.a. das Vergabeverfahren zwischen Gesundheitsbehörden und Krankenhäusern vom einjährigen auf einen dreijährigen Rhythmus umgestellt. Weiterhin waren die Finanzmittel nicht ausreichend, um die vier

wichtigsten Gesundheitsprobleme des Landes zu lösen: die steigende Zahl kranker alter Menschen, die Entwicklung neuer Behandlungsmethoden, unzureichende Leistungsindikatoren sowie die unterdurchschnittliche Bezahlung und die schlechten Arbeitsbedingungen der Angestellten, insbesondere der Krankenschwestern und Assistenzärzte. Das öffentliche Vertrauen in das System wurde außerdem durch diverse Skandale erschüttert, und die Grippe-Epidemie im Winter 1999/2000 zeigte auf, dass die Grenzen der Belastbarkeit des Systems erreicht waren.

Um die Gesundheitsausgaben von gegenwärtig 6,7 Prozent auf ca. 8 Prozent des BIP anzuheben, sollen in den nächsten vier Jahren zusätzliche € 31 Mrd. aufgewendet werden. Angestrebt werden Ziele wie die Einführung einer maximalen Wartezeit von drei Monaten für Behandlungstermine und sechs Monaten für Krankenhauseinweisungen. Eine so genannte Modernisierungskommission soll eingerichtet werden, die mit mindestens zehn Arbeitsgruppen die Umsetzung der Ziele wie beispielsweise Vorbeugung und Behandlung von Herzkrankheiten überwacht. Zu diesem Zweck sollen nationale Zielvorgaben für die Angleichung der regionalen Unterschiede sorgen. Ein so genanntes »Ampelsystem« soll die Leistung der örtlichen Organisationen einordnen: Organisationen mit »grünem Licht« erhalten finanzielle Zuwendungen und dürfen weiterhin größtenteils autonom agieren, »gelbe« Organisationen werden durch die Kommission überwacht und »rote« Organisationen verlieren ihre Selbstständigkeit und werden durch Regulierungsbehörden weitergeführt. In diesem Zusammenhang erwägt die Labour-Regierung, die historisch bedingte strikte Trennung zwischen privatem und öffentlichem Sektor aufzuheben und in privat geführten Krankenhäusern Bettenkontingente zur Behebung der bestehenden Knappheit zu kaufen. Zukünftig wird Krankenhausärzten in den ersten sieben Jahren ihrer Tätigkeit die Behandlung von Privatpatienten untersagt bleiben. Krankenschwestern und Apotheker sollen an der Medikamentenverschreibung in größerem Maße beteiligt werden.

Die Maßnahmen sollen zu kürzeren Wartezeiten bei Terminvergabe und Behandlung führen. Weiterhin sollen die Behandlungseffizienz gesteigert, Leistungsstandards in bestimmten klinischen Bereichen erhöht, die zentrale Kontrollmöglichkeit und die

Möglichkeit zu Auswechslung des Managements verbessert, neue Krankenhäuser gebaut und die technische Ausrüstung verbessert werden. Die gesamten Vorhaben sollen auch Labours Chancen für eine Wiederwahl vergrößern. Der Erfolg hängt allerdings entscheidend davon ab, ob die Ausgabensteigerungen zu den gewünschten Resultaten führen und ob die Regierung auch langfristig die Finanzierung des NHS sicherstellt. Schlussendlich ist die Regierung bei der Durchsetzung vor allem auf die Unterstützung der Krankenschwestern und Ärzte sowie des Managements vor Ort angewiesen.

☉ Konservative Kritiker gehen davon aus, dass noch weitere Privatisierungen notwendig sind, damit die Modernisierungsaktivitäten zu den gewünschten Resultaten führen. Kritiker aus dem linken Spektrum sagen, dass anstelle einer Verbesserung der medizinischen Leistungen die Prävention vorangetrieben werden sollte. Ärzteverbände kritisieren das Verbot der Behandlung von Privatpatienten. Andere Gesundheits-Experten betonen, dass die Maßnahmen, obwohl sie einige gute Ansätze enthielten, nicht so radikal und weit reichend seien, wie behauptet werde. So werde trotz des steigenden finanziellen Aufwandes das durchschnittliche Ausgaben-niveau der EU-Länder nicht erreicht. Sie sehen die Einigung mit dem Privatsektor als bedeutsam an, geben aber zu bedenken, dass diese das öffentliche NHS-System langfristig unterminieren könnte. Zudem fänden im Privatsektor noch weit weniger effiziente Systeme zur Qualitätskontrolle Anwendung als im NHS. Anstatt einfach nur die Gesundheitsausgaben zu erhöhen, sollten besser die Zuwendungen für Familien mit niedrigem Einkommen angehoben werden, um die bestehenden Ungleichheiten bei der Gesundheitsvorsorge auf diesem Wege zu reduzieren.

Italien –
Abschaffung der
Selbstbeteiligung

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

Die italienische Regierung beabsichtigt die Abschaffung des Selbstbeteiligungssystems. Neue Verordnungen sollen eingeführt werden, da das jetzige System zu erheblichen regionalen Unterschieden bei den Ausgaben für Arzneimittel geführt hat.

Seit Januar 2001 ist die Selbstbeteiligung für verschreibungspflichtige Medikamente sowie für bestimmte Vorsorgeuntersuchungen abgeschafft. Die Selbstbeteiligung bei ambulanten Behandlungen wird stufenweise ab Januar 2002 verringert und bis

Januar 2003 komplett abgeschafft. Die Kosten der Abschaffung in Höhe von mehr als € 3,6 Mrd. innerhalb der nächsten vier Jahre werden von den Regionen übernommen.

Ab Juli 2001 wird den Patienten nur noch der Preis des jeweils günstigsten verschreibungspflichtigen Medikamentes komplett erstattet. Bei gleichwertigen teureren Produkten müssen die Patienten die Differenz selbst zahlen. Ärzte, die ein teureres Produkt verschreiben, müssen ihre Patienten über die Existenz eines medizinisch vergleichbaren und komplett rückerstattbaren Medikamentes informieren. Eine Positivliste wird alle sechs Monate veröffentlicht.

☛ Der Erfolg der Maßnahmen hängt entscheidend von der Ausgabenkontrolle der Regionen sowie von der Kooperation der Ärzte, Apotheker und der pharmazeutischen Industrie ab. Gegner der Reform äußern Bedenken gegenüber den Gesamtkosten von mehr als € 3,6 Mrd. und machen auf die gegenwärtig fehlenden Generika auf dem italienischen Markt aufmerksam. Weiterhin bezweifeln sie, dass Ärzte und Apotheker die Qualitätsunterschiede zwischen teuren und billigen Medikamenten beurteilen können. Die Befürworter sehen die Abschaffung des undurchsichtigen und durch zahlreiche Ausnahmen geprägten Systems der Selbstbeteiligung als einen viel versprechenden Weg, die administrativen Kosten des Gesundheitssystems einzudämmen. Sie sehen allerdings aufgrund der sinkenden Preise für die Patienten die Gefahr eines übermäßigen Medikamentenkonsums.

Schweden berichtet von den Vorschlägen einer Untersuchungskommission des Krankenversicherungssystems, die zu einer Reduzierung der krankheitsbedingten Arbeitsabwesenheit führen sollen.

In Schweden sind so gut wie alle Bürger über die regionalen Sozialversicherungsbüros versichert. Die Arbeitgeber zahlen derzeit im Krankheitsfall vom zweiten bis zum vierzehnten Krankheitstag 80 Prozent des Gehaltes. Danach wird die Zahlung durch das Krankengeld ersetzt, das zeitlich unbegrenzt vom regionalen Sozialversicherungsbüro übernommen wird. In den letzten Jahren wurde ein generelles, wenn auch nach Geschlecht, Berufs- und Altersgruppe unterschiedlich ausgeprägtes Ansteigen der Krankheitsfälle beobachtet, das möglicherweise auf die unterschiedlichen Arbeitsumgebungen zurückzuführen ist. Die Untersuchung kam zu dem Er-

Schweden –
Untersuchungs-
kommission zum
Kranken-
versicherungssystem

Innovation ****

Auswirkung ****

Interesse ***

gebnis, dass das Krankenversicherungssystem in seiner jetzigen Form nicht in der Lage ist, vorbeugend zu wirken oder zumindest die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten zu verringern.

Es wird vorgeschlagen, dass die Krankenversicherung ihre Leistungen stärker an ihren Einnahmen orientieren sollte und zudem unabhängig und außerhalb des Staatshaushaltes organisiert sein sollte. Weiterhin sollten die Arbeitgeber stärker in die Organisation von Krankheitsurlaub und Rehabilitation einbezogen werden. Die Untersuchungskommission schlägt die Umorganisation in ein unabhängiges, öffentliches und obligatorisches Versicherungssystem vor mit einer gleichzeitigen Erhöhung der oberen Einkommensgrenze für die Leistungsberechnung von gegenwärtig € 30 000 auf € 40 000. Die Arbeitgeber sollen größere Anreize zu gesundheitsfördernden Maßnahmen erhalten, indem die Lohnfortzahlung der Arbeitgeber im Krankheitsfall stufenweise von 14 auf 60 Tage erhöht werden soll. Die Kostensteigerung soll durch eine Verringerung der Arbeitgeberbeiträge zur Krankenversicherung kompensiert werden. Für kleinere Firmen wird bei der Lohnfortzahlung eine Obergrenze vorgeschlagen, deren Höhe pro Arbeitnehmer dem Durchschnitt aller Firmen entspricht. Weiterhin soll das gegenwärtig unbegrenzt gezahlte Krankengeld auf zwölf Monate begrenzt werden. Danach sollen Zahlungen nur bei gleichzeitiger medizinischer oder arbeitsbezogener Therapie geleistet werden.

► Gewerkschaftsvertreter befürchten, die zunehmende Verantwortung der Arbeitgeber für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall könne zu einer Diskriminierung von Personen mit hohen Gesundheitsrisiken führen. Arbeitgeberverbände lehnen ihre zunehmende Verantwortung ab, und kleinere Firmen gehen davon aus, dass die Änderungen vor allem sie benachteiligen werden. Skeptiker betonen, dass die gegenwärtigen finanziellen Anreize für Arbeitgeber zur Verhinderung von arbeitsplatzbedingten Krankheiten bereits jetzt beträchtlich seien, ohne die gewünschten Resultate zu zeigen.

Schweden –
Einschränkungen für
den Privatbetrieb von
Krankenhäusern

Die schwedische Regierung hat Verordnungen zur Einschränkung des Privatbetriebes von Krankenhäusern mit Notfallaufnahmestationen erlassen. Ziel ist eine klare Definition derjenigen Bereiche des Gesundheitssystems, die gewinnorientiert betrieben werden können.

In Schweden ist jeder Verwaltungsbezirk dazu verpflichtet, seinen Bewohnern eine Gesundheitsversorgung bereitzustellen. Allerdings sind die Bezirke nicht dazu verpflichtet, Krankenhäuser zu besitzen oder zu betreiben, und verschiedene Bezirke haben damit begonnen, ihre Krankenhäuser an private Dienstleister zu verkaufen. Da bisher auf dem Gesundheitsmarkt öffentliche Anbieter dominierten, wurden Gesetzesvorgaben über Eigentümerfragen nicht als notwendig erachtet. Die Regierung ist allerdings der Auffassung, dass alle Bürger einen Anspruch auf Gesundheitsversorgung haben und diese grundsätzlich durch Steuermittel zu finanzieren sei. Weiterhin solle eine demokratische Verwaltung sichergestellt sein, die dem Bürger jederzeit Einblick in ihre Aktivitäten gewährleistet. Jeder Bezirk solle eine ausreichende Anzahl Krankenhäuser mit speziellen Notfallstationen haben. Man ist der Auffassung, dass eine Profitorientierung in diesem Fall negative Auswirkungen auf das Ziel hätte, jedem Bürger das Recht auf angemessene Pflege insbesondere in Notfällen und bei schweren Krankheiten zu gewährleisten.

Seit Januar 2001 ist es den Bezirken daher verboten, Verwaltung und Verantwortung von Krankenhäusern mit Notfallaufnahmen an gewinnorientierte private Organisationen oder Firmen zu vergeben. Die Verordnung soll eine gleichmäßige gesundheitliche Versorgung für alle Bürger sicherstellen, wobei der Erfolg der Maßnahme auch stark vom Effizienzgrad der öffentlichen Krankenhäuser im Vergleich zu den privat finanzierten Krankenhäusern abhängen wird.

Das Gesetz könnte möglicherweise geltendes nationales und europäisches Recht bezüglich der öffentlichen Auftragsvergabe verletzen, das eine strikt objektive Vergabe unter gleichberechtigten Bietern vorsieht. Der Ausschluss privater Bieter könnte somit im Hinblick auf EU-Recht bedenklich sein.

☛ Kritiker geben zu bedenken, dass diese Reform Auswirkungen auf die Autonomie der lokalen Behörden haben könnte. Sie argumentieren zudem, es gebe bessere Möglichkeiten, die Ziele zu erreichen ohne möglicherweise dabei geltendes Recht zu verletzen.

Änderungen und Ergebnisse aus bereits berichteten Reformen

Australien –
Förderung der
privaten Krankenver-
sicherung erfolgreich

Australien berichtet, dass die Reformen zur Förderung einer privaten Krankenversicherung das angestrebte Ziel erreicht haben. Ende September 2000 lag der Anteil der Bevölkerung mit privater Krankenversicherung bei 45,8 Prozent (gegenüber 31 Prozent vor der Gesetzeseinführung). Obwohl eine direkte Zuordnung der Wirkung auf die jeweiligen Reformen schwierig ist, spricht doch viel dafür, dass der Großteil des Erfolges auf die Anreize für langfristige Mitgliedschaften in privaten Krankenversicherungen durch so genannte »lifetime community ratings« zurückzuführen ist.

Die Einführung eines 30-prozentigen Rabattes für private Krankenversicherungen (Ausgabe 1, S. 16) sowie Anreize für langfristige Mitgliedschaften (Ausgabe 2, S. 13) sollen zur Entlastung des öffentlichen Krankenversicherungssystems beitragen. So soll die Kostensenkung mittels des 30-Prozent-Rabattes die private Krankenversicherung fördern, während das »lifetime community rating« deutliche Beitragserhöhungen für Personen einführt, die sich erst zu einem späteren Zeitpunkt in ihrem Leben versichern, wenn sie bereits ein negatives Risiko für die Versicherungen darstellen.

► Kritiker würdigen die Gesetze zwar als effektives Mittel, um private Krankenversicherungen zu fördern, weisen aber gleichzeitig darauf hin, dass der Rabatt einer Subvention derjenigen Personen gleichkomme, die sich privat versichern. Die Gesetze würden die Ungleichheit im Land verstärken.

Österreich –
Zweischneidige
Resultate der
leistungsorientierten
Krankenhaus-
finanzierung

Ein neuer Bericht des Österreichischen Rechnungshofes aus dem Jahr 2000 weist auf das zweischneidige Resultat der Einführung des leistungsorientierten Krankenhausfinanzierungssystems hin (Ausgabe 1, S. 16). Ziel der Reform war es, die durchschnittliche allgemeine Krankenhausverweildauer sowie die Bettenbelegung durch nicht notwendigerweise stationär zu behandelnde Langzeitpatienten zu senken. Zu diesem Zweck wurde das bisherige System leistungsunabhängiger Tagespauschalen durch ein leistungsorientiertes Punktesystem ersetzt.

Der Bericht kommt zu dem Schluss, dass die Ziele der Reform besonders beim Versuch der Kosteneindämmung nur teilweise erreicht worden sind. Die Ausgaben für Krankenhausbehandlungen

sind zwar langsamer gestiegen als Anfang der 90er Jahre; dies ist aber hauptsächlich auf geringere Lohnerhöhungen und niedrigere Inflationsraten zurückzuführen. Die Überkapazitäten bei den Betten im Akut-Bereich sind nur leicht zurückgegangen. Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer ist zwar weiter gesunken, was aber hauptsächlich auf statistische Faktoren wie vermehrte Wiederaufnahmen und Tagespatienten zurückzuführen ist. Es gibt keinen Beleg dafür, dass die Reform zu einer Verlagerung der Behandlung vom stationären auf den ambulanten Bereich geführt hat. Zudem hat die Reform keine einheitlichen Finanzierungssysteme hervorgebracht, so dass jedes Bundesland zentrale Aspekte des Finanzierungssystems weiterhin individuell entwerfen kann. Dadurch werden Punktwertvergleiche zwischen den Bundesländern erschwert.

► Kritiker argumentieren, die Resultate seien weniger auf die Einführung des leistungsorientierten Systems als auf die parallel dazu eingeführten Maßnahmen zur Kostendämmung zurückzuführen. Gesundheits-Experten sehen in dem neuen System eine Verbesserung, mahnen aber weitere strukturelle Änderungen des Gesundheitssystems an. Weitere Verbesserungen sollten in den Bereichen Integration der ambulanten und stationären Bereichsplanung sowie bei der Angleichung der vorhandenen Qualitätsstandards und der regionalen Finanzierungsmodelle erfolgen.

Die Reform der Krankenversicherung (Ausgabe 1, S. 14) ist mit einer Änderung im Selbstbeteiligungssystem für Rentner weiter vorangeschritten. Die Änderung betrifft die Umwandlung der Selbstbeteiligung bei Krankenhausaufenthalten von einem fixen Pauschalbetrag in eine prozentuale Kostenbeteiligung. Wie bereits berichtet, hatte die Regierung die Reform aus wahltaktischen Gründen verschoben (Ausgabe 3, S. 16). Fünf Monate nach der Wahl wurde die Reform nun im November 2000 verabschiedet und mit der Implementierung im Januar 2001 begonnen.

► Gesundheits-Experten argumentieren, der Wechsel hin zur prozentualen Beteiligung sei notwendig gewesen, um das Interesse der Patienten an einer kostengünstigen Behandlung zu stärken und so die Gesundheitsausgaben zu dämpfen. Allerdings mehren sich Anzeichen dafür, dass die Nachfrage der Rentner nach medizinischen Leistungen nicht so preisabhängig ist wie vermutet.

Japan –
Geänderte Selbstbeteiligung für Rentner

Spanien –
Modernisierung des
Gesundheitsdienstes:
ein zweiter Anlauf

Eines der Hauptziele des Gesetzes zur »Konsolidierung und Modernisierung des staatlichen Gesundheitsdienstes« von 1997 (Ausgabe 1, S. 15) war die Senkung der öffentlichen Ausgaben für verschreibungspflichtige Medikamente. Diese Ausgaben machen bisher fast 25 Prozent der gesamten Ausgaben im Gesundheitsbereich aus und liegen damit weit über dem EU-Durchschnitt. Allerdings haben die bisher getroffenen Maßnahmen nur zu einer Eindämmung der jährlichen Steigerungsraten geführt, nicht aber zu einer absoluten Kostensenkung.

In einem weiteren Anlauf hat die Regierung im Dezember 2000 einen Erlass über Referenzpreise für subventionierte verschreibungspflichtige Medikamente verfügt. Danach muss der Apotheker ein billigeres Generikum mit einer vergleichbaren Wirkungsweise anbieten, wenn der Preis des ursprünglich verschriebenen Medikamentes über dem Referenzpreis liegt. Der Kunde kann weiterhin das ursprüngliche Medikament erhalten, wenn er bereit ist, die Preisdifferenz zu zahlen. Als erstes Ergebnis dieser Regelung hat die pharmazeutische Industrie die Preise bereits gesenkt, und die Regierung geht von Kosteneinsparungen in Höhe € 120 Mio. für 2001 aus (die öffentlichen Ausgaben für Medikamente betragen € 6,6 Mrd. im Jahr 2000). Weiterhin soll der Erlass einen Anreiz zur Verschreibung generischer Medikamente darstellen. Diese haben in Spanien gegenwärtig nur einen Marktanteil von 2 Prozent, verglichen mit 20 Prozent in Deutschland und 27 Prozent in Dänemark. ► Experten weisen darauf hin, dass die spanische pharmazeutische Industrie eine einflussreiche Lobby habe und sich bisher als relativ widerstandsfähig gegenüber der Förderung generischer Medikamente gezeigt habe. Sie sehen die Ärzte als zentrale Akteure bei der Förderung generischer Medikamente sowie bei der Verringerung von verschreibungspflichtigen Medikamenten.

Rentenpolitik

Nach der außergewöhnlich hohen Anzahl an Reformen im letzten Reformmonitor und einem Sonderheft zur Kapitaldeckung in der Rentenversicherung (im Internet abrufbar unter www.reformmonitor.org) wird an dieser Stelle nur eine neue Reform aus Dä-

nemark berichtet. Dort wurde nach mehrjährigen Verhandlungen die Erwerbsunfähigkeitsrente reformiert. Die Details dieser Reform finden sich auf der Webseite des Projektes unter oben genannter Internet-Adresse.

Die dänische Regierung hat nach einer sechsjährigen Verhandlungsphase im Dezember 2000 die Reform der Erwerbsunfähigkeitsrente verabschiedet (Ausgabe 3, S. 21). Sie wird im Januar 2003 eingeführt, um die Leistungsstruktur für Erwerbsunfähige von gegenwärtig vier Stufen auf eine Stufe zu verringern. Die Reform ist Teil eines größeren Projektes zur Zusammenfassung der Leistungen im Arbeitsmarktbereich, das von den Arbeits-, Finanz- und Sozialministerien gemeinsam betrieben wird.

Gegenwärtig erhalten 270 000 Personen (ca. 10 Prozent aller Beschäftigten) eine Erwerbsunfähigkeitsrente. Diese Zahl wird von vielen Beobachtern als viel zu hoch eingeschätzt. Mit ihren großzügigen Prüfungsmethoden bei der Rentenbewilligung werden die Verwaltungen als dafür hauptverantwortlich angesehen.

Ab Januar 2003 wird das System auf eine Leistungsstufe reduziert, die dem Arbeitslosengeld entspricht. Eine individuelle Prüfung der Arbeitsfähigkeit wird darüber entscheiden, ob eine Person als erwerbsunfähig gilt, oder ob ihr eine alternative Beschäftigung in Form eines so genannten »Flexijobs« zugemutet werden kann. Die weniger anspruchsvollen und subventionierten »Flexijobs« werden durch die Kommunen verwaltet und nicht durch die Arbeitsverwaltung – einer der kontroversen Aspekte in der politischen Diskussion. Sollte jemand einen »Flexijob« ohne ausreichende Begründung verweigern, können Sanktionen verhängt werden, über deren Form allerdings bisher noch nicht entschieden ist. Der Erfolg der Reform hängt von der Anzahl der entstehenden Flexijobs ab. Die Regierung geht von 20 200 Flexijobs bis zum Jahr 2020 aus.

☉ Obwohl die Reform von allen politischen Parteien verabschiedet worden ist, herrscht weiterhin Uneinigkeit darüber, ob das System durch die Kommunen oder die Arbeitslosenversicherung geführt werden soll.

Dänemark – Erwerbsunfähigkeitsrente

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

Änderungen und Ergebnisse aus bereits berichteten Reformen

Frankreich – Kapital-Polster für die Rentenversicherung

Als Teil einer diskutierten Rentenreform in Frankreich (Ausgabe 1, S. 26; Ausgabe 3, S. 29) wurde 1998 innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung ein Stützungsfonds eingeführt, der die zukünftige Finanzierung sicherstellen soll. Der Stützungsfonds soll durch die einmaligen Erlöse aus Privatisierungen und vor allem durch die Erlöse aus der Versteigerung der UMTS-Lizenzen gefüllt werden. Gegen Ende 2001 wird der Fonds voraussichtlich mehr als € 7,6 Mrd. enthalten. Für das Jahr 2020 sind € 152 Mrd. prognostiziert, davon € 45,8 Mrd. Zinserträge. Der Gesamtbetrag soll 50 Prozent des erwarteten Defizites der gesetzlichen Rentenversicherung zwischen 2020 und 2040 decken.

Spanien – Auslagerung der Betriebsrenten

Mit der Annahme eines Königlichen Erlasses wurden 1999 betriebliche Zusatzrenten als Teil der umfangreichen Reform zur Konsolidierung und Rationalisierung des Sozialversicherungssystems angepasst. Zum Schutz der Beschäftigten bei einer Insolvenz des eigenen Unternehmens müssen betriebliche Zusatzrenten zukünftig ausgelagert werden (Ausgabe 1, S. 27; Ausgabe 2, S. 20). Der Erlass verpflichtete die Unternehmen ursprünglich, die Auslagerung bis zum 1. Januar 2001 abgeschlossen zu haben. Dieser Termin wurde jetzt im Einvernehmen mit allen Beteiligten auf den 16. November 2002 verschoben.

Gegen Ende 2000 besaßen 386 000 Beschäftigte Anspruch auf betriebliche Zusatzrenten (1998: 300 000). Diese Zahl wird weiter steigen, allerdings müssen dafür vor allem die Rentensysteme der kleineren und mittleren Unternehmen an die neuen Vorschriften angepasst und ausgelagert werden – ein zeitaufwändiger Vorgang.

Staatliche Fürsorgepolitik

In den letzten Ausgaben ist der Fürsorgeaspekt eher als Unterpunkt in anderen Politikbereichen angesprochen worden; in dieser Ausgabe können erstmals wieder vier neue Reformen vorgestellt werden. Australien, Italien und Österreich nehmen mit ihren Reformen umfangreiche Neustrukturierungen des Sozialhilfesystems vor. In

den USA wollen immer mehr Bundesstaaten Bedürftigkeit verhindern, indem sie über vermehrte Steuergutschriften für Geringverdiener ökonomische Anreize zur Aufnahme von Erwerbsarbeit schaffen. Die Details aller Reformen finden sich auf der Webseite des Projektes unter www.reformmonitor.org.

Die Australische Regierung möchte die Sozialhilfeabhängigkeit von Menschen im arbeitsfähigen Alter verringern. Details der Reform sollen mit dem Haushaltsbudget im Mai 2001 verkündet werden, aber es ist bereits bekannt, dass Maßnahmen zur Erhöhung der Transparenz, zur Verbesserung der Arbeitsanreize sowie zur Implementierung von Prinzipien gegenseitiger Verpflichtung eingeführt werden sollen. Zu diesem Zweck sind auch beträchtliche finanzielle Mittel eingeplant.

Die Leistungshöhe im steuerfinanzierten australischen Sozialhilfesystem hängt von Faktoren wie Einkommen und Vermögen, Alter, Familienstand und Immobilienbesitz ab. Die Bedürftigkeitsprüfung garantiert eine hohe Zielgerichtetheit. Die Unterstützungshöhe ist angemessen, aber im Vergleich zu europäischen Standards nicht großzügig. In den letzten Jahren ist es zu einem Anstieg der Sozialhilfeabhängigkeit gekommen, so dass gegenwärtig 20 Prozent der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter Unterstützungsleistungen erhalten. Die Sozialhilfeausgaben pro Kopf sind gestiegen, liegen aber immer noch bei ca. 64 Prozent des OECD-Durchschnittes. Die Arbeitslosigkeit inkl. Langzeitarbeitslosigkeit ist weiterhin hoch, jedoch in den letzten fünf Jahren von 8 Prozent auf 6 Prozent gesunken. Zudem ist über steigende Lohnunterschiede, sich verfestigende Armut und eine steigende Zahl an Familien zu berichten, in denen keine Person einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht (»work-poor«).

Die geplanten Maßnahmen beruhen auf Empfehlungen des Berichtes der unabhängigen Kommission zur Sozialhilfereform. Der Bericht benennt fünf Prinzipien: Individualisierung der Dienstleistung, vereinfachte Einkommensunterstützung, höhere finanzielle Anreize und Unterstützung, gegenseitige Verpflichtung sowie die Förderung sozialer Partnerschaften. Eine Reihe erster Maßnahmen sind bereits angekündigt worden: Verbesserung der Leistungsqualität durch eine individuellere Betreuung und Fallbehandlung, eine

**Australien –
Sozialhilfeabhängigkeit verringern**

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

einfachere Leistungsstruktur mit einheitlichen Beträgen, verbesserte Leistungsanreize durch die Einführung einer so genannten »Übergangsbank«¹ sowie die Einführung eines neuen Beteiligungssystems, das gewisse Pflichten für Leistungsempfänger, den Staat, die Arbeitgeber und die Gemeinschaft umfasst.

Die Regierung erwartet eine Verringerung der Sozialhilfeabhängigkeit, weniger Armut und Arbeitslosigkeit, größeres Vertrauen in das Sozialhilfesystem und einen besseren gesellschaftlichen Zusammenhalt. Der Erfolg der Maßnahmen hängt von einer ausreichenden Finanzierung durch die Regierung und entsprechend starkem wirtschaftlichen Wachstum zur Senkung der Arbeitslosigkeit ab. Weiterhin muss das Prinzip der gegenseitigen Verpflichtung von allen beteiligten Interessengruppen akzeptiert werden.

► Kritiker machen darauf aufmerksam, die Reform hebe nicht auf die vermuteten Ursachen der Sozialhilfeabhängigkeit wie das unzureichende Arbeitsplatzangebot und die weiterhin bestehenden sozialen Unterschiede ab. Viele Experten sehen das Reformvorhaben der Regierung zwar als viel versprechend an, weisen aber auch darauf hin, dass es sich bis zur Veröffentlichung der detaillierten Maßnahmen nur um Absichtserklärungen handele.

Österreich – Evaluation der Sozialversicherung

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

Die österreichische Regierung hat erste Schritte zur Steigerung der Leistungsfähigkeit des Sozialversicherungssystems unternommen. Zu diesem Zweck wurde ein Expertengremium eingesetzt, welches die Wirksamkeit der Sozialversicherungsbestimmungen evaluieren und Einsparungsmöglichkeiten aufzeigen sollte. Auf Grundlage der Empfehlungen des Gremiums plant die Regierung Ausgabenkürzungen von € 360 Mio. bei der Sozialversicherung, die zu einem ausgeglichenen Haushalt bis 2002 beitragen sollen.

Das Verhältnis von Sozialausgaben zum BIP liegt mit 28,5 Prozent etwas über dem EU-Durchschnitt. Charakteristisch für das System ist die enge Verknüpfung von sozialer Sicherheit und Ar-

1 Nahmen Empfänger von Sozialleistungen eine kurzfristige, oberhalb einer bestimmten Einkommensgrenze bezahlte Tätigkeit auf, verloren sie bisher den Anspruch auf alle Sozialleistungen. Um diesen Negativanreiz zu reduzieren, soll es die »Übergangsbank« künftig erlauben, unterhalb der Einkommensgrenze nicht realisierte Einkommen über einen längeren Zeitraum hinweg virtuell anzusammeln und gegen das Einkommen der kurzfristigen, besser bezahlten Tätigkeit zu verrechnen.

beitstätigkeit. Bedarfsabhängige Sozialleistungen sind von geringerer Bedeutung als in anderen EU-Mitgliedstaaten und belaufen sich auf lediglich 4 Prozent der gesamten Sozialausgaben. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind an der Ausgestaltung der Sozialpolitik maßgeblich beteiligt, insbesondere in den politischen Debatten präsent und besetzen zentrale Funktionen im Sozialversicherungssystem und in der Arbeitsmarktverwaltung. Allerdings ist der Einfluss dieser Akteure seit dem Regierungswechsel etwas zurückgegangen. Während zwischen der ehemaligen Regierungspartei SPÖ und den Gewerkschaften enge Verbindungen bestanden, ist die neue Regierungspartei FPÖ nur minimal in das österreichische Sozialpartnersystem eingebunden.

Das Expertengremium, bestehend aus Vertretern der Arbeitgeber und Gewerkschaften, privaten Organisationen und Behörden, untersuchte bestimmte Aspekte der Sozialversicherung wie Kranken- und Unfallversicherung, Arbeitslosenversicherung und Arbeitsmarktpolitik, Pflege und soziale Dienste sowie Familienbeihilfen. In ihrem Bericht werden folgende zentrale Handlungsempfehlungen gegeben: Die freie Mitversicherung für Familienmitglieder in der Krankenversicherung soll abgeschafft werden. Kinder und Ehepartner, die Familienmitglieder pflegen oder Kinder erziehen, sollten zwar weiterhin über die Mitversicherung abgedeckt werden, andere Familienmitglieder aber beitragspflichtig werden. Die Experten fordern auch eine Reform der Arbeitslosenversicherung, da sie in ihrer gegenwärtigen Form keine Selbstständigen und neuere Beschäftigungsformen berücksichtigt. Außerdem sollte das Arbeitslosengeld für die ersten vier Wochen ausgesetzt werden, sofern das Beschäftigungsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen aufgelöst worden ist. Der Bericht macht auch darauf aufmerksam, dass die betriebliche Unfallversicherung zu einer Anhäufung von Leistungsberechtigungen führen kann. Zudem kommt der Bericht zu dem Ergebnis, dass die Sozialhilfe unzureichend ist und hier keine Einsparmöglichkeiten existieren. Stattdessen sollten zusätzliche Gelder bereitgestellt werden.

Die Regierung hat einige dieser Empfehlungen aufgegriffen und entschieden, dass ab 2001 Leistungen der betrieblichen Unfallversicherung ähnlich der Invalidenrente der Einkommensbesteuerung unterliegen. Die erwarteten Einnahmen werden zu 50 Prozent

dafür verwendet, die Beschäftigungsprogramme für Behinderte zu finanzieren. Der Familienzuschlag für Arbeitslose wird von monatlich € 46 auf € 29 reduziert; die maximale Leistung wird auf 75 Prozent des vorherigen Lohns festgelegt. Statt der diskutierten Aussetzung des Arbeitslosengeldes in den ersten vier Wochen ist eine spezielle Vereinbarung für Saisonarbeiter getroffen worden (S. 61 dieser Ausgabe). Bezüglich der freien Mitversicherung von Familienmitgliedern mit Kindern plant die Regierung eine abgeschwächte Änderung; beitragspflichtig werden lediglich Mitglieder aus Familien, die seit mehr als vier Jahren keine Kinder mehr erziehen.

Die Gewerkschaften sehen keine Einsparpotenziale und lehnen die Ausgabenkürzungen ab. Teilweise wird argumentiert, dass die Regierung den Bericht missbraucht habe, da sie nur die Kürzungsempfehlungen übernommen habe, nicht jedoch die Forderungen nach zusätzlichen Geldern (z.B. im Bereich der Sozialhilfe). Zudem wird das Fehlen eines schlüssigen Konzeptes zur Armutsbekämpfung kritisiert. Einige Kritiker schlagen andere Maßnahmen zur Ausgabenreduzierung vor, wie beispielsweise Leistungskürzungen für einkommenstarke Familien oder bei der Wohneigentumsförderung. Experten begrüßen die Bandbreite der an der Berichterstellung beteiligten Institutionen. Allerdings enthalte der Bericht keine weit reichenden Empfehlungen. Diese würden eine Grundsatzdiskussion über die Ziele einer Reform des Sozialstaates voraussetzen.

Italien – Neuordnung der Sozialleistungen

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

Die italienische Regierung hat im November 2000 ein Gesetz über die komplette Umstrukturierung des Sozialhilfesystems verabschiedet. Mit der Reform soll ein so genanntes integriertes Netzwerk der Sozialleistungen mit Interventionsmechanismen und einem größeren Anteil so genannter Sachleistungen entstehen. Weiterhin ist die Einbeziehung von Einzelpersonen, Haushalten und Organisationen (wie beispielsweise Selbsthilfegruppen) in den Planungsprozess vorgesehen (beispielsweise Projekte zur Integration behinderter Menschen). Auch die lokalen Behörden sollen verstärkt in den Implementationsprozess eingebunden werden. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist allerdings erst das Gesetz verabschiedet worden. Detaillierte Regelungen und Richtlinien werden folgen.

Das bisherige italienische Sozialhilfegesetz ist seit 1890 in Kraft. Italien ist eines der wenigen europäischen Länder ohne eine soziale Mindestsicherung. Die bestehenden äußerst schwachen Regelungen für Familien sind zudem nicht gut in die Arbeitsmarktpolitik integriert. Weiterhin haben die großen Unterschiede zwischen dem produktiveren und weiter entwickelten nördlichen Teil Italiens und den südlicheren Regionen zu den bestehenden Problemen beigetragen.

Ein neues Sozialhilfesystem wird gegenwärtig erst in einigen Kommunen erprobt und die Probephase soll in den nächsten Jahren auf das ganze Land ausgedehnt werden. Weiterhin ist eine Erweiterung der Familienbetreuung geplant, die aus folgenden Aktivitäten bestehen soll: individuelle Projekte zur Integration behinderter Menschen in die Gesellschaft, häusliche Betreuung älterer bedürftiger Menschen, Gutscheine für Sachleistungen sowie finanzielle Anreize und andere Unterstützungsformen für Familien, die Pflegefälle betreuen. Die Reform verlangt von der Regierung eine komplette Reorganisation des Systems und auch von den Wohlfahrtsverbänden eine Verbesserung ihrer Effizienz. Detaillierte Verordnungen und Richtlinien müssen verabschiedet werden, um die Aktivitäten zu definieren, zu regulieren und zu organisieren. Auch werden Definitionen und Anspruchsberechtigungen für Behinderte notwendig. Die Reform verfolgt einen dezentralen Ansatz, bei dem lokale Behörden in die Planungs- und Evaluationsphasen stark einbezogen werden.

► Experten weisen darauf hin, dass Italien durch diese Reform und den gewählten Ansatz zu den anderen großen europäischen Ländern aufschließt.

Insgesamt bieten nunmehr 15 Bundesstaaten eine eigene Steuergutschrift (»state earned income tax credit«) zusätzlich zur bereits bestehenden Steuergutschrift des Bundes an. Ziel dieser einkommensunterstützenden Maßnahme sind Familien mit nur einer Erwerbsperson und niedrigem Lohneinkommen. Wenn Mitglieder sozialhilfeabhängiger Familien in den Arbeitsmarkt eintreten wollen, stehen ihnen oftmals nur schlecht bezahlte Tätigkeiten oder Teilzeitstellen offen. Die Steuergutschrift soll einen zusätzlichen Anreiz bieten, auch derartige Arbeitsstellen anzunehmen, indem sie den

USA –
Steuergutschrift für
Geringverdiener in 15
Bundesstaaten

Innovation **
Auswirkung **
Interesse *

Verlust der bisherigen Sozialleistungen zumindest teilweise auf­fängt.

Die Steuergutschrift des Bundes wurde bereits 1975 als Steuer­erleichterung für Familien mit niedrigem Einkommen eingeführt. Die Bedeutung dieser Maßnahme hat seitdem ständig zugenom­men und wurde in den Jahren 1986, 1990 und 1993 erweitert, sodass sie zum gegenwärtigen Zeitpunkt auf alle Familien und Einzelpersonen anwendbar ist, deren Einkommen unterhalb einer bestimmten Schwelle liegt. Wenn die Steuergutschrift die zu zah­lenden Bundessteuern übersteigt, wird die Differenz direkt an die Familie ausgezahlt. Die Maßnahme ist das Kernstück der Initiative »make work pay«, und nur Personen, die innerhalb des Jahres gearbeitet haben, sind »tax credit«-berechtigt. Die maximale Steuer­gutschrift, die eine Familie mit zwei oder mehr Kindern im Jahr 2000 erreichen konnte, war € 4244.

Die Bundessteuergutschrift ist für sich genommen oft nicht aus­reichend, um das Einkommen einer Familie mit einem berufstätigen Elternteil über die Armutsgrenze (1999 € 19000 für eine vier­köpfige Familie mit zwei Kindern) zu heben. Der »state earned income tax credit« wurde von einigen Bundesstaaten eingeführt, um das Einkommen und den »federal earned income tax credit« zu ergänzen. Außerdem können die Bundesstaaten ihre Förderung einsetzen, um einen zentralen Mangel der Bundessteuergutschrift auszugleichen: So wird beispielsweise in Minnesota die Staats­steuergutschrift mit steigendem Einkommen langsamer verringert als es bei der Bundessteuergutschrift der Fall ist.²

In den meisten Bundesstaaten werden bei der Bewilligung der Gutschriften die gleichen Einkommensschwelle angewandt wie beim Bundesprogramm. Die Leistungen werden größtenteils in Prozent des »federal earned income tax credit« berechnet. Bei­spielsweise stellt New Jersey 10 Prozent des Bundessatzes bereit (bis 2003 ist ein Anstieg auf 20 Prozent vorgesehen). Damit soll die Bearbeitung der Gutschriftenanträge vereinfacht werden. Einige

2 Beide Steuergutschriften steigen mit dem Einkommen einer gering verdienenden Per­son. Wenn die Gutschrift den Maximalwert (€ 4244 beim Bund) erreicht hat, wird sie bei weiter steigendem Einkommen langsam reduziert, sofern das Einkommen eine ge­wisse Grenze überschritten hat. In der »Reduzierungsphase« erhöht sich dadurch effek­tiv der Grenzsteuersatz für mäßige Einkommen.

Staaten wie der District of Columbia und New Jersey bieten auch eine auszahlbare Gutschrift an, während die Auszahlung in Illinois und Maine nicht vorgesehen ist. In diesen Staaten erhalten Familien mit niedrigem Einkommen entsprechend ihrer geringen Steuerbelastung nur eine relativ geringe Gutschrift. Das bundesstaatliche Steuergutschriftsprogramm ist einerseits eine Erweiterung des bestehenden Systems, andererseits aber auch ein Beispiel für die zunehmende Popularität von arbeitsbezogenen Anreizsystemen gegenüber den üblichen Sozialhilfeprogrammen. Zusätzlich zu den drei Bundesstaaten, die das System neu eingeführt haben, haben fünf Staaten ihre Programme bereits erweitert.

Wie alle Anreizsysteme zur Arbeitsaufnahme werden auch die beschriebenen Programme durch niedrige Arbeitslosigkeit und Haushaltsüberschüsse der Bundesstaaten gestützt. Eine wirtschaftliche Verschlechterung könnte daher einige der Programme gefährden. Beispielsweise wird das Programm in Colorado ausgesetzt, falls die Steuereinnahmen unter eine bestimmte Grenze fallen. Obwohl es bisher keine wissenschaftliche Analyse der bundesstaatlichen Programme gibt, wird allgemein davon ausgegangen, dass die Programme die Erwerbsquote und insbesondere die Beschäftigungszahlen allein erziehender Eltern anheben konnten. Zudem ist das frei verfügbare Einkommen ebenso gestiegen wie der Anteil der Familien oberhalb der Armutsgrenze. Die Bundesstaaten bauen dabei mit ihren Programmen auf dem Erfolg der umfangreicheren Bundessteuergutschrift auf.

☛ Das Programm hat eine breite Unterstützung in beiden großen politischen Parteien und in der Wirtschaft gefunden. Kritik wird hauptsächlich bezüglich der Festlegung der Einkommensgrenzen und dem Grenzsteuersatz in der Reduzierungsphase des Programms geäußert. Von Experten wird darauf hingewiesen, dass die großzügigere Bundessteuergutschrift weitaus wichtiger sei. In einigen Staaten wie Wisconsin hat die staatseigene Gutschrift allerdings zu einer deutlichen Erhöhung des Familieneinkommens geführt.

Familienpolitik

Bei den berichteten familienpolitischen Maßnahmen wird deutlich, dass neben verbesserten finanziellen Rahmenbedingungen für Familien die Rolle des Vaters bei der Kindererziehung gestärkt werden soll. So soll in Österreich ein gemeinsames Sorgerecht im Scheidungsfall bewirken, dass Väter auch nach einer Scheidung Verantwortung für die Kindererziehung übernehmen. In Schweden wird der bezahlte Elternurlaub um einen Monat erhöht; diese Erhöhung wird allerdings nur dann wirksam, wenn auch der Vater den Elternurlaub nutzt. Auch die kanadische Provinz Ontario berichtet von einer Erhöhung des Elternurlaubs. Die Voraussetzungen dafür hatte die kanadische Bundesregierung bereits im Jahr 2000 (Ausgabe 3, S. 30) mit einer Änderung der Gesetzgebung der Arbeitslosenversicherung geschaffen, die einen längeren, bezahlten Elternurlaub erlaubt. Ebenfalls aus Ontario wird über die Umsetzung der staatlichen Förderung von Kleinkindern berichtet. Zudem erhöht Kanada die Kinderfreibeträge, während Japan den Kreis der Anspruchsberechtigten ausweitet. Die Details aller Reformen finden sich auf der Webseite des Projektes unter www.reformmonitor.org.

Österreich –
Gemeinsames
Sorgerecht im
Scheidungsfall

Innovation ***
Auswirkung ***
Interesse **

In Österreich tritt im Juli 2001 ein neues Gesetz in Kraft, welches Eltern nach der Scheidung erlaubt, das Sorgerecht für ihre Kinder gemeinsam auszuüben. Bisher war dies in Fällen einer gütlichen Trennung schon möglich, aber eher die Ausnahme. Das Sorgerecht wurde in den meisten Fällen dem Elternteil zugesprochen, mit welchem das Kind den Großteil seiner Zeit verbrachte; in der Regel war dies die Mutter.

Es wird argumentiert, dass die vorherige Regelung die Väter davon abgehalten hat, Verantwortung für die Erziehung ihrer Kinder zu übernehmen. Teilweise hat ein Elternteil nach der Scheidung kaum Kontakt zu den Kindern. Die Reform eröffnet den Eltern die Möglichkeit des gemeinsamen Sorgerechts im Scheidungsfall, sofern beide Elternteile dieser Regelung zustimmen. Zunächst muss eine Einigung darüber erzielt werden, wo die Kinder bis zum Erreichen der Volljährigkeit leben sollen. Das Volljährigkeitsalter wurde in diesem Zusammenhang von 19 auf 18 Jahre herabgesetzt.

☛ Gegner der Reform weisen darauf hin, dass das Sorgerecht auch als Druckmittel während und nach der Scheidung verwendet werden kann. Experten stimmen dem zu und weisen außerdem darauf hin, dass man mit einer Sorgerechtsreform kaum erreichen könne, dass die Kinder weiterhin ständigen Kontakt mit beiden Eltern haben werden. Frauen würden benachteiligt, da die Kinder bisher größtenteils bei ihnen leben und die Reform einige Entscheidungen komplizierter mache.

Die kanadische Regierung hat sich mit den Provinzen über Programme zur Förderung von Kleinkindern geeinigt. Die Regierung wird dafür den Provinzen ab April 2001 für die kommenden fünf Jahre insgesamt € 1,8 Mrd. zur Verfügung stellen, um (1) die Gesundheitsaufklärung bei Schwangerschaft, Geburt und Kindheit, (2) die familiäre Unterstützung, (3) die Entwicklung und Pflege von Kleinkindern und (4) die Gemeindeunterstützung zu fördern. Hintergrund ist die Entwicklung hin zu mehr Doppelverdiener-Haushalten, die die Nachfrage nach Kinderbetreuungsangeboten steigen lässt. Zudem wird in der Öffentlichkeit vermehrt die Wichtigkeit der ersten Lebensjahre für die Entwicklung diskutiert.

Im Vergleich mit anderen Ländern sind die kanadischen Bestimmungen zur Förderung der Entwicklung von Kleinkindern (beispielsweise Kinderpflege, Elternunterstützung, frühes Lernen und Kinderbetreuung) unstrukturierter und weniger einheitlich. Die Kinderbetreuung wird hauptsächlich privat organisiert und ist abgesehen von den qualitativen Problemen selbst für viele Mittelklasse-Familien zu teuer. Die meisten Provinzen finanzieren inzwischen Halbtags-Kindergärten; es gibt aber nur wenig Betreuungsangebote für kleinere Kinder. Die Regierung versucht, die Kinderbetreuung zu subventionieren und mit Steuervergünstigungen die Kosten zu verringern.

Die Regierung hat sich nun mit den Provinzen auf einen breit angelegten Ansatz zur Reform der Kleinkindförderung verständigt.³ Von der Regierung werden die erforderlichen finanziellen Mittel

Kanada –
Förderung von
Kleinkindern

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

3 Das neue »Social Union Framework Agreement« erlaubt es der kanadischen Regierung nicht, ohne Zustimmung der Mehrzahl der Provinzen Ausgaben in deren Kompetenzbereichen zu tätigen.

bereitgestellt, über die die Provinzen selbstständig verfügen können. Allerdings dürfen sie nur in die vier vereinbarten Bereiche fließen, und folgende Grundsätze müssen bei der Vergabe beachtet werden: Der Schwerpunkt der Maßnahmen muss auf der Vorbeugung und Früherkennung liegen, die Ansätze müssen bereichsübergreifend und integriert sein, die Maßnahmen müssen innerhalb der familiären und gesellschaftlichen Umgebung fördern und Rücksicht auf unterschiedliche Fähigkeiten der Kinder sowie wirtschaftliche, kulturelle, sprachliche und regionale Unterschiede nehmen.

Die kanadische Regierung besitzt praktisch keine Kontrolle über die Ausgabenpolitik der Provinzen. Eine Veröffentlichung der Maßnahmen, beispielsweise durch Jahresberichte der Provinzen mit gemeinsamen Indikatoren, best-practices etc. wird für Regierung, Experten, Medien und die Öffentlichkeit (vor allem die Eltern) unabdingbar sein, um Fortschritte in den Provinzen beurteilen zu können. Der große Spielraum innerhalb der Vereinbarung und die Autonomie der Provinzen werden vermutlich dazu führen, dass in den Provinzen unterschiedliche Systeme mit unterschiedlichen Schwerpunkten eingeführt werden; beispielsweise werden sich einige Provinzen auf die Kleinkinderbetreuung, andere auf die Gesundheitsvorsorge während der Schwangerschaft konzentrieren. Daher ist der Aufbau eines gemeinsamen »Nationalen Systems zur Förderung der Kleinkindentwicklung« mit landesweiten Standards zumindest in dieser ersten Phase eher unwahrscheinlich.

► Von Kindervertretern wird die Initiative begrüßt, gleichzeitig aber die Höhe der bereitgestellten finanziellen Mittel als zu gering kritisiert. Zudem wird der fehlende Einfluss auf die Ausgabenpolitik der Provinzen bemängelt. Seitens liberaler Kritiker werden Steuerkürzungen und/oder ein Gutscheinsystem als geeigneterer Weg angesehen. Von Experten wird die Vereinbarung als wichtiger erster Schritt hin zu einem sinnvollen System zur Förderung der Kleinkindentwicklung betrachtet. Gerade vor dem Hintergrund des steigenden Bedarfes an hoch qualifizierten Arbeitskräften sei die frühkindliche Entwicklung, die als zentral für die gesamte Entwicklung des Kindes angesehen wird, besonders wichtig.

Die Provinzregierung von Ontario hat im Januar 2001 die Verordnungen zum Arbeitsurlaub ergänzt, so dass Arbeitnehmer nun die Verlängerung des Elternurlaubs in Anspruch nehmen können, die von der kanadischen Regierung im Jahr 2000 eingeführt wurde (Ausgabe 3, S. 30). Zudem wurde ein Sonderurlaub, der so genannte »Familienkrisenurlaub« eingeführt. Den Anstoß zu dieser Reform gaben Studien, welche belegen, dass die Zeit, die ein Kind in den ersten Jahren mit den Eltern verbringt, besonders wichtig ist für seine Entwicklung.

Die von der kanadischen Regierung im letzten Jahr beschlossene Verlängerung des Elternurlaubs ist Teil der Gesetzgebung zur Arbeitslosenversicherung und fällt daher in die Zuständigkeit des Bundes. Allerdings unterliegen etwa 90 Prozent der Arbeitskräfte rechtlich der Zuständigkeit der Provinzen. Somit konnte die kanadische Regierung zwar die finanzielle Unterstützung für Elternurlaub verlängern, hatte aber keine Möglichkeit, bei den Arbeitgebern die Gewährung dieses Urlaubs durchzusetzen, da hierfür die Provinzregierungen zuständig sind. Ziel der jetzigen Reform ist es, den Eltern mehr Zeit mit ihren Neugeborenen zu Hause zu ermöglichen, indem der Zeitraum, in welchem Arbeitgeber Arbeitsplätze für ihre Arbeitnehmer freihalten müssen, ausgeweitet wird.

Der »Ontario Employment Standards Act« garantiert nunmehr den Arbeitsplatzschutz für 17 Wochen Schwangerschaftsurlaub und 35 Wochen Mutterschaftsurlaub. Das Gesetz garantiert zudem bis zu 27 Wochen Elternurlaub, der auch von Vätern und Adoptiveltern beansprucht werden kann. Wenn die Elternteile ihren jeweiligen maximalen Anspruch nacheinander ausschöpfen, kann so die Kinderbetreuung für bis zu 89 Wochen sichergestellt werden. Es wird davon ausgegangen, dass hauptsächlich anspruchsberechtigte Frauen von dieser erweiterten Regelung Gebrauch machen. Das Gesetz führt in Firmen mit mehr als 50 Mitarbeitern auch zehn so genannte »Familienkrisentage« ein.

☉ Von Arbeitgeberseite wird darauf hingewiesen, dass die Arbeitsplatzgarantie von bis zu einem Jahr eine starke Belastung darstellt. Nach Meinung von Experten bildet die Urlaubserweiterung eine wichtige Grundlage für die Entwicklung hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Kanada –
Vermehrter
Elternurlaub in
Ontario

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

Schweden –
 Bezahlter Eltern-
 urlaub verlängert

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

Schweden will ab Januar 2002 die Leistungen für den Elternurlaub erweitern und eine größere Arbeitszeitflexibilität einführen. Die Reform soll die finanzielle Situation von Familien mit Kindern verbessern und den Eltern die Vereinbarung von Beruf und Familie erleichtern. Vor allem sollen durch die Reform Eltern stärker in die Betreuung ihrer Kleinkinder eingebunden werden.

Gegenwärtig wird während des Elternurlaubs für die Dauer von zwölf Monaten 80 Prozent des Bruttogehaltes ausbezahlt, wovon jeweils ein Monat speziell an den Vater und die Mutter gebunden ist. Für zusätzliche 90 Tage wird ein Pauschalsatz von € 6,5 pro Tag gezahlt. Weitere zwei Wochen Sonderurlaub, die so genannten »daddy days«, stehen dem Vater bei der Geburt des Kindes zu. Anspruch auf diese Tage besitzen ausschließlich Väter; alleinstehende Frauen können den Anspruch nicht auf dritte Personen übertragen.

Die Sozialversicherungskürzungen durch die Regierung in den 90er Jahren hatten negative Auswirkungen auf die Familieneinkommen. In der Folge wurden einige Maßnahmen zur Verbesserung der Situation umgesetzt, und seit 1998 sind die Lohnersatzleistungen zum Teil wiederhergestellt. Aufgrund der positiven wirtschaftlichen Situation sind jetzt auch wieder Leistungssteigerungen für Familien mit Kindern möglich. Zudem werden in Schweden auch kürzere Arbeitszeiten diskutiert, die besonders Familien mit kleinen Kindern zugute kommen würden. Die Nutzung des Elternurlaubs durch die Väter wird allgemein als noch zu selten angesehen.

Ab Januar 2002 wird der bezahlte Elternurlaub um 30 Tage auf bis zu 480 Tage erhöht. Von diesen 480 Tagen sind jeweils 60 Tage (gegenwärtig 30) speziell für den Vater und die Mutter bestimmt. Eltern können zukünftig ihren Arbeitstag um eine Stunde kürzen, was finanziell ausgeglichen wird. Diese Stunden können auch für jeweils eine Woche gesammelt und am Stück genommen werden. Frauen können die »daddy days« auch an andere Personen als den Vater vergeben, sofern diese sozialversichert sind. Falls ein Elternteil krankheitsbedingt sein Kind nicht betreuen kann, besteht die Möglichkeit, bei den regionalen Sozialversicherungsbüros die Arbeitsfreistellung einer anderen versicherten Person zur Kinderbetreuung zu beantragen. Eltern können zusätzlich einen bezahlten Tag Elternurlaub pro Jahr nehmen, um ihr Kind in der Schule oder

bei Freizeitaktivitäten zu besuchen; dieser Anspruch besteht vom sechsten bis zum elften Lebensjahr des Kindes.

☛ Die schwedische Arbeitgeberorganisation kritisiert, dass bereits das jetzige System eine erhebliche Belastung darstellt und eine Ausweitung deshalb nicht gerechtfertigt sei. Von anderer Seite wird bemängelt, dass die 60 Tage, die jedem einzelnen Elternteil zugeschrieben werden, besser von den Eltern selbstständig aufgeteilt werden sollten. Zudem wird kritisiert, dass mit der Möglichkeit der Benennung einer bezahlten Ersatzperson zur Kinderbetreuung die direkte Verbindung zwischen Sozialversicherungsbeiträgen und -leistungen geschwächt wird. Von Experten wird darauf hingewiesen, dass mit der Reform die Rolle des Vaters als Erzieher und Betreuer unterstützt und damit zusammenhängend die Stellung der berufstätigen Frau gestärkt werde.

Änderungen und Ergebnisse aus bereits berichteten Reformen

Die kanadische Regierung hat mit einem Nachtrag zum Haushalt 2000 die geplante Erhöhung des Kinderfreibetrages eingeführt (Ausgabe 1, S. 33; Ausgabe 3, S. 38). Der Maximalbetrag für das erste Kind wird von € 1 292 für Juli 1999 bis Juni 2000 auf € 1 490 für Juli 2000 bis Juni 2001 erhöht. Der voraussichtliche Betrag für Juli 2001 bis Juni 2002 beträgt € 1 700 und wird bis Juli 2004 weiter auf € 1 800 erhöht. Die Maximalbeträge für jedes weitere Kind steigen von € 1 150 für Juli 1999 bis Juni 2000 auf € 1 342 für Juli 2000 bis Juni 2001. Der voraussichtliche Betrag für Juli 2001 bis Juni 2002 liegt bei € 1 555 und wird bis Juli 2004 weiter auf voraussichtlich € 1 650 erhöht.

☛ Weitere Steigerungen werden dem angestrebten Betrag von € 1 860 für ein integriertes Kindergeld als Ersatz für die Sozialhilfeleistungen näher kommen. Die Regierung zeigt hiermit ihr kontinuierliches politisches Engagement im Bereich der Kindergeldreform auf Bundes- und Provinzebene. Allerdings sind die Versorgungsleistungen der Provinzen nicht indexiert – anders als auf Bundesebene, wo dies seit 2000 wieder der Fall ist –, und gleichen damit die Inflation nicht aus.

Kanada –
Erhöhung des
Kinderfreibetrages

**Japan –
Mehr Kindergeld-
berechtigte**

Ab Oktober 2001 wird in Japan die Einkommensgrenze für die Kindergeldberechtigung mit der Absicht, die Geburtenrate zu erhöhen, weiter angehoben, (Ausgabe 3, S. 36). Für eine Familie mit zwei Kindern wird die Lohneinkommensgrenze von € 60 800 auf € 70 800 erhöht (Selbstständige: von € 39 200 auf € 54 100). Es wird erwartet, dass der Anteil der leistungsberechtigten Kinder unter sechs Jahren von 72,5 Prozent auf 80 Prozent steigt.

Über die Finanzierung dieser Maßnahme wurde heftig debattiert. Einige Seiten sprachen sich für eine Steuerreform aus, um die benötigten Mittel über einen Posten im Haushalt dauerhaft zu sichern. Als Kompromiss einigte man sich darauf, die Finanzierung im Haushaltsjahr 2001 über Sparmaßnahmen auszugleichen; ab 2002 soll eine langfristige Form der Finanzierung gefunden werden.

► Nach Ansicht von Experten wird diese weitere Erhöhung ebenfalls kaum Auswirkungen auf die Geburtenrate haben, auch wenn sie das Einkommen von Familien mit Kindern anheben wird. Zu einem großen Teil wird die Reform als rein politisch motiviert angesehen.

**Spanien –
Steigerung der
Mutterschafts-
vertretungen**

Von der Reform der Mutterschaftsvertretungen (Ausgabe 1, S. 33; Ausgabe 2, S. 28) können erste Resultate berichtet werden. Ziel dieser so genannten »zero-cost«-Maßnahme war die Vermeidung von zusätzlichen Kosten für die Arbeitgeber bei Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub. Etwa 150 000 arbeitende Frauen nutzen pro Jahr den Mutterschaftsurlaub, aber für 1997 wurde festgestellt, dass nur etwa 8 Prozent der frei werdenden Arbeitsstellen befristet neu besetzt wurden. Mit der Reform wurden die Arbeitgeber von der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge für Mutterschaftsvertretungen befreit, um so die Zahl der Vertretungen von 8 Prozent auf 25 Prozent zu erhöhen. 1999 wurden 29 627 (1998: 15 608) Stellen mit subventionierten Mutterschaftsvertretungen befristet besetzt. Das entspricht 18 Prozent der 165 946 Frauen, die 1999 bezahlten Mutterschaftsurlaub genommen haben.

► Von Seiten der Experten wird bemerkt, dass durch die Maßnahme zwar die Zahl der Mutterschaftsvertretungen erhöht, das 25-Prozent-Ziel aber bislang nicht erreicht werden konnte. Sie weisen darauf hin, dass die Maßnahme nur innerhalb der Privat-

wirtschaft Anwendung findet und bisher nicht auf den öffentlichen Sektor ausgeweitet worden ist.

Im Zuge eines Kompromisses zwischen der sozialdemokratischen Regierung, der Grünen und der Linken Partei wurden die Gebühren für die kommunale Kinderbetreuung gegenüber dem ursprünglichen Vorschlag geändert (Ausgabe 2, S. 27). Der Hauptbestandteil der Reform, die Einführung einer Gebührenbegrenzung bei der kommunalen Kinderbetreuung, tritt im Januar 2002 in Kraft. Die Einführung der nicht-familiären Kinderbetreuung für arbeitslose Eltern wird bereits im Juli 2001 stattfinden.

Die maximale monatliche Betreuungsgebühr wird mit € 125 anstatt € 76 für das erste Kind höher als zunächst vorgeschlagen ausfallen; mit sinkendem Einkommen verringert sich diese Gebühr. Diese Änderung ist vor allem verteilungspolitisch motiviert, da die Vorteile der Gebührenobergrenze für besser verdienende Familien gering gehalten werden sollen. Die Kommunen sind zur Einführung der Gebührenobergrenze nicht verpflichtet; Einnahmeausfälle werden aber größtenteils durch staatliche Zuschüsse ersetzt. Zusätzlich wird auch ein Zuschuss gewährt, um die Qualität der kommunalen Kinderbetreuung zu verbessern oder zumindest zu erhalten.

☛ Da verteilungspolitische Erwägungen bei der Reform an Bedeutung gewonnen haben, ist sie gegenüber dem ersten Vorschlag inhaltlich etwas abgeschwächt. Allerdings werden durch die Reform auf jeden Fall die Kosten für die Kinderbetreuung in den meisten Familien um 30 bis 50 Prozent gekürzt. Mit der Einführung der Gebührenobergrenze wird die Nachfrage nach Kinderbetreuung ansteigen. Befürchtungen, dass dadurch die Qualität der Betreuung sinken könnte, wird mit Hinweis auf die neuen staatlichen Zuschüsse zur Aufrechterhaltung der Qualität begegnet.

Schweden –
Obergrenze bei
den Gebühren für
kommunale
Kinderbetreuung

2 Arbeitsmarktpolitik

Die Arbeitsmarktpolitik bildet in dieser Ausgabe den Schwerpunkt des Reformmonitors. Teilweise ist dies auf die immer noch andauernden Umsetzungsbestrebungen der EU-Teilzeitrichtlinie in nationales Recht zurückzuführen. Nachdem Italien und Großbritannien in der dritten Ausgabe des Reformmonitors über die Umsetzung der Richtlinie berichtet hatten, sind dieses Mal Deutschland und die Niederlande an der Reihe. Darüber hinaus berichten die Niederlande und Deutschland von weiteren Maßnahmen in der Arbeitsmarktpolitik. In Deutschland werden zwei Pilotprojekte zur Eingliederung von gering qualifizierten Arbeitnehmern, Langzeitarbeitslosen und einkommensschwachen Familien durchgeführt, die auf einer Subventionierung der Sozialversicherungsbeiträge basieren. Die Niederlande haben in einer umfassenden Steuerreform die Steuerbelastung für Arbeitseinkommen verringert. Aus Italien kann die Anhebung des Arbeitslosengeldes berichtet werden, die ebenfalls auf der Pflicht zur Umsetzung der entsprechenden EU-Richtlinien basiert. In Frankreich wurde eine Einigung über die Umstrukturierung der Arbeitslosenversicherung erzielt. Japan berichtet vom fünften Maßnahmenpaket zur Senkung der Arbeitslosigkeit in drei Jahren und die Schweiz steht vor einer Volksabstimmung zur allgemeinen Begrenzung der Jahresarbeitszeit. Die Details aller Reformen finden sich auf der Webseite des Projektes unter www.reformmonitor.org.

Deutschland –
Pilotprojekte zur
Erprobung von
Arbeitsmarkt-
maßnahmen

Innovation ***
Auswirkung ***
Interesse **

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit im Sommer 2000 zwei Pilotprojekte zur Erprobung verschiedener Arbeitsmarktmaßnahmen initiiert. Die Maßnahmen sollen die Eingliederung von gering qualifizierten Arbeitnehmern, Langzeitarbeitslosen und einkommensschwachen Familien erleichtern. Die Evaluationsphase ist bis zum Sommer 2004 begrenzt und wird durch das Ministerium sowie den Europäischen Sozialfonds finanziert. Für das Programm standen im Jahr 2000 € 30,6 Mio. zur Verfügung, die zu 20 Prozent von den beteiligten Bundesländern aufgebracht wurden.

Wie in den meisten industrialisierten Ländern ist auch der deutsche Arbeitsmarkt durch eine relativ hohe Arbeitslosenrate bei gering qualifizierten Personen sowie durch die schwierige Integration Langzeitarbeitsloser und Alleinerziehender gekennzeichnet. 1997 betrug die Arbeitslosenrate in Westdeutschland 9,5 Prozent; von den Betroffenen waren 24,2 Prozent ohne Ausbildung (Ostdeutschland: 18,4 Prozent, davon 55 Prozent ohne Ausbildung). 1996 betrug das Risiko, langfristig arbeitslos zu bleiben, in Westdeutschland 21,2 Prozent (26,9 Prozent in Ostdeutschland). Vor diesem Hintergrund hat das »Bündnis für Arbeit« im Dezember 1999 den Anstoß zur Erprobung von Pilotprojekten zur Eingliederung von gering Qualifizierten und Langzeitarbeitslosen gegeben (Ausgabe 1, S. 51). Insbesondere sollen sich die Programme des Problems annehmen, dass sich Einkommenstransfers negativ auf den Anreiz zur Arbeitsaufnahme auswirken. In Deutschland wird dieser Aspekt hauptsächlich im Zusammenhang mit der Sozialhilfe und dem Arbeitslosengeld diskutiert. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die steigende Anzahl der geringfügig Beschäftigten mit weniger als € 322 Monatseinkommen und damit ohne Sozialversicherungspflicht. Die Programme zielen darauf ab, den geringfügig Beschäftigten Arbeitsverhältnisse jenseits der 322-€-Grenze zu verschaffen.

In bestimmten Arbeitsamtsbezirken⁴ laufen zwei Pilotprojekte zur verbesserten Eingliederung von gering Qualifizierten, Langzeit-

⁴ Das Modell der Saar-Gemeinschaftsinitiative wird im gesamten Saarland und in einem Arbeitsamtsbezirk in Sachsen erprobt. Das »Mainzer Modell« wird in drei Arbeitsamtsbezirken in Rheinland-Pfalz sowie in zwei Arbeitsamtsbezirken in Brandenburg erprobt.

arbeitslosen und einkommensschwachen Familien in den Arbeitsmarkt. Konkrete Ziele dabei sind: (1) die Entwicklung neuer Arbeitsfelder für die Problemgruppen; (2) die Erhöhung der Anreize zur Aufnahme einer Arbeit und (3) die Erhöhung der Anreize zur Schaffung neuer Arbeitsplätze. Eine Evaluation am Ende der Pilotphase soll die wichtigsten Faktoren aufzeigen, auf die man sich künftig konzentrieren soll. Falls die Projekte erfolgreich verlaufen, werden sie wahrscheinlich fortgeführt und deutlich ausgeweitet.

Das so genannte »Mainzer Modell« (MZM) konzentriert sich auf Versorgungsaspekte, um Familien mit geringem Einkommen und Alleinerziehenden die Aufnahme einer Arbeit, insbesondere von Teilzeitstellen, attraktiver zu machen. Es wird davon ausgegangen, dass die Arbeitsmarktprobleme dieser Familien und anderer Geringverdiener hauptsächlich durch die verhältnismäßig hohen Sozialversicherungsbeiträge verursacht werden. Im Rahmen des MZM erhalten die Arbeitnehmer einen mit steigendem Einkommen abnehmenden Zuschuss zu den Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung. Bei einem Monatslohn von € 323 zahlt der Arbeitnehmer keinen Beitrag, ab € 805 (€ 1 610 für Verheiratete) den vollen Beitrag zur Sozialversicherung. Familien mit Kindern erhalten ein zusätzliches einkommensabhängiges Kindergeld, das auf maximal € 77 pro Monat und Kind begrenzt ist. Alleinerziehende dürfen maximal € 644 pro Monat verdienen, um dieses Kindergeld zu erhalten.

Bei dem Ansatz der so genannten »Saar-Gemeinschaftsinitiative« (SGI) wird sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberseite berücksichtigt. Insbesondere sollen die Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungsbeiträge verringert werden, um so einen Anreiz zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsstellen für Niedrigqualifizierte und Langzeitarbeitslose zu bieten. Zu diesem Zweck werden zwei unterschiedliche Zuschüsse vergeben. Der Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen wird bei Stundenlöhnen bis zu € 5 komplett rückerstattet. Der Zuschuss wird abnehmend bis zu einem Stundenlohn von € 9 gewährt. Arbeitgeber (hauptsächlich kleine und mittlere Unternehmen) müssen einen berechtigten Arbeitnehmer einstellen, um den Zuschuss beantragen zu können. Zusätzlich sollen Weiterbildungsmaßnahmen der Zielgruppe langfristige Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen. Der zweite Zuschuss

ist für Arbeitnehmer gedacht, die parallel zu ihrer neuen Arbeitsstelle Weiterbildungsprogramme und andere Qualifizierungsmöglichkeiten nutzen. Berechtig sind Arbeitnehmer, die (1) keine Qualifikation besitzen, die eine mindestens zweijährige Ausbildung voraussetzt, (2) innerhalb der letzten sechs Jahre in Positionen beschäftigt waren, die keinen qualifizierten Abschluss voraussetzen oder (3) seit mindestens zwölf Monaten arbeitslos sind. Die Höhe des jeweiligen Zuschusses nimmt, wie auch beim Arbeitgeberzuschuss, mit steigendem Lohn ab.

Zuschüsse werden in beiden Pilotprojekten nur für Berufseinsteiger bewilligt sowie für Einwohner der entsprechenden Regionen, die Sozialversicherungsbeiträge zahlen und mindestens 15 Stunden in der Woche arbeiten. Zudem müssen die gezahlten Löhne der im zuständigen Tarifvertrag festgelegten Höhe entsprechen bzw. sich bei Nichtvorhandensein eines Tarifvertrages an der regionalen Lohnstruktur orientieren. Arbeitgeber müssen belegen können, dass die bezuschusste Arbeitsstelle neu entstanden ist. Die Arbeitsämter und die Bundesanstalt für Arbeit sind für die Implementierung der Projekte verantwortlich. Interessierte Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen sich bei den Arbeitsämtern bewerben. Alle Zuschüsse sind auf 18 Monate begrenzt; da auf sie kein rechtlicher Anspruch besteht, werden sie per Einzelfallentscheid vom Arbeitsamt vergeben. Beide Projekte werden auf Bundesebene durch einen koordinierenden Ausschuss begleitet, der vom Arbeitsminister geleitet wird. Die Arbeitsämter müssen Projektbeiräte einrichten und sich mit den Sozialämtern abstimmen.

► Gegner der Pilotprojekte kritisieren, die finanziellen Anreize seien zu gering, um eine substanzielle Erhöhung der Beschäftigungsraten der Zielgruppen zu erreichen. Eingeworfen wird auch, bereits existierende Arbeitsmarktprogramme böten bessere Möglichkeiten als das SGI-Modell. Seitens der Wissenschaft wird vermutet, dass die zeitlich begrenzten Pilotprojekte keine langfristigen Verhaltensänderungen bei den Zielgruppen bewirken werden. Andere Experten bezweifeln die Unvoreingenommenheit der drei mit der Evaluation betrauten Forschungsinstitute, da eines von diesen finanziell und organisatorisch von der Bundesanstalt für Arbeit abhängt.

Ein neues Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge ist im Januar 2001 in Kraft getreten. Ziele sind die Förderung von Teilzeitarbeit und die Schaffung von Arbeitsplätzen zur Senkung der Arbeitslosigkeit. Die neuen Vorschriften sind flexibler gestaltet, um die Lage der befristet Beschäftigten zu verbessern. Zudem sollen die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer verbessert werden. Mit dem Gesetz wird die europäische Richtlinie über Teilzeitarbeit umgesetzt.

Obwohl eine ähnliche Reform das Recht auf Verringerung der Arbeitszeit auf 30 Stunden im Erziehungsurlaub zuließ (Ausgabe 3, S. 32), existierte bis jetzt kein allgemeines Recht auf Teilzeitarbeit. Allerdings sind von einigen Firmen bereits Teilzeitregelungen eingeführt worden (z.B. VW und Deutsche Bank). 1999 arbeiteten nur 21,2 Prozent aller Arbeitnehmer in Teilzeitstellungen. Mit der neuen Regelung können Arbeitnehmer, die ihre wöchentliche Arbeitszeit verringern möchten, dies beim Arbeitgeber beantragen. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestanden hat und der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung vier Monate im Voraus angekündigt wird. Arbeitgeber und Arbeitnehmer erörtern die gewünschte Arbeitszeitgestaltung mit dem Ziel, eine einvernehmliche Regelung zu finden. Der Arbeitgeber kann den Wunsch des Arbeitnehmers nur ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen (z.B. erhebliche Beeinträchtigungen der Organisation oder unverhältnismäßig hohe Kosten für den Arbeitgeber). Durch Tarifvertrag können die Ablehnungsgründe branchenspezifisch festgelegt werden. Wenn der Arbeitgeber auf den Wunsch des Arbeitnehmers nicht reagiert und darüber bis spätestens vier Wochen vor der gewünschten Verringerung nicht entschieden hat, wird die Arbeitszeit nach dem Wunsch des Arbeitnehmers verkürzt. Wird für den Arbeitgeber im Nachhinein die abgesprochene Aufteilung der Arbeitszeit untragbar, kann er diese einseitig ändern. Kein Anspruch auf Arbeitszeitverringerung besteht in Kleinbetrieben mit 15 oder weniger Beschäftigten, wobei Auszubildende nicht mitgerechnet werden. Teilzeitbeschäftigte, die zu ihrer früheren Arbeitszeit zurückkehren möchten oder ihre Arbeitszeit verlängern wollen, haben bei der Besetzung freier Arbeitsplätze bei gleicher Eignung grundsätzlich Vorrang. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass auch Teilzeitbeschäftigte an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die

Deutschland – Teilzeitgesetz

Innovation ***

Auswirkung ***

Interesse **

ihre berufliche Entwicklung fördern, teilnehmen können; jegliche Schlechterstellung von Teilzeitarbeitskräften ist untersagt. Die Arbeitgeber sind außerdem dazu angehalten, Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verändern wollen, über vakante Teil- oder Vollzeitarbeitsplätze in ihrem Unternehmen zu informieren. Betriebsrat bzw. Personalrat müssen über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen unterrichtet werden.

Unter dem bisherigen Gesetz über befristete Arbeitsverträge, das im letzten Jahr ausgelaufen ist, konnten diese Arbeitsverträge mehrmals erneuert werden (Kettenbefristung). Das neue Gesetz erlaubt die Befristung ohne sachlichen Grund nur noch bei Neueinstellungen. Mittels Tarifvertrag können branchenspezifisch die Höchstbefristungsdauer und die Anzahl der Verlängerungen festgelegt werden. Befristete Arbeitsverträge dürfen künftig bereits mit Arbeitnehmern ab dem 58. Lebensjahr (bisher ab dem 60. Lebensjahr) ohne Sachgrund geschlossen werden. Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen dürfen gegenüber unbefristet Beschäftigten nicht ungerechtfertigt schlechter gestellt werden. Befristet Beschäftigte müssen über freie Dauerarbeitsplätze im Unternehmen informiert werden. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass auch befristet Beschäftigte an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, die ihre berufliche Entwicklung fördern. Betriebsrat oder Personalrat sind über die Anzahl der befristet Beschäftigten und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft zu informieren.

► Die neue Gesetzgebung wird von den Arbeitgeberverbänden abgelehnt. Sie sehen das Gesetz als einen Schritt in die falsche Richtung an, der zu größerer Inflexibilität, mehr Bürokratie und höheren Lohnkosten führe. Ihrer Einschätzung nach wird das Gesetz viele Klagen nach sich ziehen, da die Begriffe »erhebliche Beeinträchtigungen der Organisation« und »unverhältnismäßig hohe Kosten für den Arbeitgeber« nicht klar definiert seien. Zudem würden viele kleine Betriebe aufgrund des Gesetzes in ihrem Wachstum beeinträchtigt, da sie wahrscheinlich nicht den 16. Arbeitnehmer einstellen, ab dem sie unter das Gesetz fielen. Außerdem kritisieren sie die Neuregelungen zu den befristeten Arbeitsverhältnissen, die eine mehrfache Befristung erschweren. Die Gewerkschaften unterstützen im Allgemeinen das Gesetz. Allerdings sprechen sie sich gegen das Vetorecht des Arbeitgebers bei der Arbeitszeitverkürzung aus.

Im Dezember 2000 hat die italienische Regierung aufgrund der EU-Beschäftigungsrichtlinien das Arbeitslosengeld von 30 Prozent auf 40 Prozent des vorherigen Lohnes (EU-Durchschnitt: 60 Prozent) und gleichzeitig die Dauer der Unterstützung für Arbeitslose über 50 Jahren von sechs auf neun Monate erhöht.

Die Arbeitslosigkeit ist in Italien gegenwärtig sehr hoch, wobei grundlegende regionale Unterschiede bestehen. Das Arbeitslosenversicherungssystem differenziert nach verschiedenen Branchen. Einige Branchen (z.B. die verarbeitende Industrie) erhalten höhere Leistungen als andere. Ziel der Reform ist es, diese Unterschiede zu beseitigen und den bisher schlechter gestellten Arbeitslosen höhere Leistungen zu ermöglichen. Diese Reform stellt nur den ersten Schritt auf dem Weg zu einer umfassenden Reform des Arbeitslosensystems und der Beschäftigungsanreize dar (bekannt als ALMP).
 ● Nach Meinung von Experten wird diese Teilreform allein nicht ausreichen, um die Situation der Arbeitslosen zu verbessern. Eine umfassendere, auf dem Prinzip »gegenseitiger Verpflichtung« basierende Reform sei notwendig.

Italien –
Erhöhung des
Arbeitslosengeldes

Innovation *
Auswirkung **
Interesse *

Das japanische Arbeitsministerium hat einen Maßnahmenkatalog zur Bekämpfung der gegenwärtig steigenden Arbeitslosigkeit eingeführt. Insgesamt sind seit 1998 fünf Maßnahmenpakete implementiert worden. Die jüngste Implementierung fand im Mai 2000 statt und konzentrierte sich auf Weiterbildungsmaßnahmen. Ursprünglich sollte mit der Gesamtreform die Erhaltung der Arbeitsplätze sichergestellt werden, aber seit 1999 wird verstärkt die Arbeitsbeschaffung in den Vordergrund gestellt.

Japan –
Neue Maßnahmen
zur Bekämpfung der
Arbeitslosigkeit

Innovation ***
Auswirkung ***
Interesse **

Seit 1992 liegen die Wachstumsraten des Bruttoinlandproduktes bei 1 Prozent. Die Arbeitslosenrate ist bis 1999 stetig auf 4,7 Prozent angewachsen und hat sich im Jahr 2000 nur geringfügig auf 4 Prozent verringert. Unter den Arbeitslosen finden sich verstärkt ältere Personen (60–64) mit einer Arbeitslosenquote von 10 Prozent und junge Menschen (18–24) mit einer Quote von 8 Prozent. Bei den älteren Arbeitslosen ist die Situation hauptsächlich auf Probleme mit der technischen Entwicklung zurückzuführen.

Das erste Maßnahmenpaket (Frühling 1998) bestand hauptsächlich aus Schulungen und Zuschüssen für kleine und mittlere Unternehmen. Das zweite Paket (November 1998) mit einem Ge-

sambudget von € 154 Mrd. zielte auf die Schaffung von 1 Mio. neuer Arbeitsplätze durch makroökonomische Eingriffe zur Erhöhung des BIP und mittels weiterer Zuschüsse für kleine und mittlere Unternehmen. Das dritte Paket (Juni 1999) beinhaltet spezielle Zuschüsse für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Wachstumsmärkten sowie einen Arbeitsbeschaffungs-Notfonds für die älteren Arbeitslosen. Paket Nr. 4 (1999) kostete € 2,5 Mrd. und beinhaltete Arbeitsbeschaffungsprogramme und Stabilitätsmaßnahmen. Außerdem wurden spezielle Zuschüsse zur Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Firmen und zur Wiederbeschäftigung von Arbeitnehmern in Subunternehmen eingeführt. Weiterhin umfasste es Programme, um Schulabgänger und andere junge Menschen bei der Arbeitssuche zu unterstützen sowie eine Maßnahme zur Schaffung von Arbeitsplätzen im Gesundheitswesen. Paket Nr. 5 (2000) beinhaltet berufsbezogene Weiterbildung für junge Leute, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für neue Firmen, Unterstützung im Gesundheitssystem zur Rekrutierung neuer Arbeitskräfte und Zuschüsse für Arbeitgeber in 15 Wachstumsbranchen mit dem Ziel der Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Die Maßnahmen sollten die wirtschaftliche Erholung beschleunigen und die Arbeitsnachfrage erhöhen. Fehlallokationen im Arbeitsmarkt sollten durch Weiterbildungsmaßnahmen reduziert werden. Es wurde erwartet, dass diese Maßnahmen Arbeitsplätze schaffen (vor allem bei kleinen und mittleren Firmen), die Anzahl der Arbeitnehmer in Weiterbildungsprogrammen erhöhen sowie die Nachfrage der Arbeitnehmer und Firmen nach Zuschüssen und Subventionen steigern würde.

Erste Resultate zeigen, dass die speziellen Zuschüsse für die Arbeitsplatzschaffung in neuen und Erfolg versprechenden Branchen nur 4463 neue Stellen anstatt der erwarteten 150 000 gebracht haben. Spezielle Notfonds konnten bis September 2000 nur 2 860 neue Arbeitsplätze anstatt der erwarteten 200 000 schaffen.

► Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen werden in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation als notwendig angesehen. Ob die Nachfrageaspekte der fünf Pakete zu einer Beschäftigungssteigerung geführt haben, konnte bis jetzt noch nicht festgestellt werden.

In den Niederlanden ist seit Juli 2000 ein Arbeitszeit-Anpassungsgesetz in Kraft. Das Gesetz ist Teil eines umfassenden Arbeits- und Pflegegesetzvorhabens, welches gegenwärtig von der Regierung angestrebt wird. Das Arbeitszeit-Anpassungsgesetz verpflichtet die Arbeitgeber, dem Wunsch eines Mitarbeiters nach Veränderung seiner Arbeitsstunden (Verlängerung oder Verkürzung) nachzukommen, sofern nicht betriebliche Gründe dagegen stehen. Durch die Reform soll einerseits eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, andererseits eine Vergrößerung des Arbeitskräfteangebots erreicht werden. Zudem erwartet die Regierung die Entstehung von neuen Arbeitsmodellen, die dem steigenden Bedarf der Arbeitgeber an Flexibilität Rechnung tragen.

Die Niederlande haben aufgrund der von der Regierung schon seit Jahrzehnten verfolgten Politik weltweit eine der höchsten Teilzeitquoten. Teilzeitarbeit wird als vernünftiger Weg angesehen, um Arbeits- und Familienbelange zu kombinieren. Die Regierung unterstützt dieses »Kombinationsszenario«; Teilzeitarbeit hat außerdem erheblich zur Senkung der Arbeitslosigkeit in den Niederlanden beigetragen. Vor der Reform existierte kein Recht auf Teilzeitarbeit (zu ersten Vorschlägen vgl. Ausgabe 2, S. 32) und es wurde vielfach argumentiert, dass durch ein fehlendes gesetzliches Regelwerk vor allem Männer davon abgehalten wurden, ihre Arbeitszeit zu verringern. Zudem sollte die Reform dazu beitragen, den gegenwärtig angespannten Arbeitsmarkt in den Niederlanden zu entlasten. Es wurde davon ausgegangen, dass durch das Gesetz mehr Menschen eine Arbeit aufnehmen oder behalten würden, wenn sie ihre Arbeitszeit flexibel einteilen können.

Das neue Gesetz legt sowohl den Anspruch auf Teilzeitarbeit als auch das Recht zur Erhöhung der Arbeitsstunden fest. Das bedeutet im Prinzip, dass Arbeitnehmer und auch Beamte ihre Arbeitszeit eigenständig festlegen können, sofern das Arbeitsverhältnis seit mindestens einem Jahr besteht. Einige Neuregelungen der Reform werden nicht auf kleine Firmen mit weniger als zehn Mitarbeitern angewendet.

Der Erfolg der Reform hängt von der Reaktion der Arbeitgeber auf die Wünsche zur Arbeitszeitänderung ab. Sie können die Anfragen aus besonderen betrieblichen Gründen ablehnen, müssen aber trotzdem das Gesetz befolgen. In diesen Fällen wird viel

Niederlande – Arbeitszeit- Anpassungsgesetz

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

davon abhängen, wie die Gerichte das Gesetz und insbesondere dessen allgemeinere Abschnitte auslegen werden.⁵

► Der Hauptkritikpunkt an der Reform zielt auf das Recht des Arbeitnehmers, vertraglich festgelegte Arbeitsbedingungen einseitig zu ändern. Dies sei arbeits- und vertragsrechtlich bedenklich und könne zu großen Problemen für Firmen und letztendlich zu einer Einschränkung der Wettbewerbsfähigkeit der niederländischen Wirtschaft führen. Insbesondere wird darauf aufmerksam gemacht, dass ein zu hoher Anteil an Teilzeitarbeitern in einer Firma Kommunikations- und Effizienzprobleme verursachen könne, wodurch die Vollzeitbeschäftigten übermäßig belastet werden könnten. Auch führe die Forderung eines Arbeitnehmers nach Verlängerung seiner Arbeitszeit zu zusätzlichen Lohnkosten für den Arbeitgeber. Experten sehen die Reform als großen Schritt auf dem Weg hin zu mehr Teilzeitarbeit. Allerdings sind die Auswirkungen auf die Unternehmen noch unklar. Auch vor der Reform erlaubten einige Tarifverträge eine Teilzeitarbeit, von dieser Möglichkeit wurde jedoch kaum Gebrauch gemacht. In der gegenwärtigen angespannten Arbeitsmarktlage sind die Auswirkungen weniger auffällig als in Zeiten eines wirtschaftlichen Abschwungs.

Niederlande –
Steuerreform 2001
entlastet
Arbeitsmarkt

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

Die Regierung hat im Januar 2001 eine komplette Umstrukturierung der Einkommensbesteuerung vorgenommen. Die Ziele der Reform sind: (1) Stimulation der Beschäftigungsmöglichkeiten und Stärkung der wirtschaftlichen Struktur und Wettbewerbsfähigkeit; (2) Verringerung der Steuerlast auf Arbeit; (3) Förderung nachhaltiger »grüner« wirtschaftlicher Entwicklung; (4) eine ausgeglichene und angemessene Besteuerung; (5) eine Verbreiterung der Steuerbasis; (6) Förderung der Gleichberechtigung und wirtschaftlicher Unabhängigkeit und (7) Vereinfachung des Steuerrechts. Als Nebeneffekt dieser weit reichenden Reform sind positive Auswirkungen für

⁵ Das bisher einzige Gerichtsurteil erging in Zwolle am 12. Oktober 2000. In diesem Fall wollte eine Pflegerin, die bei einem häuslichen Pflegedienst beschäftigt war, ihre Arbeitszeit verringern, um mehr Zeit für die Betreuung ihrer Kinder zu haben. Der Arbeitgeber hatte die Forderung mit dem Argument abgelehnt, dass dann eine zusätzliche Arbeitskraft eingestellt werden müsste und dies finanziell nicht zumutbar sei. Das Gericht hat entschieden, dass eine Organisation, die öffentliche Gelder bezieht, nicht von diesem Gesetz ausgenommen ist. In diesem Fall seien die Interessen der Arbeitnehmerin höher einzustufen als die finanziellen Interessen des Arbeitgebers.

geringe Lohneinkommen und Zweitverdiener im Haushalt (hauptsächlich Frauen) bewusst einkalkuliert.

Drei fundamentale Änderungen kennzeichnen das neue Steuersystem. Erstens ist es komplett individualisiert. Zuvor wurden zwar Löhne und Gehälter individuell besteuert, andere Einkommensformen (besonders Zinsen) aber dem Hauptverdiener im Haushalt zugerechnet (der auch die steuerlichen Abzüge geltend machen musste). Nach der Reform können diese Einkommensformen und Rückerstattungen innerhalb des Jahres beliebig auf die Ehepartner verteilt werden. Zweitens wurden einige steuerliche Abzugsarten gestrichen. Das Einkommen wird jetzt komplett versteuert, und bestimmte Rückvergütungen werden vom Steuerbetrag abgezogen. Der Vorteil der Rückvergütungen besteht in der Individualisierungsmöglichkeit, denn sie kann Personen gewährt werden, die selbst keine Steuern zahlen (z.B. dem Partner eines Erwerbstätigen). Ein weiterer Vorteil ist die Gleichwertigkeit der Vergütung für jeden Steuerzahler, unabhängig von der Steuerklasse. Es wird erwartet, dass dies zu weniger Schwarzarbeit führt. Drittens wird das Einkommen in drei unterschiedlich besteuerte Kategorien eingeordnet: (1) Lohneinkommen und unterstellte Mieten für Wohneigentum, (2) Einkommen aus wesentlichen Zinserträgen sowie (3) Einkommen aus Ersparnissen und Investitionen.

Alle Steuerzahler erhalten einen jährlichen allgemeinen Steuernachlass (€ 1 576). Zusätzlich erhalten alle Personen mit einem Einkommen von mindestens € 7 360 einen speziellen »Arbeitsrabbatt«, der bis auf € 920 bei einem Einkommen von € 8 600 steigt. Beide Maßnahmen zusammen ersetzen die absetzbaren Beträge im alten System. Außerdem bekommt jeder Elternteil einen allgemeinen, wenn auch relativ niedrigen Steuernachlass für Kinder unter zwölf Jahren (€ 38), sofern das Haushaltseinkommen € 54 500 nicht übersteigt. Eltern mit einem Jahreseinkommen unter € 27 250 erhalten unabhängig von der Kinderzahl zusätzlich jeweils € 192 Nachlass. Haushalten mit zwei Erwerbstätigen wird ein weiterer »kombinierter Steuernachlass« von jeweils € 138 gewährt. Zusätzlich zum Steuernachlass können Aufwendungen für die Kinderbetreuung bis zu einem Betrag von € 6 333 steuerlich geltend gemacht werden. Zudem wurden die Steuerklassen erweitert und die Steuersätze gesenkt. Zusammen mit dem so genannten »Arbeitsrabbatt«

entstehen so erhebliche Steuerkürzungen mit leicht größeren Vorteilen für niedrige Einkommensklassen. Die Einkommensteuern wurden gesenkt, wobei gleichzeitig die Mehrwertsteuer und die Energiesteuer erhöht wurden. Einige bedeutende Steuerabzugsmöglichkeiten wurden abgeschafft, wodurch das gesamte System einfacher und effektiver geworden ist. Die Steuereinnahmen werden insgesamt um ca. € 2,3 Mrd. sinken, was aber mit dem gegenwärtigen Haushaltsplus ausgeglichen werden soll.

► Kritik an der Reform wird in erster Linie bezüglich der – hier nicht erwähnten – Vermögenssteuer sowie bezüglich des Umfangs und des Zeitpunkts des € 2,3 Mrd. Nettotransfers zum Steuerzahler geübt. Die Struktur des neuen Systems trifft besonders bei Einzelverdienerhaushalten auf Ablehnung. Z.T. wird bezweifelt, dass die Wirkungen auf den Arbeitsmarkt mehr als nur marginal sein werden. Von Expertenseite wird darauf hingewiesen, dass das System neue Möglichkeiten für niedrig qualifizierte (und schlecht bezahlte) Frauen bietet. Diese können bei einer bezahlten Arbeit nun ihren vollen Steuernachlass behalten (im alten System hätte dies nur zu einer höheren Steuerrückerstattung geführt, wenn der meistens besser bezahlte Ehemann sie abgesetzt hätte). Diese Wirkung wird wohl größtenteils eher kosmetischer oder symbolischer Natur sein, wobei auch derartige Effekte keineswegs unbedeutend sind.

Schweiz –
Volksinitiative
für eine kürzere
Arbeitszeit

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

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) hat eine Volksinitiative⁶ für eine kürzere Arbeitszeit – bei vollem Lohnausgleich für die meisten Arbeitnehmer – mit dem Ziel gestartet, eine Verkürzung der Jahresarbeitszeit auf 1872 Stunden durchzusetzen, was einer 38-Stunden-Woche entspricht. Der SGB möchte mit der Initiative die Überstundenzahl senken, Arbeitslosigkeit abbauen und eine gleichmäßigere Verteilung der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern erreichen. Die Abstimmung findet gegen Ende 2001

⁶ Gelingt es einem Initiativ-Komitee, innerhalb von 18 Monaten die Unterschriften von 100000 Stimmberechtigten für einen Volksentscheid über eine Änderung der Verfassung zu sammeln, kommt es zu einer Volksabstimmung. Diese kann als fertig ausgearbeiteter Text vorliegen, dessen Wortlaut Parlament und Regierung nicht mehr verändern können.

statt. Falls das Referendum die Mehrheit der Stimmen (und eine Mehrheit der Kantone) erhält, werden die vorgeschlagenen Maßnahmen sofort wirksam.

Die Schweiz hat die längste Arbeitszeit in West-Europa und eine der längsten der industrialisierten Länder. Darüber hinaus ist die Anzahl der geleisteten Überstunden in der Schweiz relativ hoch, und ein Grossteil der Arbeitnehmer würde weniger arbeiten wollen, selbst wenn dadurch Lohneinbußen entstünden. In den 90er Jahren herrschte in der Schweiz eine (für dortige Verhältnisse) hohe Arbeitslosigkeit von über 5 Prozent. Der SGB argumentiert, dass eine Verringerung der durchschnittlichen Wochenstunden neue Arbeitsplätze schaffen würde. Das Schweizer Arbeitsgesetz schreibt vor, dass die durchschnittliche Länge der Arbeitswoche (gemessen über einen Zeitraum von 16 Wochen) 45 Stunden nicht übersteigen darf. Weiterhin sind nicht mehr als 170 Überstunden pro Jahr erlaubt. Es existieren allerdings branchenspezifische Tarifverträge mit einer geringen Wochenarbeitszeit. Die am weitesten verbreitete Wochenarbeitszeit in der Schweiz beträgt gegenwärtig 42 Stunden.

Der SGB fordert die folgenden Maßnahmen: (1) eine schrittweise Reduzierung der maximalen Jahresarbeitszeit auf 1 872 Stunden, angefangen bei einer Obergrenze von 2 184 im ersten Jahr und einer weiteren Verkürzung um jährlich weitere 52 Stunden in den folgenden sechs Jahren; (2) eine Begrenzung der Überstunden auf maximal 100 pro Jahr, die über Freizeit oder Lohn abgegolten werden müssen; (3) eine maximale Stundenzahl von 48 pro Woche inkl. regulärer Überstunden; (4) den vollen Lohnausgleich für alle Arbeitnehmer, die weniger als das eineinhalbfache des durchschnittlichen Monatslohns (augenblicklich € 3 250) verdienen.

Sollte das Referendum angenommen werden, müssen eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sein, um die angestrebten Ziele zu verwirklichen: (1) die Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften muss groß genug sein – sollte dies nicht der Fall sein, kann die Arbeitslosigkeit durch die Kürzung der Wochenarbeitszeit nicht erreicht werden (im Gegenteil, die Arbeitslosigkeit würde steigen); (2) die Produktivität müsste wesentlich steigen, um die Lohnstückkosten konstant zu halten; (3) die vorgeschlagene Reduzierung der Überstunden kann nur realisiert werden, wenn eine effektive Überwachung der Arbeitszeit stattfindet.

Die Arbeitgeberverbände und der Bundesrat sind gegen die Initiative, da ihrer Ansicht nach Arbeitszeitfragen zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften geklärt werden sollten. Eine Änderung der Bundesverfassung sei nicht angemessen und würde nur zu mehr Unflexibilität am Arbeitsmarkt führen, da eventuelle spätere Änderungen der Bundesverfassung sehr zeitaufwändig wären (durchschnittlich drei Jahre). Weiterhin würden Unterschiede zwischen den Branchen, Regionen und auch individuelle Unterschiede nicht berücksichtigt. Höhere Lohnstückkosten würden zu steigender Inflation führen und die internationale Wettbewerbsfähigkeit schwächen. Außerdem würde die Schwarzarbeit steigen. Experten weisen darauf hin, dass die Arbeitslosigkeit in den letzten zwei Jahren auf ein sehr niedriges Niveau gesunken ist (2 Prozent im Jahr 2000). Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist deshalb als Thema aus der öffentlichen Diskussion verschwunden. Eine Reduzierung der Wochenstunden hätte aufgrund der herrschenden Arbeitskräfteknappheit negative gesamtwirtschaftliche Auswirkungen.

Änderungen und Ergebnisse aus bereits berichteten Reformen

Österreich – Neue Lehrpläne für neue Berufsbilder

Änderungen und Resultate der österreichischen Reform des Ausbildungssystems von 1997 (Ausgabe 1, S. 45) führten zu neuen Lehrplänen für neue Berufsbilder. Bereits bestehende Lehrpläne wurden angepasst, um den Anforderungen der Wirtschaft gerecht zu werden. Durch die aktuellen Änderungen von 1999/2000 wurden die Probezeiten für Auszubildende von zwei auf drei Monate und die Nachtarbeit im Restaurantbereich von 22 auf 23 Uhr verlängert.

Die Resultate einer ersten Evaluation der Maßnahmen von 1997 sind viel versprechend. Das Institut für Bildungsforschung und Wirtschaft (IBW) hat festgestellt, dass die Zahl der Auszubildenden in neuen Berufen im Jahr 1999 gegenüber 1998 signifikant gestiegen ist. Im Dezember 1999 wurden mehr als 4000 Ausbildungsverträge in 24 neuen Berufen abgeschlossen. Gemäß dem IBW zeigen die Resultate der Evaluation, dass die neuen Berufsbilder von den Firmen akzeptiert werden und die Reform somit erfolgreich neue Berufschancen für junge Leute eröffnet hat. Dies

zeigt sich vor allem darin, dass zwei Drittel aller Ausbildungsverträge in diesen Berufen zusätzliche Verträge sind.

► Obwohl sich die Arbeitsmarktsituation für junge Leute in den letzten Jahren erheblich verbessert hat, sind weitere Anstrengungen notwendig, um das Ausbildungssystem auf zukünftige Aufgaben vorzubereiten.

Wie bereits berichtet, bedarf die Umstrukturierung der Arbeitslosenversicherung der Zustimmung der Regierung (Ausgabe 3, S. 44). Das Arbeitsministerium hat mit der Zustimmung gezögert, da befürchtet wurde, dass Langzeitarbeitslose mit schlechten Beschäftigungsmöglichkeiten unter dem neuen System weiterhin benachteiligt sein würden. Am 4. Dezember 2000 wurde nach heftigen Debatten eine Einigung zwischen dem Arbeitsminister, den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern erzielt.

Seit Januar 2001 werden demnach die Beitragssätze schrittweise von 6,18 Prozent auf 5,8 Prozent gesenkt (3,7 Prozent für den Arbeitgeberbeitrag, 2,1 Prozent für den Arbeitnehmerbeitrag). Voraussetzung für den Erhalt von Arbeitslosengeld sind mindestens vier Monate (122 Tage) bezahlte Beschäftigung innerhalb der letzten 18 Monate (vormals acht Monate). Die Leistungen bleiben für die gesamte Zeit der Arbeitslosigkeit konstant. Ab Juli 2001 wird der »Hilfsplan zur Rückkehr auf den Arbeitsmarkt« (plan d'aide au retour à l'emploi oder PARE) für alle neu gemeldeten Arbeitslosen obligatorisch. Der Plan beinhaltet innerhalb des ersten Monats ein umfassendes Interview mit dem Arbeitslosen, um dessen Beschäftigungschancen besser beurteilen zu können. Danach wird ein »persönlicher Aktionsplan« (PAP) entwickelt, der die in Frage kommenden Berufe und notwendigen Unterstützungsmaßnahmen definiert. Dem PAP muss sowohl von der arbeitssuchenden Person wie auch vom Arbeitsamt zugestimmt werden. Die Durchführung wird von der Arbeitslosenversicherung⁷ überwacht. Falls

Frankreich –
Einigung über
Umstrukturierung
der Arbeitslosen-
versicherung

⁷ Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind zu gleichen Teilen in den Gremien der 52 lokalen Büros der Arbeitslosenversicherung vertreten. Dort werden die Beitragszahlungen verwaltet und die Leistungen an die Arbeitslosen ausbezahlt. Die Mitgliedschaft in der Arbeitslosenversicherung ist seit 1967 für alle privaten Arbeitnehmer obligatorisch. Das gesamte System hat seit seiner Gründung 1957 aufgrund der steigenden Arbeitslosigkeit mehrmals Defizite erwirtschaftet, die letztlich durch staatliche Finanzierungshilfen ausgeglichen werden mussten.

der Plan von der arbeitssuchenden Person nicht akzeptiert wird, sind im jetzigen System keine Sanktionen vorgesehen. Die Regierung hat explizit erklärt, dass keiner arbeitssuchenden Person, die sich aktiv um einen Job bemüht, die Leistungen der Arbeitslosenversicherung aufgrund der Nichtunterzeichnung des PAP verweigert werden dürfen. Falls der erste PAP nicht zu einer den Qualifikationen des Arbeitssuchenden entsprechenden Beschäftigung führt, kann ein zweiter PAP in Anspruch genommen werden. Nach zwölf Monaten werden dem Arbeitslosen subventionierte Arbeitsmöglichkeiten angeboten. Firmen, die einen solchen Langzeitarbeitslosen einstellen, erhalten einen Lohnkostenzuschuss (40 Prozent des Bruttolohns im ersten Jahr, abnehmend auf 20 Prozent im dritten Jahr).

► Die größte Gewerkschaft (CGT) und die drittgrößte (CGT-FO) hatten den ersten Reformvorschlag abgelehnt (Ausgabe 3, S. 44). Sie hatten argumentiert, dass die Reform den Arbeitslosen schlechte Jobs praktisch aufzwingt. Insbesondere das Konzept des »angemessenen Jobs« (das Recht auf Ablehnung eines Arbeitsangebotes, das nicht den beruflichen Fähigkeiten entspricht) ließe sich praktisch nicht durchsetzen. Die Regierung ist darauf eingegangen und hat eine Abschwächung des ersten Reformvorschlages verlangt. Es ist noch nicht abzusehen, ob das neue System den Arbeitslosen zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten bieten kann.

Frankreich –
35-Stunden-Woche:
weitere Resultate

Neue Ergebnisse im Zusammenhang mit der Einführung der 35-Stunden-Woche (Ausgabe 1, S. 36; Ausgabe 2, S. 40; Ausgabe 3, S. 55) können aus Frankreich berichtet werden. Gegen Ende 2000 waren 5 Mio. Arbeitnehmer (34 Prozent aller in Frage kommenden Beschäftigten) in Firmen beschäftigt, welche die Vereinbarung unterzeichnet haben. Seit Mitte 1997 ist die Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte durchschnittlich um eine Stunde auf 38 Stunden zurückgegangen. Es wird erwartet, dass bis 2005 80 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten 35 Stunden pro Woche arbeiten. Erste Anzeichen sprechen dafür, dass die Verringerung der Arbeitszeit um 10 Prozent zu 6 bis 7 Prozent neuer Arbeitsplätze geführt hat. Demnach sind in der Zeit von Mitte 1998 bis Mitte 2000 aufgrund der Reform netto 200 000 neue Arbeitsplätze entstanden (insgesamt wurden im gleichen Zeitraum 900 000 neue Arbeitsplätze geschaffen).

Die Reform des Einwanderungsgesetzes, die im Februar 2000 verabschiedet worden ist (Ausgabe 3, S. 50), wird von der seit März 2000 mit absoluter Mehrheit amtierenden neuen Regierung abgelehnt. Sie argumentiert, das Gesetz verstärke noch die Probleme der illegalen Einwanderung. Als eine der ersten Amtshandlungen wurde die erneute Änderung des gerade in Kraft getretenen Gesetzes angekündigt. Parlamentarische Anhörungen und Verhandlungen wurden im September 2000 begonnen, das Gesetz wurde am 2. Dezember 2000 verabschiedet und ist am 23. Januar 2001 in Kraft getreten.

Die mit der Reform eingeführten Änderungen bestehen darin, dass: (1) der illegale Aufenthalt in Spanien nunmehr wieder einen Ausweisungsgrund darstellt, (2) illegale Einwanderer nur noch das Recht auf Gesundheitsversorgung und Ausbildung haben, wobei ihnen andere Rechte wie Versammlungsrecht, Demonstrationsrecht, Recht auf gewerkschaftliche Vertretung und Streikrecht wieder aberkannt wurden), (3) Ausgewiesene erst nach zehn Jahren (vormals drei) wieder nach Spanien einreisen dürfen, (4) illegale Einwanderer erst nach fünfjährigem Aufenthalt (vormals zwei) einen Antrag auf Legalisierung stellen dürfen und (5) nur die illegalen Einwanderer, die sich bereits in Spanien befinden, das Recht auf juristischen Beistand erhalten. Diejenigen, die noch nicht die Grenze überschritten haben, sind davon ausgeschlossen.

☛ Gegner der Reform sehen darin einen Rückschritt für die spanische Einwanderungspolitik, da sie mehr auf Überwachung und Beschränkung ziele als auf Integration. Es gebe keine Anzeichen dafür, dass durch eine restriktivere Politik die Zahl der illegalen Einwanderer tatsächlich sinken wird.

Spanien –
Erneute Änderung
des Einwanderungs-
gesetzes

3 Tarifpolitik

In der Tarifpolitik kann dieses Mal von einer Vielzahl an neuen Reformen berichtet werden, die sehr verschiedene Ansätze verfolgen. Während das Wirken der Arbeitnehmervertretung in Deutschland und Großbritannien über verbesserte Bedingungen für Betriebsräte bzw. die Anerkennung von Gewerkschaften erleichtert werden soll, wird in der kanadischen Provinz Ontario die Gewerkschaftsorganisation erschwert und die Rechenschaftspflicht von Gewerkschaftsfunktionären gegenüber ihren Mitgliedern werden verschärft. Zudem wird dort eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit erleichtert. Nachdem in den letzten Ausgaben bereits über einen Trend zur leistungsabhängigen Bezahlung in der Privatwirtschaft berichtet wurde, soll dieses Prinzip in Großbritannien jetzt bei der Entlohnung von Lehrern auch im öffentlichen Dienst angewendet werden. In Österreich haben sich unter dem Druck der Regierung die Tarifpartner darauf geeinigt, die Arbeitsverträge für Saisonarbeiter in der Tourismusbranche zu verlängern. Finnland berichtet schließlich über ein neues Arbeitsvertragsgesetz. Die Details aller Reformen finden sich auf der Webseite des Projektes unter www.reformmonitor.org.

Die deutsche Regierung hat für die Jahresmitte 2001 eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes angekündigt, die vor allem eine Vereinfachung des Wahlverfahrens für Betriebs- bzw. Personalräte

Deutschland –
Betriebsverfassungsgesetz

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

und eine Stärkung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer vorsieht.

Die Rechte der Arbeitnehmer sind in Deutschland im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 niedergelegt. Eine Reform des Gesetzes im Jahr 1972 stärkte die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Fragen der Sozialverträglichkeit. Das Gesetz gibt den Arbeitnehmern in allen privaten Unternehmen mit mindestens fünf Mitarbeitern das Recht, einen Betriebsrat zu wählen. Die Größe des Betriebsrates hängt von der Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb ab und kann von einem Mitglied bei kleinen Unternehmen bis zu 31 Mitgliedern bei Unternehmen mit 9000 Beschäftigten reichen. In noch größeren Unternehmen erhöht sich die Anzahl der Mitglieder um zwei pro weitere 3000 Beschäftigte. Abhängig von der Anzahl der Beschäftigten müssen einige Mitglieder des Betriebsrates von der Arbeit freigestellt werden (zwischen einer Person bei einer Belegschaftsgröße bis 300, bis zu elf Freistellungen bei Firmen mit bis zu 10000 Beschäftigten. Darüber hinaus wird ein weiteres Mitglied pro 2000 zusätzlichen Mitarbeitern freigestellt). Bei Personalentscheidungen des Unternehmens muss der Betriebsrat informiert und gehört werden. In sozialen Belangen (z. B. bei Arbeitszeitfragen wie Kurzarbeit oder Überstunden) besitzt der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Zudem besteht bezüglich der finanziellen Situation des Unternehmens eine Mitteilungspflicht seitens des Arbeitgebers.

Der neue Reformvorschlag (Stand Februar 2001) soll eine flexiblere Gestaltung der Arbeitnehmervertretungen ermöglichen, sodass diese sich neuen Organisationsformen der Unternehmen anpassen können. Die Einrichtung betriebs- und unternehmensübergreifender Betriebsräte soll ermöglicht werden (z. B. ein gemeinsamer, für mehrere Unternehmen zuständiger Betriebsrat oder Spartenbetriebsrat bei ausgegliederten Unternehmensteilen). Zur Vereinfachung des Wahlverfahrens für Betriebsräte kann die Wahl in kleinen Firmen (max. 50 Mitarbeiter) in zwei Stufen durchgeführt werden. Gegenwärtig ist der Wahlvorgang viel komplexer und zeitaufwändiger. Die Betriebsratsgröße in Firmen mit mindestens 100 Mitarbeitern wird um durchschnittlich ein Mitglied erhöht.

Weiterhin setzt die Verpflichtung zur vollständigen Freistellung von Betriebsratsmitgliedern nach der Reform bereits bei 200 Arbeitnehmern ein (früher 300). Dem Betriebsrat werden Vorschlags-

rechte im Bereich der Förderung flexibler Arbeitszeitgestaltung oder bei der Überstundenreduzierung eingeräumt. Die Arbeitgeber können diese Vorschläge nur begründet ablehnen (in Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern muss dies schriftlich geschehen). Betriebsräte werden erstmalig auch in Fragen des betrieblichen Umweltschutzes einbezogen und erhalten ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Teamarbeit. Zusätzlich kann der Betriebsrat bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vollberechtigt mitbestimmen, wenn der Arbeitgeber neue Technologien oder Verfahren einführt, für welche die gegenwärtige Qualifikation und das Wissen der Mitarbeiter nicht ausreichen. Um die individuellen Rechte der Arbeitnehmer zu stärken, erhalten diese künftig das Recht, eigene Themen in die Betriebsratssitzungen einzubringen.

► Die Arbeitgeberverbände weisen auf die höheren Kosten der Mitbestimmung in Folge der Erhöhung der Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder hin. Dies sei besonders problematisch für kleinere und mittlere Betriebe. Die Gewerkschaften möchten die vereinfachten Wahlbestimmungen auch auf Unternehmen ab 100 Beschäftigte ausweiten. Weiterhin verlangen sie echte Mitbestimmungsrechte auf den Gebieten Umweltschutz und Arbeitsplatzsicherung. In einigen anderen Bereichen wie beispielsweise der Anpassungsfähigkeit der Betriebsräte an neue Unternehmensstrukturen werde das Gesetz lediglich bereits bestehenden Realitäten angepasst.

Die Regierung von Ontario verabschiedete im Dezember 2000 eine Reform der tariflichen Beziehungen, mit der größere Mitbestimmungsrechte am Arbeitsplatz und eine umfangreichere Rechenschaftspflicht der Gewerkschaftsvertreter gegenüber den Mitgliedern erreicht werden sollen. Das im Januar 2001 in Kraft getretene Gesetz verpflichtet die Gewerkschaften dazu, Löhne und Zusatzleistungen ihrer Repräsentanten offen zu legen, erleichtert den Gewerkschaftswechsel bzw. deren Abwahl⁸ und erschwert die Ge-

Kanada –
Reform der tariflichen
Beziehungen

Innovation **
Auswirkung ***
Interesse *

⁸ Der Ablauf dieses so genannten Zertifizierungs- bzw. Dezertifizierungsprozesses ist arbeitsrechtlich detailliert festgelegt. Zertifizierung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass eine Gewerkschaft vom Labour Relations Board als alleinige Vertreterin der Interessen der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber anerkannt wird. Eine Gewerkschaft wird dezertifiziert, wenn sie die Interessen der Arbeitnehmer nicht mehr vertritt. Dies geschieht in den meisten Fällen dadurch, dass sich die Arbeitnehmer einer anderen (oder keiner) Gewerkschaft anschließen.

werkschaftsorganisation. Die Regierung geht davon aus, dass das Gesetz die Gewerkschaftsvertreter zu mehr Rechenschaft zwingt, die Wahrnehmung der Arbeitnehmerrechte erleichtert und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Ontario steigert.

Im Einzelnen wurden folgende Gesetzesänderungen verabschiedet: (1) Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände müssen alle Löhne und Zusatzleistungen über € 71 600 ihrer Vertreter offenlegen; (2) der Zeitraum zum Wechsel oder zur Abwahl einer Gewerkschaft wird von zwei auf drei Monate erweitert; (3) es soll sichergestellt werden, dass alle Arbeitnehmer über ihre Rechte bei Gewerkschaftswechseln oder Abwahlen aufgeklärt werden; (4) das »Ontario Labour Relations Board« muss sich mit einem Wechsel- oder Abwahlgesuch eingehend beschäftigen, bevor ein Schiedsgericht eingeschaltet werden kann; (5) Gewerkschaften, die sich einmal erfolglos um Zertifizierung bemüht haben, müssen eine einjährige Wartefrist einhalten.

Die Gewerkschaften wehren sich gegen diese Änderungen. Sie argumentieren, dass die Änderungen es Arbeitnehmern erschweren, einer Gewerkschaft beizutreten, während gleichzeitig die Arbeitgeber Druck auf ihre Angestellten ausüben können, die Gewerkschaften zu verlassen. Sie weisen außerdem darauf hin, dass das neue Gesetz Arbeitgeber dazu verpflichtet, ihre Beschäftigten darüber zu informieren, wie man eine Gewerkschaft verlassen oder abwählen kann. Allerdings seien Arbeitgeber in einem nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieb nicht dazu verpflichtet, ihre Beschäftigten darüber zu informieren, wie man eine Gewerkschaft gründen oder ihr beitreten kann. Nach Ansicht von Experten werden die Änderungen die Position der einzelnen Arbeitnehmer stärken. Die Reform könnte ein Präzedenzfall für die anderen Provinzen in Kanada werden. Die Offenlegung der Löhne der Gewerkschaftsfunktionäre gilt als gerechtfertigt, da es in der Vergangenheit bei einigen Gewerkschaften Missbrauch gegeben hat. Gleiche Vorgaben existieren zudem bereits für hoch bezahlte Vorstandsmitglieder in Aktiengesellschaften. Die Änderung der Modalitäten der Gewerkschaftszertifizierung begünstigt die Arbeitgeber, die Auswirkungen auf den Grad gewerkschaftlicher Organisation sind aber noch unklar. Die schwache Reaktion der Arbeitnehmerschaft und das geringe öffentliche Interesse an der Reform sind Anzeichen dafür, dass der ge-

werkschaftliche Einfluss auf die Sozialpolitik in den letzten Jahren gesunken ist.

Eine Reform der Beschäftigungsbestimmungen, insbesondere der Arbeitszeitbestimmungen wird im Juli 2001 durch die Regierung von Ontario eingeführt. Die Änderungen sollen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine größere Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung einräumen. Die Regierung geht davon aus, dass das Gesetz die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärkt, den administrativen Aufwand der Arbeitgeber reduziert und das familiäre Leben der Arbeitnehmer erleichtert.

Gegenwärtig müssen Arbeitgeber noch eine Bewilligung des Arbeitsministeriums beantragen, um flexible Überstundenregelungen zu vereinbaren. Dieser administrative Aufwand wurde von der Regierung als wettbewerbsschädlich angesehen und war der Anstoß für die Gesetzesänderung. Die wichtigsten Änderungen sind: (1) die Abschaffung des Bewilligungssystems zur Genehmigung von Überstunden, (2) die Möglichkeit zur direkten Vereinbarung von Überstunden über einen bis zu vierwöchigen Zeitraum direkt mit dem Arbeitnehmer, (3) die Möglichkeit für die Arbeitgeber, eine Arbeitszeit von bis zu 60 Stunden pro Woche zu verlangen, wobei der Arbeitnehmer Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden ablehnen kann; (4) die Möglichkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, anstatt des Lohns für Überstunden einen Freizeitausgleich zu vereinbaren und (5) die Möglichkeit, Urlaub nach Absprache auch tagesweise zu nehmen anstatt wie bisher nur in ganzen Wochen.

☛ Die Gewerkschaften sprechen sich gegen die Reform aus; ihrer Ansicht nach stellt die Erhöhung von 48 auf maximal 60 Arbeitsstunden pro Woche einen Rückschritt in die erste Hälfte des letzten Jahrhunderts dar. Es wird zwar zur Kenntnis genommen, dass der Arbeitnehmer dies ablehnen kann, aber im Einzelfall könne der Druck auf ihn zu groß sein. Nach Meinung von Experten ist die größere Flexibilität beider Parteien bei der Arbeitszeitgestaltung generell positiv zu werten. Die Gefahr liege allerdings darin, dass der Arbeitnehmer aufgrund des möglicherweise ausgeübten Drucks seitens des Arbeitgebers keine Wahlfreiheit besitzen könne. Allerdings habe die angespannte Arbeitsmarktsituation in Ontario die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer verbessert. Gegenwärtig

**Kanada –
Reform der
Arbeitszeit-
bestimmungen**

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

sei die Androhung der Kündigung seitens des Arbeitnehmers eine wirkungsvolle Möglichkeit, seine Wünsche bei der Arbeitszeitgestaltung durchzusetzen.

**Finnland –
Neues Arbeits-
vertragsgesetz**

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

Das finnische Parlament hat im Dezember 2000 eine Reform des Arbeitsvertragsgesetzes angenommen, die im Juni 2001 in Kraft treten wird. Die Reform modernisiert die Grundlagen des Gesetzes, um sie den neuen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt anzupassen und die Vorgaben der entsprechenden EU-Richtlinie zu erfüllen. Das neue Gesetz wurde von einem Gremium entworfen, in dem neben Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern auch Arbeitsrechtsprofessoren mitwirkten. Das Resultat stellt einen Kompromiss dar, der von allen Organisationen sowie den Regierungsparteien akzeptiert worden ist.

Der Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt hat zu einer verstärkten Nachfrage nach befristeten Arbeitsverträgen geführt und die Zunahme an Firmenfusionen und Übernahmen machten gesetzliche Regelungen für die betroffenen Arbeitnehmer erforderlich. Die vorherige Regelung aus dem Jahr 1970 wurde als veraltet angesehen; zudem bestanden bei der Auslegung Unklarheiten. Diese betrafen insbesondere die Definition der »allgemeinen Anwendbarkeit« der Tarifverträge, wenn Arbeitgeber, die keiner Arbeitgeberorganisation angehörten, trotzdem die Vorgaben der Tarifverträge ihrer Branche umsetzen mussten. Kleinere Firmen verlangten, dass unorganisierte Firmen (mittels Ortstarifverträgen) ebenso wie die organisierten Firmen von den Tarifvorgaben abweichen können sollten. Diese Forderung wurde von den Gewerkschaften abgelehnt, wobei sich die Meinungsunterschiede hauptsächlich auf die allgemeine Anwendbarkeit der Tarifverträge, das Kündigungsrecht der Arbeitgeber und das Recht auf Einstellung von Arbeitnehmern über Zeitarbeitsfirmen bezogen. Die Gewerkschaften forderten, dass die Zeitarbeiter ebenfalls unter die Tarifverträge fallen müssen. Diese Forderung wurde von den Arbeitgebern des Dienstleistungssektors abgelehnt.

Die Gesetzesreform hat folgende Änderungen eingeführt: (1) Die Kündigungsmöglichkeiten im Falle einer Umstrukturierung der Tätigkeitsfelder einer Firma sind jetzt eindeutiger festgehalten, wobei eine Firmenübernahme keinen Kündigungsgrund darstellt; (2) die

Befristung eines Arbeitsvertrages muss, wie auch im alten Gesetz, begründet werden – es werden jedoch im Gesetz keine Beispiele für Befristungsgründe erwähnt; (3) die Kriterien für eine allgemeine Anwendbarkeit der Tarifverträge wurden insofern angepasst, als die bislang geltende 50-prozentige tarifvertragliche Mindestabdeckung der Unternehmen einer Branche durch verschiedene Kriterien wie beispielsweise den Grad der gewerkschaftlichen Organisation ersetzt wird; (4) die Kündigungsfrist für Arbeitsverhältnisse, die weniger als ein Jahr bestehen, wird von einem Monat auf zwei Wochen verkürzt; die längste Kündigungsfrist (sechs Monate) gilt nunmehr bei Arbeitsverhältnissen ab einer Dauer von zwölf Jahren (vormals 15 Jahre); (5) der Arbeitgeber muss im Falle der temporären Schließung der Firma aufgrund eines externen Streikes den Lohn nur noch eine Woche fortzahlen (vormals zwei Wochen).

☛ Die kleineren unorganisierten Firmen kritisieren, das Gesetz erlaube ihnen immer noch nicht, von Tarifverträgen abzuweichen. Die Arbeitgeberverbände geben zu bedenken, die Regelung behindere im Fall von Firmenfusionen und Übernahmen die Zusammenschließung kleiner und mittlerer Firmen, da der Käufer nun mehr Pflichten gegenüber den Beschäftigten der zugekauften Firma habe. Die Reform wurde auch vom Gleichstellungsbeauftragten (nach der Verabschiedung des Gesetzes) kritisiert, da bei der Ausarbeitung des Gesetzes Gleichstellungsfragen nicht berücksichtigt worden seien. Dies betreffe vor allem die Verkettung von befristeten Verträgen, die auch im neuen Gesetz noch erlaubt ist und vor allem für Frauen einen Nachteil darstellten. Nach Meinung von Experten stellt die Reform einen Meilenstein in der finnischen Tarifpolitik dar. Der breite Konsens sei eine gute Voraussetzung für die zukünftigen Beziehungen zwischen den Tarifpartnern. Es wird allerdings darauf hingewiesen, dass der Effekt auf den Arbeitsmarkt eher gering ausfallen könnte.

Die Fachverbände Gastronomie und Hotellerie haben zusammen mit der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst einen Zusatztarifvertrag zur Reduzierung der saisonalen Arbeitslosigkeit in der Tourismusbranche vereinbart. Das im Januar 2001 eingeführte neue Arbeitszeitmodell wird die Beschäftigung um zwei

Österreich –
Längere Arbeits-
verträge für
Saisonarbeits-

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

Wochen pro Saison verlängern und dadurch Einsparungen bei der Arbeitslosenversicherung von € 43 Mio. erreichen.

Die österreichische Arbeitslosigkeit ist in der Abgrenzung von Eurostat mit 3,7 Prozent im internationalen Vergleich relativ niedrig, der saisonbedingte Anteil mit 20–25 Prozent dagegen außergewöhnlich hoch. Fast ein Drittel der Arbeitslosen in Österreich werden nach einer gewissen Zeit vom selben Arbeitgeber wieder eingestellt. Die saisonale Arbeitslosigkeit ist überdurchschnittlich hoch in der Landwirtschaft, der Bauwirtschaft und in der Tourismus-Branche; die Arbeitslosenversicherung zahlt hier deutlich mehr an Leistungen aus, als sie an Beiträgen erhält. Das größte Defizit entsteht dabei mit ungefähr € 181 Mio. in der Tourismus-Branche. Auf der Grundlage einer Studie zur Wirksamkeit des Sozialversicherungssystems (S. 22 dieser Ausgabe) hat die Regierung erwogen, eine vierwöchige Wartezeit für das Arbeitslosengeld einzuführen, wenn das Arbeitsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen gekündigt worden ist. Die Sozialpartner haben als Reaktion auf diese Überlegung den Zusatztarifvertrag zur Reduzierung der saisonalen Arbeitslosigkeit in der Tourismusbranche unterzeichnet, der die Beschäftigung um zwei Wochen verlängert (die durchschnittliche Beschäftigungsdauer betrug vorher sieben Monate). Die Verlängerung wird zur Hälfte dadurch erreicht, dass – maximal – 40 geleistete Überstunden zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um eine Woche angerechnet werden (darüber hinaus geleistete Überstunden werden ausbezahlt). Die andere Woche ergibt sich aus dem im Laufe des Jahres erworbenen Urlaubsanspruch.

► Es wird erwartet, dass die Verlängerung das saisonale Arbeitslosenproblem verringert. Bemerkenswert ist, dass die Sozialpartner das Problem der saisonalen Arbeitslosigkeit bisher nicht angehen wollten. Erst die Androhung einer Wartezeit für die Auszahlung des Arbeitslosengeldes führte zu einer Vereinbarung.

Großbritannien –
 Leistungsabhängige
 Bezahlung
 für Lehrer

Das *Department for Education and Employment* hat eine leistungsabhängige Bezahlung für Lehrer eingeführt. Lehrer, die ein »hohes und dauerhaftes Maß an Leistungsbereitschaft und Engagement« zeigen, erhalten ab April 2001 eine Gehaltszulage (rückwirkend ab September 2000). Bisher konnten Lehrer nur durch die Übernahme von Leitungsfunktionen über die normale Gehaltsskala hinaus-

kommen, wobei sie ihre Lehrtätigkeit in den meisten Fällen reduzieren oder sogar einstellen mussten. In den letzten Jahren wurde vermehrt auf Motivationsprobleme und eine entsprechend hohe Fluktuation in der Lehrerschaft hingewiesen, womit auch eine Abnahme der Lehrqualität in Verbindung gebracht wurde. Durch die Reform wird ein Bewertungssystem⁹ eingeführt, das es Lehrern, die gesteigerte Leistungsbereitschaft und hohes Engagement zeigen, ermöglicht, höhere Lohnstufen zu erreichen, ohne leitende Funktionen übernehmen zu müssen. Erfolgreiche Lehrer erhalten eine jährliche Lohnerhöhung von € 3 200 und können auf einer höheren Lohnskala maximal € 48 000 pro Jahr erreichen. Wie bei allen individuellen Bewertungssystemen ist die Objektivität der Entscheidung Voraussetzung für den Erfolg. Die Reform könnte einen Präzedenzfall für andere öffentliche Dienste schaffen.

☛ Die Änderungen wurden von den Lehrgewerkschaften stark kritisiert, da die Regierung das System ohne angemessene Anhörungen aller Beteiligten eingeführt habe. Inhaltlich kritisieren sie, dass die Bewertungen durch den Schulleiter zusammen mit externen Gutachtern vorgenommen werden – dies könne zu Vetternwirtschaft führen. Zudem sind die Kriterien umstritten, da die Leistungen der Schüler in die Bewertung einfließen. Die Gewerkschaften argumentieren, dass die Leistungen der Schüler hauptsächlich auf Umständen beruhen, die sich der Einflussnahme des Lehrers entzögen. Die Debatte ist auch von großer symbolischer Bedeutung, da eine leistungsabhängige Bezahlung schon bei der Einführung des Schulsystems existierte und nach einer heftigen Kampagne der Lehrerschaft gegen Ende des 19. Jahrhunderts abgeschafft worden war.

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

9 Die Bewertung wird vom Rektor der Schule vorgenommen, basierend auf den Bewerbungen der einzelnen Lehrer. Eine externe Prüfung der Entscheidungen ist vorgesehen, ebenso die externe Anfechtung einer Ablehnung.

Änderungen und Ergebnisse aus bereits berichteten Reformen

Großbritannien –
Neue Verordnungen
über Gewerkschafts-
anerkennung und
Vertretung bei
Disziplinar-
anhörungen

Das Gesetz über Beschäftigungsverhältnisse (Employment Relations Act 1999) hat eine Reihe von Reformen initiiert, diese aber im Detail nicht definiert (Ausgabe 2, S. 46). Dies sollte nachträglich über Verordnungen geschehen. Zwei wichtige Teilaspekte waren noch zu spezifizieren: Die Fragen der Anerkennung von Gewerkschaften und des Anspruches auf eine Vertretung bei Disziplinaranhörungen.

Die neuen Verordnungen zur Anerkennung von Gewerkschaften wurden am 6. Juni 2000 in Kraft gesetzt. Sie werden durch das Central Arbitration Committee (CAC) durchgesetzt, einem bisher eher unbedeutenden, aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie einigen »Neutralen« (Anwälte und Wissenschaftler) bestehenden Gremium. Die Verordnung findet Anwendung auf alle Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten. Eine Gewerkschaft, die mehr als 10 Prozent der Mitarbeiter vertritt und der die Anerkennung verweigert wird, kann sich an das CAC wenden, um eine Abstimmung zu erreichen. Das CAC wird eine geheime Wahl ansetzen; falls eine Mehrheit der Stimmen (die mindestens 40 Prozent der Belegschaft ausmacht) die Gewerkschaft unterstützt, wird das CAC die Anerkennung aussprechen. Gewerkschaften und Arbeitgeber haben danach 30 Tage Zeit, um sich auf die Bedingungen für Tarifverhandlungen zu einigen. Falls dies nicht gelingt, wird das CAC die Bedingungen unter Berücksichtigung der Grundsätze in der relevanten Verordnung festlegen. Zusätzlich ist auch noch die Vorgehensweise für die Aberkennung einer Gewerkschaft festgelegt. Diese kann frühestens drei Jahre nach der ursprünglichen Anerkennung erfolgen. Ebenso darf eine Gewerkschaft, deren Anerkennung abgelehnt wurde, erst nach drei Jahren einen erneuten Antrag stellen. Außerdem sind Verfahrensregeln für den Zugang der Gewerkschaft zu den Arbeitnehmern während der Anerkennungs- bzw. Aberkennungswahlen festgelegt.

Die zweite Verordnung regelt den Anspruch auf Vertretung vor Gericht. Das britische Recht sieht eine Entschädigung für den Fall einer unrechtmäßigen Kündigung vor; in jedem Arbeitsgerichtsfall kann eine Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Vorgehensweise des Arbeitgebers beantragt werden. Allerdings existierte bis jetzt

noch keine rechtliche Verpflichtung für den Arbeitgeber, dem Beschäftigten eine unabhängige Vertretung bei der Disziplinaranhörung zuzugestehen. Die neue Verordnung (in Kraft seit September 2000) hat dieses Anrecht auf Vertretung eingeführt – gleichzeitig neue Verfahrensregeln für Disziplinar- und Klageverfahren. Die Regelungen sind für Arbeitgeber nicht unmittelbar verbindlich, werden aber in Fällen relevant, die vor einem Arbeitsgericht verhandelt werden. Die vom Arbeitnehmer ausgewählte Vertretung kann (muss aber nicht) ein Gewerkschaftsvertreter sein, auch wenn der Arbeitnehmer selbst keiner Gewerkschaft angehört. Ein Kollege des Arbeitnehmers, der als Vertreter benannt wird, muss für die Dauer seiner Aufgabe freigestellt werden.

☛ Die Auswirkungen der neuen Regelungen bezüglich der Gewerkschaftsanerkennung sind schwer zu beurteilen. Selten wird einer Gewerkschaft, die eine Mehrheit der Arbeitnehmer in einem Betrieb vertritt, die Anerkennung verweigert. Andererseits hat eine Gewerkschaft, die eine große Minderheit der Beschäftigten vertritt, jetzt die Möglichkeit, die Anerkennung voranzutreiben. Im Vorfeld der Gesetzesänderung wurde eine Vielzahl freiwilliger Anerkennungsverfahren eingeleitet, und erstmals seit 20 Jahren ist die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder wieder gestiegen. Die Einführung des Gesetzes zur Anerkennung von Gewerkschaften war außerdem eines der Wahlversprechen der Labour Partei. Die Arbeitgebervertreter lehnen das Verfahren ab. Viele Beobachter gehen davon aus, dass es gegen den Willen der Arbeitgeber schwierig sein dürfte, eine Anerkennung durchzusetzen. Das Recht auf Vertretung wird durch einen Großteil der größeren Firmen bereits zugestanden. Allerdings zeigt das jüngste »Workplace Employee Relations Survey«, dass 6 Prozent der Firmen mit mehr als 25 Beschäftigten die Vorgaben nicht befolgen – fast alle diese Firmen haben auch keine anerkannten Gewerkschaften. Die neue Gesetzgebung wird den Gewerkschaften mehr Einfluss auf diese Firmen verschaffen, wobei das Recht auf Vertretung äußerst eng gefasst ist.

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
- Österreich
 - Krankenhausfinanzierung, Ausgabe 1, S. 16; Ausgabe 4, S. 16
- Dänemark
 - Qualitätsindikatoren, Ausgabe 1, S. 20; Ausgabe 3, S. 15
 - Allgemeines Gesundheitsvorsorgeprogramm, Ausgabe 3, S. 11
 - Krebsbehandlung und Psychiatrie, Ausgabe 3, S. 11/12
- Frankreich
 - Allgemeiner Krankenversicherungsschutz, Ausgabe 1, S. 18
 - Krankenversicherungsreform, Ausgabe 2, S. 10
- Deutschland
 - Gesundheitsreform, Ausgabe 1, S. 12; Ausgabe 2, S. 13
- Italien
 - Gesundheitsreform, Ausgabe 1, S. 13; Ausgabe 2, S. 14, Ausgabe 3, S. 15
 - Abschaffung des Selbstbeteiligungssystems, Ausgabe 4, S. 12
- Japan
 - Krankenversicherungsreform, Ausgabe 1, S. 14; Ausgabe 3, S. 16; Ausgabe 4, S. 17
 - Pflegeversicherung, Ausgabe 1, S. 21; Ausgabe 2, S. 15

- Niederlande
 - Krankenversicherungsreform, Ausgabe 1, S. 14
 - Kundenorientiertes Pflegesystem, Ausgabe 1, S. 22
- Spanien
 - 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
- Schweden
 - Abschaffung der Selbstbeteiligung, Ausgabe 1, S. 19
 - Untersuchungskommission zum Krankenversicherungssystem, Ausgabe 4, S. 13
 - Einschränkungen für den Privatbetrieb von Krankenhäusern, Ausgabe 4, S. 14
- Großbritannien
 - Ausgabenerhöhung für den NHS, Ausgabe 4, S. 10
- Schweiz
 - Erleichterung des Krankenversicherungswechsels, Ausgabe 1, S. 17
 - Krankenhausfinanzierung, Ausgabe 1, S. 18
- 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

Rentenpolitik

- Australien
 - Neues Steuersystem, Ausgabe 3, S. 18
- Österreich
 - Erweiterung der Beitragsbasis zur Sozialversicherung, Ausgabe 1, S. 28
 - Anhebung des Vorruhestandsalters, Ausgabe 3, S. 19
- Kanada
 - Partielle Kapitaldeckung, Ausgabe 1, S. 25; Ausgabe 3, S. 28
- Dänemark
 - Senkung des Rentenalters, Ausgabe 2, S. 16; Ausgabe 3, S. 28
 - Erwerbsunfähigkeitsrente, Ausgabe 3, S. 21; Ausgabe 4, S. 19
- Finnland
 - Senkung des Rentenalters, Ausgabe 2, S. 17
- Frankreich
 - Rentenreform, Ausgabe 1, S. 26; Ausgabe 3, S. 29; Ausgabe 4, S. 20
- Deutschland
 - Rentenreform, Ausgabe 3, S. 21
- Italien
 - Steuererleichterung für private Pensionsfonds, Ausgabe 1, S. 27; Ausgabe 2, S. 20

- Japan
 - Rentenreform, Ausgabe 1, S. 25; Ausgabe 2, S. 20
 - Betriebsrentenreform, Ausgabe 3, S. 23
- Niederlande
 - Umstrukturierung der Sozialversicherungsverwaltung, Ausgabe 3, S. 24
- Spanien
 - Rentenreform, Ausgabe 1, S. 27; Ausgabe 2, S. 20; Ausgabe 4, S. 20
- Schweden
 - Rentenreform, Ausgabe 1, S. 24
- Schweiz
 - Flexibilisierung der Investitionsmöglichkeiten der Pensionsfonds, Ausgabe 3, S. 25
- Großbritannien
 - Rentenreform, Ausgabe 2, S. 18
- USA
 - Verrechnung von Lohn- und Renteneinkommen, Ausgabe 3, S. 26

Staatliche Fürsorgepolitik

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

Familienpolitik

- Australien
 - Familienbeihilfen, Ausgabe 2, S. 22
- Österreich
 - Gemeinsames Sorgerecht im Scheidungsfall, Ausgabe 4, S. 28
- Kanada
 - Kindergeld, Ausgabe 1, S. 33; Ausgabe 3, S. 38; Ausgabe 4, S. 33
 - Erweiterung des Elternurlaubs, Ausgabe 3, S. 30; Ausgabe 4, S. 31
 - Kleinkinderförderung, Ausgabe 4, S. 29

- Deutschland – Verlängerung des Elternurlaubs und Erhöhung des Erziehungsgeldes, Ausgabe 3, S. 32
- 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 Kindergeldes, Ausgabe 3, S. 36; Ausgabe 4, S. 34
- Niederlande – Steuerlich absetzbare Kinderbetreuung, Ausgabe 1, S. 33
- Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, Ausgabe 2, S. 28; Ausgabe 4, S. 45
- 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 Kindergeldes, Ausgabe 3, S. 36
- Schweden – Gebühren für kommunale Kinderbetreuung, Ausgabe 2, S. 27; Ausgabe 4, S. 35
- Verlängerung des bezahlten Elternurlaubs, Ausgabe 4, S. 32
- Großbritannien – Familienfreundliche Beschäftigungspolitik, Ausgabe 2, S. 24
- Steuervergünstigungen statt Kindergeld, Ausgabe 3, S. 34
- USA – Bezahlter Erziehungsurlaub, Ausgabe 2, S. 25
- Mehr Rechte für homosexuelle Paare, Ausgabe 3, S. 37

Arbeitsmarktpolitik

- Australien – Privatisierung der Arbeitsmarktprogramme, Ausgabe 1, S. 39
- »Work for Dole« – Arbeiten für die Arbeitslosenunterstützung, Ausgabe 2, S. 30
- Österreich – Lehrpläne für neue Ausbildungsberufe, Ausgabe 1, S. 45; Ausgabe 4, S. 50
- Gender Mainstreaming, Ausgabe 3, S. 42
- Kanada – Armutsbekämpfung, Ausgabe 1, S. 41
- Dänemark – 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
 - 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
 - Umstrukturierung der Arbeitslosenversicherung, Ausgabe 3, S. 44; Ausgabe 4, S. 51
 - Deutschland – Arbeitsamt 2000, Ausgabe 2, S. 38
 - Pilot-Projekte zur Erprobung von Arbeitsmarktmaßnahmen, Ausgabe 4, S. 38
 - Teilzeitgesetz, Ausgabe 4, S. 41
 - 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
 - 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
 - Niederlande – Flexicurity – Arbeitsmarktflexibilität, Ausgabe 1, S. 42
 - Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, Ausgabe 2, S. 32; Ausgabe 4, S. 45
 - Steuerreform mit Entlastungen für den Arbeitsmarkt, Ausgabe 4, S. 46
 - Spanien – Anreize zur Förderung 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
 - Arbeitszeitverkürzung, Ausgabe 1, S. 37
 - Schweden – Arbeitslosenversicherungsreform, Ausgabe 2, S. 37
 - Rehabilitationsrichtlinien, Ausgabe 3, S. 51

- Schweiz
 - Anreize für Arbeitsvermittlung, Ausgabe 3, S. 53
 - Volksinitiative für eine kürzere Arbeitszeit, Ausgabe 4, S. 48
- Großbritannien
 - New Deal, Ausgabe 1, S. 38
 - Erwerbsunfähigkeitsreform, Ausgabe 2, S. 33
 - Teilzeitarbeit, Ausgabe 3, S. 46
- USA
 - »Ticket to Work« – Beschäftigung Behinderter, Ausgabe 2, S. 34

Tarifpolitik

- Australien
 - Flexibilisierung der Tarifverhandlungen, Ausgabe 1, S. 48
- 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
- Kanada
 - Lohnangleichung im öffentlichen Dienst, Ausgabe 2, S. 43
 - Reform der tariflichen Beziehungen, Ausgabe 4, S. 57
 - Reform der Beschäftigungsbedingungen, Ausgabe 4, S. 59
- Finnland
 - Veränderung der Gewinnbeteiligung an Mitarbeiterfonds, Ausgabe 2, S. 44
 - Neues Arbeitsvertragsgesetz, Ausgabe 4, S. 60
- Deutschland
 - Bündnis für Arbeit, Ausgabe 1, S. 51
 - Dienstleistungstarifvertrag, Ausgabe 2, S. 48
 - Betriebsverfassungsgesetz, Ausgabe 4, S. 55
- Italien
 - Streikvorschriften im öffentlichen Sektor, Ausgabe 3, S. 57
- Niederlande
 - »Employability – Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit« Ausgabe 1, S. 52
 - Individualisierung der Beschäftigungsbedingungen, Ausgabe 2, S. 45
 - Leistungsabhängige Bezahlung, Ausgabe 3, S. 60
- Spanien
 - Abkommen über die Struktur der Tarifverhandlungen, Ausgabe 1, S. 50
- Schweden
 - Bessere Vermittlung bei Tarifverhandlungen, Ausgabe 3, S. 59
- 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

Währungsumrechnung

Alle Geldbeiträge wurden in Euro konvertiert, um die Vergleichsmöglichkeit 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 Landeswährungen zu erfahren.

| | | | | | | |
|-----|---|-----|---------|---|-----|---------|
| 1 € | = | USD | 0.8952 | = | DEM | 1.95583 |
| | = | JPY | 110.16 | = | ESP | 166.386 |
| | = | DKK | 7.4637 | = | FRF | 6.55957 |
| | = | SEK | 9.1210 | = | ITL | 1936.27 |
| | = | GBP | 0.62400 | = | NLG | 2.20371 |
| | = | CHF | 1.5347 | = | ATS | 13.7603 |
| | = | CAD | 1.3962 | = | FIM | 5.94573 |
| | = | AUD | 1.7995 | | | |

Quelle: Europäische Zentralbank, Wechselkurse vom Dienstag, 27. März 2001.