

Internationaler Reformmonitor

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Internationaler Reformmonitor

Sozialpolitik
Arbeitsmarktpolitik
Tarifpolitik

Ausgabe 9
2004

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

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

© 2004 Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Verantwortlich: Eric Thode

Lektorat: Michael Kühlen

Herstellung: Christiane Raffel

Umschlaggestaltung: Nadine Humann

Umschlagabbildung: Bertelsmann Stiftung, Foto: Thomas Kunsch, Bielefeld

Satz: digitron GmbH, Bielefeld

Druck: Hans Kock Buch- und Offsetdruck GmbH, Bielefeld

ISBN 3-89204-709-X

www.bertelsmann-stiftung.de/verlag

Inhalt

Projektinformation	6
Vorwort	9
Sozialpolitik	11
Gesundheitspolitik	11
Rentenpolitik und soziale Sicherung	31
Pflege und Altenfürsorge	42
Staatliche Fürsorgepolitik und Sozialhilfe	45
Familienpolitik	53
Arbeitsmarktpolitik	66
Tarifpolitik	85
Wichtige allgemeine Entwicklungen	89
Reformverzeichnis	91

Projektinformation

Der Internationale Reformmonitor ist ein Projekt der Bertelsmann Stiftung. An ihm wirken folgende Projektpartner mit:

Australien

Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research,
University of Melbourne

Roger Wilkins

www.ecom.unimelb.edu.au/iaesrwww/home.html

Dänemark

The Danish National Institute of Social Research (SFI),
Kopenhagen

Nils Ploug

www.sfi.dk

Deutschland

Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Eric Thode

www.bertelsmann-stiftung.de

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

C. Katharina Spieß, Viktor Steiner

www.diw.de

Finnland

The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA), Helsinki

Kari Alho

www.etla.fi

Frankreich

Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion Sociale
(CERC), Paris
Olivier Bontout
www.cerc.gouv.fr

Großbritannien

Department of Sociology at the University of Warwick, Warwick,
Mick Carpenter
www.warwick.ac.uk/fac/soc/sociology
Industrial Relations Department at London School of Economics
(LSE), London
Richard Hyman
www.lse.ac.uk

Italien

Institute for Economic Studies and Analyses, Rom
Fiorella Kostoris
www.isae.it

Japan

National Institute of Population and Social Security, Tokio
Aya Abe, Tetsuo Fukawa
www.ipss.go.jp/index-e.html

Kanada

Caledon Institute of Social Policy, Ottawa
Ken Battle
www.caledoninst.org
Centre for the Study of Living Standards (CSLS), Ottawa
Andrew Sharpe
www.csls.ca

Niederlande

Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS),
Amsterdam
Wiemer Salverda
www.uva.nl/aias

Österreich

Institut für Höhere Studien, Wien

Helmut Hofer

www.ihs.ac.at

Schweden

Institute for Futures Studies, Stockholm

Staffan Marklund, Erik Barnekow

www.framtidsstudier.se/eng/indes.htm

Schweiz

Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht, St. Gallen

Thomas Liebig, Alfonso Sousa-Poza

www.faa.unisg.ch

Prognos AG, Basel

Kai Gramke

www.prognos.com

Spanien

CIREM Foundation, Barcelona

Maria Caprile, Oriol Homs

www.cirem.es

USA

The Brookings Institution, Washington

Gary Burtless

www.brookings.edu

Vorwort

Nicht alle Gruppen am Arbeitsmarkt sind gleichermaßen von Arbeitslosigkeit betroffen. In den meisten Ländern leiden vor allem ältere und gering qualifizierte Arbeitnehmer unter niedriger Erwerbsbeteiligung und schlechten Beschäftigungsaussichten. Um eine bessere Arbeitsmarktintegration dieser Gruppen zu erreichen, verfolgen viele Länder seit einiger Zeit so genannte Aktivierungsstrategien.

Diese Ansätze wirken üblicherweise auf zwei Wegen: Zum einen versuchen sie, mittels genauer Einschätzung der Fähigkeiten und Defizite der Stellensuchenden und geeigneter Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen eine passgenauere Vermittlung zu erzielen. Zum anderen erfordern sie von den Arbeitslosen eine aktive Mitarbeit und Eigeninitiative. Diese Anforderungen können ganz unterschiedlicher Art sein: verschärfte Zumutbarkeitskriterien bei der Stellenauswahl, höhere Anforderungen an die Mobilität oder die Bereitschaft, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die nichts mit dem angestammten Berufsfeld zu tun haben. Bei vielen dieser Reformen sind zusätzliche Maßnahmen ergriffen worden, die verstärkte Anreize zur Jobsuche schaffen. Dazu zählen die Absenkung von Leistungshöhe und -dauer, aber auch Lohnsubventionen und Senkungen der Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge im Fall der Arbeitsaufnahme.

Nahezu jedes Land, das der Reformmonitor abdeckt, hat in diesem Rahmen von »Fördern und Fordern« Initiativen auf den Weg gebracht. Die vorliegende Ausgabe enthält eine weitere Reihe solcher Reformen:

Österreich wird die Möglichkeiten zur Frühverrentung nach und nach abschaffen. In den Niederlanden wurden mit dem

neuen Arbeits- und Sozialversicherungsgesetz, das im Januar 2004 in Kraft getreten ist, monetäre Anreize für gering qualifizierte geschaffen, die den Übergang in Beschäftigung erleichtern und gleichzeitig Armut vermeiden helfen. Im Zuge dessen ist den Kommunen die volle Finanzverantwortung über Geldleistungen und Eingliederungsmaßnahmen übertragen worden.

Wer in den USA in einer Sozialwohnung lebt, ist künftig verpflichtet, acht Stunden pro Monat gemeinnützige Arbeit zu leisten. An der geringen Stundenzahl wird ersichtlich, dass damit vor allem solche Menschen herausgefiltert werden sollen, die gar nicht bedürftig sind. Dänemark unternimmt weitere Schritte bei der Umsetzung des Programms »Mehr Menschen in Arbeit«. Neben anderen Maßnahmen wurden die notwendigen Elemente eines Beratungs- und Betreuungsgesprächs beim Arbeitsamt definiert. Die Rechte und Pflichten von Arbeitsuchendem und Vermittler werden nach den individuellen Erfordernissen festgelegt.

Trotz des unbestreitbaren Erfolges ist die Wirksamkeit solcher Reformen begrenzt. Während die genannten Maßnahmen vor allem beim Arbeitsangebot und bei der Vermittlung ansetzen, bleibt die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften weitgehend unberührt. Dies ist unproblematisch, wenn die Lage auf dem Arbeitsmarkt wegen anderer struktureller Reformen oder einer dynamischen Wirtschaftsentwicklung günstig und eine große Zahl offener Stellen verfügbar ist.

Bei hoher Arbeitslosigkeit laufen Aktivierungsstrategien jedoch zumindest kurz- bis mittelfristig ins Leere, da es kaum Arbeitsplätze gibt, an die Stellensuchende vermittelt werden könnten. Dies scheint gegenwärtig in einer Reihe von europäischen Ländern, vor allem Frankreich und Deutschland, der Fall zu sein. Die unbefriedigenden Ergebnisse von Aktivierungsmaßnahmen wie der französischen »Prime pour l'Emploi« oder dem deutschen »Mainzer Modell« stützen diese These. Vor diesem Hintergrund sollten Reformen, die die Arbeitsnachfrage stimulieren und die generelle Wirtschaftsentwicklung beleben, Aktivierungsstrategien vorausgehen.

Eric Thode

Kai Gramke

Sozialpolitik

Gesundheitspolitik

In diesem Bereich des Reformmonitors können fünf neue Reformen berichtet werden. Während in Australien und den USA regionale Maßnahmen im Vordergrund stehen, melden die Schweiz und Deutschland umfassende Reformvorschläge für das Gesundheitswesen. Großbritannien leitet Schritte zur Privatisierung von Krankenhäusern ein.

Die australische Regierung beabsichtigt, ein gerechteres Gesundheitswesen für Patienten einzuführen, die in den Außenbezirken der Städte und in ländlichen Regionen leben. Der US-amerikanische Bundesstaat Maine hat eine halböffentliche Behörde eingerichtet, die hoch qualitative und erschwingliche medizinische Versorgung sowohl für kleinere Arbeitgeber als auch Privatpersonen auf freiwilliger Basis anbietet.

Die Schweiz berichtet über die Ablehnung einer Initiative, die das Krankenversicherungssystem des Landes fundamental verändert hätte. Der Reformvorschlag hatte gefordert, die Kopfpauschalen, die anhand von Alter und Region festgelegt werden, durch Beiträge zu ersetzen, die sich nach der Höhe des Einkommens und des Vermögens richten. Als zweites Standbein zur Finanzierung der Krankenversicherung sollte eine zweckgebundene Erhöhung der Mehrwertsteuer stattfinden.

Deutschland berichtet über die neue Gesundheitsreform, die neben wenigen strukturellen Veränderungen vorwiegend auf kurzfristige Kostendämpfung und die stärkere Verlagerung der Kosten auf die Arbeitnehmerseite abzielt. Gleichzeitig sind mit Bürgerversicherung und Kopfpauschale zwei langfristige politische Optionen vorgestellt worden, die das Ziel verfolgen, ein grö-

ßeres wirtschaftliches Bewusstsein seitens der Versicherten und der Versicherungen durch Einführung von mehr Wettbewerb und persönlicher Verantwortung zu erreichen.

In Großbritannien können ausgewählte Regionalkrankenhäuser den so genannten Foundation-Trust-Status beantragen. Dadurch können sie als weitgehend unabhängige Wirtschaftsunternehmen agieren. Sie dürfen Gewinne erzielen und einbehalten sowie Haustarifverträge mit den Beschäftigten schließen. Gegenüber dem staatlichen Gesundheitssystem treten diese Krankenhäuser als eigenständige Vertragspartner auf.

Australien:

Ein gerechteres

Medicare-Programm

Innovation **

Auswirkung *

Interesse **

Die australische Regierung will ein gerechteres Medicare-Programm einführen, das Unausgewogenheiten in der Verfügbarkeit und den Kosten medizinischer Leistungen für Patienten in Stadt- und ländlichen Gegenden ausgleicht. Die Kosten für die Bereitstellung medizinischer Leistungen für einkommensschwache Patienten sollen bezuschusst werden, indem man die Ärzte von der Notwendigkeit befreit, von diesen Patienten Zuzahlungen zu fordern. Außerdem soll den Patienten gestattet werden, eine Versicherung für die Kosten von Zuzahlungen für ambulante medizinische Versorgung abzuschließen.

In Australien werden Krankenhausleistungen durch die Regierungen der Bundesstaaten finanziert, während ambulante Arztbesuche und Medikamentenkäufe durch Medicare beziehungsweise Medikamentenbeihilfe von der Bundesregierung bezuschusst werden. Die Patienten leisten Zuzahlungen für ambulante Arztbesuche und haben laut den bestehenden Regelungen keine Möglichkeit, diese Kosten durch eine Versicherung abzudecken. Der universelle staatliche Krankenversicherer Medicare erstattet die Kosten für ambulante Arztbesuche anhand eines festgelegten Gebührensatzes für jede Leistung.

Ein pauschaliertes Abrechnungsverfahren verringert den Verwaltungsaufwand für Patienten und Ärzte. Im Rahmen des pauschalierten Abrechnungsverfahrens akzeptieren die Ärzte als Gegenleistung dafür, dass sie ihre Rechnungen direkt an Medicare stellen können, 85 Prozent des festen Gebührensatzes als Zahlung in voller Höhe für ihre ärztlichen Leistungen, anstatt von den Patienten 15 Prozent des vollen Satzes zu verlangen und 85 Prozent von Medicare zurückzufordern.

Im Jahr 2000 wurden etwa 74 Prozent aller ambulanten Arztbesuche über das pauschalierte Verfahren abgerechnet. Allerdings sind die Kosten für die ambulante ärztliche Versorgung von Patienten schneller gestiegen als die allgemeinen Gesundheitskosten, was zum Teil daran lag, dass die Ärzte weniger Gebrauch von der pauschalierten Abrechnung gemacht haben. Der Anteil der pauschal abgerechneten Arztbesuche ist im Jahr 2003 auf 68 Prozent gesunken.

Die Ärzte führen an, dass die gestiegenen Kosten pro Konsultation nicht mit den realen oder wahrgenommenen Kosten Schritt gehalten haben, mit denen Ärzte konfrontiert sind. Um ihr Einkommen angesichts gestiegener Kosten zu erhalten, haben einige Ärzte zu der Strategie gegriffen, den Anteil an pauschalierten Abrechnungen zu verringern und von den Patienten Zuzahlungen (oder sofortige Barzahlung in voller Höhe) zu fordern. Nach wie vor lassen sich Ärzte nur selten in den Außenbezirken der Städte und in ländlichen Regionen nieder. Verschärft wird die Versorgungssituation durch die geringe und weiter abnehmende Bedeutung von pauschalierten Abrechnungen in diesen Gegenden.

Um die geographische Verteilung von Allgemeinmedizinern zu regulieren, plant die australische Bundesregierung Folgendes:

- besondere, erhöhte Zahlungen für Arztbesuche in Stadtrandzonen und ländlichen Gegenden
- Erhöhung der Zahl von Studienplätzen an medizinischen Fakultäten, wobei die zusätzlichen Plätze unter der Bedingung angeboten werden, dass die neuen Ärzte nach ihrem Studienabschluss in unterversorgten Gegenden praktizieren
- Erhöhung der Zahl von vollzeitbeschäftigten Arzthelferinnen, die in allgemeinärztlichen Praxen in Stadtrandzonen und ländlichen Gegenden beschäftigt sind

Um die Kosten für ambulante Arztbesuche für einkommensschwache Patienten zu senken, will die Regierung einen Zuschuss einführen, der die Zuzahlungen abdecken soll, die sonst verlangt würden.

▷ Gegner wenden ein, die Reformvorschläge seien lediglich oberflächlich und vernachlässigten die grundlegenden Herausforderungen, mit denen der Gesundheitssektor des Landes konfrontiert ist.

tiert ist. Die Australian Medical Association behauptet, dass die Reformen sich nicht als effektiv erweisen würden, und viele Kritiker befürchten überdies, die Reformen könnten den Status von Medicare als universellem staatlichem Versicherungsträger bedrohen. Obwohl viele Fachleute davon ausgehen, dass sich die Reformen im Großen und Ganzen als wenig wirksam erweisen werden, rechnen sie doch zumindest damit, dass die Ärztedichte in den unterversorgten abgelegenen Regionen zunehmen wird. Auch wird erwartet, dass der Einbruch bei den pauschalierten Abrechnungen wieder zurückgeht.

Deutschland: Die Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme (»Rürup-Kommission«) hat zwei Reform der gesetzlichen Krankenversicherung vorgeschlagen. Beide Vorschläge zielen darauf, mehr Wettbewerb und Eigenverantwortung zuzulassen, um mehr wirtschaftliches Denken bei Versicherern und Versicherten zu erreichen. Im Rahmen der jüngsten Gesundheitsreform sind dagegen hauptsächlich Maßnahmen ergriffen worden, die zu Innovationen und Kosteneinsparungen bzw. einer Entlastung des Produktionsfaktors Arbeit führen sollen.

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

Darüber hinaus hat die Rürup-Kommission Reformvorschläge für die gesetzliche Pflege- und Rentenversicherung vorgelegt (siehe S. 37 und 42 in dieser Ausgabe). Die Gesundheitsreform umfasst auch eine Reihe von Änderungen, die nicht Gegenstand der Rürup-Vorschläge sind. Dies betrifft im Wesentlichen Änderungen bei der paritätischen Beitragsfinanzierung, der Zuzahlungs- und Preisgestaltung von Apotheken sowie die Einführung einer elektronischen Chipkarte und das neue Modell des Hausarztsystems.

Deutschland hat ein duales Krankenversicherungssystem, wobei etwa 90 Prozent der Bevölkerung gesetzlich versichert sind, während die restlichen zehn Prozent über private Versicherungsunternehmen abgesichert sind. Abhängig Beschäftigte mit einem Einkommen unterhalb der Pflichtversicherungsgrenze von 46 350 Euro pro Jahr (2004) sind automatisch bei einer der gesetzlichen Krankenversicherungen pflichtversichert. Arbeitnehmer mit einem Einkommen oberhalb der Pflichtversicherungsgrenze und Selbstständige können wählen, ob sie sich gesetzlich,

privat oder überhaupt nicht versichern. Die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung ergeben sich aus einem Prozentsatz am Bruttoverdienst des Arbeitnehmers, der zur Zeit etwa 14,3 Prozent beträgt. Der Beitrag wird dabei bislang je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen.

Die gegenwärtige Debatte in der gesetzlichen Krankenversicherung dreht sich hauptsächlich um die unsichere Finanzierbarkeit des Systems vor dem Hintergrund demographischer und ökonomischer Veränderungen. Seit 1970 ist der durchschnittliche Beitragssatz von 8,2 Prozent auf zuletzt 14,3 Prozent angestiegen. Diese Entwicklung wird sich ohne grundlegende Reformen auch in Zukunft fortsetzen, während das Leistungsniveau durch steigende Selbstbehalte und verringerten Umfang von versicherten Risiken wahrscheinlich weiter abnehmen wird. Das Verhältnis von Beitragszahlern zu Leistungsempfängern wird sich aufgrund des demographischen Wandels weiter verschlechtern und zusätzlich zu steigenden Beiträgen führen. Die weitgehende Abwesenheit von marktlichen Strukturen im deutschen Gesundheitswesen führt gerade auf der Ausgabenseite zu Ineffizienzen.

Die Reformvorschläge der Rürup-Kommission umfassen eine Reihe von kurz- und langfristigen Maßnahmen. Die sofort umsetzbaren Elemente wurden bereits im April 2003 vorgestellt und sind mit geringfügigen Änderungen in die Gesundheitsreform, die zu Beginn des Jahres 2004 in Kraft getreten ist, eingeflossen. Danach wird die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ab Juli 2005 allein durch die Arbeitnehmer finanziert. Bisherige Leistungen der Krankenversicherung, die nicht nur Gesundheitszwecken dienen, wie etwa Zahlungen im Rahmen des Mutterschutzes, sollen künftig nicht mehr durch Beiträge, sondern durch das allgemeine Steueraufkommen finanziert werden.

Die langfristigen Reformvorschläge skizzieren mögliche Wege zu einem neuen Krankenversicherungssystem. Dabei geht es auf der einen Seite um die Einführung eines universellen gesetzlichen Versicherungssystems, das unabhängig vom beruflichen Status für alle gleichermaßen verpflichtend ist. Auf der anderen Seite wird eine Lösung diskutiert, bei der die Beiträge zur Krankenversicherung in Form von Kopfpauschalen erhoben werden.

Gemäß dem ersten Vorschlag, der universellen Krankenversi-

cherung, würden alle Einwohner Deutschlands an ihrer ökonomischen Leistungsfähigkeit gemessene Beiträge an die gesetzliche Krankenversicherung abführen. Die Leistungsfähigkeit bemisst sich dabei nicht nur nach dem Erwerbseinkommen, sondern nach allen verfügbaren Einkommensarten wie Kapitaleinkünften, Mieten etc. Eine Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten, Beamten, Selbstständigen und anderen Berufsgruppen würde nicht mehr erfolgen. Ein Ausscheiden aus der gesetzlichen Krankenversicherung wäre nicht mehr möglich, die Pflichtversicherungsgrenze (2005: 46 800 Euro jährlich) würde entfallen. Die Beitragsbemessungsgrenze (2005: 42 300 Euro) bliebe zwar bestehen, würde jedoch auf die Bemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (zurzeit 61 800 Euro im Westen und 52 200 Euro im Osten) angehoben werden. Dieser Reformvorschlag sieht ferner vor, dass die gesetzliche Versicherung die Kosten der medizinischen Grundversorgung deckt, während private Versicherungen weiterhin zusätzliche Leistungen anbieten könnten.

Der zweite Vorschlag hat ebenfalls die Entkopplung der Krankenversicherungsbeiträge vom Arbeitseinkommen zum Ziel. Er versucht jedoch, dies über die Einführung von Kopfpauschalen zu erreichen. Der gegenwärtige Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung würde zusammen mit dem Lohn an den Arbeitnehmer ausgezahlt werden, wobei dieser Betrag der Einkommensteuer unterliegen würde. Versicherte mit geringem Einkommen sollen staatliche Zuschüsse zur Kopfpauschale erhalten, die jedoch aus dem allgemeinen Steueraufkommen und nicht von den Krankenkassen gezahlt würden. Der Leistungskatalog soll im Wesentlichen unverändert bleiben. Allerdings werden die Möglichkeiten erleichtert, zwischen privaten Versicherungsanbietern zu wechseln, um so den Wettbewerb zwischen den Anbietern zu verstärken. Das langfristige Ziel besteht darin, ein einheitliches Regelwerk für gesetzliche und private Krankenversicherungen zu schaffen.

Regierung und Opposition haben mit der Reform 2004 weitere Änderungen in der gesetzlichen Krankenversicherung beschlossen, die nicht im Rahmen der Rürup-Kommission diskutiert wurden.

Das System der Zuzahlungen etwa erfährt eine grundlegende

Reform. Nicht mehr die Packungsgröße, sondern der Preis bestimmt die Höhe der Zuzahlung. Sie beträgt in der Regel zehn Prozent vom Preis, wobei mindestens fünf Euro und höchstens zehn Euro fällig werden. Arztbesuche schlagen mit einer Praxispauschale von zehn Euro pro Quartal zu Buche. Bei einem Krankenhausaufenthalt sind pro Tag ebenfalls zehn Euro zu zahlen, allerdings längstens für 28 Tage. Kinder bleiben von den Zuzahlungen ausgenommen. Insgesamt müssen Versicherte im Jahr höchstens zwei Prozent ihres Bruttoeinkommens für Zuzahlungen ausgeben, chronisch Kranke nur ein Prozent. Der Zahnersatz wird im Zuge der Reform ab Juli 2005 vollständig durch die Arbeitnehmer finanziert.

Bis 2006 soll jede versicherte Person einen elektronischen Gesundheitspass erhalten, der Versichertendaten und Behandlungsinformationen enthält. Patienten erhalten das Recht, vom Arzt eine detaillierte Behandlungsabrechnung zu bekommen, auf der medizinische Leistungen und damit verbundene Kosten aufgelistet sind. Damit sollen größere Transparenz für die Versicherten geschaffen und Betrugsmöglichkeiten bei den Ärzten eingeschränkt werden.

Gesetzliche Krankenversicherungen müssen ein Hausarztssystem einführen. Dabei soll der Hausarzt die erste, zentrale Anlaufstelle für alle Fragen im Rahmen der medizinischen Behandlung sein und als Überwacher der Behandlung fungieren. Auf diese Weise sollen mehrfache und unnötige Behandlungen vermieden werden.

Gesetzliche Versicherungen werden in die Lage versetzt, künftig auch mit individuellen Ärzten Verträge zu schließen, wobei jedoch Verhandlungen mit den Kassenärztlichen Vereinigungen nach wie vor die Rolle zukommt, den Rahmen für die Zusammenarbeit von Krankenkassen und Ärzten, auch für derartige Individualverträge, zu schaffen.

Weiterhin erhalten die gesetzlichen Krankenkassen mehr Freiraum bei der Beitragsgestaltung. So sind geringere Beiträge für Personen möglich, die regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen absolvieren, am Hausarztssystem oder an HMO-ähnlichen Versorgungssystemen teilnehmen.

Gegenstand der Reformen ist darüber hinaus das Entgeltsystem der Apotheken. In der Vergangenheit richtete sich der Ver-

dienst der Apotheken nach dem Preis der Medikamenten. Daraus entstanden Anreize, möglichst teure Medikamente zu verkaufen. Nach den neuen Regeln erhalten Apotheken nun einen Festbetrag in Höhe von 8,10 Euro und darüber hinaus einen Anteil von drei Prozent des Medikamentenpreises. Weiterhin entfällt bei nicht verschreibungspflichtigen Medikamenten die Preisbindung, sodass sich in diesem Segment ein Preiswettbewerb zwischen Apotheken entwickeln kann. Schließlich wird der Versand- und Internethandel mit Arzneimitteln grundsätzlich erlaubt, wobei jedoch strenge Regeln zu beachten sind.

▷ Gewerkschaften und andere Gruppen halten die kurzfristigen Empfehlungen der Rürup-Kommission für sozial unausgewogen: Der Großteil der Kosteneinsparungen gehe zu Lasten der Versicherten und der Kranken, ohne dass daraus nennenswerte Verhaltensänderungen resultieren würden, die zu weiteren Einsparungen beitragen könnten. Darüber hinaus wird bemängelt, dass die Frage der Finanzierung unzureichend geklärt sei. Die Ausgliederung von versicherungsfremden Leistungen aus dem Katalog der gesetzlichen Krankenversicherung sei zwar grundsätzlich wünschenswert, würde auf der anderen Seite jedoch zu einer höheren allgemeinen Steuerbelastung führen.

Auch die langfristigen Reformvorschläge sind nicht von Kritik verschont geblieben. Eine universelle Krankenversicherung, die für alle Personen gilt und sämtliche Einkommensarten berücksichtigt, würde das grundsätzliche Problem einer hohen Grenzbelastung des Einkommens und der Arbeitskosten nicht beseitigen, sondern, wenn auch in geringerem Umfang, auf noch größere Teile der Bevölkerung ausweiten. Darüber hinaus würde die Bedeutung privater Versicherungen deutlich zurückgehen, da sie nur noch für Zusatzversicherungen benötigt würden. Der Wettbewerbsdruck auf die gesetzlichen Kassen würde abnehmen.

Beim System der Kopfpauschalen wird neben der vermuteten sozialen Schieflage vor allem der hohe Bedarf an staatlichen Zuschüssen für Bezieher von niedrigen Einkommen bemängelt. Die zusätzliche Belastung des Staatshaushaltes würde sich je nach Szenario auf 22,6 bzw. 28,4 Milliarden Euro belaufen. Nach Abzug der zusätzlichen Steuereinnahmen auf den früheren Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung bliebe ein Finanzierungsdefizit von 4,1 bzw. 10,2 Milliarden Euro. Zur Deckung des

höheren Betrages wäre nach Berechnungen der Rürup-Kommission beispielsweise eine Erhöhung des Solidaritätszuschlages von 5,5 auf zehn Prozent nötig. Trotz dieses massiven Umverteilungsvolumens müssten am unteren Ende der Einkommensskala mehr Versicherte zusätzliche Belastungen tragen als im Rahmen einer Universalversicherung.

In weiten Kreisen wird Kritik laut, dass die meisten Elemente der in Kraft getretenen Gesundheitsreform nur kurzfristige Entlastung bringen können, da die Hauptkostentreiber des Gesundheitssystems weitgehend unberührt bleiben. Dazu zählen etwa die kostspielige stationäre Versorgung sowie die ungleiche Verhandlungsmacht von kassenärztlichen Vereinigungen, Krankenversicherungen und der Pharmaindustrie.

Da die Überlegungen zur langfristigen Umgestaltung der gesetzlichen Krankenversicherung nicht in die jüngste Gesundheitsreform eingeflossen sind, stellt sich mittlerweile schon wieder die Frage der »Reform nach der Reform«.

Die Initiative »Gesundheit muss bezahlbar bleiben«, die einen grundlegenden Wandel in der international einzigartigen Finanzierung der schweizerischen Krankenversicherung vorsah, wurde im Mai 2003 von den Schweizer Wählern mit großer Mehrheit abgelehnt. Die Initiative forderte, die regional differenzierten Kopfprämien durch auf persönlichem Einkommen und Vermögen basierende Beiträge sowie eine zweckgebundene Erhöhung der Mehrwertsteuer zu ersetzen. Überdies befürwortete die Initiative eine zentralistischere Planung der Infrastruktur der Krankenversicherung.

Eine grundlegende Reform des Gesundheitssystems wird bereits seit geraumer Zeit im Schweizer Parlament debattiert, doch hat man noch nicht zu einer Einigung gefunden. Schon 1994 haben sich die Schweizer Wähler gegen einen ähnlichen Reformvorschlag ausgesprochen, dem zufolge die Krankenversicherung durch einen prozentualen Anteil vom Gehalt hätte finanziert werden sollen.

Die Gesundheitskosten in der Schweiz belaufen sich auf fast elf Prozent des Bruttoinlandsprodukts und sind damit die zweithöchsten aller OECD-Länder. Die Probleme im Gesundheitswesen nehmen unter den größten Sorgen der Schweizer Bürger

Schweiz:

- Volksinitiative
- »Gesundheit muss bezahlbar bleiben« abgelehnt
- Innovation *
- Auswirkung *****
- Interesse *****

einen der vordersten Plätze ein. Die Pro-Kopf-Versicherungsprämien sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen. So lag beispielsweise der durchschnittliche Anstieg von 2001 bis 2002 bei fast zehn Prozent, obwohl nur ein Anstieg von fünf Prozent erwartet worden war. Die durchschnittliche Kopfprämie lag im Jahr 2001 bei 125 Euro.

Viele Schweizer empfinden das gegenwärtige Kopfprämienmodell als unfair, da es nicht von vornherein zwischen wohlhabenden und einkommensschwachen Beitragszahlern unterscheidet. Obwohl die Kantone Zuschussysteme eingeführt haben, die für Haushalte am unteren Ende der Einkommensskala die Prämien (teilweise) übernehmen, ist die Verwaltung dieser Systeme oft aufwendig und auch nicht in der ganzen Schweiz einheitlich. Ebenso differieren die Prämien massiv von einem Kanton zum anderen, was eine Situation erzeugt, in der Bezieher von Höchsteinkommen in der ländlichen Schweiz weniger bezahlen als einkommensschwächere Bürger in Kantonen wie Genf. Da auch Kinder zur Zahlung der Kopfprämie verpflichtet sind, wird die Prämienzahlung – trotz der vorhandenen Beihilferegelungen – für viele Familien problematisch.

Gleichzeitig stellt auch die Kostenkontrolle ein gravierendes Problem im aktuellen System dar. Da Krankenhäuser und andere Teile des Gesundheitssystems von den Kantonen verwaltet werden, gibt es nur wenig Koordination, sodass kostspielige Überschneidungen in der Buchführung sowie Doppelzahlungen an der Tagesordnung sind.

Die Initiatoren der Reform schlugen die Abschaffung der aktuellen Kopfprämien vor und wollten sie durch drei Finanzquellen ersetzen:

- 4,3 Prozent des zu versteuernden Einkommens jedes Bürgers (nach einem Grundfreibetrag von 12 740 Euro)
- 0,3 Prozent vom Privatvermögen jedes Bürgers (nach einem Grundfreibetrag von 637 000 Euro)
- eine Anhebung der Mehrwertsteuer um 1,5 Prozent

Zusätzlich zu dem neuen Finanzierungsplan fasste die Initiative auch die folgenden Maßnahmen ins Auge, die darauf abzielten, die Kosten des Gesundheitssystems zu stabilisieren: Zentralisierung der teuersten Medizintechniken (z. B. Transplantationen) in

High-Tech-Kliniken; Koordination der kantonalen Planung hinsichtlich der Infrastruktur des Gesundheitswesens, wobei den Bundesbehörden größere Kontrolle über das Gesundheitswesen eingeräumt werden sollte, um eine Überversorgung in der Infrastruktur einzudämmen; und die Festlegung von Höchstpreisen für Medikamente und medizinische Grundbehandlung durch die Bundesregierung.

Überdies wurde die Einführung einer neuen Form der Qualitätskontrolle auf Bundesebene vorgeschlagen. Die Initiatoren führten an, dass fast 80 Prozent der Bevölkerung durch geringere Nettozahlungen profitiert hätten. Außerdem erwarteten sie eine bessere Kontrolle über die Kosten durch mehr Koordination und Zentralisierung auf Bundesebene.

↳ Die neue Methode, das Gesundheitssystem durch einkommensabhängige Beiträge zu finanzieren, wurde von Kritikern als effektive Steuererhöhung beurteilt, die dem Wirtschaftswachstum des Landes hinderlich wäre. Zudem wandten Gegner ein, dass weder der neue Finanzierungsmodus noch die vorgesehene Zentralisierung den erwünschten Effekt einer Kostendämpfung im Gesundheitswesen nach sich gezogen hätten. Sie wandten vielmehr ein, dass der neue Modus einer steuerlichen Finanzierung die im gegenwärtigen System inhärenten Anreize für eine Kostendämpfung eliminieren würde: Unter dem aktuellen System der Kopfprämien haben die Bürger die Möglichkeit, Prämien zu sparen, wenn sie bereit sind, einen größeren Teil ihres Krankheitsrisikos selbst zu tragen. Es wäre schwierig gewesen, derartige Anreize in das neue Finanzierungssystem einzubauen.

Eine grundlegende Revision des Krankenversicherungssystems wird momentan im Parlament debattiert. Die Revision umfasst verschiedene Methoden, durch die eine Kostendämpfung erreicht werden soll, und wird daher als eine bessere Lösung erachtet als die in der Initiative geplanten Maßnahmen. Darüber hinaus soll die künftige Reform auf kleinere Schritte aufgeteilt werden, um die Wahrscheinlichkeit von neuen, potenziell hinderlichen Volksentscheiden zu minimieren. Des Weiteren bezweifeln Gegner die Richtigkeit der finanziellen Berechnungen, die zur Unterstützung der Initiative angeführt wurden, und machen insbesondere darauf aufmerksam, dass eine Erhöhung der Mehrwertsteuer um 1,5 Prozent nicht ausreichen wird, um die Reform zu finanzieren.

Fachleute weisen darauf hin, dass die überwältigende Ablehnung der Reform auf den ersten Blick verblüffend ist (nur 27 Prozent der Wähler unterstützten den Vorschlag). Auch wenn wahrscheinlich wesentlich weniger als die erwarteten 80 Prozent der Bevölkerung von der Reform profitiert hätten, wäre höchstwahrscheinlich doch eine Mehrheit dadurch besser gestellt worden.

Ein weiteres Ziel der Initiative war es, das Schweizer System, das innerhalb Europas einzigartig ist, an die Gesundheitssysteme anderer europäischer Länder anzunähern. Tatsächlich ähnelte die Initiative manchen Vorschlägen für eine so genannte »Bürgerversicherung«. Obwohl auch das bestehende System nicht perfekt ist, gibt das aktuelle Modell der Kopfprämien doch mehr Anreize dafür, die Gesundheitsausgaben zu begrenzen, als das vorgeschlagene Alternativmodell. Zudem ist nicht klar, ob mehr zentralistische Planung tatsächlich die Gesundheitskosten reduzieren oder lediglich zu mehr Bürokratie führen würde.

Kritiker weisen darauf hin, dass die Initiative die Probleme des aktuellen Systems nicht hätte lösen können, sondern stattdessen den pragmatischsten und innovativsten Teil des gegenwärtigen Schweizer Gesundheitssystems abgeschafft hätte. Mit der Initiative hätte man auch riskiert, mehr Ineffizienz innerhalb des Systems zu schaffen, und überdies hätte sich die in der Initiative erhaltene Steuererhöhung ungünstig auf die ohnehin bereits angegriffene Wirtschaft ausgewirkt.

USA:

Freiwillige
Zusatzkrankenversicherung für Maine

Innovation **
Auswirkung **
Interesse **

Im Bundesstaat Maine soll eine halbstaatliche Agentur ab Oktober 2004 auf freiwilliger Basis eine qualitativ hochwertige und bezahlbare Gesundheitsfürsorge für Kleinunternehmer und Einzelpersonen anbieten. Maine ist derzeit aufgrund seiner alternierenden Bevölkerung und einer stärkeren Häufung von Kleinunternehmen im Vergleich zu den Nachbarstaaten mit höheren Gesundheitskosten konfrontiert. Als Folge davon verfügen 180 000 Bürger nicht über Versicherungsschutz durch MaineCare, Maines staatliches Medicaid-Programm, und so sind für ihre medizinische Versorgung bei Krankenhäusern und Staat hohe Kosten aufgelaufen.

Der so genannte »Dirigo Health Care«-Plan, ein halböffentliches Organ, über das der Staat Verträge mit privaten Krankenversicherern abschließt, zielt darauf ab, nach und nach mehr

Einzelpersonen zu versichern beziehungsweise Einzelpersonen und Familien mit geringen Einkünften Zuschüsse zukommen zu lassen, wobei anfangs Selbstständige und Angestellte von Kleinunternehmen erfasst werden sollen.

Zunächst einmal muss eine Einzelperson entweder für einen Betrieb mit zwei bis 50 Angestellten arbeiten beziehungsweise selbstständig oder arbeitslos sein. Als Angestellter muss der Betreffende mindestens 20 Stunden in der Woche arbeiten, um einen Anspruch auf Versicherungsschutz zu besitzen. Ein Betrieb kann teilnehmen, wenn 75 Prozent seiner dazu berechtigten Angestellten dem Dirigo-Plan angehören. Die Versicherungspämien sollen für Einzelpersonen unter 240 Euro im Monat liegen.

Prämienzuschüsse sind für Personen geplant, deren Einkommen unter einer bestimmten Schwelle liegt, die von einem Faktor der Armutsgrenze bestimmt wird (eingangs 300 Prozent) und die keinen Anspruch auf MaineCare haben. Im ersten Jahr soll das Programm 31 000 zusätzlichen Personen Versicherungsschutz bieten, und bis 2009 soll auch der Rest der 180 000 Unversicherten von ihm abgedeckt sein. Maine rechnet damit, durch den Abbau nicht erstatteter Krankheitskosten für unversicherte Personen im Jahr 80 Millionen Euro einzusparen.

⇒ Kritiker glauben, dass sich das neue Krankenversicherungssystem als ineffektiv erweisen wird: Zahlreiche Kleinbetriebe seien entweder nicht imstande oder nicht bereit, die Prämien zu bezahlen; infolgedessen werde die Beteiligungsquote nur gering sein. Die Prämien für die bereits Versicherten würden steigen, da die Versicherungsträger versuchen würden, ihre jährlichen Kosten auf die Versicherten umzulegen, obwohl dies gesetzlich verboten ist. Fachleute stufen die Bedeutung der Reform als insgesamt geringfügig ein. Maine ist ein kleiner Bundesstaat, und es ist zweifelhaft, ob die Teilnahme an dem neuen Versicherungsprogramm besonders hoch sein wird.

Seit diesem Jahr können ausgewählte Regionalkrankenhäuser Foundation-Trust-Status beantragen und so als unabhängige Einrichtungen agieren. Sie können selbst Gelder aufnehmen, Gewinne einbehalten, miteinander um Verträge mit dem Staatlichen Gesundheitsdienst (National Health Service, NHS) konkurrieren und eigene Gehalts- und Lohntabellen aufstellen.

Großbritannien:
Ausgewählte
Krankenhäuser können
Foundation-Trust-Status
beantragen

Innovation ***** Früher war der NHS überwiegend staatlich finanziert und bot
Auswirkung ***** seine Leistungen über staatliche Institutionen an. Seine Einrich-
Interesse ***** tungen wie etwa Ärztezentren und Krankenhäuser befanden sich
in staatlichem Besitz, und ihr Personal arbeitete landesweit zur
selben Standardbezahlung und unter denselben Bedingungen im
Staatsdienst. Selbst der Übergang zu selbst verwalteten Kranken-
häusern (»hospital trusts«) im Rahmen der Reformen von 1990
konnte dieses System nicht grundlegend ändern.

Seit den 80er Jahren hat man sich nach und nach auf ein System zubewegt, das zwar durch Steuern überwiegend staatlich finanziert wird, in dem es aber immer mehr Anbieter gibt (darunter gewinnorientierte Organisationen, die miteinander um Regierungsaufträge konkurrieren). Ausgangspunkt waren die Privatisierung von Reinigungs- und anderen Nebendienstleistungen in den 80er Jahren sowie die 1992 eingeführte private Finanzierungsinitiative, über die unter Verwendung von privatem Kapital Krankenhäuser gebaut wurden (die anschließend im Leasingverfahren wieder an den NHS übertragen werden).

Das Wahlprogramm von 2002 führte das Konzept spezialisierter Schnellbehandlungszentren ein, die eingerichtet werden sollten, um die Wartelisten abzubauen, die seit langem ein Problem des britischen Gesundheitswesens sind. Dieses Jahr werden sie parallel zur Entwicklung der eigenständigen Foundation-Trust-Krankenhäuser eingeführt. Obwohl solche Krankenhäuser eine weitere Entwicklung in dieselbe Richtung bedeuten, waren sie im Wahlprogramm von 2002 nicht erwähnt. Wenn der Wandel weiter in diesem Tempo fortschreitet, ist damit zu rechnen, dass die Bereitstellung, wenn nicht gar die Finanzierung von Gesundheitsleistungen schon in wenigen Jahren weitgehend privatisiert sein wird.

Der Gesetzentwurf über Gesundheits- und Sozialfürsorge (Community Health and Standards) von 2003 bestimmt, dass Foundation-Trust-Krankenhäuser sich in drei wesentlichen Aspekten von anderen zum NHS gehörigen Krankenhäusern unterscheiden sollen:

- Sie genießen größere finanzielle Freiheiten, um auf dem Kapitalmarkt Kredite aufnehmen, Vermögenswerte verkaufen und Gewinne einbehalten zu können.
- Sie werden weniger strenger zentraler Kontrolle durch das Ge-

sundheitsministerium unterworfen sein (wie bereits durch die Beseitigung der Führungsgewalt des Gesundheitsministers signalisiert), was ihnen größeren Handlungsspielraum dabei einräumt, lokal unterschiedliche Gehälter und Bedingungen festzulegen. Im Gegenzug werden sie durch einen vom Gesundheitsminister ernannten unabhängigen Kontrolleur beaufsichtigt.

- Sie müssen der Forderung nachkommen, ein neues Verwaltungsgremium einzurichten, das zum Teil von den jeweiligen Gemeinden gewählt wird.

Die Reform wird in zwei Stufen umgesetzt. Die erste Reihe von Foundation-Trust-Krankenhäusern soll aus den selbst verwalteten Krankenhäusern ausgewählt werden, die im Juli 2003 eine »Drei-Sterne«-Bewertung erhalten haben (früher setzten manche Krankenhäuser oft verzweifelte und mitunter fragwürdige Mittel ein, um diese Bewertung zu erhalten). Die ersten zehn NHS Foundation-Trust-Krankenhäuser haben im April 2004 die Arbeit aufgenommen, weitere zehn sind im Juli hinzugekommen.

Allerdings soll laut der Regierung hierauf eine zweite Phase folgen, in der sämtliche selbst verwalteten akutmedizinischen Krankenhäuser des NHS innerhalb von vier bis fünf Jahren Foundation-Trust-Status erreichen können. Momentan gibt es allerdings noch keine Pläne dafür, auch selbst verwaltete psychiatrische und andere Krankenhäuser oder Einrichtungen für medizinische Grundversorgung (Primary Care Trusts – PCTs) in Foundation-Trust-Krankenhäuser umzuwandeln, obwohl dies natürlich eine logische »dritte Phase« darstellen könnte.

Derzeit ist nicht geplant, zu einem Versicherungsmodell auf Kapitalbasis überzugehen, obwohl dies in der Zukunft durchaus der Fall sein könnte. Es gibt allerdings starke Anzeichen dafür, dass die konservative Opposition über die Umsetzbarkeit dieses Konzepts nachdenkt. Diese Reformen gelten lediglich für England; in Schottland und Wales herrscht beträchtlicher Widerstand gegenüber dem marktorientierten Ansatz von »New Labour« hinsichtlich der Modernisierung des NHS.

⇒ Manche Kritiker sind grundsätzlich gegen den Plan, während andere mehr Garantien und Kontrollmechanismen fordern, als derzeit enthalten sind. Dritte, wie z. B. der King's Fund, wenden

ein, dass neue Ebenen der Bürokratie erschaffen werden und die Verantwortung gegenüber dem Minister lediglich auf den unabhängigen Kontrolleur und andere Stellen übertragen wird. Sie machen auf den enormen Anstieg an Verwaltungs- und Buchführungskosten aufmerksam, der nach den Reformen von 1990 eingetreten ist.

Auch wird befürchtet, dass Foundation-Trust-Krankenhäuser sich womöglich auf Patienten mit akuten Krankheiten konzentrieren, die in relativ kurzer Zeit behandelt werden können, und diejenigen abweisen, die langwierigere oder unheilbare Leiden haben. Eine effektive Planung des Gesundheitswesens würde damit ein Ende haben, und man befürchtet, dass ein auf Konkurrenz anstelle von Kooperation beruhendes System zu Fragmentierung und verzerrter Entwicklung führen wird. Auch herrscht die Besorgnis, dass sich ein ausgeprägtes zweischichtiges System herausbilden wird, in dem sich die besseren Krankenhäuser vom Rest abkoppeln. Der längerfristige Plan, dass alle Krankenhäuser Foundation-Trust-Krankenhäuser werden, wäre damit unhaltbar. Fachleute erklären, dass die Reform sowohl für sich betrachtet als auch als weitreichendes politisches Symbol von großer Bedeutung ist. Das neue System der Primary Care Trusts braucht Zeit, um sich zu stabilisieren und zu beweisen, dass es Verbesserungen bewirken kann. Zudem geht der Wechsel zu Foundation-Trust-Krankenhäusern über das auf die Grundversorgung konzentrierte System hinaus und stellt die Krankenhäuser wieder in den Mittelpunkt. Um mehr Leistungen erbringen zu können, braucht der NHS in erster Linie mehr Ärzte und Krankenschwestern – und das dauert seine Zeit.

Manche Kommentatoren haben darauf hingewiesen, dass anscheinend der ungerechtfertigte Glaube herrscht, ein organisatorischer Wandel allein könne bereits Verbesserungen herbeiführen. Zugleich besteht nach Ansicht vieler Experten die Notwendigkeit, nach und nach von dem traditionellen zentralistischen System abzuweichen und das »Demokratiedefizit« im System anzugehen. Allerdings würde es dazu nicht unbedingt einer radikalen Privatisierung bedürfen.

Änderungen und Ergebnisse

Die österreichische Regierung hat die umstrittenen Zuzahlungen für ambulante Arztbesuche im April 2003 abgeschafft (vgl. Ausgabe 5, S. 10; Ausgabe 8, S. 18). Eine grundlegende Neuregelung der Zuzahlungen, die auch Selbstbehalte für ambulante Behandlungen bei Ärzten oder in Krankenhäusern in veränderter Form umfassen könnte, ist für 2005 geplant.

➤ Die Abschaffung der Zuzahlungen kommt nicht überraschend, da sich ihre Verwaltung als ausgesprochen kompliziert erwiesen hat und zudem die daraus erzielten Einnahmen im Jahr 2002 beträchtlich zu sinken begannen (von 30 Millionen Euro 2001 auf acht Millionen 2002). Dies lag zum Teil an der Einführung neuer Ausnahmeregelungen im November 2002.

Die große Umstrukturierung des japanischen Gesundheitswesens (vgl. Ausgabe 8, S. 14) hat ein neues Honorargefüge für medizinisches Personal und Heileinrichtungen mit sich gebracht. Als Element der Reform wurde eine japanische Version von »teilweisen diagnosebezogenen Fallpauschalen« (»diagnosis-related groups« – DRG's) eingeführt, die so genannte Kombination von Diagnoseverfahren (»diagnosis procedure combination«-DPC).

Derzeit stehen 82 Kliniken davor, dieses System zu übernehmen, und weitere Einrichtungen sollen folgen. DPC bedeutet eine drastische Veränderung des Verfahrens, nach dem im gesamten japanischen System der staatlichen Krankenversicherung ärztliche Leistungen bezahlt werden. DPC ist ein tageweise berechnetes, pauschales Gebührensystem: Anstatt auf »Punkten« für jede Behandlung oder Leistung zu beruhen, sind alle Arten von Krankenhausleistungen wie Unterbringung, Medikamente und Injektionen im »Tagesfixpreis« für jede Art von Diagnose enthalten (je nach Krankheit in 2 552 Gruppen unterteilt).

Danach bekommen medizinische Einrichtungen den Fixpreis erstattet, unabhängig davon, wie viel Behandlungsleistungen sie erbringen. Der Fixpreis wird je nach der Dauer eines Klinikaufenthalts in drei Schritten abgesenkt. Dies soll ein geschärftes Bewusstsein für Kosten und Rentabilität aufseiten der medizinischen Einrichtungen erzeugen. Außerdem werden medizinische Einrichtungen anhand der Zahl von Tagen evaluiert, die Patien-

Österreich:

Zuzahlungen für ambulante Behandlungen abgeschafft

Japan:

Neues Diagnosesystem basiert auf »Fixpreisen« anstelle von Punkten

ten dort verbringen, damit sie einen Anreiz haben, die Verweildauer im Krankenhaus kurz zu halten.

▷ Kritiker wenden ein, dass die medizinischen Einrichtungen damit womöglich einen Anreiz dafür erhalten, Patienten unzureichend zu behandeln, da sie gezwungen sind, ihre Leistungen zu einem festen Preis anzubieten. Zudem könnte sich die Einführung des DPC-Systems in Privatkliniken als verwaltungstechnisch schwierig erweisen.

Spanien:
Schwerpunkt auf
Koordination
dezentralisierter
Verfahren

Im Rahmen der staatlichen Gesundheitspolitik, die darauf abzielt, die Kosten zu senken und eine geographische Dezentralisierung zu erreichen (vgl. Ausgabe 1, S. 15; Ausgabe 3, S. 16; Ausgabe 4, S. 18), haben jüngste Reformen die Koordination stark dezentralisierter Verfahren ins Visier genommen.

Das Gesetz über Einheitlichkeit und Qualität des staatlichen Gesundheitssystems strebt an, ein gesetzliches Rahmenwerk für die Koordination und Kooperation unter den verschiedenen staatlichen Gesundheitsbehörden zu schaffen, um mehr Gerechtigkeit, ein höheres Niveau der Standardisierung der Pflegequalität und eine breitere Beteiligung am System der Gesundheitsversorgung zu erreichen. Hierbei geht es in erster Linie darum, einheitliche Voraussetzungen für die Bereitstellung von Grundversorgung und speziellen Behandlungen, Sozial- und Gesundheitsdiensten, Notfallhilfen, Arzneimitteln, Prothesen, diätetischen Produkten sowie Krankentransporten herzustellen. Diese Grundvoraussetzungen betreffen Zugänglichkeit, Beweglichkeit, Zeit, Information, Sicherheit und Qualität im Zusammenhang mit der Gesundheitsversorgung.

Das Gesetz bestimmt auch Kriterien für die Ausbildung von Mitarbeitern, Karriereförderung sowie Mobilität von Arbeitskräften auf dem Gebiet der Krankenpflege. Da die Gesundheitssysteme in den autonomen Regionen Spaniens dezentralisiert sind, soll das Gesetz darauf hinwirken, Koordination und Qualität grundlegender Leistungen in allen Landesteilen zu gewährleisten.

Das Rahmenstatut über staatliche Mitarbeiter im Gesundheitswesen strebt an, Spaniens Gesundheitswesen zu modernisieren und zu konsolidieren. Es definiert Rechte und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter des staatlichen Gesundheitsdienstes,

gewährleistet ihre landesweite Freizügigkeit und bestimmt Kriterien für Berufswege, Gehälter und Arbeitszeiten. Es betrifft 600 000 medizinische Fachkräfte und zielt darauf ab, den Umgang mit Arbeitskräften im staatlichen Gesundheitswesen im Rahmen des oben genannten Gesetzes über Einheitlichkeit und Qualität des staatlichen Gesundheitsdienstes zu aktualisieren und effizienter zu machen. Es führt Flexibilität in den Tarifbeziehungen und größere Autonomie im Personalmanagement innerhalb des Gesundheitsdienstes und der medizinischen Einrichtungen ein.

Zudem vereinheitlicht es die verschiedenen Kategorien von Personal und beinhaltet ein System von Anreizen, Beförderungsmöglichkeiten sowie Leistungsprämien für das medizinische Personal. Man hat eine Personalkommission gebildet, um die Einhaltung der dargelegten Grundsätze zu gewährleisten.

▷ Die Gewerkschaften bestehen darauf, dass es notwendig sei, Sonderfälle wie Privatversicherungen, zusammenarbeitende Einrichtungen sowie Privatkliniken mit einzubeziehen, die nach wie vor Transferleistungen aus dem Budget der Zentralregierung erhalten, um einheitliche Dienstleistungen ohne unzulässige regionale Unterschiede zu gewährleisten. Fachleute weisen darauf hin, dass diese Reform im Grunde Teil der aktuellen Weiterentwicklung des spanischen Sozialstaats ist, der ohnehin dringender Verbesserungen bedarf, in dem aber die Politik eines Nulldefizits jeden weiteren Ausbau verbietet.

Die schwedische Regierung hat einen detaillierten Plan zur Reduzierung der Krankschreibungen um die Hälfte bis 2008 (vgl. Ausgabe 8, S. 16) verkündet. Im Rahmen dieses Plans sollen die Anreize für krankgeschriebene Personen verstärkt werden, rasch an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, und die Bereitschaft der Arbeitgeber erhöht werden, die Rückkehr zu ermöglichen. Letztlich wird angestrebt, Krankschreibungen wo immer möglich wenigstens durch Teilzeitarbeit zu ersetzen.

Die vielleicht umstrittenste Veränderung ist der verlängerte Zeitraum des vom Arbeitgeber bezahlten Krankengelds von 14 auf 21 Tage. Das Krankengeld klammert den ersten Tag einer Krankheitsperiode aus und beträgt 80 Prozent des normalen Lohns. Ziel dieser Verlängerung ist es, die finanzielle Last durch

Schweden:
Maßnahmen zur
Reduzierung von
Krankschreibungen
angekündigt

Krankschreibungen aufseiten der Arbeitgeber zu erhöhen, um ihr Interesse daran zu steigern, ihre Angestellten an den Arbeitsplatz zurückzuholen. Man hofft außerdem, dass die Ausdehnung des Zeitraums, in dem Krankengeld bezahlt wird, die Arbeitgeber zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit der Vermeidung zusätzlicher krankheitsbezogener Kosten anregt.

Um Kleinbetriebe mit wenigen Arbeitnehmern zu schützen, wurde ein Höchstbetrag eingeführt. Bei Firmen, die diesen Höchstbetrag überschreiten, werden die Kosten durch das Sozialversicherungssystem aufgefangen.

Man hat bereits mehrere Schritte unternommen, um den Verwaltungsprozess im Umgang mit Krankschreibungen zu verbessern und Mängel in der Anwendung der betreffenden Vorschriften zu beheben. Diese Schritte führen aktive Elemente in den Verwaltungsprozess ein, die die Interaktion zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern intensivieren. So sollen beispielsweise häufiger Besprechungen mit sämtlichen Beteiligten stattfinden (also mit dem krankgeschriebenen Arbeitnehmer und der Sozialversicherungsbehörde ebenso wie mit dem krankschreibenden Arzt, dem Arbeitgeber und dem arbeitsmedizinischen Dienst).

Im Rahmen dieser Besprechungen soll eine Beurteilung des Gesundheitszustands und der Arbeitsfähigkeit des Betroffenen sowie der Notwendigkeit von Rehabilitationsmaßnahmen erfolgen. Falls die regionale Sozialversicherungsbehörde zu dem Schluss kommt, die Besprechung reiche als Entscheidungsgrundlage nicht aus, kann ein ergänzender ärztlicher Bericht angefordert werden, um den Grad der Arbeitsunfähigkeit zu bestimmen. Die Bestimmungen hinsichtlich der Pflicht des Arbeitgebers, die Rehabilitationsuntersuchung durchzuführen und Rehabilitationsmaßnahmen anzuordnen, werden in dem Sinne bindender gemacht, als die Untersuchung jetzt zwingend vorgeschrieben ist und innerhalb von vier Wochen nach dem ersten Tag der Krankschreibung stattfinden muss.

Neue Vorschriften hinsichtlich der Unterstützung von Personen mit dauerhaften Krankheiten wurden eingeführt. Bei Personen unter 30 Jahren wird die Arbeitsunfähigkeitsrente durch eine Aktivitätsentschädigung abgelöst. Ziel ist es, Arbeit und Aktivität zu fördern, statt Untätigkeit zu unterstützen.

▷ Kritiker weisen darauf hin, dass diese Reformen im Verhältnis zur Schwere des Problems und angesichts des Ziels, krankheitsbedingte Fehlzeiten bis 2008 um die Hälfte zu reduzieren, ziemlich geringfügig sind. Sie betrachten sie in erster Linie als verwaltungstechnische Änderungen, die einen ersten Schritt in einem langwierigeren Prozess bedeuten.

Rentenpolitik und soziale Sicherung

Die Rentenreformen in dieser Ausgabe des Reformmonitors zielen überwiegend darauf ab, finanzielle Probleme zu bewältigen, die aufgrund der demographischen Entwicklung entstehen. Österreich beabsichtigt, die Ausgaben durch die graduelle Absenkung des Rentenniveaus, durch die sukzessive Einschränkung von Frühverrentungsmöglichkeiten sowie durch die Ausdehnung des Zeitraumes, der der Rentenberechnung zugrunde liegt, zu drosseln. Frankreich hat die Anzahl der erforderlichen Beitragsjahre erhöht, nach denen Anspruch auf eine volle Rente besteht. Damit soll das erwartete Defizit in 2020 um 50 Prozent reduziert werden.

Die Vorschläge zur weiteren Rentenreform in Deutschland zielen auf eine Stabilisierung der Renten durch eine Reihe von Maßnahmen ab, wie z. B. die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters, die Berücksichtigung der demographischen Entwicklung in der Rentenberechnungsformel sowie vermehrte Anreize zur privaten Altersvorsorge.

Die neue Regierung von Ontario, Kanadas bevölkerungsreichster Provinz, hat angekündigt, verbindliche Renteneintrittsbestimmungen abzuschaffen.

Um die Ausgaben für das umlagefinanzierte staatliche Rentensystem in Österreich zu dämpfen, sollen nach und nach das System der Frührenten abgeschafft, der Deckungssatz für Neurentner gesenkt und der Zeitraum für die Rentenberechnung von 15 auf 40 Jahre ausgedehnt werden. Weitere Maßnahmen sollen drastische Einschnitte in den Rentenzahlungen verhindern. Die Einbußen bei den Rentenzahlungen für die einzelnen Rentner sind auf ein Maximum von zehn Prozent im Vergleich zum gegenwärtigen System begrenzt.

Österreich:	
Frühverrentung abgeschafft, um Ausgabensteigerung einzudämmen	
Innovation	**
Auswirkung	****
Interesse	*****

Die Reichweite des österreichischen Rentensystems ist umfassend, und die Leistungen dürfen im internationalen Vergleich als relativ großzügig gelten. Im Jahr 2002 hat die österreichische Bundesregierung 11,1 Prozent des Bruttoinlandsprodukts für staatliche Rentenzahlungen ausgegeben. Was die Ausgaben als Prozentsatz vom Bruttoinlandsprodukt angeht, steht Österreich in der Europäischen Union an zweiter Stelle.

Trotz einer Reihe peripherer Reformen in den vergangenen Jahren gilt das österreichische Rentensystem aufgrund der demographischen Entwicklung mittel- bis langfristig als nicht tragfähig. In diesem Zusammenhang erscheint das sehr niedrige tatsächliche Renteneintrittsalter (59 Jahre bei Männern und 57 bei Frauen) als besonders problematisch. Außerdem krankt das österreichische Rentensystem daran, dass Beitrags- und Leistungsmodelle für bestimmte Gruppen unterschiedlich sind (z. B. für Arbeiter anders als für Angestellte, Selbstständige, Landwirte und Beamte). Dies hat zur Folge, dass das System möglicherweise die Mobilität zwischen verschiedenen Berufen behindert.

Ab 2004 wird das gegenwärtige System der Frühverrentung, das es Frauen ermöglichte, im Alter von 56,5 Jahren (Männer: 61,5) in Rente zu gehen, bis 2017 nach und nach abgeschafft. Mit Beginn der zweiten Jahreshälfte 2004 wird das Frühverrentungsalter jedes Vierteljahr um einen Monat angehoben. Die Abschläge von den Ruhegeldern der Frührentner steigen (im Vergleich zur »normalen« Altersrente) von 3,75 Prozent auf 4,2 Prozent pro Jahr der Frühverrentung, und der Deckungssatz wird schrittweise gesenkt. Die »Steigerungsbeiträge« für jedes Beitragsjahr zur Rentenversicherung werden bis 2009 nach und nach abgesenkt. Dadurch werden 40 Beitragsjahre dann eine Rente von 71,2 Prozent der Bemessungsgrundlage ergeben statt wie zuvor 80 Prozent.

Der Durchrechnungszeitraum wird bis 2028 nach und nach von den derzeit gültigen besten 15 Jahren auf 40 Jahre ausgeweitet. Für Arbeiter mit 40 beziehungsweise 45 (Frauen/Männer) Beitragsjahren, die zudem ungünstigen Arbeitsbedingungen ausgesetzt waren, bleibt die Möglichkeit einer Frühverrentung im Alter von 55/60 bestehen. Anderen Arbeitnehmern mit 40/45 Beitragsjahren soll bis zum Jahr 2007 die Möglichkeit erhalten bleiben, im Alter von 55/60 in Rente zu gehen. Ab diesem Zeit-

punkt soll das Frühverrentungsalter für diesen Personenkreis auf 56,5 (Frauen) beziehungsweise 61,5 (Männer) Jahre angehoben werden.

Die Höchstzahl von Monaten zur Kindererziehung (pro Kind), für die ein Anspruch auf Rentenleistungen angerechnet werden kann, wird von 18 auf 24 erhöht, die monatliche Berechnungsgrundlage für einen Monat der Kindererziehung wird von 100 Prozent auf 150 Prozent der Mindestrente angehoben, und drei Jahre Kindererziehung (pro Kind) sollen von der Verlängerung des Durchrechnungszeitraums für die Rente ausgenommen bleiben. Die bestehende »Altersteilzeit«-Regelung wird beibehalten, jedoch steigt über einen Zeitraum von zehn Jahren hinweg das frühestmögliche Alter, in dem man die Regelung in Anspruch nehmen kann, von 50/55 auf 55/60 (Frauen/Männer).

Die gegenwärtige Möglichkeit einer »Frühpensionierung wegen Langzeitarbeitslosigkeit« wird durch ein »Altersübergangsgeld« (Arbeitslosengeld plus 25 Prozent Aufschlag) ersetzt, das im Zeitraum von 2004 bis 2006 gelten soll. Für Personen mit kleinen Renten werden Aufschlagszahlungen eingeführt. Frauen über 56 und Männer über 58 werden von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung befreit (womit sie sechs Prozent mehr von ihren Löhnen und Gehältern zurückbehalten).

⇒ Kritiker behaupten, dass sich derart drastische und plötzliche soziale Einschnitte, die voraussichtlich bedeutend niedrigere Rentenzahlungen nach sich ziehen werden, kaum ausschließlich ungünstigen demographischen Tendenzen zuschreiben lassen, wie die meisten Regierungsvertreter anführen. Sie glauben vielmehr, dass die Reform zugleich eine bevorstehende umfassende Steuerreform finanzieren soll, die die österreichische Regierung vor geraumer Zeit angekündigt hat.

Andere erklären, dass derart radikale Veränderungen des bestehenden Rentensystems den in Österreich seit langem gebräuchlichen Mechanismus der Umlagefinanzierung bedrohen und das auf Beiträgen basierende Versicherungsprinzip untergraben könnten, da sich die »Vertragsbedingungen« dramatisch verschlechtern. Insbesondere Arbeitnehmer mit Unterbrechungen in ihrer Erwerbsbiografie und/oder längeren Perioden mit atypischer Teilzeitbeschäftigung (überwiegend Frauen, die Kinder zu versorgen hatten) könnten dadurch ins Hintertreffen geraten.

Andere Kritiker wenden ein, dass die Reform aufgrund der Deckelung der Rentenabschläge bei zehn Prozent nicht genug dafür tut, die langfristige Zahlungsfähigkeit des Systems zu sichern.

Die Gewerkschaften wiederum fordern eine Harmonisierung der verschiedenen Rentensysteme für die verschiedenen Berufsgruppen (z. B. Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft, Beamte, Landwirte und Selbstständige). Fachleute erklären, dass das österreichische Rentensystem mittel- bis langfristig nicht finanzierbar sei, wobei das spezielle Problem des österreichischen Rentensystems das sehr niedrige tatsächliche Renteneintrittsalter ist; insofern packte die jüngste Reform das Problem an der Wurzel.

Daher darf man wohl annehmen, dass die Reform die finanzielle Lage des österreichischen Rentensystems für die nächsten Jahre bereinigen wird. Mittelfristig werden sich allerdings weitere Maßnahmen als nötig erweisen (insbesondere, was das Pensionsystem für Beamte angeht).

Kanada:

Verbot bindender
Ruhestandsbestimmungen in Ontario
geplant

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

Die Regierung von Ontario plant, bindende Bestimmungen über das Pensionsalter aufzuheben. In einem ersten Schritt hat das Arbeitsministerium ein entsprechendes Papier vorgelegt. Zurzeit gibt es in Ontario kein Gesetz, das den Arbeitnehmern vorschreibt, in einem bestimmten Alter in den Ruhestand zu gehen. Allerdings ist es auch nicht gesetzwidrig, wenn Arbeitgeber ihre eigenen Ruhestandsbestimmungen entwickeln und umsetzen, entweder durch individuelle oder kollektive Vereinbarungen mit ihren Angestellten oder einseitig, wenn kein Vertrag existiert.

Dies liegt daran, dass der Menschenrechtskodex in Ontario eine altersbedingte Diskriminierung am Arbeitsplatz lediglich für die Altersgruppe unter 65 Jahren verbietet. Bis jetzt hat das Oberste Gericht von Ontario bei Klagen von Personen über 65 Jahren wegen altersbedingter Diskriminierung durch vom Arbeitgeber auferlegte Ruhestandsregelungen und bei unterschiedlicher Behandlung am Arbeitsplatz diese Klausel im Menschenrechtskodex in zweiter Instanz bestätigt. Von den zehn kanadischen Provinzen haben fünf bereits den Übergang zum Verzicht auf ein bindendes Ruhestandsalter vollzogen, wie es auch in den Vereinigten Staaten mittlerweile verboten ist. Mitarbeiter der Bundesbehörden können ebenso wenig zu einem zwangsweisen Eintritt in den Ruhestand gezwungen werden. Ontario ist Kanadas bevöl-

kerungsreichste Provinz; wenn das Vorhaben in die Tat umgesetzt wird, wäre denkbar, dass andere Provinzen nachziehen.

Das Verbot eines bindenden Pensionsalters muss durch eine direkte Änderung des Menschenrechtskodex von Ontario durchgeführt werden, die diese Form der Altersdiskriminierung illegal macht. Dabei darf allerdings nicht vergessen werden, dass man nach der momentanen Gesetzeslage nicht zwangsläufig mit 65 in den Ruhestand gehen muss. Gegenwärtig steht es den Arbeitgebern frei, bindende Ruhestandsregelungen in ihre Arbeitsverträge aufzunehmen oder nicht. Die meisten Beschäftigten treten den Ruhestand ohnehin vor ihrem 65. Lebensjahr an, doch in Ontario nahmen im Jahr 2001 noch sieben Prozent der über 65-Jährigen (und etwa 13 Prozent aus der Gruppe der 65- bis 69-Jährigen) am Erwerbsleben teil.

Feste Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand kamen in Nordamerika erstmals in den 20er Jahren im Zusammenhang mit der Einführung staatlicher Renten auf. Allerdings ist seither die Lebenserwartung so stark gestiegen, dass kaum befürchtet wird, Menschen über 65 könnten körperlich oder geistig in zu schlechter Verfassung sein, um zu arbeiten. Die über 65-Jährigen sind heutzutage nicht nur häufiger imstande, weiterzuarbeiten, sondern manche Kommentatoren haben überdies zur Sprache gebracht, dass finanzielle Zwänge mehr und mehr Menschen dazu veranlassen, länger erwerbstätig zu bleiben.

Eine kürzlich von Statistics Canada erstellte Studie erbrachte, dass 18 Prozent der Beschäftigten mittleren Alters in Kanada damit rechnen, nie in den Ruhestand gehen zu können, wobei als typischer Grund dafür die Angst angeführt wurde, keine ausreichende Rente oder Betriebsrente zu erhalten und zu geringe Ersparnisse zu besitzen. Gleichzeitig sprechen Beobachter auch häufig von einem Trend unter älteren Menschen, länger zu arbeiten, weil sie das möchten – und manche glauben auch Belege dafür entdeckt zu haben, dass sich das Weiterarbeiten nach dem üblichen Pensionsalter von 65 Jahren günstig auf die Gesundheit auswirkt (vermutlich, weil es einen aktiveren Lebensstil begünstigt).

▷ Manche Kritiker haben erklärt, dass sich die finanzielle Lage von Senioren wesentlich effektiver verbessern ließe, wenn man großzügigere Rentenpläne und bessere Dienstleistungen für

Senioren einführte. Jedoch steht nicht die finanzielle Situation älterer Menschen im Mittelpunkt dieser Reform. Vielmehr besteht das Hauptanliegen darin, es älteren Arbeitnehmern zu ermöglichen, aus freien Stücken zu entscheiden, wann sie zu arbeiten aufhören möchten.

Fachleute erklären, dass ein zwingend vorgeschriebenes Rentenalter eine überholte Vorstellung ist und es keinem sinnvollen Zweck dient, wenn der Menschenrechtskodex von Ontario erlaubt, dass ein solches in Arbeitsverträgen enthalten bleibt. Auch wenn sich ein Verbot des obligatorischen Rentenalters vermutlich nur ebenso marginal darauf auswirken wird, wann die Menschen tatsächlich in den Ruhestand gehen, wie auf andere Bereiche, finden viele, dass es trotzdem verboten werden sollte, um eine ungerechte Einschränkung abzuschaffen. In diesem Sinne steht die Großzügigkeit der Leistungen für Senioren auf einem ganz anderen Blatt.

Frankreich:

Beitragszeitraum
verlängert, um
prognostiziertes
Defizit zu verringern

Aufgrund zunehmender Finanzierungsprobleme innerhalb des Rentensystems hat Frankreich den Zeitraum verlängert, während dessen Beiträge entrichtet werden müssen, um eine Rente in voller Höhe zu erhalten. Berechnungen zufolge würde dies das prognostizierte Defizit bis 2020 um 50 Prozent senken.

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

Für den Anspruch auf eine gesetzliche Rente in voller Höhe wird im Lauf der nächsten vier Jahre die Beitragsdauer von bisher 150 Quartalen auf 160 Quartale (40 Jahre) ausgedehnt. Ab 2008 soll der Beitragszeitraum für gesetzliche Renten derselbe sein wie der für private Renten. Anschließend wird der Beitragszeitraum für beide Rentenformen im Jahr 2012 auf 164 Quartale und im Jahr 2020 auf 167 Quartale ausgedehnt. Damit wird das Verhältnis von Lebensarbeitszeit zu Rentenbezugszeit auf dem Niveau von 2003 stabilisiert.

Das Zuschlags- und Abschlagssystem, das Personen mit einem längeren als dem gesetzlichen Beitragszeitraum eine höhere Rente zuspricht als Personen mit einem kürzeren Beitragszeitraum, soll in beiden Modellen verschmelzen. Im privaten Rentensystem wird der Abschlag zwischen 2004 und 2008 nach und nach von zehn Prozent auf fünf Prozent für jedes Jahr unter dem Renteneintrittsalter abgesenkt. Im gesetzlichen System steigt er dagegen bis zum Jahr 2015 nach und nach auf fünf Prozent an.

Mit Beginn des Jahres 2004 ist sowohl im privaten wie auch im staatlichen Modell ein Zuschlag von 75 Prozent pro Quartal über den gesetzlichen Beitragszeitraum hinaus (begrenzt auf fünf Jahre) eingeführt worden. Rentner, die zeit ihres Lebens zum Mindestlohn erwerbstätig waren, kommen (ab 2008) auf ein Rentenniveau von 85 anstelle von 75 Prozent. Im allgemeinen System werden Personen, die bereits zwischen 14 und 16 Jahren zu arbeiten begonnen haben, nach wie vor Gelegenheit haben, unter bestimmten Bedingungen (mindestens 42 Jahre Beitragszahlungen) vor dem sechzigsten Lebensjahr in den Ruhestand zu gehen.

Die staatlichen Renten orientieren sich ab 2004 an der allgemeinen Preisentwicklung (und nicht mehr am Anstieg der Beamtengehälter). Im privaten System geschieht dies bereits jetzt. Im Jahr 2005 soll ein ergänzendes System für Beamte eingerichtet werden, die Gehaltszulagen in einem Rahmen von bis zu 20 Prozent der Gehälter beziehen.

▷ Fachleute weisen darauf hin, dass die Konvergenz der wichtigsten Parameter des staatlichen und des privaten Rentensystems einen großen Beitrag zur Gleichbehandlung leistet und zukünftige Anpassungen einfacher machen wird. Allerdings deckt diese Reform lediglich 50 Prozent des prognostizierten Defizits ab. Daher werden weitere Veränderungen umgesetzt werden müssen, wie etwa Erhöhungen der Sozialversicherungsbeiträge oder andere Reduzierungen der relativen Rentenhöhe.

Zudem setzt diese Reform voraus, dass der Arbeitsmarkt ältere Arbeitnehmer, die später in Rente gehen, aufnehmen wird. Doch selbst wenn die Zahl der Frührentner sinken sollte, wurde noch kein konkretes Programm für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer entwickelt.

Weit reichende Vorschläge zur Rentenreform sind von der Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme (»Rürup-Kommission«) vorgelegt worden. Sie haben zum Ziel, das System der gesetzlichen Rentenversicherung stabil zu halten, indem das Renteneintrittsalter angehoben und die Rentenformel um einen Nachhaltigkeitsfaktor ergänzt werden soll. Mit diesem Faktor sollen Entwicklungen des Arbeitsmarktes und der Demographie berücksichtigt werden,

Deutschland:	
Vorschläge für bis 2030 stabilen Beitragssatz	
Innovation	****
Auswirkung	***
Interesse	*****

damit der Beitragssatz zumindest bis zum Jahr 2030 nicht über die Marke von 22 Prozent steigt.

Darüber hinaus ist ein leichter Rückgang des durchschnittlichen Rentenniveaus vorgesehen, der durch die größere Verbreitung von privater Zusatzabsicherung kompensiert werden soll.

Es war der explizite Auftrag an die Kommission, Reformvorschläge zu entwickeln, die den Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Jahr 2030 nicht über 22 Prozent steigen lassen und dabei keine zusätzlichen Transfers aus dem Staatshaushalt erforderlich machen. Mit dem Oberziel der finanziellen Nachhaltigkeit des Rentenversicherungssystems sollten parallel auch Generationengerechtigkeit und die Gleichstellung der Geschlechter verwirklicht werden. Angesichts einer alternden Gesellschaft sollten die entstehenden Lasten gleichmäßig über die Generationen verteilt werden, ohne die Beschäftigungsentwicklung und wirtschaftliches Wachstum durch steigende Lohnnebenkosten einzuschränken.

Im Rahmen eines umfassenden Ansatzes hat die Kommission auch Vorschläge zur Reform der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterbreitet (S. 14 und 42 in dieser Ausgabe).

Nach den Vorschlägen der Kommission soll das gesetzliche Renteneintrittsalter von 65 auf 67 Jahre angehoben werden. Zu diesem Zweck soll es von 2011 bis 2035 um einen Monat pro Jahr steigen. Im selben Zeitraum soll die Altersgrenze für vorzeitigen Rentenbezug von 62 auf 64 Jahre ansteigen. Die Altersrente für Schwerbehinderte soll langfristig vollständig in das allgemeine Versicherungssystem integriert werden.

Die Rentenformel soll um einen so genannten Nachhaltigkeitsfaktor ergänzt werden. Er sorgt dafür, dass die Renten steigen, wenn die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung zunimmt, und dass die Renten sinken, wenn die Zahl der Leistungsbezieher schneller zunimmt als die Zahl der Beitragszahler. Die Schwankungsreserve von gegenwärtig 0,5 bis 0,7 Monatsausgaben soll wieder auf etwa zwei Monate angehoben werden, um die Zahlungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung besser gewährleisten zu können. Beitragssteigerungen sind zu diesem Zweck nicht vorgesehen.

Als einziger der Vorschläge ist bislang der Nachhaltigkeitsfaktor in die Tat umgesetzt worden.

Zur Förderung privater Vorsorge im Rahmen der »Riester-Rente« sieht die Kommission Folgendes vor:

- Ausweitung des förderberechtigten Personenkreises auf alle Steuerpflichtigen
- Dynamisierung der förderfähigen Höchstbeiträge zur Riester-Rente
- Erhöhung der Transparenz der privaten Altersvorsorge
- Vereinfachung des Zulagenverfahrens
- Abschaffung der Pauschalbesteuerung von Privatrenten mit kompensierenden Maßnahmen
- Verbesserung der statistischen Informationen zur privaten und betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland

⇒ Die Gewerkschaften monieren, dass die Forderung nach einer allgemeinen Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters an der Realität vorbeigeht. Arbeitskräfte, die schon in sehr jungen Jahren ins Erwerbsleben eingetreten sind, müssten die Möglichkeit zur Frühverrentung ohne Abschläge von der Rentenhöhe haben. In eine ähnliche Richtung geht die Forderung, die Höhe des Rentenanspruchs nicht am Eintrittsalter, sondern an der Zahl der Jahre in Beschäftigung festzumachen.

Obwohl die Generationengerechtigkeit und die Gleichstellung der Geschlechter zum Zielkanon der Kommission gehörten, sind keine Vorschläge zur Stärkung familienfreundlicher Elemente im Versicherungssystem vorgelegt worden. So ist es beispielsweise unterblieben, einen realistischen Ansatz der Erziehungszeiten von Frauen in der Rentenformel vorzunehmen. Darüber hinaus könnte aufgrund der Konstruktion des Nachhaltigkeitsfaktors bei jüngeren Generationen der irrije Eindruck entstehen, dass mit Kinderlosigkeit keine schwerwiegenden Konsequenzen für das System der gesetzlichen Rentenversicherung einhergehen würden.

Änderungen und Ergebnisse

Seit Februar 2003 sollten 124 000 dänische Rentner mit besonders niedrigem Einkommen einen einmaligen Zuschuss von bis zu 673 Euro erhalten (vgl. Ausgabe 8, S. 22). Seitdem sind jedoch erst etwa 100 000 Personen in den Genuss der Zahlung gelangt.

Dänemark:

Viele Rentner erhalten keinen Zuschuss

Viele Rentner, die mit dem Zuschuss gerechnet hatten, konnten die Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllen, da das Haushaltsvermögen (z. B. Bankguthaben, Wertpapiere, Aktien) über der Grenze von 7 147 Euro lag.

↳ Kritiker behaupten, dass der Zuschuss nicht den wirklich Bedürftigen zugute kam, sondern solchen Rentnern, deren Vermögen im Eigenheim und nicht in anderen Formen angelegt war. Experten weisen außerdem darauf hin, dass dieses Resultat eine Reihe von empirischen Untersuchungen bestätigt, die Armut eher als Problem jüngerer Altersgruppen denn als Problem der Rentner identifiziert haben.

Schweiz:

Reform der Betriebsrenten vom Parlament verabschiedet

Der Reformvorschlag für das Betriebsrentensystem der Schweiz (vgl. Ausgabe 6, S. 28) wurde in jeder Kammer des Parlaments zweimal debattiert. Der ursprüngliche Reformvorschlag strebte an, die langfristige finanzielle Stabilität des Systems zu gewährleisten, das Renteneintrittsalter für Frauen anzuheben und für eine bessere Absicherung von Teilzeitbeschäftigten und befristet tätigen Arbeitnehmern zu sorgen. Nachdem verschiedene Elemente der Reform abgeändert worden sind, sind die beiden Kammern des Schweizer Parlaments inzwischen zu einer einvernehmlichen Lösung gelangt. Am 3.10. 2003 ist die Reform von Ständerat und Nationalrat angenommen worden. Da die Frist zur Einberufung eines Referendums inzwischen verstrichen ist, tritt das Gesetz am 1.1.2005 in Kraft.

Das Parlament stimmt mit der Regierung darin überein, dass das Pensionsalter für Frauen von 62 auf 65 Jahre erhöht und damit an das für Männer geltende angeglichen werden soll. Um eine langfristige finanzielle Konsolidierung zu erzielen, wird der so genannte Umwandlungssatz (der Prozentsatz aus der angesparten betrieblichen Altersversorgung eines Arbeitnehmers, der ihm als jährliche Rente ausbezahlt wird) im Lauf von zehn Jahren von 7,2 Prozent auf 6,8 Prozent abgesenkt. Diese Maßnahme trägt der Tatsache Rechnung, dass die Lebenserwartung gestiegen ist, seit im Jahr 1985 das Gesetz zur betrieblichen Altersvorsorge verabschiedet wurde. Allerdings hatte die Regierung eine noch stärkere Absenkung des Umwandlungssatzes beantragt, nämlich auf 6,65 Prozent.

Das jährliche Mindesteinkommen, ab dem ein Arbeitnehmer

in einer betrieblichen Rentenkasse versichert sein muss, wird von 16 400 Euro auf 12 350 Euro abgesenkt. Durch die neue, niedrigere Eintrittsschwelle werden etwa 100 000 Beschäftigte, die gegenwärtig noch nicht versichert sind, Zugang zu betrieblichen Rentenkassen erhalten. Von dieser Reform dürften besonders viele teilzeitbeschäftigte Frauen profitieren.

Es wurde eine Reihe von Regelungen beschlossen, die mehr Transparenz für die Beschäftigten im Bereich betrieblicher Altersvorsorge gewährleisten sollen. Schließlich ist erstmalig eine Obergrenze für den versicherbaren Lohn festgelegt worden. Sie liegt bei 49 400 Euro pro Jahr.

Ursprünglich hatte sich die Regierung gegen eine Änderung der derzeitigen Regelung ausgesprochen, indem sie einwandte, dass Beschäftigte mit niedrigen Einkünften durch das staatliche Rentenversicherungssystem bereits in ausreichendem Maße abgesichert seien. Dies, so erklärte sie, würde eine Absicherung durch eine vom Arbeitgeber bereitgestellte betriebliche Altersversorgung unnötig machen.

Überdies wurde kritisiert, dass die Versicherung von Personen mit niedrigen Einkünften unverhältnismäßig hohe Verwaltungskosten verursachen würde. Die obligatorischen Beitragssätze zur betrieblichen Rentenversicherung werden allerdings unverändert bleiben. Ursprünglich hatte die Regierung eine Erhöhung der Beitragssätze geplant, um eine Kürzung der Renten aufgrund der niedrigeren Umwandlungssätze zu verhindern.

Da die Reform eine Absenkung des Koordinationsbetrages vorsieht, werden sich die Aussichten für die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge verbessern. Anstelle von höheren Beitragssätzen müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dann Beiträge für einen zusätzlichen Anteil des Einkommens entrichten, der vorher nicht Teil der Beitragsbemessungsgrundlage gewesen war. ☞ Das Schweizer Parlament verbesserte den Regierungsvorschlag für eine Reform der betrieblichen Altersversorgung in zweifacher Hinsicht: Erstens weitete die Absenkung des Koordinationsbetrags den obligatorischen Versicherungsschutz durch die betriebliche Altersvorsorge auf zusätzliche 100 000 Erwerbstätige aus. Angesichts der Tatsache, dass die Schweiz nur eine Bevölkerung von etwa sieben Millionen besitzt, wird ein beträchtlicher Teil der Bevölkerung von einer verbesserten Altersvorsorge profitieren. Die

Neuregelung wird vor allem die Situation berufstätiger Frauen verbessern, von denen gegenwärtig 35 Prozent weniger verdienen als den derzeit gültigen Koordinationsbetrag.

Zweitens hat der Beitragszuwachs infolge des niedrigeren Koordinationsbetrags es dem Parlament ermöglicht, eine Erhöhung der Beitragssätze abzuwenden. Diese Maßnahme hätte bei älteren Arbeitnehmern (und ihre Arbeitgebern) besonderen Widerspruch hervorgerufen, da ihre Beitragssätze am stärksten gestiegen wären. Dadurch hätten sich hemmende Faktoren hinsichtlich der Einstellung älterer Arbeitnehmer ergeben, was nun vermieden wird.

Pflege und Altenfürsorge

In dieser Rubrik werden zwei Reformen vorgestellt. In Deutschland werden höhere Beiträge zur Pflegeversicherung gefordert, damit deren finanzielle Nachhaltigkeit gesichert werden kann, ohne Abstriche beim Versicherungsumfang und bei der Leistungsqualität machen zu müssen. Japan geht dagegen den umgekehrten Weg und senkt die staatlich administrierten Gebühren für Pflegedienste, um den Anstieg der Versicherungsbeiträge zu bremsen.

Deutschland:

Vorschläge für
bessere Lastenver-
teilung in der
gesetzlichen
Pflegeversicherung

Innovation *****

Auswirkung ***

Interesse *****

Nach den Vorschlägen der Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme (»Rürup-Kommission«) sollen Rentner zukünftige höhere Beiträge zur gesetzlichen Pflegeversicherung leisten. Die Abdeckung der Risiken und die Qualität der Behandlung sollen – noch über das gegenwärtige Maß hinaus – ihr hohes Niveau behalten. Im Rahmen eines umfassenden Ansatzes hat die Kommission auch Vorschläge zur Reform der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung unterbreitet (S. 14 und 37 in dieser Ausgabe).

Die Einführung der umlagefinanzierten Pflegeversicherung im Jahr 1995 war heftig umstritten, da damals schon demographische Entwicklungen und die schlechte Lage auf dem Arbeitsmarkt zu Finanzierungsproblemen bei den Systemen der sozialen Sicherung geführt hatten. Es wird erwartet, dass die Zahl der Pflegebedürftigen in Heimen von gegenwärtig 1,9 Millionen auf

3,1 Millionen im Jahr 2030 zunehmen wird. Eine Trendumkehr ist erst für das Jahr 2050 absehbar.

Gegenwärtig beträgt der Beitragssatz zur gesetzlichen Pflegeversicherung 1,7 Prozent des Bruttoverdienstes. Im Pflegefall kommt die Versicherung nur für einen Teil der Kosten auf, der Versicherte muss einen erheblichen Anteil selbst tragen. Sofern ausreichende Mittel nicht vorhanden sind, springt die Sozialhilfe bzw. im Rentenalter die Grundsicherung ein. Angesichts steigender Pflegekosten ist die zunehmende Abhängigkeit älterer Menschen von staatlichen Transfers zu befürchten, sofern der Beitragssatz nicht angehoben wird. Steigende Beitragssätze lassen aber die Lohnnebenkosten weiter wachsen und sind somit schädlich für den Arbeitsmarkt.

Die Kommission spricht sich für die Beibehaltung des Umlageverfahrens in der gesetzlichen Pflegeversicherung aus. Auch soll der Versicherungsumfang für alle Bürger auf einem Niveau erhalten bleiben, das dem heutigen entspricht. Um mit der allgemeinen Teuerung Schritt zu halten, sollen die Geldleistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung jährlich um etwa 2,25 Prozent zunehmen. Diese Zahl ergibt sich aus der langfristig erwarteten Inflation und der Hälfte der erwarteten Lohnzuwächse.

Zur gerechteren Lastverteilung zwischen den Generationen schlägt die Kommission vor, dass Rentner künftig einen größeren Teil der Finanzierung der gesetzlichen Pflegeversicherung tragen. Mit Beginn im Jahr 2010 soll der Beitragssatz auf Renten auf 2,6 Prozent steigen. Der durch die zusätzlichen Beitragseinnahmen gestiegene finanzielle Spielraum wird auch dazu verwendet werden, das Niveau der Grundsicherung anzuheben. Ein Rentner mit durchschnittlichen Bezügen muss mit einer zusätzlichen Beitragsbelastung von 20 Euro pro Monat ab 2010 rechnen. Bei Beschäftigten gilt weiterhin, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam 1,7 Prozent des Bruttolohnes abführen. Allerdings sollen künftig nur 1,2 Prozent direkt der gesetzlichen Pflegeversicherung zufließen, während die übrigen 0,5 Prozent auf verpflichtende individuelle Vorsorgekonten eingezahlt werden.

▷ Gegner der Reformvorschläge halten die geplanten Maßnahmen für unzureichend. Um die Nachhaltigkeit wirklich sicherzustellen, halten sie eine radikale Abkehr vom Umlageverfahren hin

zur Kapitaldeckung in der gesetzlichen Pflegeversicherung für unausweichlich.

Um den Anstieg des Prämienatzes für die Langzeitpflege in Japan zu bremsen, wurden sämtliche Gebühren für Pflegedienste gesenkt.

Japan:

Versicherungsbeitrag
für Langzeitpflege
gesenkt

Innovation ***

Auswirkung ***

Interesse ***

Seit der Einführung des Versicherungssystems für Langzeitpflege wurde auf zahlreiche Mängel in der vorläufigen Gebührenstruktur (also der Bezahlung für die Leistungen der Pflegedienstanbieter) für verschiedene Arten von Pflegeleistungen hingewiesen. So waren viele Pflegedienstbetreiber stark unterbezahlt, und die meisten Firmen, die Pflegedienste anboten, arbeiteten nicht rentabel. Allerdings ist der Lohn- und Preisindex in Japan schon seit geraumer Zeit im Fallen begriffen, und so war es nötig, die gesamte Gebührenstruktur von Pflegediensten (zum größten Teil Personalkosten) an die allgemeine Preisentwicklung anzupassen und auch in diesem staatlich administrierten Bereich entsprechende Preissenkungen vorzunehmen.

Die Reform strebt an, den Aufbau von mehr häuslichen Pflegediensten anzuregen und institutionalisierte Angebote (z.B. Pflegeheime) einzudämmen. Sie legt größeren Wert auf Pflege-management und unterstützt Pflegefachkräfte, von denen viele überarbeitet sind und nicht angemessen bezahlt werden. Durchschnittlich wurden die Gebühren für Langzeitpflegedienste um 2,3 Prozent gesenkt. Der einzig signifikante Anstieg zeichnet sich im Bereich der Gebühren für Pflegemanagement ab, die um 17,1 Prozent angehoben wurden.

➤ Manche Kritiker wenden ein, dass Pflegedienstanbieter nach den Gebührensenkungen Personalkosten einsparen und infolgedessen Abstriche an der Qualität der Pflege vornehmen werden. Es wird befürchtet, dass sich der Markt der Pflegedienstanbieter wie bisher überwiegend aus schlecht bezahlten Teilzeitbeschäftigten zusammensetzen wird.

Fachleute weisen darauf hin, dass die erste große Umbildung des Versicherungssystems für Langzeitpflege für 2005 geplant ist, wobei die Debatte über die Reform soeben erst einsetzt. Diese kleinen Reformen werden sich als wichtige Meilensteine vor der großen Reform im Jahr 2005 erweisen. Es herrscht der Eindruck vor, dass der Markt der Pflegedienstanbieter, obwohl das Versi-

cherungssystem für Langzeitpflege mittlerweile eingerichtet ist, noch immer nicht ausgereift ist, insbesondere, was häusliche Pflege betrifft. Das Absenken der Honorare könnte für zahlreiche Pflegedienstleister das Aus bedeuten.

Staatliche Fürsorgepolitik und Sozialhilfe

Reformen der Berufsunfähigkeitsversicherung sowie der Sozialhilfe werden aus den Niederlanden gemeldet. In den USA wird der Bezug von Sozialwohnungen an das Verrichten gemeinnütziger Arbeit geknüpft.

Um die Anzahl der Bezieher von Berufsunfähigkeitsrenten zu reduzieren, wird die jährliche Anzahl neuer Antragsteller für jeden großen Arbeitgeber im Land publik gemacht. Arbeitgeber sollen dadurch Anreize erhalten, bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen. In der zweiten niederländischen Reform wird den Kommunen die vollständige finanzielle Verantwortung für die Auszahlung von Sozialhilfe übertragen. Mit diesem Schritt soll das Prinzip der »Workfare« gestärkt werden. Die Kommunen unterstützen nur noch solche Personen, die nicht selbst für ihren eigenen Lebensunterhalt aufkommen können.

In den USA wird von erwerbsfähigen Arbeitslosen, die in Sozialwohnungen leben, verlangt, dass sie monatlich acht Stunden Gemeindearbeit verrichten, wenn sie ihren Anspruch auf staatlich gefördertes Wohnen nicht verlieren wollen.

Seit April 2003 wird alljährlich veröffentlicht, wie viele Angestellte jedes großen niederländischen Arbeitgebers (über 250 Arbeitnehmer) einen neuen Antrag auf Leistungen nach dem Gesetz zur Erwerbsunfähigkeitsversicherung gestellt haben. Dies ist die neueste Regelung im Rahmen einer Reihe von Maßnahmen, die darauf abzielen, die Zahl von Personen zu verringern, die solche Leistungen beziehen. Dahinter steckt der Gedanke, dass die Zahlen in den verschiedenen Wirtschaftssektoren stark voneinander abweichen und sich diese Unterschiede durch die Neuregelung aufschlüsseln lassen.

Ziel des Gesetzes ist es, den Arbeitgebern bewusst zu machen, welche Rolle sie dabei spielen, dass jemand Erwerbsunfähigkeits-

Niederlande:	
Zahl der Anträge auf Leistungen aus der Erwerbsunfähigkeitsversicherung veröffentlicht	
Innovation	***
Auswirkung	***
Interesse	****

rente beantragt, und sie dann dazu anzuregen, Maßnahmen zur Verringerung der Zahl solcher Anträge zu ergreifen, indem sie die Wiedereingliederung der Betroffenen ins Berufsleben unterstützen.

Zu Beginn der 90er Jahre wurde man in den Niederlanden auf den rapiden Anstieg der Krankenstände und den hohen Prozentsatz von Personen aufmerksam, die Leistungen aus der Erwerbsunfähigkeitsrente (WAO/AAW) bezogen. Man vermutete, dass die Invaliditätsversicherung nach dem WAO teilweise als Kanal benutzt wurde, um Personen bei betriebsinternen Umstrukturierungen höhere Leistungen zufließen zu lassen, als sie das Arbeitslosengeld bietet (z.B. längere Dauer, höhere Beträge). Die steigenden Kosten erwiesen sich als problematisch, und man ergriff eine Reihe von Reformmaßnahmen zur Drosselung der Sozialversicherungsausgaben.

In den vergangenen Jahren hat die niederländische Regierung eine Reihe eng miteinander verwobener Bestimmungen zur Verhütung von Erwerbsunfähigkeit und zur Begrenzung der Anzahl jener eingeführt, die Leistungen nach dem Gesetz zur Erwerbsunfähigkeitsversicherung beantragen. Folgende Maßnahmen wurden ergriffen: Man verpflichtete die Arbeitgeber dazu, die Gehälter weiterzubezahlen, solange Arbeitnehmer krankgeschrieben sind, und beschloss eine Differenzierung der Prämien in Fällen von Erwerbsunfähigkeit sowie die gemeinsame Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern für eine zügige Wiedereingliederung in Krankheitsfällen (wie etwa durch das Kontrollgesetz »Wet verbetering poortwachter«, vgl. Ausgabe 7, S. 28). Das neue Gesetz über die Veröffentlichung der Zahl der Antragsteller wurde verabschiedet, weil sich die genannten Maßnahmen als unzureichend für die Eindämmung des Problems der hohen Krankenstände erwiesen haben.

Die Veröffentlichung der Zahl von Personen, die Anträge auf Erwerbsunfähigkeitsrente gestellt haben, dürfte Arbeitgeber ebenso wie Arbeitnehmer dazu veranlassen, den Personenkreis der Antragsteller gering zu halten. Weitere Vorzüge der Regelung, diese Zahlen publik zu machen, liegen darin, dass die Arbeitgeber Aufschluss über ihren Status in diesem Bereich im Vergleich zu anderen Arbeitgebern erhalten. Auch die Arbeitnehmer gewinnen dadurch Einsichten über ihren Arbeitgeber im

Vergleich zu anderen Arbeitgebern. Arbeitgeber wie Arbeitnehmer können anhand dieser Zahlen Bestrebungen einleiten, mit deren Hilfe der Personenkreis derer gering gehalten wird, die schließlich Erwerbsunfähigkeitsrente erhalten.

Die Kategorien von Arbeitgebern, über die die neuen Zahlen der Antragsteller veröffentlicht werden, und die Bestimmungen darüber, in welcher Form das geschehen soll, werden durch ministerielle Vereinbarungen festgelegt. Neben anderen Klauseln gilt dies auch für die Bestimmung, dass Informationen über Arbeitgeber nach Sektoren aufgeteilt werden müssen.

⇒ Kritiker wenden ein, dass lediglich die Zahl derer veröffentlicht wird, die Leistungen aus der Erwerbsunfähigkeitsversicherung beantragen, jedoch keinerlei Informationen darüber, mit welchem Abstand zum Arbeitsmarkt einzelne Arbeitnehmer konfrontiert sind oder wie hoch ihr »Erwerbsunfähigkeitsrisiko« ist. Fachleute weisen darauf hin, dass die Wirkung davon abhängen könnte, wie viel Aufmerksamkeit die Zahlen erregen werden, was wiederum nur von vorübergehender Natur sein könnte.

Seit Januar 2004 ist den Kommunen die gesamte finanzielle Verantwortung für das Gewähren von Leistungen aus der Sozialversicherung übertragen. Das bedeutet auch, dass sie keinerlei gesonderte Unterstützung vonseiten der Regierung mehr erhalten werden. Die Sonderunterstützung für Leistungsberechtigte wird eingestellt und mehr Nachdruck auf die Pflicht jedes Einzelnen gelegt, einer bezahlten Arbeit nachzugehen. Die jeweilige Kommune unterstützt dann nur noch Personen, die nicht imstande sind, selbst für ihren Lebensunterhalt zu sorgen. Überdies schreibt das Arbeits- und Sozialversicherungsgesetz im Hinblick auf Finanzierung und Supervision einen großen Teil der Verantwortung den Kommunen zu.

Die Sozialhilfe wurde in den 60er Jahren als Rechtsanspruch eingeführt. Sie bildet die Grundlage jeder sozialen Sicherheitsleistung mit Ausnahme der Renten und unterstützt Menschen, die keinen Anspruch auf irgendeine andere Form von Leistungen haben. Infolgedessen beziehen viele verschiedene Gruppen auf Grundlage dieses Gesetzes Unterstützung (z. B. allein erziehende Mütter). Der implizite Ausgangspunkt war, dass diese Gruppen nicht imstande seien, auf dem Arbeitsmarkt ein Einkommen zu

Niederlande:	
Beträchtliche Einschnitte in der Sozialversicherung sollen Erwerbsbeteiligung erhöhen	
Innovation	*****
Auswirkung	*****
Interesse	*****

erzielen. Der neue Ausgangspunkt ist, dass jeder zum Arbeiten verpflichtet ist und Menschen individuell behandelt werden sollten.

Hauptanliegen des Arbeits- und Sozialversicherungsgesetzes ist es, den Menschen zu helfen, schneller eine Stelle zu finden. Um Personen, die von Sozialhilfe leben, individuell zugeschnittene Beratung zur Arbeitssuche geben zu können, erhalten die Kommunen ein flexibles und frei verfügbares Budget und haben jetzt weniger und einfachere Regeln zu befolgen (z. B. weniger obligatorische Berichterstattung an die Regierung).

Das neue Gesetz beruht darauf, den Vorrang von Arbeit gegenüber Sozialhilfe im Einklang mit den folgenden Grundsätzen zu betonen:

- Zentraler Punkt ist die Eigenverantwortung jedes Bürgers (basierend auf seinen Rechten und Pflichten).
- Die Kommunen müssen gut ausgestattet sein, um ihre Bürger an Arbeit und Einkommen heranzuführen.
- Die Regeln sollten vereinfacht und begrenzt werden, um den Kommunen das größtmögliche Maß an Freiheit und Verantwortung in ihren Strategien zur Umsetzung des neuen Gesetzes zu geben.

Das Arbeits- und Sozialversicherungsgesetz ist ein Rahmenwerk, das die Verantwortung für die Linderung von Armut in die Hände der Kommunen legt. Diesen steht es dann frei, das Gesetz durch lokale Bestimmungen zu interpretieren und umzusetzen.

⇒ Kritiker wenden ein, dass das neue Gesetz auf andere Ausgangspunkte zurückgeht als sein Vorläufer, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz von 1965. Dieses Gesetz förderte ein Verantwortungsgefühl gegenüber der Gemeinschaft, nachdem die Regierung sich bereit erklärt hatte, einen gewissen Anteil der Risiken und Unwägbarkeiten zu tragen, die das moderne Leben mit sich bringt. In diesem Kontext sollten Menschen, die sich ohne eigenes Verschulden nicht selbst finanzieren können, gegen Armut abgesichert werden. Damit wurde die soziale Sicherung vom Vorrecht zum allgemeinen Recht.

Dem neuen Gesetz liegt dagegen das Prinzip zugrunde, dass die Menschen finanzielle Anreize benötigen, um der Armut zu entfliehen; allerdings werden die Hürden außer Acht gelassen, mit

denen die Menschen konfrontiert sind. Wenn jemand keine Arbeit findet, wird unterstellt, dies läge daran, dass er oder sie nicht den Willen dazu hat (und so werden die Betroffenen mit entsprechenden Strafen belegt).

Da die Kommunen die komplette finanzielle Verantwortung über Leistungen und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt übertragen bekommen, können außerdem die Rechte der Leistungsberechtigten nicht als gewährleistet gelten. Ihre Pflichten dagegen werden ausgeweitet und in den Vordergrund gerückt, und es wurden auch Sanktionen für deren Nichterfüllung eingeführt. Fachleute weisen darauf hin, dass dies ein radikaler Perspektivwechsel ist.

Es wird erforderlich sein, die Auswirkungen auf Leistungsansprüche als solche, deren jeweilige Höhe und die kommunalen Finanzen im Allgemeinen einer Bewertung zu unterziehen. Diese Bewertung dürfte sich als recht schwierig erweisen, da die Bestimmungen in den einzelnen Gemeinden stark voneinander abweichen können.

Seit Oktober 2003 müssen Bewohner staatlich finanzierter Sozialwohnungen (»public housing«), die weder bereits im Rentenalter noch körperbehindert sind und aus irgendeinem Grund keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, monatlich acht Stunden für die Gemeinschaft arbeiten, um weiterhin Anspruch auf Unterstützung im Rahmen des »public housing« zu haben.

Viele gesunde erwachsene Bewohner staatlicher Sozialwohnungen sind nicht berufstätig. Ihre subventionierten Mieten sind sehr niedrig, weil der Nettzuschuss für Bewohner staatlicher Sozialwohnungen umgekehrt proportional zu ihrem Einkommen ist, einschließlich des Nettoeinkommens aus Berufstätigkeit. In den vergangenen zehn Jahren haben einige Sozialhilfeprogramme für gesunde Personen im Erwerbsalter begonnen, den dauernden Leistungsanspruch der Empfänger mit irgendeiner Form von Arbeit zu verbinden.

Sozialhilfeempfänger, die weder in der Privatwirtschaft noch beim Staat erwerbstätig sind und auch nicht an Berufsvorbereitungsprogrammen teilnehmen, können ihren Anspruch auf staatliche Sozialhilfe verlieren, darunter auch bar ausgezahlte Sozialhilfe im Rahmen des Programms »Temporary Assistance

USA:

Bewohner staatlich geförderter Sozialwohnungen müssen Arbeit für die Gemeinschaft leisten

Innovation	***
Auswirkung	**
Interesse	*

for Needy Families« (TANF). Allerdings waren bis jetzt die Bewohner staatlicher Sozialwohnungen noch nicht mit ähnlichen Arbeitsauflagen konfrontiert gewesen, um ihr Anrecht auf Mietzuschüsse zu erhalten.

Die neuen Bestimmungen werden etwa 270 000 nicht körperbehinderte, arbeitslose Personen im Erwerbsalter dazu verpflichten, acht Stunden im Monat ohne Bezahlung in ihrer Gemeinde zu arbeiten, wenn sie ihren Anspruch auf Mietzuschüsse erhalten wollen.

▷ Kritiker wenden ein, dass die neuen Bestimmungen einkommensschwache Bewohner staatlich geförderter Sozialwohnungen dazu zwingen werden, ohne Entlohnung zu arbeiten. Einige betroffene Bewohner wehren sich gegen die Neuregelung, da sie für ihre bezuschussten Wohnungen Miete bezahlen (auch wenn diese Mieten normalerweise deutlich unter den örtlichen Vergleichsmieten für entsprechende unbezuschusste Wohnungen liegen).

Fachleute erklären, dass manche Bewohner staatlicher Sozialwohnungen einen bescheidenen Beitrag zur Verbesserung oder zum Erhalt der Sozialbauten leisten werden, in denen sie leben, wenn die neuen Bestimmungen rigoros umgesetzt werden. Im Austausch gegen den großzügigen staatlichen Zuschuss, den die Bewohner staatlicher Sozialwohnungen erhalten, scheint dies ein fairer und angemessener Beitrag zu sein.

In den meisten Städten der Vereinigten Staaten ist die Liste mit berechtigten Familien, die auf eine bezuschusste Sozialwohnung warten, sehr lang – ein Indiz dafür, dass es wesentlich mehr Menschen gibt, die gern eine Sozialwohnung beziehen möchten, als es geförderte Sozialwohnungen gibt. Falls manche Bewohner massive Vorbehalte gegen die neuen Bestimmungen haben und aus den Sozialbauten ausziehen, werden sie wohl in den meisten Fällen schnell von Bewerbern auf der Warteliste ersetzt werden, die bereit sind, sich an die Regeln zu halten.

Im Durchschnitt wird in Zukunft ein höherer Prozentsatz von Bewohnern staatlicher Sozialwohnungen einer bezahlten Arbeit nachgehen oder an Weiterbildungsprogrammen teilnehmen (und damit von der obligatorischen Arbeit für die Gemeinde freigestellt sein) oder zur Verbesserung oder Erhaltung des von ihm bewohnten Sozialbaus beitragen. Dies scheint eine sinnvolle Neuerung zu sein.

Fragwürdig ist allerdings, ob die für die Sozialbauten jeweils zuständigen Behörden die neue Strategie auch tatsächlich durchsetzen werden. Diese Behörden erhielten für die Umsetzung der Neuregelung keinerlei zusätzliche Gelder von der Bundesregierung, und falls ein Bewohner zwangsgeräumt werden soll, weil er sich nicht fügt, müssen die lokalen Sozialbehörden normalerweise den langwierigen und mühsamen Rechtsweg beschreiten, um den Betroffenen aus der staatlichen Sozialwohnungsanlage entfernen zu können.

Änderungen und Ergebnisse

Änderungen der Reform »Australians Working Together« (vgl. Ausgabe 4, S. 21) zielen darauf ab, die Erfolgsquote erwerbsloser Arbeitsuchender zu erhöhen, indem Bezieher von Sozialhilfe mehr von diesen Zuschüssen behalten können, wenn sie arbeiten (daher die Bezeichnung »Working Credit«). Dies soll umgesetzt werden, indem man die Sanktionen für nicht abgelegte Aktivitätsprüfungen reduziert und neue Sozialhilfeleistungen für Personen einführt, die Sprach-, Alphabetisierungs- und Rechenkurse absolvieren.

Australien:
Mehr Beschäftigungschancen für
Geringqualifizierte

In Australien wird über einen unbegrenzten Zeitraum hinweg Arbeitslosengeld an Arbeitsuchende gezahlt, solange diese Aktivitätsprüfungen ablegen. Diese Aktivitätsprüfungen sind die wichtigste »gegenseitige Verpflichtung«, an die sich der Erwerbslose halten muss. Die Aktivitätsprüfungen verlangen von den erwerbslosen Leistungsempfängern, dass sie aktiv nach Arbeit suchen, sich weiterbilden oder an einer anderen Form anerkannter und akzeptierter Maßnahmen teilnehmen.

Die Sanktionen dafür, dass jemand diesen gegenseitigen Verpflichtungen nicht nachkommt, können streng sein und beispielsweise eine Absenkung der Hilfeleistungen, Sperrzeiten und bei wiederholten Versäumnissen die komplette Einstellung der Zahlungen bedeuten. Der »Working Credit« soll den Übergang von der Arbeitslosigkeit zu einer Teilzeitbeschäftigung glatter und für die Leistungsempfänger finanziell attraktiver gestalten. Die Zuschüsse sollen den Empfängern dabei helfen, Barrieren beim Zugang zu einer Neubeschäftigung zu überwinden.

▷ Fachleute erklären, dass die Reformvorschläge in Wesen und Umfang bescheiden sind. Die reduzierten Sanktionen werden die Einstellung der Erwerbslosen gegenüber der staatlichen Unterstützung verbessern. Die Zuschüsse dürften bei einigen Erwerbslosen dafür sorgen, sie für potenzielle Arbeitgeber attraktiver zu machen, und der »Working Credit« trägt dazu bei, den (manchmal sehr hohen) Grenzbelastungssatz für einige Erwerbslose zu senken. Sie erwarten, dass die Reformen den Umgang mit Erwerbslosen auf eine neue Basis stellen, und weisen darauf hin, dass die ständige Überwachung der Funktionsweise sozialer Sicherungssysteme ebenso wünschenswert wie notwendig ist. Allerdings rechnen sie nicht damit, dass die Reformen sich auf die Erwerbslosenquote auswirken werden. Grund dafür ist, dass diese mehr von der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage, Veränderungen in der Nachfrage nach verschiedenen Arten von Fertigkeiten, starren Strukturen am Arbeitsmarkt und den allgemeinen wirtschaftlichen Bedingungen abhängt.

Dänemark:

Kaum Beschäftigungseffekte durch Zuwanderungsreform

Erste Ergebnisse können von der dänischen Reform der Zuwanderung (s. Ausgabe 8, S. 61) berichtet werden. Immigranten müssen nun zunächst mehrere Jahre in Dänemark sesshaft sein, bevor sie Ansprüche auf staatliche Mindestsicherung geltend machen können. Darüber hinaus wurde mit »Starthilfe« eine neue Form der Sozialhilfe geschaffen.

»Starthilfe« dient dazu, den Druck auf in Dänemark lebende Ausländer zu erhöhen, aktiv eine Beschäftigung zu suchen. Zu diesem Zweck erhalten erwerbslose Zuwanderer geringere monatliche Sozialhilfeleistungen (709 Euro für Alleinstehende über 25 Jahre) als Anspruchsberechtigte der Arbeitslosenversicherung (1 100 Euro für eine Person mit ähnlichen Merkmalen). Nach ersten Ergebnissen haben bislang erst ca. 20 Prozent der »Starthilfe«-Berechtigten eine Beschäftigung gefunden. Für die übrigen 80 Prozent hat die neue Mindestsicherung dagegen lediglich zum Rückgang der Leistungen geführt. Dies hat eine groß angelegte Berichterstattung der Medien nach sich gezogen, in der in Not geratene Ausländer gezeigt wurden, die mit der niedrigen staatlichen Unterstützung nicht mehr für ihren Lebensunterhalt aufkommen können.

▷ Die dänische Regierung gibt zu bedenken, dass ein Jahr nicht

ausreicht, um die Wirkungen der Reform verlässlich zu evaluieren. Sie glaubt daran, dass die Zahl der »Starthilfe«-Bezieher, die einen Arbeitsplatz finden, ansteigen wird. Die Kommunen weisen darauf hin, dass eine Reihe von »Starthilfe«-Beziehern aufgrund von Krankheit nicht in der Lage sind, eine Tätigkeit aufzunehmen, und sehen ausreichende medizinische Versorgung als wichtige Voraussetzung für die Wirksamkeit des neuen Programms.

Nach Meinung vieler Experten zeigen die Probleme mit der »Starthilfe«, dass nicht die mangelnde Integrationswilligkeit von Ausländern das eigentliche Problem ist, sondern vielmehr die Integrationsfähigkeit des dänischen Arbeitsmarktes.

Familienpolitik

Wie schon bei vorherigen Ausgaben des Reformmonitors decken die aktuellen Reformen in der Familienpolitik ein breites Spektrum ab. Zu den Themen gehören Änderungen bei Kindergeld und -freibeträgen, Schutz vor Kindesmisshandlung, Mutterschutz, gleichgeschlechtliche Ehe und die Definition von eheähnlichen Lebensgemeinschaften.

Spanien und Frankreich haben Änderungen beim Kindergeld eingeführt. In dem Bestreben, einen weiteren Rückgang der Geburtenrate zu verhindern, bietet Spanien 100 Euro pro Kind und Monat, entweder als Vorauszahlung oder als Abzug von der Einkommensteuer. In Frankreich werden unterschiedliche Kinderbetreuungsfreibeträge in ein Gesamtsystem integriert.

In der Schweiz ist nach jahrzehntelangen Debatten die Einführung einer Mutterschaftsversicherung per Referendum angenommen worden. Damit schließt sich eine oftmals bemängelte Lücke im eidgenössischen Sozialversicherungssystem.

Schweden hat den Schutz von Kindern, die Misshandlung und Missbrauch ausgesetzt sind, verstärkt. Ein neuer Vorschlag für einen gesetzlichen Mutterschutz in der Schweiz wurde durch eine parlamentarische Initiative eingebracht. Die Umsetzung ist jedoch ungewiss, da bisher alle Pläne für die Einführung eines Mutterschutzes in einer Reihe von Volksentscheiden abgelehnt wurden.

Die kanadische Regierung beabsichtigt, gleichgeschlechtlichen Paaren die Eheschließung zu erlauben, während Schweden die bisherige Definition der eheähnlichen Lebensgemeinschaft weiter fasst. Gleichzeitig treten dort engere Regeln in Kraft, die das gemeinsame Eigentum im Falle der Trennung einer Lebensgemeinschaft betreffen. Dieses Gesetz betrifft sowohl gleichgeschlechtliche als auch gemischtgeschlechtliche Lebensgemeinschaften.

Kanada:

Legalisierung gleichgeschlechtlicher Ehen

Innovation *****

Auswirkung *****

Interesse *****

Die kanadische Bundesregierung hat dem Obersten Gericht Kanadas einen Gesetzentwurf zur Überprüfung eingereicht, nach dem gleichgeschlechtliche Paare heiraten dürfen, und wird dieses Gesetz zur freien Abstimmung im Unterhaus des Parlaments vorlegen, falls das Oberste Gericht entscheidet, dass das Gesetz nicht gegen die kanadische Verfassung verstößt.

Die behördliche Zuständigkeit bezüglich einer Eheschließung ist in Kanada momentan so aufgeteilt, dass die Provinzen die staatliche Heiratserlaubnis ausstellen, aber Bundesgesetze regeln, wer tatsächlich heiraten darf. Die kanadische Verfassung legt fest, dass die Ehe die Verbindung zwischen einem Mann und einer Frau ist, und schließt alles andere aus. Deshalb können die Provinzen im Einklang mit der Verfassung gleichgeschlechtlichen Paaren keine Heiratserlaubnis ausstellen.

Im Juni 2002 entschied das Bezirksgericht von Ontario im Fall eines gleichgeschlechtlichen Paares, das die Weigerung der Provinz anfocht, ihnen eine Heiratserlaubnis auszustellen, dass die Definition der Ehe in der Verfassung (die eine Verbindung von Personen unterschiedlichen Geschlechts verlangt) die Gleichheitsrechte verletzt, wie sie in der in der Verfassung verankerten Charta der Rechte und Freiheiten dargelegt sind.

Inzwischen haben die Provinzen British Columbia, Manitoba, Ontario, Quebec, Yukon und zuletzt Nova Scotia Möglichkeiten geschaffen, eine gleichgeschlechtliche Ehe zu schließen. Auf der Bundesebene lässt eine Neureglegung jedoch noch auf sich warten.

Gesetzentwürfe, mit denen eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung verboten werden sollte, werden seit den frühen 80er Jahren immer wieder im kanadischen Parlament vorgelegt, doch hat man bis 1996 kein Gesetz verabschiedet. Zwischen 1999 und 2000 erkannten mehrere Gerichte

darauf, dass einige Gesetze eine Verletzung des neuen Anti-Diskriminierungsgesetzes bedeuten, das auf der Klausel zur sexuellen Orientierung basiert. Neue Gesetze, mit denen auf diese Gerichtsentscheidungen reagiert wurde, gaben gleichgeschlechtlichen Paaren das Recht, Kinder zu adoptieren, sowie sämtliche Rechte und Pflichten in Bezug auf Steuervergünstigungen und Zugang zu Sozialleistungen, die heterosexuellen eheähnlichen Lebensgemeinschaften zustehen – Rechte, die ihnen bis dahin verweigert worden waren. Dadurch hat sich seit Mitte der 90er Jahre die gesetzliche Behandlung gleichgeschlechtlicher Beziehungen radikal gewandelt.

Jedoch dürfen gleichgeschlechtliche Paare nicht heiraten, während heterosexuelle Paare die Wahl haben, ob sie heiraten oder eine eheähnliche Beziehung führen wollen. Die unter den kanadischen Bürgern verbreitete Meinung dazu, ob gleichgeschlechtliche Ehen erlaubt werden sollen, ist geteilt. Eine jüngst angestellte Erhebung ergab, dass 46 Prozent für und 46 Prozent gegen homosexuelle Ehen sind, wobei die Befürworter unter den jüngeren Kanadiern wesentlich zahlreicher sind als unter den älteren.

Das Verhalten der Bundesregierung weist bislang darauf hin, dass sie diese Angelegenheit so weit wie möglich durch das kanadische Volk entscheiden lassen möchte (und sie davon ausgeht, dass die öffentliche Meinung sich immer mehr darauf zubewegt, gleichgeschlechtliche Ehen zu gestatten, wie es auch in jüngsten Gerichtsentscheidungen geschehen ist). Gegen die Gerichtsentscheidungen in Berufung zu gehen, wäre ein einseitiger Schritt gewesen, aber das Gesetz zur freien Abstimmung dem Parlament vorzulegen hätte es Parlamentsabgeordneten gestattet, nach eigenem Gutdünken abzustimmen und nicht nach Parteidisziplin.

Indem sie das Gesetz zuerst dem Obersten Gericht zur Überprüfung vorlegte, sorgt die Regierung zum einen dafür, dass zukünftige Berufungsverfahren weniger Aussicht auf Erfolg haben, und gewährleistet zum anderen, dass es keine inneren Widersprüche unter den Verfassungsklauseln auf dieser Ebene mehr gibt.

Das Oberste Gericht muss sich drei Hauptfragen stellen:

- Gebührt dem Parlament die ausschließliche Zuständigkeit dafür, den Begriff »Ehe« zu definieren?

- Steht der Gesetzesvorschlag mit der kanadischen Charta der Rechte und Freiheiten im Einklang?
- Sind religiöse Würdenträger, die aufgrund ihrer religiösen Lehrmeinung keine gleichgeschlechtlichen Partner trauen möchten, nach wie vor durch die Verfassung geschützt?

Die Gesetzesvorlage strebt grundsätzlich an, die völlige Gleichstellung homosexueller und heterosexueller Paare bezüglich der Ehe anzuerkennen, dabei aber die Trennung von Kirche und Staat beizubehalten, indem die Kirchen von der gesetzlichen Verpflichtung freigestellt werden, Paare zu trauen, die sie nicht trauen möchten.

⇒ Gegner führen zwei Hauptargumente ins Feld. Das erste basiert auf religiösen und traditionellen Werten und erklärt, dass gleichgeschlechtliche Verbindungen aufgrund ihrer Unvereinbarkeit mit althergebrachten Glaubensinhalten vom Gesetz keinesfalls anerkannt werden sollten. Mehrere Lobbygruppen und religiöse Würdenträger haben sich mit diesen Argumenten zu Wort gemeldet.

Das zweite Argument ist insofern gemäßigter, als es die Gleichwertigkeit gleichgeschlechtlicher Beziehungen anerkennt, aber erklärt, dass es in einer Ehe Aspekte gibt, die in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung nicht zum Tragen kommen, wie etwa Fortpflanzung und das Aufziehen von Kindern, die mit beiden Elternteilen direkt verwandt sind. Dies ist ein Argument im Sinne von »anders, aber gleichwertig«, und seine Vertreter sind meist für eine Art »eingetragene Lebenspartnerschaft«, die irgendwo in der Mitte zwischen einer Ehe und einer ehähnlichen Beziehung liegt, da hiermit Paaren, die verheiratet sein wollen, jeder Aspekt der Ehe zugestanden würde, außer dem Titel »verheiratet«.

Manche sind der Ansicht, dass das Thema homosexuelle Ehen und vor allem die Art, wie es in Kanada aufgeworfen wurde, ein Schlaglicht auf das Risiko wirft, der Justiz zu gestatten, die Entscheidungsgewalt der Legislative zu übernehmen. Fachleute erklären, dass dieser Gesetzesvorschlag ein weiterer Schritt darauf zu ist, gleichgeschlechtlichen Paaren Respekt zu zollen, und sie weisen darauf hin, dass zwei Menschen, die »verheiratet« genannt werden möchten, dies auch gestattet sein sollte. Gleichheitsrechte sind bereits in der Charta der Rechte und Freiheiten

gewährleistet, und daher ist es unglücklich, dass so viel zusätzliche Energie dafür verwendet wird, sie im Rahmen dieser speziellen Frage durchzusetzen.

Mit Beginn des Jahres 2004 kombinierte Frankreich verschiedene Formen von Kindergeld und Erziehungsbeihilfen zu einer einheitlichen Leistung. Gleichzeitig wurden die Anspruchskriterien gelockert.

Obwohl fast 100 Prozent aller Kinder zwischen drei und sechs Jahren eine Betreuungseinrichtung besuchen, ist die Versorgung mit (individuellen wie kollektiven) Unterbringungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren problematischer. 1999 waren von 2,15 Millionen Kindern zwischen null und zwei Jahren etwa 250 000 in Kindergärten untergebracht, 200 000 in kollektiven Betreuungseinrichtungen (Horte sowie von Eltern organisierte Kindergärten und Krippen), und etwa 70 000 hatten einen Platz in einer Tagesstätte. Grob geschätzt, deckt der Bestand an kollektiven Einrichtungen zur Kinderbetreuung etwa 25 Prozent aller Kinder unter zwei Jahren ab.

Es stehen verschiedene Zuschüsse zur Verfügung, je nachdem, welche Betreuungsform gewählt wird. Zunächst erhalten Familien mit einem Kind im Alter bis zu zwei Jahren eine allgemeine, bedürftigkeitsabhängige Beihilfe (APJE). Individuelle Beihilfen zur Kinderbetreuung gibt es für die häusliche Kinderbetreuung (AFEAMA oder AGED) oder als Erziehungsbeihilfe für Eltern (APE). Familien können weitere finanzielle Unterstützung erhalten, darunter die Beihilfe für professionelle Kinderbetreuung (AFEAMA, die aus verminderten Beiträgen zur Sozialversicherung besteht) oder die Beihilfe zur häuslichen Kinderbetreuung (AGED, eine Steuervergünstigung), deren Höhe jeweils an die Einkünfte der Begünstigten angepasst wird.

Die Erziehungsbeihilfe für Eltern (APE) hat eine andere Form. Sie wird gewährt, wenn ein Elternteil nach der Geburt eines zweiten Kindes seine Berufstätigkeit unterbricht (oder auf Teilzeit reduziert). Bei ihrer Einführung 1985 wurde sie erst ab dem dritten Kind bezahlt, jetzt erhält man sie bis zum dritten Geburtstag des jüngsten Kindes.

Alle diese Beihilfen wurden am 1. Januar 2004 zu einer Leistung namens PAJE (Prestation d'accueil du jeune enfant) ver-

Frankreich:
Beihilfen zur
Kindererziehung
kombiniert

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

schmolzen. Sie besteht aus einem Grundbetrag und Zuschlägen. Der Grundbetrag hängt ausschließlich von den jeweiligen Einkommensverhältnissen ab, während die Höhe der Zuschläge sowohl vom Einkommen als auch von der gewählten Form der Kinderbetreuung – entweder eine Kinderpflegerin im Haus oder Erziehungsurlaub – bestimmt wird. Die Reform weitet den Zugang zum Grundbetrag (vorher APJE) auf etwa 90 Prozent der Haushalte mit Kindern bis zu zwei Jahren aus (und erfasst damit 200 000 zusätzliche Haushalte).

⇒ Der Mangel an kollektiver Kinderbetreuung in Frankreich wird durch die Reform nicht behoben. Bis 2007 sollen weitere 200 000 Kinder in den Genuss individueller Kinderbetreuung kommen, während lediglich 20 000 zusätzliche Plätze im Rahmen kollektiver Strukturen geschaffen werden. Da die kollektive Unterbringung für Haushalte mit niedrigem Einkommen meist bezahlbarer ist, ist mit unerwünschten Verteilungseffekten zu rechnen.

Mit der Reform ist jetzt bereits beim ersten Kind der Zugang zu Erziehungsurlaub (vorher APE) möglich. Frühere Studien haben gezeigt, dass derartige Maßnahmen die Erwerbsbeteiligung von Frauen und hier insbesondere von gering qualifizierten Frauen senken. Daher könnten sich solche Maßnahmen negativ auf Haushalte mit niedrigem Einkommen auswirken.

Spanien:
Steuererleichterung
für berufstätige
Mütter

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

In Spanien wurde eine neue Steuererleichterung von 100 Euro pro Kind und Monat für berufstätige Mütter eingeführt, um ein weiteres Absinken der Geburtenrate aufzuhalten. Dies kann als »Vorauszahlung« von 1 200 Euro pro Jahr oder als Abzug von der jährlichen Einkommensteuer in Anspruch genommen werden. Spanien hat eine der niedrigsten Geburtenraten der Welt, was sich zum Teil den geringer ausgebauten sozialstaatlichen Strukturen Spaniens, vor allem im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, zuschreiben lässt. Mütter müssen hier beispielsweise darauf hoffen, dass ihre Familien in privatem Rahmen die Hilfsdienste leisten, die sie benötigen.

Die Reform konzentriert sich auf Frauen, die angestellt oder selbstständig berufstätig sind und Kinder unter drei Jahren haben. Sie richtet sich nicht an erwerbslose Frauen, da man davon ausgeht, dass diese Frauen selbst genug Zeit für die Betreuung

ihrer Kinder aufbringen können. Der Steuerabzug wird in die persönliche Einkommensteuererklärung eingebettet, die primäre direkte und progressive Steuer in Spanien.

Die Vergünstigung erfolgt auf eine von zwei Arten: durch einen Steuerabzug von bis zu 1 200 Euro in der Einkommensteuererklärung oder als Auszahlung von bis zu 100 Euro pro Monat für jedes leibliche oder adoptierte Kind unter drei Jahren, falls die Mutter die folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- Sie hat eine Vollzeitbeschäftigung oder ist selbstständig und mindestens 15 Tage im Monat über das Sozialversicherungssystem angemeldet.
- Sie hat eine Teilzeitbeschäftigung mit einem Arbeitstag von mindestens 50 Prozent des normalen Arbeitstages in der Firma, bei der sie beschäftigt ist, und ist den ganzen Monat über beim Sozialversicherungssystem gemeldet.
- Falls sie eine Teilzeitbeschäftigung mit einem kürzeren Arbeitstag ausübt, kann sie zwar nicht die 100 Euro im Monat beziehen, doch kann sie den entsprechenden proportionalen jährlichen Einkommensteuerabzug beantragen. Bei Abwesenheit der Mutter kann der Vater oder ein Vormund diese Vergünstigung unter den gleichen Bedingungen erhalten.

▷ Kritiker weisen darauf hin, dass ein Kindergeld von 100 Euro im Monat im Vergleich zu anderen europäischen Ländern mit ähnlichen Maßnahmen ein ziemlich geringer Betrag ist. Spanien gehört insgesamt zu den Ländern, die innerhalb der Europäischen Union am wenigsten Mittel für die Familienhilfe bereitstellen (zwei Prozent des Bruttoinlandsprodukts, im Vergleich zu zehn Prozent in Frankreich und 15 Prozent in den skandinavischen Ländern).

Kritiker der Reform wenden ein, dass sie zu eng gefasst ist, was den begünstigten Personenkreis angeht. Überdies ist die Beihilfe weder unterstützend (indem sie eine Hilfe für Mütter mit geringem Einkommen darstellte) noch universell (indem sie, einem Bürgerrecht gleich, allen Müttern zugute käme). Es ist eine Beihilfe, die lediglich berufstätigen Müttern zugute kommt, die unabhängig von der Höhe ihres Einkommens den Grundvoraussetzungen für eine Registrierung bei der Sozialversicherung entsprechen.

Ausgeschlossen bleiben Frauen, die erwerbslos sind oder einer Beschäftigung nachgehen, die keine Beitragszahlungen gewährleistet (z. B. Frauen, die in der »Schattenwirtschaft« arbeiten oder nur teilzeitbeschäftigt sind und deren Beiträge zur Sozialversicherung weniger als 50 Prozent des normalen Tagessatzes ausmachen). Auch Hausfrauen gehören nicht zu den Berechtigten, was eine Ausgrenzung derer bedeutet, die sich vorübergehend, für eine bestimmte Lebensphase oder für immer ausschließlich der häuslichen Arbeit in der Familie widmen.

Fachleute erklären, dass die Öffentlichkeitswirkung der Reform durchschlagender war als ihre tatsächliche Tragweite. Im Grunde hat die Beihilfe keinen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen ein Kind, sondern hilft lediglich jenen, die sie zufällig im richtigen Moment beantragen. Sie schließt auch Frauen aus, die ihre Stellen verloren haben oder sich in instabilen Beschäftigungssituationen befinden, ebenso wie jene, die aus kulturellen Gründen ans Haus gebunden sind.

Die Reform wird nicht von einer erweiterten Bereitstellung staatlicher Güter und Dienstleistungen begleitet (z. B. Kindergärten, Unterbringung, Hilfe bei der Wohnungssuche etc.), womit ihre soziale Wirksamkeit begrenzt bleiben wird. Ebenso wenig berücksichtigt sie die Einteilung und Reduzierung von Arbeitszeiten.

Immerhin ist die Reform eine der ersten Maßnahmen, die dem gravierenden Rückgang der spanischen Geburtenrate Rechnung trägt, was zumindest auf eine Verlagerung des Schwerpunkts schließen lässt. Allerdings verhindern der begrenzte Umfang der Reform und ihre auf ausgewählte Personenkreise beschränkte Gültigkeit, sie als nennenswerte Triebfeder für eine Veränderung werten zu können.

Schweden:

Mehr Rechte für
eheähnliche
Gemeinschaften

Ein neues Gesetz erweitert die Definition der eheähnlichen Gemeinschaft und die Bestimmungen für den Umgang mit gemeinsamem Eigentum bei der Trennung eines solchen Paares. Das Gesetz gilt für eheähnliche Gemeinschaften heterosexueller Paare ebenso wie für Homosexuelle.

Innovation ***
Auswirkung **
Interesse ***

Die Zahl der Zwei-Erwachsenen-Haushalte in Schweden liegt mittlerweile seit einigen Jahren stabil bei etwa zwei Millionen. Allerdings wird es immer gebräuchlicher für Paare, einfach zu-

sammenzuleben, anstatt zu heiraten oder eine offiziell registrierte Partnerschaft einzugehen. Heute lebt etwa ein Drittel dieser Paare in einer eheähnlichen Gemeinschaft. Die Zunahme an eheähnlichen Gemeinschaften hat eine Klärung und Ausweitung der Bestimmungen erforderlich gemacht, um so die Sicherheit des schwächeren Partners in einer solchen Beziehung zu erhöhen.

Seit 1974 gilt ein Gesetz, das die Aufteilung des gemeinsamen Besitzes bei einer Trennung regelt, und 1987 hat man dieses Gesetz weiter ausgebaut. In seinem vollen Umfang gilt das Gesetz für unverheiratete Paare unterschiedlichen Geschlechts, die in eheähnlichen Gemeinschaften zusammenleben, und in geringerem Umfang auch für homosexuelle zusammenlebende Paare.

Das neue Gesetz (das seit Juli 2003 in Kraft ist) enthält eine genauere Definition dessen, was eine eheähnliche Gemeinschaft ausmacht und was das Ende einer solchen Beziehung bestimmt. Es beinhaltet zeitliche Grenzen und die Pflicht, die Eigentumsrechte an gemeinsamem Besitz zu spezifizieren. Auch wurden damit verschiedene legale Formen der Diskriminierung homosexueller Paare ausgeräumt.

⇒ Einige politische Parteien haben die Tatsache kritisiert, dass das neue Gesetz auch für Paare gelten soll, die sich nicht als eheähnliche Gemeinschaft empfinden oder sich nicht einmal dessen bewusst sind, dass sie nach dem Gesetz als eheähnliche Gemeinschaft gelten. Ein weiterer Einwand lautet, dass das neue Gesetz Maßstäbe setzt, die denen einer Ehe zu ähnlich sind, und damit Verwirrung über die gesetzlichen Bestimmungen auslöst.

Fachleute erachten die Reform als einen Schritt auf dem Weg zu einer Trennung der zivilrechtlichen Bedingungen und der traditionellen religionsrechtlichen Bedingungen im schwedischen Familienrecht. Dies hat auch Folgen für die gesetzliche Regelung von Eigentums- und Erbrechten sowie für die Regelung elterlicher Rechte.

Schweden hat den Schutz von Kindern erweitert, die Misshandlungen und Missbrauch ausgesetzt sind. Die Pflicht, Fälle von vermuteter Misshandlung zu melden, gilt nun für einen erweiterten Kreis von Einrichtungen, und diese haben außerdem die Pflicht zu kooperieren, um Kindesmisshandlungen bereits in einem früheren Stadium aufzudecken.

Schweden:
Meldepflicht bei
Misshandlung von
Kindern erweitert

Innovation ***
Auswirkung **
Interesse *

Die Ergebnisse einer Regierungskommission zeigten, dass nur ein geringer Teil der Fälle von Kindesmisshandlungen gemeldet wird, und dass die Zahl der gemeldeten Fälle unter den einzelnen Berufsgruppen variiert. Daher ist es erforderlich, unter öffentlichen Einrichtungen eine gemeinsame Definition für Kindesmissbrauch festzulegen und die Meldepflicht strenger zu handhaben.

Vor der Reform galt die Pflicht, Fälle von Kindesmisshandlung beim Sozialamt zu melden, lediglich für Mitarbeiter sozialer und medizinischer Dienstleister sowie für Einrichtungen, die mit Kindern zu tun haben. Durch die Reform (die seit Juli 2003 in Kraft ist) wurde die Meldepflicht erweitert und gilt nun auch für Behörden im Umfeld von Vollzugsanstalten und für Einrichtungen der forensischen Psychiatrie. Soziale Dienstleister, Polizei, Gesundheitseinrichtungen, Schulen und Kindergärten sind jetzt allesamt verpflichtet, mit öffentlichen Einrichtungen und Organisationen zusammenzuarbeiten, wenn Kinder misshandelt werden oder in Gefahr sind, misshandelt zu werden.

⇒ Die Gesetzesreformen wurden von fast allen wichtigen Gruppen der schwedischen Gesellschaft begrüßt. Fachleute weisen darauf hin, dass dies zwar keine große Reform ist, die Ausweitung der Meldepflicht aber eine bedeutende Verbesserung der Schutzmechanismen für Kinder bedeutet.

Schweiz:
Einführung einer
Mutterschaftsversi-
cherung beschlossen

Innovation **
Auswirkung ***
Interesse **

Eine parlamentarische Initiative brachte einen neuen Vorschlag für eine Mutterschaftsversicherung ein. Die Schweizer Eidgenossenschaft ist verfassungsgemäß seit 1945 verpflichtet, eine Mutterschaftsversicherung einzuführen. Allerdings wurden sämtliche konkreten Pläne für die Einführung einer solchen Versicherung in einer Reihe von Volksabstimmungen (von denen die letzte 1999 stattfand) abgelehnt. Insbesondere waren es Arbeitgeberorganisationen und konservative Parteien, die die Wähler gegen eine Mutterschaftsversicherung mobilisierten, indem sie anführten, eine solche würde den Betrieben zusätzliche Sozialversicherungskosten aufbürden. In einem Referendum am 26. September 2004 wurde nun erstmals die Einführung einer solchen Versicherung beschlossen.

Obwohl eine systematische Mutterschaftsversicherung bislang gefehlt hat, gab es doch bereits einen elementaren gesetzlichen

Schutz für die Interessen von Müttern. So verbietet etwa das Schweizer Arbeitsrecht die Beschäftigung von Frauen in den ersten acht Wochen nach der Niederkunft. Überdies schreibt das bürgerliche Recht vor, dass während mindestens drei Wochen Mutterschaftsurlaub das Gehalt weiterbezahlt werden muss. Weiterhin sind die medizinischen Kosten einer Schwangerschaft durch die obligatorische Krankenversicherung abgedeckt. Nicht wenige Arbeitgeber haben auf freiwilliger Basis recht großzügige Versorgungspläne eingerichtet.

Dennoch wurde das Fehlen einer obligatorischen Mutterschaftsversicherung für alle berufstätigen Frauen als ungewöhnliches Manko im Schweizer Sozialversicherungssystem empfunden. Tatsächlich liegt die Schweiz in dieser Hinsicht weit hinter europäischen Maßstäben zurück. Da die Schweiz eine der höchsten Beschäftigungsquoten von Frauen in ganz Europa aufweist, zeichnet sich die Notwendigkeit einer systematischen Mutterschaftsversicherung besonders deutlich ab.

Nachdem mehrere Vorschläge für eine systematische Mutterschaftsversicherung bei Volksabstimmungen abgelehnt worden waren, erfüllt der nun angenommene Vorschlag lediglich Minimalanforderungen. Die Mutterschaftsversicherung erfasst nur Frauen, die mindestens die vergangenen fünf Monate vor der Niederkunft in einem Anstellungsverhältnis standen. Diese Frauen sollen nach der Geburt 14 Wochen Mutterschaftsurlaub mit 80 Prozent ihres vorherigen Einkommens erhalten. Die Versicherungsleistungen werden durch den Erwerbssersatzfonds finanziert, in den Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichen Teilen einzahlen (insgesamt 0,3 Prozent des Einkommens des Arbeitnehmers). Die jährlichen Kosten werden sich auf etwa 305 Millionen Euro belaufen.

↳ Die konservative Schweizer Volkspartei ist grundsätzlich gegen jede Ausweitung des Sozialversicherungssystems, indem sie einwendet, es sei ohnehin bereits zu großzügig und zu teuer. Auch wurde bemängelt, dass die Mutterschaftsversicherung nur abhängig beschäftigte Frauen erfasst. Seltsamerweise hatten jedoch Gegner des letzten Vorschlags für eine Mutterschaftsversicherung (die bei einer Volksabstimmung 1999 durchfiel) gerade die Tatsache kritisiert, dass sich der Versicherungsschutz nicht ausschließlich auf abhängig beschäftigte Frauen erstrecken sollte.

Fachleute erklären, dass die Schweizer Eidgenossenschaft mit der Einführung der Mutterschaftsversicherung endlich ihrer verfassungsgemäßen Verpflichtung nachkommen kann. Diese überfällige Erweiterung des Sozialversicherungssystems, so betonen sie, stellt eine bedeutende Verbesserung hinsichtlich der Lage berufstätiger Frauen in der Schweiz dar.

Allerdings ist die Reform im Vergleich mit entsprechenden Programmen in anderen europäischen Ländern alles andere als innovativ, geschweige denn tief greifend. Die Europäische Union hat ihre Mitgliedsländer bereits 1993 verpflichtet, einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen einzuführen. Mutterschaftsleistungen werden im sozialen Sicherungssystem der Schweiz seit jeher vernachlässigt, und angesichts des geringfügigen Umfangs der Reform wird dies wahrscheinlich auch in Zukunft so bleiben.

Änderungen und Ergebnisse

Österreich:
Kinderbetreuungsgeld führt zu gemischten Ergebnissen

Ziel des Kinderbetreuungsgeldes (vgl. Ausgabe 5, S. 27) war es, Eltern eine größere Bandbreite an Wahlmöglichkeiten hinsichtlich der Kinderbetreuung und ihrer Erwerbsbeteiligung zu geben. Erste Beurteilungen ergaben gemischte Resultate. Die Reform hat den Personenkreis beträchtlich erweitert, der Anspruch auf finanzielle Unterstützung hat: Derzeit erhalten 101 177 Personen Kinderbetreuungsgeld, von denen etwa ein Viertel nach der alten Regelung keinen Anspruch darauf gehabt hätte.

Die Neuregelung hat zu einer besseren Absicherung einkommensschwacher Familien beigetragen und die Armut verringert. So gelangten zum Beispiel elf Prozent der bislang als arm eingestuften Familien mit kleinen Kindern von 0 bis 18 Monaten und 21 Prozent derer mit Kindern zwischen 19 und 30 Monaten dadurch über die Armutsgrenze.

Die Ergebnisse hinsichtlich einer vermehrten Erwerbstätigkeit von Frauen mit kleinen Kindern sind umstrittener. Im Gegensatz zum alten System haben die Begünstigten jetzt das Recht, ein zusätzliches Einkommen von 14 600 Euro im Jahr zu erzielen. Im April 2003 waren etwa 20 000 Empfängerinnen von Kinderbetreuungsgeld erwerbstätig (und weitere 10 000 geringfügig

beschäftigt): Jedoch ergab eine Studie, dass der Umfang der aktiven Erwerbstätigkeit infolge der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes abgenommen hat. Der Anteil von Frauen, die auf den Arbeitsmarkt zurückkehren, bevor ihre Kinder das Alter von 27 Monaten erreicht haben, ist von 54 auf 35 Prozent gesunken.

⇒ Die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes hat die finanzielle Lage von Familien mit kleinen Kindern verbessert. Jedoch bietet das Modell zwei gegensätzliche Anreize hinsichtlich einer Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen: Die Möglichkeit, zu arbeiten und zugleich das Kinderbetreuungsgeld zu beziehen, erhöht die Erwerbsbeteiligung, jedoch verstärkt die Ausweitung des Bezugszeitraums die Anreize für Frauen, zu Hause zu bleiben. Dieses Phänomen scheint bei Frauen mit niedrigem Erwerbspotenzial besonders ausgeprägt zu sein. Überdies spielen hier auch die Verfügbarkeit von Tagesstätten für Vorschulkinder sowie allgemeine Arbeitsmarktbedingungen eine wichtige Rolle. Daher werden ausführlichere Erhebungen nötig sein, um die Auswirkungen des neuen Kinderbetreuungsgeldes korrekt beurteilen zu können.

Arbeitsmarktpolitik

In Deutschland arbeitet die Bundesregierung an der Agenda 2010. Der Begriff dient als Dach für eine Reihe unterschiedlicher Reformen zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung. In Dänemark ist die zweite Phase der Arbeitsmarktreform »Mehr Menschen in Arbeit« eingeleitet worden. Mit dieser Initiative soll die aktive Arbeitsmarktpolitik auf besonders Erfolg versprechende Handlungsfelder und Instrumente konzentriert werden. Als Grundlage dienen Erkenntnisse aus den 90er Jahren, als mit verschiedenen Formen der Arbeitsmarktpolitik experimentiert worden war.

Italien hat die Möglichkeiten für flexible Arbeitsverträge ausgeweitet. Darüber hinaus ist es neuerdings Universitäten, Schulen und auch den örtlichen Verwaltungen gestattet, als Arbeitsvermittlungen tätig zu werden. Die Niederlande haben den Arbeitnehmern ein größeres Mitspracherecht bei der Arbeitszeitgestaltung zugebilligt, um die Vereinbarkeit von Arbeit und häuslicher Pflege sowie anderer sozialer Aufgaben zu fördern.

Großbritannien beabsichtigt, die »Belohnung für Versagen« für Topmanager zu begrenzen, indem eine Reihe von Kontrollmöglichkeiten für ihre Entlohnung geschaffen wird.

Dänemark:

Zweite Stufe von
»Mehr Menschen in
Arbeit«

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

Die zweite Stufe der Arbeitsmarktreform »Mehr Menschen in Arbeit« wurde im Juli 2003 gestartet (vgl. Ausgabe 8, S. 58). Bis zum Jahr 2010 soll mit dieser Reform die Beschäftigtenzahl um 87 000 gesteigert werden. Eine Zunahme um 20 000 Arbeitnehmer soll durch die Absenkung der Arbeitslosigkeit erzielt werden, während die übrigen 67 000 durch eine steigende Erwerbsbeteiligung hinzukommen sollen. Mit der Reform soll die aktive Arbeitsmarktpolitik auf diejenigen Bereiche und Instru-

mente ausgerichtet werden, die sich seit den umfassenden Arbeitsmarktreformen Mitte der 90er Jahre als besonders wirksam erwiesen haben.

Die mittlerweile bestehende Vielzahl von Gesetzen und Vorschriften zur Verantwortung und Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wird in einem einzigen Gesetz zusammengeführt. Dadurch sollen Regulierungen transparenter werden.

Im Fokus stehen vor allem die Ziele und Verantwortlichkeiten der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Weiterhin wird mit dem Gesetz dem Arbeitsminister die Möglichkeit eingeräumt, neue Instrumente der Arbeitsmarktpolitik im Rahmen von Experimentierklauseln zu nutzen.

Als weiteres Element der Reform werden Obergrenzen für Geldleistungen bei bestimmten Personengruppen eingeführt. So ist es beispielsweise möglich, die Arbeitslosenunterstützung für Studenten zu kürzen, die ohne nachvollziehbaren Grund ihr Studium abgebrochen haben.

Das neue Gesetz verbessert außerdem die Beschäftigungschancen von behinderten Menschen, indem die Dauer der Lohnsubventionen von sechs bis neun Monaten auf ein Jahr angehoben wird. In den Arbeitsämtern ist die individuelle Betreuung von Arbeitssuchenden intensiviert worden. Die Unterstützung erfolgt nun entlang dreier Maßnahmenbündel: Beratung und Ausbildung, berufliche Weiterbildung im Unternehmen sowie subventionierte Beschäftigung. Schließlich ist die Altershöchstgrenze für spezielle Maßnahmen für jugendliche Arbeitslose von 25 auf 30 Jahre angehoben worden.

⇒ Kritiker halten die Reformschritte für wenig ambitioniert. Fachleute unterstützen zwar die Bestrebungen, Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf diejenigen Bereiche zu konzentrieren, in denen die höchste Wirksamkeit erwartet wird. Als Schwäche der neuen Politik gilt jedoch, dass den Arbeitgebern eine aktive Rolle bei der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze zugeschrieben wird. Wenn diese nicht bereit oder in der Lage sein sollten, ihrer neuen Rolle nachzukommen, wäre nach Ansicht mancher der Ausbau öffentlicher Beschäftigung sinnvoller, als im schlechtesten Fall ganz auf aktive Arbeitsmarktpolitik zu verzichten.

Deutschland:
Agenda 2010 für
mehr Beschäftigung

Innovation **
Auswirkung **
Interesse ****

In seiner Regierungserklärung im März 2003 stellte Bundeskanzler Gerhard Schröder die »Agenda 2010« vor. Sie umfasst eine Reihe von Maßnahmen, die mittelfristig zu mehr Beschäftigung führen sollen. Seit 1998 hat die rot-grüne Bundesregierung mit einer Vielzahl von Reformen versucht, die Misere auf dem Arbeitsmarkt zu lindern. Dazu zählen etwa das Job-AQTIV-Gesetz (vgl. Ausgabe 6, S. 68), staatliche Transfers für Geringverdiener im Rahmen des Mainzer Modells (vgl. Ausgabe 6, S. 69) und die Hartz-Gesetze (vgl. Ausgabe 8, S. 64). Diese Maßnahmen haben in erster Linie die Aktivierung und Vermittlung von Personen zum Ziel, die bislang arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren. Insofern wurde zumeist versucht, die Beschäftigung in Deutschland über eine Ausdehnung des Arbeitsangebots zu steigern.

Dagegen wurden – mit Ausnahme der Einkommen- und Unternehmensteuerreformen – strukturelle Reformen, die die Nachfrage nach Arbeitskräften erhöhen – wie z. B. die Deregulierung des Arbeitsmarktes, mehr Wettbewerb auf Güter- und Dienstleistungsmärkten, verbesserte Rahmenbedingungen für Unternehmen und flexiblere Formen der Tarifverhandlungen –, bisher nur zögerlich angegangen.

An dieser Stelle setzt die Agenda 2010 an. In ihrer ursprünglichen Form enthält sie eine Reihe von Reformen, die explizit auf die Bestimmungsgrößen der Arbeitsnachfrage einwirken. Inzwischen wird der Begriff jedoch als allumfassende Bezeichnung für alle Reformvorhaben des Sozialstaates verwendet. So werden mittlerweile auch die Reformen der sozialen Sicherungssysteme, des Bildungswesens, der Steuer- und Finanzpolitik sowie weitere Arbeitsmarktreaktionen der Angebotsseite unter dem Dach der Agenda 2010 geführt. In dieser Publikation stehen jedoch die arbeitsnachfrageseitigen Reformen im Vordergrund.

Mit Beginn des Jahres 2004 ist eine neue Handwerksordnung in Kraft getreten. Davor war für die Gründung eines Handwerksbetriebs in 94 Gewerken der Große Befähigungsnachweis (»Meisterbrief«) zwingende Voraussetzung. In den vergangenen Jahren ist der Meisterbrief und die dafür erforderliche teure Ausbildung zunehmend als Marktzutrittschranke für erfahrene Gesellen betrachtet worden, das Neugründungen und somit die Schaffung neuer Arbeitsplätze behindert. Mit der Reform sind nun 53 Handwerksberufe vom Meisterzwang befreit worden. Al-

lerdings zählen zu dieser Gruppe mit wenigen Ausnahmen vor allem seltene Berufe, sodass der weit überwiegende Teil der Betriebe in Deutschland immer noch dem Meisterzwang unterliegt.

Doch besteht auch in fast allen dieser Gewerke mittlerweile die Möglichkeit, sich unter bestimmten Voraussetzungen ohne Meisterbrief selbstständig zu machen. Zum einen braucht der Inhaber eines Personenunternehmens keinen Meisterbrief mehr, wenn er einen Betriebsleiter beschäftigt, der die Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle erfüllt. Dies galt bislang nur für GmbHs. Zum anderen kann sich der Geselle ohne Befähigungsnachweis selbstständig machen, wenn er mindestens sechs Jahre in dem entsprechenden Beruf tätig war, davon mindestens vier Jahre in leitender Stellung. Von dieser Reform wird eine steigende Zahl von Neugründungen erwartet, die mehr Beschäftigung, sinkende Preise für Handwerksleistungen und eine Abnahme der Schwarzarbeit nach sich ziehen werden.

Die Reformen beim Kündigungsschutz haben zum Ziel, Rechtssicherheit für Betriebe zu schaffen, indem Voraussetzungen und Verfahren bei der Kündigung von Beschäftigten vereinfacht werden. Damit soll die Zahl von Arbeitsgerichtsprozessen über ungerechtfertigte Kündigungen reduziert werden.

Vereinfacht und vereinheitlicht wurden die Kriterien zur Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen. Künftig müssen nur noch vier Kriterien berücksichtigt werden: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflichten sowie eine eventuelle Schwerbehinderung.

Weiterhin ist es dem Arbeitgeber gestattet, Beschäftigte von der Sozialauswahl auszunehmen, wenn sie aufgrund von Wissen, Fähigkeit oder Leistung notwendig für die Aufrechterhaltung des Betriebsflusses sind. Auch die Wahrung einer ausgewogenen Personalstruktur lässt sich als Grund anführen. Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat sich auf eine Liste zu entlassender Personen einigen, kann eine gerichtliche Überprüfung nur noch mit Blick auf grobe Fehler, nicht jedoch auf die Rechtmäßigkeit im individuellen Fall erfolgen.

Weitere Änderungen betreffen das Verfahren bei ungerechtfertigten Kündigungen. Bislang konnte der Arbeitnehmer im Falle von betriebsbedingten Kündigungen lediglich eine Klage

vor dem Arbeitsgericht anstrengen. Im Ergebnis geht es dabei meist darum, die Höhe der Abfindung festzulegen.

Künftig ist auch die Zahlung einer Abfindung zur Vermeidung eines Arbeitsprozesses erlaubt. Um diesen Weg gehen zu können, muss der Arbeitgeber den Beschäftigten zum Zeitpunkt der Kündigung darauf hinweisen, dass dieser zugunsten einer Abfindung auf das Recht zur Klage verzichten kann. Die Höhe dieser Abfindung ist gesetzlich festgelegt und beträgt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit die Hälfte des letzten Monatslohnes. Auf diese Weise soll mehr Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschaffen werden.

Schließlich wurde im Zuge der Agenda 2010 die Grenze, ab der der Kündigungsschutz gilt, von fünf auf zehn Beschäftigte im Betrieb angehoben. Aus Bestandsschutzgründen behalten jedoch Arbeitnehmer, die vor der Reform in Betrieben mit einer Belegschaft zwischen sechs und zehn Personen tätig waren, den vollen Kündigungsschutz. Teilzeitkräfte werden dabei anteilig berücksichtigt.

Für Unternehmensgründer sind die Regelungen zur befristeten Beschäftigung gelockert worden. Während eine Befristung ohne sachlichen Grund im Allgemeinen auf maximal zwei Jahre begrenzt ist, gilt für Unternehmen, die nicht älter als vier Jahre sind, eine erweiterte Höchstgrenze von vier Jahren.

Schließlich hat es auch bei der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld Änderungen gegeben. Bislang hing die maximale Bezugsdauer vom Alter und der Dauer der vorherigen Beschäftigung ab. Um überhaupt Arbeitslosengeld zu erhalten, musste der Arbeitnehmer in den drei Jahren vor dem Jobverlust mindestens zwölf Monate in die gesetzliche Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben. Die Anspruchsdauer betrug dann sechs Monate. Die höchstmögliche Bezugsdauer von 32 Monaten konnten Arbeitnehmer erreichen, die mindestens 57 Jahre alt und wenigstens 64 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit beschäftigt waren.

Nach der Reform bleiben nur noch zwei unterschiedliche Leistungsdauern. Im Allgemeinen wird Arbeitslosengeld nun höchstens über den Zeitraum von zwölf Monaten gezahlt, wobei die Anforderungen an die Anwartschaftszeit unverändert bleiben. Lediglich Personen im Alter von 55 Jahren und darüber erhalten die Leistung für höchstens 18 Monate.

Insbesondere für ältere Arbeitskräfte stellt dies eine drastische Einschränkung der Bezugsdauer dar, während jüngere Arbeitslose ohne längere Vorversicherungszeit besser gestellt werden. Vor diesem Hintergrund ist die Reform in erster Linie eine Maßnahme zur Verringerung der gängigen Frühverrentungspraxis. Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung lassen sich künftig kaum noch als »Rente vor der Rente« nutzen.

⇒ Die Handwerkskammern fürchten, dass durch die Neuregelung der Handwerksordnung die Qualität der Leistungen abnehmen wird. Außerdem erwarten sie, dass Betriebe ohne Meister weniger Ausbildungsplätze anbieten, sodass es in der Folge zu einem Mangel an ausgebildeten Handwerkern kommen wird. Nicht zuletzt wird befürchtet, dass der verschärfte Wettbewerb die Gewinne schrumpfen lässt, wodurch wiederum ihre Investitionstätigkeit zurückgehen könnte.

Die Gewerkschaften lehnen die Lockerung des Kündigungsschutzes ab. Sie gehen davon aus, dass die Willkür bei Entlassungen zunimmt und dass die Verhandlungsposition von Arbeitnehmern gegenüber Arbeitgebern generell geschwächt wird. Die Gewerkschaften sind ebenso entschiedene Gegner der verkürzten Bezugsdauer von Arbeitslosengeld. Sie argumentieren, dass nach der Neuregelung Arbeitnehmer im Mittel eher gezwungen sein werden, eine neue Stelle anzunehmen, auch wenn sie nicht dem Qualifikationsprofil des Arbeitsuchenden entspricht. Der auf diese Weise entstehende »mismatch« wäre auch gesamtwirtschaftlich schädlich.

Die Mehrheit der Fachleute sieht in den drei genannten Elementen der Agenda 2010 Schritte in die richtige Richtung. Mit der Handwerksnovelle und dem gelockerten Kündigungsschutz werde nun auch die Nachfrage nach Arbeitskräften stimuliert, sodass Beschäftigungszuwächse zu erwarten seien. Vor allem die Vereinfachungen im Kündigungsschutz führen zu erhöhter Rechtssicherheit bei den Arbeitgebern und erleichtern die Einstellung von neuem Personal.

Die verkürzte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes, die sich vor allem auf ältere Arbeitnehmer auswirkt, kann als ein Schritt zur Abschaffung der Frühverrentung erachtet werden. Dies ist nötig, um angesichts der demographischen Entwicklung die Nachhaltigkeit der sozialen Sicherungssysteme zu gewährleisten, sofern

zusätzliche Finanzierungslasten für die Aktiven und die Rentner vermieden werden sollen.

Allerdings wird mit der Verkürzung der Bezugsdauer die Last allein den älteren Arbeitslosen aufgebürdet. Damit ältere Arbeitslose bessere Chancen haben, eine neue Beschäftigung zu finden, muss der beruflichen Weiterbildung mehr Raum und Bedeutung im gesamten Erwerbsleben verschafft werden. Daneben stellt die in Deutschland recht deutlich ausgeprägte Senioritätsentlohnung ein Hindernis für die Beschäftigung Älterer dar. Ein flacheres Lohnprofil über die Zeit könnte einen weiteren Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit von älteren Arbeitnehmern leisten.

Italien:

Mehr Flexibilität in
Arbeitsverträgen

Eine Arbeitsmarktreform in Italien vom September 2003 schafft neue Möglichkeiten für flexible Arbeitsverträge und erlaubt Universitäten, Schulen, Kommunen und anderen Einrichtungen, in der Arbeitsvermittlung tätig zu werden.

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

Italien besitzt eine sehr strenge Regulierung des Kündigungsschutzes. Insbesondere die Kriterien für eine ungerechtfertigte Kündigung sind sehr weit gefasst. Vorschläge zur Abschwächung des Kündigungsschutzes sind auf erbitterten Widerstand bei den Gewerkschaften und in der Öffentlichkeit gestoßen. Als Gegengewicht zum strengen Kündigungsschutz wurden in der zweiten Hälfte der 90er Jahre Regelungen für mehr Flexibilität bei der Einstellung neuer Arbeitskräfte geschaffen. Mit der jüngsten Reform sollte der Prozess der Flexibilisierung abschlossen werden, wobei erneut auch die Reform des Kündigungsschutzes zur Diskussion stand. Im Zuge der Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden wurde dieser Punkt jedoch wieder von der Agenda gestrichen.

Geblichen sind dagegen neue, verlässlichere Regelungen zu Arbeitsformen, die nicht dem traditionellen Normalarbeitsverhältnis entsprechen. Zu ihnen zählen Job-Sharing, Projektarbeit sowie wiederholte befristete Beschäftigung beim selben Arbeitgeber. Neue Regelungen gelten darüber hinaus für Teilzeitarbeit in Form von flexiblerer Stundenwahl und für Ausbildungsverhältnisse. Neuartige Arbeitsverhältnisse wie Leiharbeit, Arbeit auf Abruf oder über Gutscheine abgewickelte Gelegenheitsjobs wurden gesetzlich fixiert.

Darüber hinaus sind seit September 2003 Universität, Schu-

len, Kommunen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften berechtigt, als Arbeitsvermittlung tätig zu werden. Im Zuge dessen ist auch eine landesweite Datenbank eingeführt worden, die die Vermittlung von Arbeitssuchenden auf offene Stellen vereinfachen soll.

⇒ Kritiker halten diese Reform für einseitig, da sie die Leistungsseite außer Acht lässt. Sie gehen ferner davon aus, dass die neuen Regeln für befristete Arbeitsverhältnisse Arbeitgeber veranlassen wird, wieder verstärkt in die Schattenwirtschaft überzugehen.

Das Arbeitszeitgesetz und das bürgerliche Gesetzbuch wurden dahingehend reformiert, dass Arbeitnehmern mehr Mitspracherecht über ihre Arbeitszeiten eingeräumt wurde. Eine Anpassung des Gesetzes erschien angebracht, um die Vereinbarkeit von Arbeit mit Verpflichtungen im Zusammenhang mit Pflegeaufgaben und anderen sozialen Tätigkeiten zu fördern.

Die Anzahl von Teilzeitbeschäftigten in den Niederlanden ist im Verhältnis zu anderen Ländern hoch. Infolgedessen verbindet ein beträchtlicher Anteil der arbeitenden Bevölkerung Erwerbsarbeit und Fürsorgeaufgaben. Das Arbeitszeitgesetz vom 23. November 1995 wurde verabschiedet, um die Harmonisierung von Arbeit und anderen Verpflichtungen zu fördern. Zwei EU-Richtlinien bezüglich der Organisation der Arbeitszeit von 1993 und 1994 wurden ebenfalls in dieses Gesetz eingegliedert.

In das aktuelle Arbeitszeitgesetz wurde der Grundsatz eingebunden, dass Arbeitgeber die persönliche Lebenssituation ihrer Arbeitnehmer beachten sollten, wenn sie Arbeitszeiten festlegen. Die Neufassung des Gesetzes definiert diese persönlichen Lebensumstände als Fürsorgeaufgaben und gesellschaftliche Verpflichtungen. Überdies steht es den Beschäftigten frei, Sonntagsarbeit abzulehnen, und sie müssen jetzt erst explizit zustimmen, dass sie sonntags zu arbeiten bereit sind, wenn die betrieblichen Umstände dies erfordern. Diese Klausel gilt jedoch nicht für Sektoren, in denen Sonntagsarbeit üblich ist, wie etwa in der Gesundheitsfürsorge.

Steigende Kosten im Zusammenhang mit Fürsorgeaufgaben (für Senioren und Kinder) und Schwierigkeiten dabei, Menschen zur Arbeit in diesem Sektor anzuregen, wurden als Gründe für die Reform genannt. Eine leichtere Vereinbarkeit von Erwerbsar-

Niederlande:
Mehr Mitspracherecht über Arbeitszeiten für Arbeitnehmer

Innovation *
Auswirkung **
Interesse *

beit und Fürsorgeaufgaben dürfte einige der Probleme im Gesundheitssektor lindern.

Überdies hat man der Forderung der Arbeitgeber nach »Flexibilität« der Arbeitnehmer den Arbeitnehmerschutz gegenübergestellt. In diesem Kontext erscheint »Flexibilisierung« als Mittel, um Druck auf das Privatleben von Arbeitnehmern auszuüben. Wenn man den Beschäftigten mehr Mitspracherecht über ihre Arbeitszeiten einräumt, stehen ihnen mehr Wahlmöglichkeiten für die Verbindung von Arbeit mit gesellschaftlichen Aufgaben und Pflichten offen.

⇒ Der niederländische Arbeitgeberverband VNO-NCW steht dem neuen Gesetz besonders kritisch gegenüber. Das Recht, aufgrund religiöser Überzeugungen an Sonntagen die Arbeit zu verweigern, ist im bürgerlichen Gesetzbuch niedergelegt und sollte auch weiterhin respektiert werden. Alle weiteren Bestimmungen über Arbeitszeiten und Sonntagsarbeit sind im Arbeitszeitgesetz verankert. Die gegenwärtige Regelung verlangt bereits ein ausführliches Konsultationsverfahren im Vorfeld sonntäglicher Arbeitszeiten, und Arbeitgeber benötigen in dieser Angelegenheit häufig die Genehmigung des Betriebsrats.

Dem neuen Gesetz zufolge steht es den Arbeitnehmern frei, die Sonntagsarbeit zu verweigern, selbst wenn der Betriebsrat sich der Ansicht angeschlossen hat, dass dies für die Firma wirtschaftlich notwendig ist. Der VNO-NCW ist der Ansicht, dass dies ein massives Risiko für Betriebe bedeutet und den Arbeitskollegen schadet, da sie mit zusätzlicher Arbeit belastet werden.

Die Mehrheit des Niederländischen Sozialökonomischen Rats (Sociaal Economische Raad, SER) hat das neue Gesetz als »juristisch nicht den Anforderungen entsprechend, überflüssig und lästig« bezeichnet. Der Minister für Beschäftigung und Soziales rechnet mit zahlreichen rechtlichen Problemen, da neue Konzepte eingeführt wurden, die nicht vollständig durchdacht sind. Der VNO-NCW ist nicht erfreut über die Aussicht auf ein juristisches Tauziehen mit seinen Beschäftigten über die Arbeitszeiten. Der Verband findet, dass Vereinbarungen über Arbeitszeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschlossen werden sollten, wie es das aktuell gültige Arbeitszeitgesetz vorsieht.

Andere Kritiker glauben, das Gesetz werde sich negativ auf das Verhältnis unter Arbeitskollegen im Betrieb auswirken.

Fachleute erklären, dass das neue Gesetz im Prinzip mehr Schutz für die Arbeitnehmer gewährleistet. Wie gravierend das Problem allerdings in quantitativer Hinsicht ist, bleibt unklar.

Um »Versagerprämien« für Spitzenmanager zu begrenzen, hat das Wirtschaftsministerium im Juni 2003 ein Eckpunktepapier herausgegeben, das eine Reihe von Vorschlägen für eine Neuregelung der Bezüge von Führungskräften skizziert. Dazu zählen eine Begrenzung von Abfindungszahlungen auf ein Jahr, eine Obergrenze für solche Zahlungen sowie die Erlaubnis, diese Zahlungen aufgrund schlechter Leistungen zu kürzen.

Die Leitung britischer Unternehmen basiert auf einem einstufigen Firmenvorstand, der ausschließlich den Anteilseignern rechenschaftspflichtig ist und aus einer Mischung aus geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern besteht. Üblicherweise sind die jährlichen Aktionärsversammlungen nur selten ein Forum für regulierende Eingriffe in die Arbeit des Vorstands, da große, institutionelle Investoren fast immer die Amtsinhaber unterstützen.

Die Vorgaben des Vorstandsvergütungsberichts (Directors' Remuneration Report) aus dem Jahr 2002, die mit Wirkung für das Finanzjahr 2002/2003 in Kraft getreten sind, haben neue Offenlegungsbestimmungen für die Vergütungsstrategien von Unternehmen eingeführt und erfordern ein Votum der Anteilseigner (wenn auch nur in beratender Funktion) über den Vergütungsbericht auf der jährlichen Aktionärsversammlung. Diese neuen Bedingungen haben in einer Reihe von Unternehmen zu zahlreichen Proteststimmen geführt. In etwa 20 Firmen, die ihre Jahreshauptversammlung nach der neuen Regelung abgehalten haben, stimmten über 20 Prozent der Anteilseigner gegen den Vergütungsbericht.

In den vergangenen zehn Jahren sind die Bezüge von Führungskräften in Großbritannien wesentlich schneller gestiegen, als es der allgemeinen Einkommensentwicklung entsprochen hätte. Die öffentliche Debatte über Vorstandsbezüge wurde durch Enthüllungen über die großzügigen Pensionsregelungen einiger Spitzenmanager ausgelöst – zu einer Zeit, in der Betriebsrenten unter massivem Druck stehen und viele Firmen ihre an das Endgehalt gekoppelten Rentenpläne einstellen. Kritisiert wurden

Großbritannien:

Bestimmungen über Vergütungen für Führungskräfte diskutiert

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

auch hohe Abfindungszahlungen an Manager, denen wegen schlechter Unternehmensleistungen gekündigt wurde.

In einer Zeit massiv fallender Börsenkurse haben Gruppen von Anteilseignern und einige institutionelle Investoren, unter ihnen vor allem die staatliche Pensionskassenvereinigung und der britische Versicherungsverband, Kritik an den so genannten »Versagerprämien« geübt. Das Thema hat anschließend sowohl in der seriösen wie auch in der Boulevardpresse große Aufmerksamkeit gefunden.

Die Regierung hat erklärt, dass sie eine Selbstregulierung neuen Gesetzen vorziehen würde. Sie beauftragte Derek Higgs, einen ehemaligen Investmentbanker, damit, Richtlinien für die Unternehmensführung zu entwerfen. Im Januar 2003 veröffentlicht, bildeten diese die Grundlage für den »Combined Code on Corporate Governance«, der im Juli 2003 vom Financial Reporting Council, einer unabhängigen Körperschaft, die dessen Umsetzung kontrolliert, vorgestellt wurde. Er schreibt förmliche und transparente Verfahren für die Festlegung von Vorstandsbezügen vor, die »ausreichend hoch sein sollten, um [Spitzenmanager] anzuziehen, zu halten und zu motivieren«, aber »nicht höher als nötig«, um dieses Ziel zu erreichen. Ein beträchtlicher Anteil sollte leistungsbezogen sein, um nicht automatisch schlechte Ergebnisse zu belohnen.

Das Gutachten des Wirtschaftsministeriums trägt den Titel »Rewards for Failure: Directors' Remuneration – Contracts, Performance and Severance« (»Versagerprämien: Vorstandsbezüge – Verträge, Leistung und Abfindungen«). Es skizziert eine Reihe von Möglichkeiten für neue Bestimmungen. Die wichtigsten davon sind: Kündigungsfristen (und damit Abfindungszahlungen) auf ein Jahr zu begrenzen, eine Obergrenze für derartige Zahlungen festzulegen und zu gestatten, dass solche Zahlungen bei schlechten Leistungen gekürzt werden. Das Finanzministerium schlägt außerdem vor, eine extrem hohe Steuer für individuelle Pensionskonten einzuführen, deren Wert zwei Millionen Euro übersteigt.

➤ Im Allgemeinen sprechen sich Wirtschaftsvertreter für Selbstregulierung aus und behaupten, dass hohe und schnell ansteigende Managergehälter eine unvermeidliche Folge der Marktkräfte sind. Die institutionellen Anleger, die einige der »Anteils-

eigner-Revolten« auf Jahreshauptversammlungen unterstützt haben, hoffen, dass sich die Neuregelung als ausreichend erweisen wird, um eine freiwillige Reform auszulösen. Im Gegensatz dazu empfinden jene, die eine effektivere Regulierung von außen für erforderlich halten, die Vorschläge der Regierung als halbherzig und ineffektiv.

Fachleute weisen darauf hin, dass das Thema im Zusammenhang mit der im Lauf der vergangenen zehn Jahre immer weiter auseinander klaffenden Einkommensschere aufgekommen ist, noch verschärft durch eine verringerte Besteuerung hoher Einkommen (der Spitzensatz beträgt jetzt 40 Prozent). Wie auch in einigen anderen europäischen Ländern wird die Vergütung US-amerikanischer Spitzenmanager mehr und mehr zum Bezugspunkt für die Vergütungs- und Nebenleistungspakete britischer Manager. Viele Beobachter sehen wenig Grund dafür, eine überwiegend freiwillige Reform zur Drosselung des Aufwärtsdrucks bei den Managergehältern zu erwarten.

Die Frage, ob höhere Steuersätze für Spitzengehälter eingeführt werden sollen, kehrte kürzlich auf die politische Tagesordnung zurück, obwohl die Regierung sich bereits dagegen ausgesprochen hatte. Trotzdem könnten möglicherweise wahltaktische Überlegungen dazu führen, dass in den nächsten Jahren wieder strengere Vorschläge aufs Tapet kommen.

Änderungen und Ergebnisse

Veränderungen des Job-Network-Systems (vgl. Ausgabe 5, S. 34) zielen darauf ab, erwerbslosen Arbeitsuchenden bei der Stellensuche zu mehr Erfolg zu verhelfen und die Funktionsfähigkeit der Arbeitslosenunterstützung im Allgemeinen und der Maßnahmen bei der Stellensuche im Besonderen zu verbessern.

Trotz einer starken Wirtschaft und eines revolutionären neuen »Job Network«, in dem miteinander konkurrierende Anbieter sich bei der australischen Regierung darum bewerben, unterstützende Maßnahmen für Arbeitsuchende durchzuführen, ist die Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren nur langsam gesunken. Obwohl die australische Arbeitslosenquote von etwa sechs Prozent dem Durchschnitt in den OECD-Ländern entspricht, ent-

Australien:
Effizienteres
»Job Network«

täuscht sie angesichts des starken und nachhaltigen Wirtschaftswachstums. Ein Teil des Problems steht im Zusammenhang mit dem Selbstvertrauen und der Motivation der Arbeitsuchenden und nur in geringerem Maße mit der Komplexität des Job Network.

Zu Veränderungen am Job Network gehört, dass die Arbeitslosen nun jeweils einem einzigen Anbieter aus dem Job Network verpflichtet sind. Entsprechende Angebote sollen durch die Einrichtung einer JobSearch-Website optimiert werden. Der Umfang der den einzelnen Arbeitsuchenden zur Verfügung gestellten Unterstützung soll mehr auf deren individuelle Bedürfnisse abgestimmt werden, und eine Angebotsgarantie soll Art und Häufigkeit der von Mitgliedern des Job Network angebotenen Dienste definieren.

▷ Gegner aufseiten der politischen Linken befürchten, dass eine Beschränkung der Arbeitsuchenden auf einen einzigen Partner des Job Network ihre Aussichten auf eine Stelle schmälern könnte, während die politische Rechte beklagt, die Reformen gingen hinsichtlich einer Disziplinierung der Empfänger von Arbeitslosengeld nicht weit genug. Fachleute halten die vorgeschlagenen Änderungen für nützliche Entwicklungen, um die Funktionsweise des Job Network zu verbessern.

Frankreich:
Beschäftigungs-
prämie für ein-
kommensschwache
Haushalte
unwirksam

Veränderungen lassen sich hinsichtlich der beschäftigungsbezogenen Steuerprämie (prime pour l'emploi, PPE) berichten, die im September 2001 (vgl. Ausgabe 6, S. 57) als Einkommensteuerabzug eingeführt wurde, um das Nettoeinkommen zu erhöhen, ohne die Lohnkosten zu steigern.

Die PPE-Prämie wird jedem Erwerbstätigen gewährt, wobei ihre Höhe an das jeweilige Einkommen sowie eine Reihe von Berechtigungskriterien gekoppelt ist: mindestens eine Person im Haushalt muss Lohnempfänger sein, und das jährliche Einkommen muss mehr als 30 Prozent und weniger als 140 Prozent des Einkommens aus einer mit dem Mindeststundenlohn (der Mindeststundenlohn lag seit Juli 2004 in Frankreich bei 7,61 Euro brutto) bezahlten Vollzeitbeschäftigung (35 Stunden pro Woche) betragen.

Teilzeitbeschäftigungen und Fälle, in denen die Arbeit erst im Lauf des Jahres aufgenommen wird, werden entsprechend ver-

rechnet, und das gesamte zu versteuernde Einkommen des Haushalts darf je nach seiner Größe eine bestimmte Höhe nicht übersteigen. Die Beschäftigungsprämie entspricht einer Verringerung von 6,56 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge und Steuerabgaben für Einkommen, die zwischen 30 und 100 Prozent des Mindestlohns liegen.

Erste Ergebnisse zeigen, dass die Verringerung der Einkommensteuer Beziehern niedriger Einkommen nichts nützt, da ohnehin nur 50 Prozent der Haushalte in Frankreich Einkommensteuer entrichten. Dagegen wäre eine Erhöhung der PPE durchaus sinnvoll. Außerdem trägt die PPE-Beschäftigungsprämie wenig dazu bei, unzureichende Einkünfte aufzuwiegen, die auf eine geringe Zahl von Arbeitsstunden im Jahr zurückzuführen sind. Infolgedessen wurde die Berechnung der PPE für das Steuerjahr 2003 abgeändert.

▷ Fachleute weisen darauf hin, dass die Änderung folgende Auswirkungen hatte: Zum einen hat sich die Prämie erhöht, die an Haushalte mit Teilzeitbeschäftigungen oder zeitweiliger Arbeitslosigkeit ausgezahlt wird. Dadurch nimmt der Umverteilungscharakter der Prämie zu. Und zum anderen verschafft sie den finanziellen Anreizen zur Aufnahme von Teilzeitbeschäftigungen – insbesondere für die zweite Person in einem Haushalt – mehr Gewicht. Dies ist vor allem durch die Umstellung auf individuelle Berechnung erfolgt.

Erste Evaluationen des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge bescheinigen ihm eine geringe Wirksamkeit (vgl. Ausgabe 6, S. 58). Das Gesetz definiert die Bedingungen, unter denen Firmen Arbeitskräfte auf der Grundlage eines befristeten Vertrags einstellen dürfen, benennt die gesetzlich garantierten Rechte der Arbeitnehmer und das System der Sanktionen bei Nichteinhaltung.

Im ersten Jahr der Reform (2001) hat die Zahl der befristeten Verträge leicht abgenommen, vermutlich aufgrund der Anreize für dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse. Diese Anreize wurden Mitte 2002 vorübergehend außer Kraft gesetzt, und die befristeten Verträge erlebten einen leichten Aufschwung. Die jüngsten Erhebungen weisen allerdings wieder auf einen Abwärtstrend hin (Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen als Prozentsatz von al-

Italien:
Noch keine
signifikanten
Ergebnisse bei der
Richtlinie zu
befristeten
Verträgen

len abhängig Beschäftigten 2001: 8,85; 2002: 8,96; 2003: geschätzt auf 8,52).

➤ Fachleute weisen darauf hin, dass es schwierig ist, diesen Trend mit der Reform über die befristeten Verträge in Verbindung zu bringen, und man ebenso wenig behaupten kann, dass die Reform irgendeine nennenswerte Verbesserung dieser speziellen Form von Arbeitsverträgen mit sich gebracht hätte.

Spanien:

Dekret stellt
Leistungen für
Beschäftigte in der
Landwirtschaft
wieder her

Die von der spanischen Regierung im Mai 2002 genehmigte Reform der Arbeitslosenhilfe trat als Dekret sofort in Kraft (vgl. Ausgabe 7, S. 62; Ausgabe 8, S. 68). Jedoch traf die Reform auf heftigen Widerstand der Gewerkschaften und der links gerichteten Parteien und wäre daher fast während des Gesetzgebungsverfahrens wieder zurückgezogen worden.

Dabei wurden einige der am heftigsten umstrittenen Punkte des Dekrets zurückgenommen (z.B. Überbrückungslöhne und ein Anspruch auf Arbeitslosengeld für befristet Beschäftigte), während andere stark modifiziert wurden (z.B. hinsichtlich der Unangemessenheit der Entlohnung, schriftlicher Zusagen sowie der Definition »geeigneter« Stellen). Obwohl das neue Gesetz vom Dezember die Abschaffung des »Beschäftigungsplans für ländliche Regionen« (Plan de empleo rural, PER) beinhaltete, willigte die spanische Regierung einige Monate später ein, auch diesen Punkt abzuändern. Damit beugte sie sich den Protesten der Gewerkschaften und der Drohung mit einem Generalstreik im landwirtschaftlichen Sektor. Die Neuregelung wurde von den meisten großen Gewerkschaften akzeptiert und trat im April 2003 in Kraft.

Der PER ist eine spezielle Arbeitslosenhilfe für Landarbeiter in den Regionen Andalusien und Extremadura, die Mitte der 80er Jahre eingerichtet wurde. Das Gesetz vom Dezember sah vor, den PER nach und nach abzuschaffen. Außerdem sollte nach Ablauf von sechs Jahren das Arbeitslosengeld in allen Regionen gleich sein, wenn auch nach gravierenden Einschnitten. Dies hätte eine massive Verschlechterung der sozialen Sicherung von landwirtschaftlichen Gelegenheitsarbeitern in Andalusien und der Extremadura bedeutet und wurde sowohl von den Gewerkschaften als auch von den Regierungen der beiden Regionen (in beiden Regionen haben Linksparteien die Mehrheit) scharf kritisiert.

Die überarbeitete Regelung von 2003 enthält eine neue Art von Vorkehrung für landwirtschaftliche Gelegenheitsarbeiter in Andalusien und der Extremadura, die nach der Reform ohne Leistungen dastanden. Die Reform verhinderte den Zugang neuer Antragsteller zu Arbeitslosengeld für Landarbeiter, indem sie von Gelegenheitsarbeitern in der Landwirtschaft den Nachweis verlangte, dass sie bereits in den vorangegangenen drei Jahren Leistungen bezogen hatten. Das neue Modell weicht von dieser Voraussetzung ab und stellt Leistungen in gleicher Höhe bereit wie nach dem früheren PER (das sind 75 Prozent des Mindestlohns über sechs Monate hinweg für Arbeiter, die nachweisen können, dass sie pro Jahr 35 Tage in der Landwirtschaft gearbeitet haben). Die neue Leistung kann für sechs Monate eines jeden Jahres beansprucht werden, jedoch nur sechsmal. Wie der PER ist sie eine von einer Bedürftigkeitsprüfung abhängige Leistung.

⇒ Die Neuregelung stellt den grundlegenden Inhalt des PER wieder her, wovon etwa 600 000 Landarbeiter in Andalusien und der Extremadura betroffen sind. Allerdings gewährt der PER lediglich Leistungen »für äußerste Notfälle«. Seit seiner Umsetzung Mitte der 80er Jahre hat sich der PER als ineffektiv zur Verhütung von Armut und gegenüber der Abhängigkeit von Grundbesitzern erwiesen.

Die aktuell gültigen Gesetze über Rechte und soziale Integration von Ausländern in Spanien sollen erneut reformiert werden (vgl. Ausgabe 3, S. 50; Ausgabe 4, S. 53; Ausgabe 5, S. 49; Ausgabe 6, S. 66). Im Großen und Ganzen hat die Regierung mit ihrer Politik versucht, die Zuwanderung im Einklang mit den Erfordernissen des spanischen Arbeitsmarkts zu regeln. Dies tat sie anhand von Vereinbarungen mit ausgewählten Ländern sowie nötigenfalls durch sicherheitsbedingte Beschränkungen gegenüber Zuwanderern aus Nicht-EU-Ländern (mit gewissen Ausnahmen für die Anerkennung und Legalisierung von Gruppen ohne korrekte Ausweis-papiere).

Die Zahl der registrierten befristeten Arbeitserlaubnisse stieg von 35 im Jahr 1999 auf 9 146 im Jahr 2002 (Januar bis Juni). Die Anzahl von Ausländern mit einer Aufenthaltserlaubnis in Spanien stieg von 539 000 im Jahr 1996 auf über 1,4 Millionen

Spanien:

Weitere Änderungen der Zuwanderungsgesetze

im Jahr 2002, eine Zunahme von 160 Prozent in sechs Jahren. Die »inoffiziellen« Ausländer, die verschiedenen Schätzungen zufolge weitere 300 000 Personen ausmachen könnten, sind dabei noch nicht mitgezählt. 1,4 Millionen Ausländer mit Aufenthaltserlaubnis entsprechen vier Prozent der spanischen Bevölkerung.

Die Strategie, Arbeiterkontingente einreisen zu lassen (d. h. die Gruppen müssen mittels eines standardisierten Verfahrens in Verbindung mit einer Stelle in einem Wirtschaftssektor, wo Arbeitskräfte gebraucht werden, ins Land kommen), und die Voraussetzung, eine Arbeitserlaubnis zu besitzen, um im Land bleiben zu können, hat zu einer Beschäftigungsquote unter Immigranten geführt, die wesentlich höher ist als bei der einheimischen Bevölkerung (70 im Vergleich zu 55 Prozent).

Allerdings liegen die Arbeitsbedingungen für Zuwanderer deutlich unter dem landesüblichen Standard. Ausländische Arbeitnehmer sind überwiegend als unqualifizierte Kräfte in Verkauf, Gastronomie, Fertigung, Bau, Landwirtschaft, Haushalt sowie im Personalbereich beschäftigt. Sie haben befristete Verträge oder arbeiten einfach ohne Vertrag. All das beeinflusst ihre Arbeitsbedingungen, ihre Löhne und auch ihre Unterkünfte – was zur Bildung von Immigrantenghettos in den größeren Städten und den damit verbundenen Konflikten führt.

➔ Spanien ist mit zunehmender und offenbar nicht zu bremsender Zuwanderung konfrontiert, die sich vor allem auf die größten Städte, bestimmte Küstenregionen sowie einige landwirtschaftlich geprägte Dörfer in der Landesmitte konzentriert. Die Zuwanderer, von denen viele keine Papiere besitzen und die unter bedenklichen Arbeits- und Wohnbedingungen leben, siedeln sich in ghettotoartigen Vierteln an. Bis jetzt gibt es noch keine angemessene Strategie der sozialen Integration, um ihre Situation zu verbessern.

Fachleute weisen darauf hin, dass sich die Taktik, die Zuwanderung zu kanalisieren, zwar auf die Arbeitsmärkte auswirken dürfte, jedoch die Schaffung immer massiverer Zuwanderungsbeschränkungen dazu führen könnte, dass die Zuwanderer immer abhängiger von legalen oder illegalen Vermittlern werden. Zugleich wächst die Zahl der im Lande anwesenden Menschen ohne Papiere, die keinerlei Rechte für sich in Anspruch neh-

men können und deren Lebenssituation in den Gegenden, wo sie gehäuft wohnen, zu einer Vielzahl von Problemen führen könnten.

Änderungen und Ergebnisse lassen sich vom »Ticket to Work and Work Incentives Improvement Act« von 1999 berichten, das eingeführt wurde, um die Erwerbsbeteiligung von Behinderten zu erhöhen und die Kosten für die Erwerbsunfähigkeitsversicherung zu drosseln (vgl. Ausgabe 2, S. 34).

USA:
»Ticket to
Work«-Programm
ineffektiv

Seit 2002 erhalten manche Empfänger von Sozialhilfe und Invalidenrente ein »Ticket«, das sie für ihre berufliche Wiedereingliederung und andere unterstützende Maßnahmen bei einem anerkannten Dienstleister ihrer Wahl einsetzen können. Das Programm ist freiwillig und wird landesweit über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg stufenweise eingeführt.

Mit dem 1. Oktober 2000 wurde der Versicherungsschutz durch Medicaid und Medicare per Gesetz auf mehr berufstätige Menschen mit Behinderung ausgeweitet. Damit erweitert sich der prämienfreie Versicherungsschutz durch Medicare Teil A für die meisten behinderten Begünstigten, die berufstätig sind, auf 93 Monate nach einer »probeweisen Arbeitsphase«.

Die probeweise Arbeitsphase gibt Behinderten die Möglichkeit, eine Zeit lang gegen Bezahlung zu arbeiten, ohne den Anspruch auf ihre Invalidenrente zu verlieren. Da eine mehrere Monate lange Warteperiode vorgeschaltet ist, bevor behinderte Arbeitnehmer einen Anspruch auf Barleistungen erwerben, wenn sie ihren Anspruch auf Behindertenrente nachweisen, ist die probeweise Arbeitsphase hilfreich, um behinderte Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, die Wahrscheinlichkeit abzuschätzen, auf Dauer berufstätig bleiben zu können. Zudem steht es den Bundesstaaten jetzt frei, den Versicherungsschutz durch Medicaid auf behinderte Arbeitnehmer auszudehnen, indem sie Einkommens- und Vermögensgrenzen zugrunde legen, die die Bundesstaaten selbst bestimmt haben.

Seit 1. Januar 2001 kann ein Betroffener, dessen Sozialhilfe oder Invalidenrente aufgrund seines Arbeitseinkommens eingestellt wurde, der aber aufgrund seines Gesundheitszustands innerhalb von 60 Monaten doch wieder arbeitsunfähig wird, die Wiederaufnahme der Sozialhilfe- oder Rentenzahlungen – ein-

schließlich Medicare und Medicaid – verlangen, ohne einen neuen Antrag zu stellen.

Ebenfalls ab 1. Januar 2001 gilt, dass jemand, der ein »Ticket« einsetzt, sich nicht den regelmäßig angesetzten Überprüfungen seiner Invalidität unterziehen muss. Zugleich müssen Personen, die mindestens 24 Monate lang aufgrund ihrer Behinderung Sozialhilfe bezogen haben, wegen der von ihnen ausgeübten Beschäftigung keine erneute Überprüfung ihrer Invalidität über sich ergehen lassen. Jedoch könnten nach wie vor regelmäßige ärztliche Untersuchungen durchgeführt und die Leistungen eingestellt werden, falls die Einkünfte über den Grenzbeträgen liegen.

Die meisten Bundesstaaten haben die Einkommensgrenzen für den Anspruch auf Medicaid (eine staatlich finanzierte Krankenversicherung für einkommensschwache Amerikaner) für berufstätige Behinderte auf das Zweifache des allgemeinen Existenzminimums angesetzt. Die durchschnittlichen monatlichen Prämien, die berechnete behinderte Berufstätige entrichten müssen, lagen zwischen 21 und 66 Euro. Ein Bundesstaat forderte nur von zwölf Prozent der Versicherten Prämien, während viele andere sämtliche Versicherten zur Kasse baten.

Bis Dezember 2002 hatten die zwölf Bundesstaaten mit aktiven Medicaid-Buy-In-Programmen mehr als 24 000 berufstätige Behinderte (von einer geschätzten Gesamtzahl von 6,7 Millionen Behinderten im Erwerbsalter) in Krankenversicherungsprogramme aufgenommen.

Das »Ticket to Work«-Programm für behinderte Amerikaner im Erwerbsalter hat inzwischen mehr als zehn Millionen »Tickets« an Berechnete ausgegeben. Fast 90 Prozent der »Tickets« wurden allerdings an staatliche Agenturen zur beruflichen Wiedereingliederung abgegeben.

Die genannten amtlichen Daten legen den Schluss nahe, dass das Programm bis jetzt nur eine geringfügige Wirkung auf die Beschäftigungsquote behinderter Amerikaner gehabt hat.

Tarifpolitik

Aus dem Bereich der Tarifpolitik kann über zwei neue Reformen berichtet werden. In Australien streben die Gewerkschaften eine Reform der tariflich festgelegten Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Dazu zählen Änderungen beim Erziehungsurlaub, bei der Arbeitszeitgestaltung, bei unbezahltem Urlaub sowie bei der Mitsprache der Arbeitnehmer.

In Italien haben sich die wichtigsten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften auf ein »Bündnis für Wettbewerbsfähigkeit« geeinigt. Dies ist die Antwort auf Italiens unterdurchschnittliches Bruttoinlandsprodukt und die überdurchschnittliche Inflation im Vergleich zu den EU-Partnern sowie die Reaktion auf den zunehmenden Verlust an internationaler Wettbewerbsfähigkeit.

Die ACTU, der australische Gewerkschaftsdachverband, hat am 1. September 2004 einen Musterprozess angestrengt, um die bestehenden Regelungen für Arbeitnehmer in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf infrage zu stellen. Gleichzeitig bereitet der ACCI, der größte Arbeitgeberverband Australiens, seinerseits einen Musterprozess gegen den der ACTU vor, um die Interessen seiner Mitglieder zu schützen.

In Australien wurden Entscheidungen über Löhne und Arbeitsbedingungen jahrzehntelang mittels eines Schieds- und Schlichtungsverfahrens getroffen. Die australische Tarifkommission (Australian Industrial Relations Commission, AIRC) sowie ähnliche Organe auf bundesstaatlicher Ebene fällten ihre Schiedssprüche aufgrund von Vorlagen von Gewerkschaften, Regierung und Arbeitgeberverbänden. Änderungen der bestehenden Schiedsverfahren konnten sich ergeben, wenn eine der beteiligten Parteien einen Musterprozess anstrenge.

Australien:

Bestehende
Regelungen für
Vereinbarkeit von
Arbeits- und
Familienleben von
Gewerkschaften
infrage gestellt

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

Etwa ab Mitte der 90er Jahre wurde der oben beschriebene Entscheidungsprozess weitgehend durch ein System von Tarifverhandlungen verdrängt, bei dem die Arbeitgeberverbände direkt mit den Gewerkschaften verhandelten, oft mit Unterstützung durch die Regierung. Die AIRC traf trotzdem weiterhin Entscheidungen für etwa 30 Prozent der australischen Arbeitnehmerschaft, vor allem für jene in gering qualifizierten Tätigkeitsbereichen.

Laut den bestehenden Regelungen für die Festlegung von Löhnen und Arbeitsbedingungen können die beteiligten Parteien sich an die AIRC wenden, wenn sie eine Änderung wünschen. Die ACTU strebt eine solche Änderung an, um »familienfreundlichere« Arbeitsbedingungen zu schaffen. Das Verfahren zum Beantragen einer Änderung entspricht einer Art Musterprozess. Obwohl es für wenige Arbeitsplätze, die direkt von dem entsprechenden Schiedsspruch betroffen sind, gelten kann, könnte sich eine Veränderung von Löhnen und Arbeitsbedingungen auch auf viele weitere Arbeitsplätze im ganzen Land auswirken.

Die zunehmende Berufstätigkeit von Frauen mit Kindern hat zu Spannungen zwischen Arbeit und Familienleben geführt. Während derzeit gültige Entscheidungen und Regelungen es den Arbeitgebern unmöglich machen, Arbeitnehmerinnen aufgrund von Schwangerschaft oder familiären Verpflichtungen zu diskriminieren, soll die von der ACTU angestrebte Reform in dieser Hinsicht über den Status quo und die Bedingungen für Arbeitnehmer merklich verbessern.

Die Forderungen umfassen:

- eine Verlängerung des unbezahlten Erziehungsurlaubs nach der Geburt eines Kindes, bis es zwei Jahre alt ist, je nach den organisatorischen Anforderungen des Arbeitsplatzes
- die Maßgabe, dass Arbeitgeber sich in Bezug auf gravierende Veränderungen am betreffenden Arbeitsplatz während des Erziehungsurlaubs mit dem Arbeitnehmer absprechen müssen
- die Streichung des Arbeitgeber-Vetos gegen eine Teilzeit-Rückkehr zur Arbeit
- die Verankerung des Rechts der Arbeitnehmer, Veränderungen von Arbeitszeiten und -bedingungen zu verlangen
- die Verankerung des Rechts, in Notfällen unbezahlten Urlaub in angemessenem Umfang zu nehmen

Mit ihrem Gegenentwurf strebt die Arbeitgeberorganisation (ACCI) an, ihre Mitglieder vor Folgen zu bewahren, die in ihren Augen ein Potenzial für unangemessen großzügige Zugeständnisse bergen und ihren Mitgliedern untragbare finanzielle Belastungen auferlegen würden.

⇒ Fachleute weisen darauf hin, dass wahrscheinlich einige der angestrebten Reformen sowohl Arbeitnehmern wie Arbeitgebern zugute kämen, jedoch auch die Gefahr bestehe, dass einige davon gravierende Belastungen für die Betriebe darstellten, indem sie deren Flexibilität und damit auch deren Rentabilität beeinträchtigen würden. Eine zweite Gefahr liegt darin, dass die Schiedssprüche, wenn sie nicht ganz sorgfältig ausgefeilt sind, zu positiver Diskriminierung zugunsten von Arbeitnehmern mit jungen Familien gegenüber allein stehenden Arbeitnehmern führen könnten.

Die wichtigsten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften haben sich auf einen »Pakt für Wettbewerbsfähigkeit« (Abkommen über Entwicklung, Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit des staatlichen Wirtschaftssystems) geeinigt. Der Pakt ist ebenso eine Reaktion auf Italiens im EU-Vergleich unterdurchschnittliches Bruttoinlandsprodukt und seine überdurchschnittliche Inflationsrate wie auf seinen anhaltenden Verlust internationaler Wettbewerbsfähigkeit. Die Paktteilnehmer beabsichtigen, eine Prioritätenliste für die italienische Regierung zu erstellen.

Seit 1992 wurden mehrere Pakte zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und der Regierung unterzeichnet: 1992 zur Bekämpfung der Inflation, 1993 zur Bekämpfung der Inflation und zur Förderung beiderseitig vorteilhafter Tarifbeziehungen bei der Erneuerung von Arbeitsverträgen, 1995 für eine angestrebte Rentenreform, 1996 der »Pakt für Arbeit« zur Reformierung des Arbeitsmarkts und zur Förderung der Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern, 1998 der »Weihnachtspakt« zur Einführung eines neuen Modells dreiseitiger Tarifbeziehungen mit Beteiligung der Kommunalbehörden und 2002 der »Pakt für Italien« mit dem Ziel, den italienischen Arbeitsmarkt sowie die Lohnnebenleistungen zu reformieren; letzterer wurde von der CGIL, der größten Gewerkschaft, nicht unterzeichnet und daher auch noch nicht umgesetzt.

Italien:

Pakt für Wettbewerbsfähigkeit

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

Der jüngste Pakt konzentriert sich auf die folgenden allgemeinen Themen: die Koordinierung zwischen den italienischen Sozialpartnern aus Gewerkschaften und Industrie sowie den Institutionen; die Einrichtung von Kontrollmechanismen der Effektivität des politischen Kurses; und die Vereinfachung von Gesetzen und Bestimmungen, um mehr Klarheit zu schaffen und damit Konflikte zu vermeiden.

Besonders sollen die folgenden Themen angesprochen werden:

- Forschung und Entwicklung: eine mittel- und langfristig verbesserte Finanzierung, eine aktivere Präsenz in internationalen Zusammenhängen, die Vernetzung von privater und öffentlicher Forschung sowie die Förderung von High-Tech-Sektoren
- Weiterbildung und Mitarbeiterführung: Anreize für lebenslanges Lernen, mehr Verflechtung zwischen Bildung und Industrie sowie eine verbesserte Ausbildung in High-Tech-Sektoren
- Infrastruktur und lokale Wettbewerbsfähigkeit: Verringerung der Kluft in der Infrastruktur zwischen Süditalien und dem Rest des Landes, Zuschüsse für Energie und oberirdische Versorgungsnetze, eine verlässlichere finanzielle Unterstützung (vor allem durch die Bereitstellung staatlicher Kredite) sowie aktive Strategien, um ausländische Investoren anzuziehen.

⇒ Fachleute weisen darauf hin, dass dieser Pakt zwar nicht als »Reform« bezeichnet werden kann, er aber dennoch einen Wandel bewirken könnte, indem er den italienischen Sozialpartnern aus Industrie und Gewerkschaften mehr Einflussmöglichkeiten gibt.

Wichtige allgemeine Entwicklungen

Im Januar 2003 wurden zum zweiten Mal innerhalb eines Jahres Wahlen abgehalten. Die (im Mai 2002 gewählte) Vorgängerregierung trat nach zahlreichen Problemen in der neuen Partei LPF (Liste Pim Fortuyn) zurück. Die Wahlen 2003 waren ein Kopf-an-Kopf-Rennen zwischen der Christdemokratischen Partei CDA und der links gerichteten Partei der Arbeit PvdA, die mit einem sehr knappen Sieg für die CDA und beträchtlichen Stimmengewinnen für die PvdA endete.

Nach langen Verhandlungen konnten sich die beiden Parteien nicht auf eine Koalitionsvereinbarung einigen und beschlossen daher, keine gemeinsame Regierung zu bilden. Stattdessen setzte sich die neue Regierung aus der CDA, der rechtsgerichteten Volkspartei für Freiheit und Demokratie VVD und der Liberaldemokratischen Partei Demokraten 66 (D 66) zusammen.

Am 16. Mai 2003 kamen die Regierungsparteien unter der Überschrift: »Mehr Teilhabe, mehr Arbeit, weniger Vorschriften« zu einer Koalitionsvereinbarung. Der Schwerpunkt dieser Vereinbarung liegt auf der sich verschlechternden Wirtschaftslage der Niederlande: In der Vereinbarung wird erwähnt, dass in Zukunft die Arbeitslosigkeit dramatisch zunehmen und die Kosten der Sozialversicherung in unhaltbare Höhen steigen werden. Die daraus folgenden politischen Ziele der gegenwärtigen niederländischen Regierung sind, die Beschäftigungsquote zu erhöhen und Kürzungen der Staatsausgaben zu erzielen.

Diese Ziele schlagen sich in zahlreichen Maßnahmen nieder: Im April 2003 wurde eine Kommission zur Förderung von Strategien eingesetzt, die zu einer Abnahme krankheitsbedingter Fehlzeiten und zu einer Verringerung neuer und bereits genehmigter Anträge auf Erwerbsunfähigkeitsrente beitragen.

Niederlande:
Neue Regierung
konzentriert sich auf
Beschäftigung und
Ausgabendämpfung

Überdies stimmte der Ministerrat einer Ergänzung zu, die ermöglicht, (frühere) Arbeitnehmer zu sanktionieren, die sich nicht in ausreichendem Maße an ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt beteiligen. Außerdem bezuschusst die Regierung die Umwandlung staatlich geförderter Stellen (»ID-baan«) in reguläre Arbeitsplätze. Gleichzeitig soll die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen durch verschiedene Maßnahmen angeregt werden. Auch wurde dem Unterhaus des niederländischen Parlaments ein Plan vorgelegt, der zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit beitragen soll, indem man Arbeitgebern, die arbeitslose Jugendliche einstellen und ausbilden, Steuererleichterungen anbietet.

Neben diesen Strategien zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung stehen die Maßnahmen zur Kostendämpfung. Im August 2003 stimmte der Ministerrat einer Ergänzung zu, die nach dem 10. August 2003 arbeitslos gewordenen Arbeitnehmern nach Ablauf des Arbeitslosengeldes das Recht auf zusätzliche Leistungen abspricht. Mit dieser Maßnahme versucht die Regierung den Wiedereintritt Erwerbsloser ins Arbeitsleben zu fördern und die Ausgaben für Arbeitslosengeld zu drosseln.

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
- Gerechteres Medicare-Programm, Ausgabe 9, S. 12

Dänemark

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

Deutschland

- Gesundheitsreform, Ausgabe 1, S. 12; Ausgabe 2, S. 13
- Gesundheitspass in der Diskussion, Ausgabe 6, S. 17
- Vorschläge für eine nachhaltige gesetzliche Krankenversicherung, Ausgabe 9, S. 14

Frankreich

- Allgemeiner Krankenversicherungsschutz, Ausgabe 1, S. 18
- Krankenversicherungsreform, Ausgabe 2, S. 10
- Zusatzkrankenversicherung für Haushalte mit niedrigem Einkommen, Ausgabe 6, S. 24

Großbritannien

- Ausgabenerhöhung für den NHS, Ausgabe 4, S. 10
- Vorschlag zur Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen, Ausgabe 5, S. 11
- Kostenlose Langzeitpflege und Sozialfürsorge in Schottland, Ausgabe 6, S. 22
- Ausgewählte Krankenhäuser können Foundation-Trust-Status beantragen, Ausgabe 9, S. 23

Italien

- Gesundheitsreform, Ausgabe 1, S. 13; Ausgabe 2, S. 14; Ausgabe 3, S. 15
- Abschaffung des Selbstbeteiligungssystems, Ausgabe 4, S. 12
- Ausgabenkürzungen und Dezentralisierung, Ausgabe 6, S. 19
- Senkung und Kontrolle von Ausgaben für Arzneimittel, Ausgabe 7, S. 13; Ausgabe 8, S. 21

Japan

- Krankenversicherungsreform, Ausgabe 1, S. 14; Ausgabe 3, S. 16; Ausgabe 4, S. 17
- Pflegeversicherung, Ausgabe 1, S. 21; Ausgabe 2, S. 15
- Gesundheitsreform fordert Kürzung von Arzthonoraren, Ausgabe 6, S. 20; Ausgabe 7, S. 15
- Umstrukturierung des staatlichen Gesundheitssystems vorgeschlagen, Ausgabe 8, S. 14; Ausgabe 9, S. 27

Kanada

- Umfrage zur Reform des Gesundheitswesens, Ausgabe 6, S. 10
- Erneuerung des Gesundheitssystems, Ausgabe 8, S. 10

Niederlande

- Krankenversicherungsreform, Ausgabe 1, S. 14
- Kundenorientiertes Pflegesystem, Ausgabe 1, S. 22

Österreich

- Krankenhausfinanzierung, Ausgabe 1, S. 16; Ausgabe 4, S. 16
- Pauschale Zuzahlungen für ambulante Behandlungen, Ausgabe 5, S. 10; Ausgabe 8, S. 19; Ausgabe 9, S. 27
- Sonderurlaub für die Pflege kranker Angehöriger, Ausgabe 7, S. 15

Schweden

- Abschaffung der Selbstbeteiligung, Ausgabe 1, S. 19
- Untersuchungskommission zum Krankenversicherungssystem, Ausgabe 4, S. 13; Ausgabe 5, S. 13 f.
- Einschränkungen für den Privatbetrieb von Krankenhäusern, Ausgabe 4, S. 14
- Deckelung von Pflegekosten, Ausgabe 7, S. 19
- Drastischer Anstieg von Langzeit-Krankschreibungen, Ausgabe 8, S. 16; Ausgabe 9, S. 29

Schweiz

- Erleichterung des Krankenversicherungswechsels, Ausgabe 1, S. 17
- Krankenhausfinanzierung, Ausgabe 1, S. 18
- Volksinitiative »Gesundheit muss bezahlbar bleiben« abgelehnt, Ausgabe 9, S. 19

Spanien

- Konsolidierung und Modernisierung des staatlichen Gesundheitsdienstes, Ausgabe 1, S. 15; Ausgabe 3, S. 16; Ausgabe 4, S. 18; Ausgabe 9, S. 28
- Gebühren für öffentliche Pflegeanbieter, Ausgabe 1, S. 22

USA

- Zuschüsse zur Kinderkrankenversicherung, Ausgabe 1, S. 19
- Ausdehnung der Gesundheitsversorgung, Ausgabe 2, S. 11
- Medicare 2000 – Zuschüsse zu verschreibungspflichtigen Medikamenten, Ausgabe 3, S. 12
- Steuervergünstigungen für die Krankenversicherung von Arbeitslosen, Ausgabe 7, S. 11
- Freiwillige Zusatzkrankenversicherung für Maine, Ausgabe 9, S. 22

Rentenpolitik

Australien

- Neues Steuersystem, Ausgabe 3, S. 18

Dänemark

- Senkung des Rentenalters, Ausgabe 2, S. 16; Ausgabe 3, S. 28
- Erwerbsunfähigkeitsrente, Ausgabe 3, S. 21; Ausgabe 4, S. 19
- Umverteilungselemente aus Sonderrentenversicherung beseitigt, Ausgabe 7, S. 24
- Einmalige Sonderzahlung für Rentner in 2003, Ausgabe 8, S. 22; Ausgabe 9, S. 39

Deutschland

- Rentenreform, Ausgabe 3, S. 21; Ausgabe 5, S. 22
- Steuerliche Behandlung von Rentenbeiträgen verfassungswidrig, Ausgabe 7, S. 21
- Rentenreformvorschläge für stabilen Beitragssatz bis 2030, Ausgabe 9, S. 37

Finnland

- Senkung des Rentenalters, Ausgabe 2, S. 17
- Rentenreform zur Erhöhung des Renteneintrittsalters, Ausgabe 6, S. 25

Frankreich

- Rentenreform, Ausgabe 1, S. 26; Ausgabe 3, S. 29; Ausgabe 4, S. 20
- Rentenzuschuss empfohlen, Ausgabe 6, S. 33
- Beitragszeitraum verlängert, um prognostiziertes Defizit zu verringern, Ausgabe 9, S. 36

Großbritannien

- Rentenreform, Ausgabe 2, S. 18
- Neues System integrierter Steuergutschriften für Familien und Geringverdiener, Ausgabe 7, S. 25
- Antwort der Politik auf sich verschärfende Rentenkrise, Ausgabe 8, S. 30

Italien

- Steuererleichterung für private Pensionsfonds, Ausgabe 1, S. 27; Ausgabe 2, S. 20
- Nachhaltigkeit der Rentenversicherung, Ausgabe 6, S. 27

Japan

- Rentenreform, Ausgabe 1, S. 25; Ausgabe 2, S. 20
- Betriebsrentenreform, Ausgabe 3, S. 23; Ausgabe 5, S. 21
- Einführung fester Beitragssätze vorgeschlagen, Ausgabe 8, S. 22

Kanada

- Partielle Kapitaldeckung, Ausgabe 1, S. 25; Ausgabe 3, S. 28; Ausgabe 7, S. 27
- Verbot bindender Ruhestandsbestimmungen in Ontario versprochen, Ausgabe 9, S. 34

Niederlande

- Umstrukturierung der Sozialversicherungsverwaltung, Ausgabe 3, S. 24; Ausgabe 7, S. 28
- Reform der Erwerbsunfähigkeitsrente, Ausgabe 8, S. 33

Österreich

- Erweiterung der Beitragsbasis zur Sozialversicherung, Ausgabe 1, S. 28
- Anhebung des Vorruhestandsalters, Ausgabe 3, S. 19; Ausgabe 8, S. 35
- Frühverrentung abgeschafft, um Ausgabensteigerung einzudämmen, Ausgabe 9, S. 31

Schweden

- Rentenreform, Ausgabe 1, S. 24; Ausgabe 5, S. 24
- Recht auf Arbeit bis zum 67. Lebensjahr, Ausgabe 5, S. 17; Ausgabe 8, S. 33

Schweiz

- Flexibilisierung der Investitionsmöglichkeiten der Pensionsfonds, Ausgabe 3, S. 25
- Anhebung des Rentenalters für Frauen, Ausgabe 5, S. 18

- Reform von Betriebsrenten, Ausgabe 6, S. 28; Ausgabe 9, S. 40
- Finanzierung der Erwerbsunfähigkeitsversicherung unsicher, Ausgabe 8, S. 23
- Mindestverzinsung für Betriebsrenten gesenkt, Ausgabe 8, S. 27

Spanien

- Rentenreform, Ausgabe 1, S. 27; Ausgabe 2, S. 20; Ausgabe 4, S. 20; Ausgabe 5, S. 15

USA

- Verrechnung von Lohn- und Renteneinkommen, Ausgabe 3, S. 26
- Stärkung der Rentenversicherung, Ausgabe 6, S. 30

Staatliche Fürsorgepolitik

Australien

- Verringerung der Sozialhilfeabhängigkeit, Ausgabe 4, S. 21; Ausgabe 8, S. 38; Ausgabe 9, S. 51

Dänemark

- Aktive Sozialpolitik, Ausgabe 1, S. 29; Ausgabe 3, S. 29

Deutschland

- Vorschläge für bessere Lastenverteilung in der gesetzlichen Pflegeversicherung, Ausgabe 9, S. 42

Frankreich

- Einführung eines allgemeinen Pflegegelds, Ausgabe 5, S. 25

Großbritannien

- Sozialpolitik für Flüchtlinge und Asylbewerber, Ausgabe 6, S. 35

Italien

- Soziale Mindestsicherung, Ausgabe 1, S. 30
- Leistungsindikatoren, Ausgabe 1, S. 31
- Neuordnung der Sozialleistungen, Ausgabe 4, S. 24

Japan

- Individuelle Wahl des Fürsorgeanbieters, Ausgabe 1, S. 32
- Erste offizielle Unterstützung für Obdachlose, Ausgabe 7, S. 30
- Behindertenpolitik konzentriert sich auf Integration, Ausgabe 8, S. 37
- Versicherungsbeitrag für Langzeitpflege gesenkt, Ausgabe 9, S. 44

Kanada

- Experiment »Welfare to Work« erfolgreich, Ausgabe 7, S. 32

Niederlande

- Zahl der Anträge auf Leistungen aus der Erwerbsunfähigkeitsversicherung veröffentlicht, Ausgabe 9, S. 45
- Beträchtliche Einschnitte in der Sozialversicherung sollen Erwerbsbeteiligung erhöhen, Ausgabe 9, S. 47

Österreich

- Evaluation der Sozialversicherung, Ausgabe 4, S. 22

Schweden

- Soziale Mindestsicherung, Ausgabe 1, S. 31
- Neue Wohngeldberechnung, Ausgabe 1, S. 32

USA

- Bundesstaatliche Steuergutschrift für Familien mit niedrigem Einkommen, Ausgabe 4, S. 25
- Wohnbeihilfe für bedürftige Familien, Ausgabe 6, S. 37
- Bewohner staatlich geförderter Sozialwohnungen müssen Arbeit für die Gemeinschaft leisten, Ausgabe 9, S. 49

Familienpolitik

Australien

- Familienbeihilfen, Ausgabe 2, S. 22
- Steuerrückerstattung für das erste Kind, Ausgabe 6, S. 40
- Neues Mutterschaftsgeld vorgeschlagen, Ausgabe 8, S. 40

Dänemark

- Verlängerung des Elternurlaubs, Ausgabe 5, S. 31; Ausgabe 7, S. 42
- Zuschüsse zur häuslichen Kinderbetreuung, Ausgabe 7, S. 36

Deutschland

- Verlängerung des Elternurlaubs und Erhöhung des Erziehungsgelds, Ausgabe 3, S. 32

Frankreich

- Vaterschaftsurlaub wird verlängert, Ausgabe 6, S. 45
- Beihilfen zur Kindererziehung verschmolzen, Ausgabe 9, S. 57

Großbritannien

- Familienfreundliche Beschäftigungspolitik, Ausgabe 2, S. 24; Ausgabe 5, S. 46; Ausgabe 6, S. 47
- Steuervergünstigungen statt Kindergeld, Ausgabe 3, S. 34

Italien

- Flexibilisierung des Elternurlaubs, Ausgabe 3, S. 35

Japan

- Arbeitgebervergünstigungen bei Mutterschaftsvertretungen, Ausgabe 1, S. 33
- Finanzierung der Kinderbetreuung, Ausgabe 2, S. 26
- Erhöhung des Kindergelds, Ausgabe 3, S. 36; Ausgabe 4, S. 34
- Reform des Elternurlaubs, Ausgabe 5, S. 32
- Zuschüsse zur Kinderbetreuung für allein erziehende Mütter, Ausgabe 6, S. 45
- Ausweitung des Kinderbetreuungsangebots, Ausgabe 7, S. 39

Kanada

- Kindergeld, Ausgabe 1, S. 33; Ausgabe 3, S. 38; Ausgabe 4, S. 33; Ausgabe 7, S. 40; Ausgabe 8, S. 53
- Erweiterung des Elternurlaubs, Ausgabe 3, S. 30; Ausgabe 4, S. 31
- Kleinkinderförderung, Ausgabe 4, S. 29; Ausgabe 8, S. 51
- Zuschuss zum Urlaub aus dringenden familiären Gründen eingeführt, Ausgabe 8, S. 42
- Beihilfe für behinderte Kinder in Familien mit niedrigem Einkommen, Ausgabe 8, S. 44
- Legalisierung gleichgeschlechtlicher Ehen in der Diskussion, Ausgabe 9, S. 54

Niederlande

- Steuerlich absetzbare Kinderbetreuung, Ausgabe 1, S. 33
- Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, Ausgabe 2, S. 28
- Arbeits- und Fürsorgegesetz, Ausgabe 6, S. 41

Österreich

- Gemeinsames Sorgerecht im Scheidungsfall, Ausgabe 4, S. 28
- Ausweitung des Kinderbetreuungsgelds, Ausgabe 5, S. 27; Ausgabe 9, S. 64

Schweden

- Gebühren für kommunale Kinderbetreuung, Ausgabe 2, S. 27; Ausgabe 4, S. 35
- Verlängerung des bezahlten Elternurlaubs, Ausgabe 4, S. 32
- Homosexuelle Lebenspartner zu Eignungsprüfung als Adoptiveltern zugelassen, Ausgabe 8, S. 47
- Mehr Rechte für eheähnliche Gemeinschaften, Ausgabe 9, S. 60
- Meldepflicht bei Mißhandlung von Kindern erweitert, Ausgabe 9, S. 61

Schweiz

- Einführung einer Mutterschaftsversicherung beschlossen, Ausgabe 9, S. 62

Spanien

- Arbeitgebervergünstigungen bei Mutterschaftsvertretungen, Ausgabe 1, S. 33; Ausgabe 2, S. 28; Ausgabe 4, S. 34
- Neue Erziehungsurlaubs- und Mutterschaftsregelungen, Ausgabe 2, S. 23
- Erhöhung des Kindergelds, Ausgabe 3, S. 36
- Staatliche Familienpolitik vorgestellt, Ausgabe 7, S. 37
- Steuererleichterung für berufstätige Mütter, Ausgabe 9, S. 58

USA

- Bezahlter Erziehungsurlaub, Ausgabe 2, S. 25
- Mehr Rechte für homosexuelle Paare, Ausgabe 3, S. 37; Ausgabe 6, S. 48
- Erweiterung der Steuergutschrift für Eltern, Ausgabe 5, S. 29
- Bezahlter Urlaub aus familiären Gründen in Kalifornien eingeführt, Ausgabe 8, S. 48

Arbeitsmarktpolitik

Australien

- Privatisierung der Arbeitsmarktprogramme, Ausgabe 1, S. 39; Ausgabe 5, S. 45
- »Work for Dole« – Arbeiten für die Arbeitslosenunterstützung, Ausgabe 2, S. 30
- Vorschläge zur besseren Integration von Arbeitslosen, Ausgabe 5, S. 34 ; Ausgabe 9, S. 77

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; Ausgabe 6, S. 65; Ausgabe 7, S. 71
- Teilzeitarbeit trotz tariflicher Vereinbarungen zulässig, Ausgabe 7, S. 57

- Integration von Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe, Ausgabe 8, S. 58
- Zuwanderungsreform, Ausgabe 8, S. 61; Ausgabe 9, S. 58
- Zweite Stufe von »Mehr Menschen in Arbeit«, Ausgabe 9, S. 66

Deutschland

- Arbeitsamt 2000, Ausgabe 2, S. 38
- Pilotprojekte zur Erprobung von Arbeitsmarktmaßnahmen, Ausgabe 4, S. 38; Ausgabe 5, S. 48; Ausgabe 6, S. 69
- Teilzeitgesetz, Ausgabe 4, S. 41
- Neuer Versuch zur schnelleren Integration in das Erwerbsleben, Ausgabe 5, S. 41; Ausgabe 6, S. 68
- Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Ausgabe 7, S. 48; Ausgabe 8, S. 64
- Agenda 2010 für mehr Beschäftigung, Ausgabe 9, S. 68

Finnland

- Unterstützung der Wiedereinstiegsbemühungen, Ausgabe 1, S. 37

Frankreich

- Arbeitszeitverkürzung, Ausgabe 1, S. 36; Ausgabe 2, S. 40; Ausgabe 3, S. 55; Ausgabe 4, S. 52; Ausgabe 6, S. 67; Ausgabe 7, S. 68
- Umstrukturierung der Arbeitslosenversicherung, Ausgabe 3, S. 44; Ausgabe 4, S. 51; Ausgabe 8, S. 63
- Beschäftigungsprämie für Haushalte mit niedrigem Einkommen, Ausgabe 6, S. 57; Ausgabe 9, S. 78
- Reduzierte Sozialversicherungsbeiträge für die Einstellung gering qualifizierter Jugendlicher, Ausgabe 7, S. 54

Großbritannien

- New Deal, Ausgabe 1, S. 38
- Erwerbsunfähigkeitsreform, Ausgabe 2, S. 33
- Teilzeitarbeit, Ausgabe 3, S. 46
- Neues Gesetz gegen Diskriminierung, Ausgabe 6, S. 63
- Bestimmungen über Vergütungen für Führungskräfte eingeführt, Ausgabe 9, S. 75

Italien

- Dezentralisierung der Arbeitsvermittlung, Ausgabe 1, S. 40
- Teilzeitarbeit, Ausgabe 3, S. 47
- Arbeitsvermittlungsbestimmungen, Ausgabe 3, S. 48
- Erhöhung des Arbeitslosengeldes, Ausgabe 4, S. 43
- Richtlinie zu befristeter Beschäftigung umgesetzt, Ausgabe 6, S. 58; Ausgabe 9, S. 79
- Flexibilität in Arbeitsverträgen, Ausgabe 9, S. 72

Japan

- Deregulierung der Arbeitsverträge, Ausgabe 1, S. 45; Ausgabe 3, S. 56
- Leiharbeitsregelungen, Ausgabe 2, S. 30
- Private Arbeitsvermittlungen, Ausgabe 2, S. 39
- Arbeitsverträge bei Firmenteilungen, Ausgabe 3, S. 49
- Neue Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Ausgabe 4, S. 43

Kanada

- Armutsbekämpfung, Ausgabe 1, S. 41
- Minderung der Arbeitslosenunterstützung bei Saisonarbeitern aufgehoben, Ausgabe 5, S. 36
- Qualifikations- und Weiterbildungsoffensive, Ausgabe 6, S. 51
- Reform der Zuwanderungspolitik, Ausgabe 6, S. 54; Ausgabe 7, S. 67
- Zuwanderung als Instrument der Regionalentwicklung, Ausgabe 7, S. 52
- Bildungsinstitut zur Förderung der Erwachsenenbildung, Ausgabe 8, S. 56

Niederlande

- Flexicurity – Arbeitsmarktflexibilität, Ausgabe 1, S. 42; Ausgabe 7, S. 69
- Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, Ausgabe 2, S. 32
- Steuerreform mit Entlastungen für den Arbeitsmarkt, Ausgabe 4, S. 46
- Arbeitszeit-Anpassungsgesetz, Ausgabe 4, S. 45
- Mehr Mitspracherecht über Arbeitszeiten für Arbeitnehmer, Ausgabe 9, S. 73

Österreich

- Lehrpläne für neue Ausbildungsberufe, Ausgabe 1, S. 45; Ausgabe 4, S. 50
- Gender Mainstreaming, Ausgabe 3, S. 42
- Organisatorische Reform von Arbeitsvermittlungsagenturen, Ausgabe 6, S. 50

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; Ausgabe 7, S. 84
- Reform der Arbeitslosenversicherung, Ausgabe 5, S. 43
- Neues Gesetz zur Berufsausbildung, Ausgabe 6, S. 59
- Vertrag mit der EU über Personenfreizügigkeit, Ausgabe 7, S. 44

Spanien

- Anreize zur Verbreiterung unbefristeter Arbeitsverträge, Ausgabe 1, S. 38; Ausgabe 2, S. 42
- Schutz und neue Anreize für Teilzeitarbeit, Ausgabe 1, S. 44; Ausgabe 2, S. 41
- Gleicher Lohn für Teilzeitarbeiter, Ausgabe 2, S. 31
- Neues Einwanderungsgesetz, Ausgabe 3, S. 50; Ausgabe 4, S. 53; Ausgabe 5, S. 49; Ausgabe 6, S. 66; Ausgabe 9, S. 81
- Arbeitszeitverkürzung, Ausgabe 1, S. 37
- Arbeitsmarktreformen verordnet nach Scheitern der Verhandlungen der Sozialpartner, Ausgabe 5, S. 38; Ausgabe 8, S. 68; Ausgabe 9, S. 80

USA

- »Ticket to Work« – Beschäftigung Behinderter, Ausgabe 2, S. 34; Ausgabe 9, S. 83
- Lohnversicherung für ältere Arbeitnehmer, Ausgabe 7, S. 55

Tarifpolitik

Australien

- Flexibilisierung der Tarifverhandlungen, Ausgabe 1, S. 48
- Regelung über angemessene Arbeitszeiten, Ausgabe 6, S. 72; Ausgabe 7, S. 44
- Ausnahme vom Kündigungsschutz für Kleinbetriebe, Ausgabe 7, S. 73
- Bestehende Regelungen für Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben von Gewerkschaften infrage gestellt, Ausgabe 9, S. 85

Dänemark

- EU-Arbeitszeitrichtlinie kollidiert mit traditionellen Tarifverträgen, Ausgabe 6, S. 77
- Teilzeitarbeit trotz tariflicher Vereinbarungen zulässig, Ausgabe 7, S. 57
- Einführung berufsübergreifender Arbeitslosenfonds geplant, Ausgabe 7, S. 81

Deutschland

- Bündnis für Arbeit, Ausgabe 1, S. 51
- Dienstleistungstarifvertrag, Ausgabe 2, S. 48
- Betriebsverfassungsgesetz, Ausgabe 4, S. 55
- Gründung der weltgrößten Gewerkschaft, Ausgabe 5, S. 55
- Neues Zuwanderungsgesetz verfassungswidrig, Ausgabe 7, S. 58

Finnland

- Veränderung der Gewinnbeteiligung an Mitarbeiterfonds, Ausgabe 2, S. 44
- Neues Arbeitsvertragsgesetz, Ausgabe 4, S. 60

Großbritannien

- Mindestlohn, Ausgabe 1, S. 48; Ausgabe 3, S. 55
- Employment Relations Act – Gesetz über Beschäftigungsverhältnisse, Ausgabe 2, S. 46; Ausgabe 4, S. 64
- Leistungsabhängige Bezahlung für Lehrer, Ausgabe 4, S. 62
- Neues Beschäftigungsgesetz, Ausgabe 6, S. 78

- Anpassung der Arbeitsmarktregulierungen an EU-Richtlinien, Ausgabe 8, S. 72

Italien

- Streikvorschriften im öffentlichen Sektor, Ausgabe 3, S. 57
- Pakt für Wettbewerbsfähigkeit, Ausgabe 9, S. 87

Kanada

- Lohnangleichung im öffentlichen Dienst, Ausgabe 2, S. 43
- Reform der tariflichen Beziehungen, Ausgabe 4, S. 57
- Reform der Beschäftigungsbedingungen, Ausgabe 4, S. 59
- Recht auf gewerkschaftliche Organisation für Landarbeiter, Ausgabe 6, S. 75
- Mehr Eigenverantwortung für Arbeitnehmer in British Columbia, Ausgabe 7, S. 76

Niederlande

- Employability – Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Ausgabe 1, S. 52
- Individualisierung der Beschäftigungsbedingungen, Ausgabe 2, S. 45
- Leistungsabhängige Bezahlung, Ausgabe 3, S. 60
- Bezüge von Top-Managern sollen veröffentlicht werden, Ausgabe 7, S. 82
- Dreiseitige Abkommen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Ausgabe 8, S. 76

Österreich

- Verteilungsoption bei Lohnerhöhungen, Ausgabe 1, S. 49
»Tele.soft – jobfit für die Zukunft«, Qualifikationsmaßnahmen für Arbeitslose, Ausgabe 2, S. 47
- Verlängerung der Arbeitsverträge für Saisonarbeit, Ausgabe 4, S. 61
- Reform der Abfindungszahlungen, Ausgabe 6, S. 74
- Erster Tarifvertrag für Zeitarbeiter, Ausgabe 7, S. 75

Schweden

- Bessere Vermittlung bei Tarifverhandlungen, Ausgabe 3, S. 59
- Erleichterte Anerkennung von Berufskrankheiten, Ausgabe 7, S. 79

Spanien

- Abkommen über die Struktur der Tarifverhandlungen, Ausgabe 1, S. 50
- Dritte Vereinbarung zur Aus- und Weiterbildung, Ausgabe 5, S. 53; Ausgabe 6, S. 80
- Rechte und Pflichten in der Arbeitslosenversicherung, Ausgabe 7, S. 62

Allgemeine und bedeutende Entwicklungen

Australien

- Gesetzesvorlage gegen illegale Einwanderung, Ausgabe 7, S. 87

Dänemark

- Neue Regierung will soziales Netz umstrukturieren, Ausgabe 6, S. 82

Frankreich

- Senkung der Einkommensteuer, Ausgabe 7, S. 91

Großbritannien

- Änderung der ministeriellen Zuständigkeiten, Ausgabe 5, S. 57
- Beziehungen zwischen Regierung Blair und Gewerkschaften verschlechtern sich, Ausgabe 7, S. 89

Japan

- Neuer Premierminister fordert tief greifende Reformen, Ausgabe 5, S. 58

Kanada

- Verbesserungen für Ureinwohner vorgeschlagen, Ausgabe 7, S. 86

Niederlande

- Neue Regierung konzentriert sich auf Beschäftigung und Ausgabendämpfung, Ausgabe 9, S. 89

Schweiz

- Bilaterale Vereinbarungen mit der EU ausgebaut, Ausgabe 7, S. 91