

Internationaler Reformmonitor

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Internationaler Reformmonitor

Sozialpolitik
Arbeitsmarktpolitik
Tarifpolitik

Ausgabe 6
2002

Verlag **Bertelsmann Stiftung**
Gütersloh 2002

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Ein Titeldatensatz für diese Publikation ist bei
der Deutschen Bibliothek erhältlich.

© 2002 Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Verantwortlich: Eric Thode

Übersetzung: Ariane Böckler, Nürnberg

Umschlaggestaltung: werkzwei, Bielefeld

Umschlagabbildung: Mauritius/Tony Stone/PhotoDisc®

Satz: digitron GmbH, Bielefeld

Druck: Hans Kock Buch- und Offsetdruck GmbH, Bielefeld

ISBN 3-89204-654-9

www.bertelsmann-stiftung.de/verlag

Inhalt

Projektinformation	6
Vorwort	7
1 Sozialpolitik	9
Gesundheitspolitik	9
Rentenpolitik	24
Staatliche Fürsorge und Sozialhilfe	35
Familienpolitik	39
2 Arbeitsmarktpolitik	49
3 Tarifpolitik	71
4 Wichtige allgemeine Entwicklungen	82
Reformverzeichnis	85
Währungsumrechnung	96

Projektinformation

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

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

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

Vorwort

Mehr Chancen für ältere Arbeitnehmer

Der demographische Wandel ist seit geraumer Zeit immer wieder Anstoß für Reformen im Bereich der Sozialpolitik. Alle Länder stellen sich mit ihren Rentensysteme mehr oder weniger erfolgreich auf die zunehmende Alterung der Gesellschaft ein. Auch die Akteure im Gesundheitswesen haben längst eingesehen, dass Finanzierung und Leistungen an die veränderte Altersstruktur angepasst werden müssen. In beiden sozialpolitischen Feldern besteht aber nach wie vor großer Handlungsbedarf, wie die aktuelle Ausgabe des Reformmonitors zeigt.

Die Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt hingegen haben bislang kaum die Aufmerksamkeit politischer Entscheidungsträger erregt. Dabei liegt auf der Hand: Die Alterung der Gesellschaft lässt auch den Anteil der älteren Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Beschäftigten spürbar zunehmen.

Gegenwärtig aber scheint die Gruppe der älteren Arbeitnehmer keine große Rolle zu spielen. Unter den 55- bis 64-jährigen hat in Deutschland nur gut jeder Dritte einen Arbeitsplatz. Schlechten Arbeitsplatzaussichten und weit reichenden Möglichkeiten zur Frühverrentung ist es geschuldet, dass mehr als jeder Zweite überhaupt nicht nach einer Stelle sucht.

Es fehlt in Deutschland nach wie vor an Vorschlägen, ältere Ar-

beitnehmer in deutlich größerem Umfang am Erwerbsleben zu beteiligen. Andere Länder sind in dieser Frage weiter, wie etwa das Beispiel Finnland zeigt. Dort werden entsprechende Anreize gesetzt, länger als bisher zu arbeiten. Individuelle Frührenten und die Rente wegen Arbeitslosigkeit werden abgeschafft. Es gibt kein festes Renteneintrittsalter mehr, sondern einen Korridor, der von 62 bis 68 Jahren reicht. Dabei lohnt es sich für den Arbeitnehmer, den Ruhestand hinauszuzögern, da eine Beschäftigung über das 63. Lebensjahr hinaus überproportional hohe Rentenzuwächse einbringt.

Verstärkte Anreize, länger erwerbstätig zu bleiben, gibt es auch in Italien. Dort werden ältere Arbeitnehmer von den Beiträgen zur Rentenversicherung befreit, wenn sie ihren Ruhestand um mindestens zwei Jahre verschieben. Gleichzeitig steigt so die Attraktivität älterer Arbeitskräfte für Arbeitgeber, denn diese profitieren von der Reduktion der Lohnnebenkosten. In Großbritannien stellt es ein neues Gesetz erstmals in der Geschichte des Landes unter Strafe, Arbeitnehmer aufgrund ihres Alters zu diskriminieren.

Österreich schafft mit seiner Reform der Abfindungszahlungen mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt, die vor allem älteren Arbeitnehmern zugute kommt. Langjährig Beschäftigte verlieren nicht mehr ihren Anspruch auf Abfindungszahlungen, wenn sie den Arbeitsplatz wechseln, da die Höhe der Abfindung nicht mehr an die Betriebszugehörigkeit, sondern an die individuellen Beschäftigungsdauer geknüpft ist.

Die bessere Integration älterer Arbeitskräfte wird auch vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels zunehmend wichtiger. Diese Problematik beleuchtet eingehend der Band »Strategien gegen den Fachkräftemangel, Band 1: Internationaler Vergleich«, der unter Beteiligung des Reformmonitor-Netzwerks entstanden und im Verlag Bertelsmann Stiftung erschienen ist.

Eric Thode
Andreas Esche
Kai Gramke

1 Sozialpolitik

Gesundheitspolitik

Nachdem sich Reformen des Gesundheitswesens in früheren Fassungen des Reformmonitors meist auf den Kostenaspekt konzentriert hatten, zeichnet sich diesmal eine größere Bandbreite an Reformen ab. Während sich Italien an traditionelle Reformmaßnahmen hält, indem es die Ausgaben für das Gesundheitswesen durch die Propagierung markenfreier Medikamente, die Verschiebung der Abschaffung des Systems der Selbstbeteiligung auf einen späteren Zeitpunkt und die Definition eines grundlegenden Leistungskatalogs dämpft, bemüht man sich in Japan darum, die Behandlungskosten auch durch Einschnitte bei den Arzthonoraren zu reduzieren. Dagegen strebt man in Kanada eine Steigerung des Bewusstseins für die Kosten des Gesundheitswesens an, indem man die Allgemeinheit aufruft, vier Reformvorschläge für das nationale Gesundheitssystem zu diskutieren.

In Deutschland sollen neue Technologien durch die Einführung einer medizinischen Chipkarte genutzt werden, die Daten über die dem Patienten verschriebenen Medikamente und sonstige Behandlungsformen enthält. Dadurch soll die Koordination der Heilmaßnahmen verbessert und ein versehentliches Zusammentreffen nicht miteinander vereinbarer Medikamente vermieden werden. Neue Technologien kommen auch in Dänemark zum Einsatz, um Wartezeiten auf ein Krankenhausbett zu verringern. Dort garantiert man die Behandlung lebensbedrohlicher Krankheiten oder ärztliche Untersuchungen innerhalb von zwei Wochen – andernfalls sind die Patienten

berechtigt, im Ausland ärztliche Hilfe zu suchen. Im Zuge dieser Bestrebungen werden Wartelisten für Kliniken im Internet veröffentlicht.

Im Rahmen einer zweiten dänischen Reform erhöhen die Kommunen ihre Bemühungen, die Seniorenheime landesweit durch die Einführung eines Überwachungsprogramms zu verbessern und so das Vertrauen der Bevölkerung in diese Pflegeeinrichtungen zu steigern. Aus Großbritannien wird berichtet, dass gravierende Unterschiede in der Sozialpolitik zwischen Schottland und dem Rest des Landes zutage getreten sind, nachdem Schottland begonnen hat, unentgeltliche Langzeitpflege und Sozialhilfe zu gewähren.

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

Kanada –

Umfrage zur Reform des Gesundheitswesens

Innovation	n. b.
Auswirkung	n. b.
Interesse	*****

Ein Zwischenbericht der Kommission über die Zukunft des Gesundheitswesens in Kanada hat vier grundlegende Wege zu einer Reformierung des nationalen Gesundheitssystems aufgezeigt. In der nächsten Phase wird die Kommission öffentliche Beratungen abhalten, in denen die kanadische Bevölkerung aufgefordert ist, ihre Meinung zu diesen vier Ansätzen kundzutun, indem sie sich mit einer Reihe grundlegender Fragen zu den wichtigsten Punkten befasst.

Die Verantwortung für die Gesundheitsfürsorge wird zwischen der Zentralregierung sowie den Provinzial- und Territorialregierungen geteilt. Die Zentralregierung stellt den Provinzen und Territorien auf Grundlage des Canada Health Act¹ Finanzmittel zur Verfügung.

- 1 Die Provinzen und Territorien tragen die Hauptverantwortung für die Bereitstellung eines Krankenversorgungssystems innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs. Das Canada Health Act legt fünf Prinzipien zugrunde, mit deren Hilfe ein landesweites System erschaffen und aufrecht erhalten werden soll (wenngleich gewisse Abweichungen zwischen den einzelnen Provinzen zulässig sind): (1) behördliche Verwaltung: Die Verwaltung jedes regionalen Krankenversicherungsplans muss auf nicht gewinnorientierter Grundlage von einer öffentlichen Behörde getragen werden; (2) Umfang: Alle medizinisch notwendigen Leistungen, die von Ärzten und Krankenhäusern bereitgestellt werden, müssen durch das staatliche System versichert sein; (3) Allgemeingültigkeit: Alle versicherten Kanadier in jeder Provinz und jedem Territorium müssen zu einheitlichen Bedingungen Anspruch auf Leistungen der staatlichen Krankenversicherung besitzen; (4) Reichweite: Versicherungsleistungen müssen auch dann garantiert sein, wenn eine versicherte Person innerhalb Kanadas umzieht oder verreist oder außer Landes verreist; und (5) Zugänglichkeit: Ein angemessener Zugang zu medizinischer Versorgung darf weder durch finanzielle noch andere Barrieren behindert werden.

In Kanada existiert ein staatliches Krankenversicherungssystem, in dem die meisten Ärzte private Praxen betreiben und die meisten Krankenhäuser Non-Profit-Organisationen sind, die nicht direkt von den Provinzregierungen betrieben werden. Kanada nimmt insofern eine Ausnahmestellung ein, als jede Form von Patientenzahlungen oder Benutzergebühren für staatlich versicherte Gesundheitsleistungen verboten sind. Allerdings wird ein bedeutender und stetig wachsender Anteil der gesamten kanadischen Ausgaben für das Gesundheitswesen im privat bezahlten Bereich geleistet. Diese werden in gewissem Umfang durch private Versicherungen finanziert, wie etwa von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellte Zusatzversicherungen, sowie durch Barzahlung bei Leistungen wie verschreibungspflichtigen Medikamenten und häuslicher Pflege, die vom staatlichen Versicherungssystem nicht universell abgedeckt werden. Das Verhältnis zwischen staatlicher und privater Gesundheitsfürsorge in Kanada beträgt 70 zu 30.

Manche sind der Ansicht, das kanadische Gesundheitswesen befinde sich in einem kritischen Zustand. Allerdings sind Art und Ausmaß der Probleme umstritten. Die Provinzregierungen beklagen, dass Kürzungen der staatlichen Finanzhilfen andere kostensteigernde Faktoren verschärft hätten (z.B. teure neue Technologien, eine alternde Bevölkerung sowie gestiegene Ansprüche der Allgemeinheit) und ihre Gesundheitssysteme »unfinanzierbar« gemacht hätten. Als Anteil der gesamten Ausgaben der Provinzen sind die Kosten im Gesundheitswesen gravierend und nehmen ständig zu (die Ausgaben schwanken je nach Provinz oder Territorium zwischen 30 und 44 Prozent). Das Canada Health Act hat seine Grenzen und wird von vielen als reformbedürftig erachtet. Es deckt lediglich Krankenhaus- und Arztkosten ab, aber meist nicht zunehmend wichtiger werdende Bereiche wie Präventionsprogramme, häusliche Pflege, Langzeitpflege, Zahnbehandlungen sowie verschreibungspflichtige Medikamente (außer wenn sie im Krankenhaus verabreicht werden). Es besteht Uneinigkeit darüber, wie man die allgemein gefassten Grundsätze des Gesetzes interpretieren soll, vor allem im Hinblick auf zentrale Begriffe wie etwa »medizinisch notwendige« Leistungen und »Verfügbarkeit«. Zudem herrschen bezüglich dessen, wie die Grundsätze des Canada Health Act interpretiert und angewandt werden,

beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Provinzen und Territorien. Die Zentralregierung trägt die alleinige Verantwortung dafür, die Einhaltung des Canada Health Act durch jede Provinz zu gewährleisten, aber ihre finanzielle Unterstützung für das Gesundheitswesen der Provinzen hat im Lauf der Zeit stetig abgenommen. Die Allgemeinheit hat nur wenig Einfluss darauf, welche Gesundheitsleistungen staatlich finanziert werden sollen und welche nicht, und es herrscht verbreitete Besorgnis über lange Wartelisten und die Knappheit an medizinischem Personal.

Nach der Phase der Bestandsaufnahme veröffentlichte die Kommission einen Zwischenbericht, in dem die vier möglichen Ansätze dargelegt werden:

- 1) Mehr Investitionen vonseiten der Regierung: Erweiterung der Ressourcen (Ärzte, Schwestern und anderes Personal sowie Geräte) durch höhere Ausgaben der öffentlichen Hand, die entweder aus Steuererhöhungen oder Umverteilung von Geldern aus anderen Programmen gewonnen werden.
- 2) Aufteilung von Kosten und Pflichten: Erweiterung der Ressourcen, jedoch durch private Finanzierung (z.B. durch Selbstbeteiligungen, Benutzergebühren, steuerpflichtige Leistungen oder private Versicherungsbeiträge).
- 3) Erweiterung der persönlichen Wahlfreiheit: Eine Erweiterung des privaten Sektors zulassen, die eine gewinnorientierte Krankenversorgung ermöglicht, welche von den Patienten selbst oder durch private Versicherungen bezahlt wird. Die Befürworter dieses Ansatzes behaupten, dadurch werde Druck vom öffentlichen Sektor genommen, zudem würden Marktneuerungen eingeführt sowie die Konkurrenzfähigkeit der geleisteten Dienste gewährleistet.
- 4) Die Dienstleistungen umorganisieren: Grundlegende Umstrukturierungen durchführen, deren Ziel es ist, sämtliche Dienste nahtlos aufeinander abzustimmen; das althergebrachte und überholte System der Einzelhonorare bei Ärzten abschaffen und kommunal basierte medizinische Einrichtungen fördern, die rund um die Uhr Erstversorgung und sonstige Pflegeleistungen anbieten.

In der nächsten Phase konsultiert die Kommission die Allgemeinheit und fordert die kanadische Bevölkerung auf, ihre Ansichten über

diese Ansätze zu äußern und sich mit vier zentralen Themen zu befassen:

- 1) Die hinter dem kanadischen Gesundheitssystem stehenden Werte: Welche Grundwerte sollen dem Canada Health Act zugrunde liegen? Sind die Grundsätze des Gesetzes in sich schlüssig, sachdienlich und für die Herausforderungen, mit denen das Gesundheitssystem heute konfrontiert ist, angemessen? Können die Bürger Kanadas eine aktivere Rolle dabei spielen, den Umfang der versicherten Gesundheitsleistungen zu bestimmen?
- 2) Finanzierung und fiskalische Nachhaltigkeit: Welche relative Priorität sollen Regierungen angesichts konkurrierender Forderungen aus anderen Bereichen der staatlichen Ausgaben der Gesundheitsfürsorge einräumen? Benötigt das System mehr Geld, und wenn ja, aus welchen Quellen soll es kommen (Steuern, Benutzergebühren, Privatversicherungen)?
- 3) Qualität und Zugang: Sollen von Staats wegen Zielvorgaben für die Leistungen des Gesundheitssystems und die Bewertung der Ergebnisse gemacht werden? Wie können umfassendere Strategien für das staatliche Gesundheitswesen mit steigender Nachfrage und wachsenden Kosten im Bereich der Notfallversorgung in Einklang gebracht werden?
- 4) Leitung, Zusammenarbeit und Verantwortung: Wie sieht ein angemessenes Gleichgewicht zwischen landesweiter Zusammenarbeit und landesweiten Maßstäben sowie Provinzialautonomie und Experimentieren aus? Gibt es bessere Methoden, um die Verantwortung für das kanadische Gesundheitssystem zwischen der Zentralregierung sowie den Provinzial- und Territorialregierungen aufzuteilen?

► Manche Provinzen erklären, dass sie weder abwarten können noch wollen, bis die Kommission tätig wird, und setzen selbst konkrete Veränderungen in ihrem Gesundheitssystem um. Québec zum Beispiel widersetzt sich seit jeher einer zentralstaatlichen Kontrolle der Gesundheitsdienste. Experten erachten dies als einen kritischen Bereich, über den im Lauf der Jahre zwar viele Berichte erstellt wurden, wo aber nur in unzureichendem Maße gehandelt wurde. Sie loben die Zentralregierung dafür, dass sie auf diesem wichtigen

Gebiet des öffentlichen Interesses wieder die Führungsrolle übernommen hat, glauben jedoch, dass es momentan noch zu früh ist, um ein Urteil über die Kommission abzugeben. Sie begrüßen die staatliche Führungsrolle, aber nur dann, wenn sie auf wirklich kooperative Weise gegenüber den Provinzen und anderen Betroffenen ausgeübt wird.

Dänemark –

Geringere Wartezeiten
auf Klinikbetten

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

Die dänische Regierung wird 200 Millionen Euro investieren, um die Wartezeiten für die Behandlung in öffentlichen Krankenhäusern zu verringern. In Dänemark finanzieren und verwalten die Kommunen die öffentlichen Krankenhäuser und erhalten dafür einen Zuschuss von der Staatsregierung. In Dänemark muss ein Patient von einem Allgemeinarzt ins Krankenhaus überwiesen werden, doch kann der Patient dann frei unter sämtlichen staatlichen Krankenhäusern des Landes wählen. 1999 wurde eine Garantie für die Behandlung lebensbedrohlicher Krankheiten eingeführt, sodass Patienten, die beispielsweise an Brustkrebs leiden oder eine Bypass-Operation an den Herzkranzgefäßen brauchen, binnen zweier Wochen garantiert eine ärztliche Untersuchung erhalten, die erforderliche Behandlung binnen weiterer zwei Wochen einsetzt und die Nachsorge innerhalb der nächsten vier Wochen beginnt. Falls die Kommune diese Garantie nicht einlösen kann, geht die Verpflichtung auf das staatliche Gesundheitsamt über. Gelingt es dem staatlichen Gesundheitsamt nicht, dem Patienten innerhalb des garantierten Zeitrahmens die erforderliche Behandlung zukommen zu lassen, hat der Patient das Recht, im Ausland oder in einer dänischen Privatklinik ärztliche Hilfe zu suchen. Die Heimatkommune des Patienten bezahlt diese Behandlung. Ab 1. September 2001 wurde die Behandlungsgarantie auf alle Arten von lebensbedrohlichem Krebs sowie auf Behandlungen ausgedehnt, die dazu dienen können, das Leben zu verlängern oder Schmerz zu lindern. Die Behandlungsgarantie gilt auch unter einer Reihe weiterer Umstände und schwankt zwischen zwei und zwölf Monaten.

Seit geraumer Zeit wird öffentlich über die Wartezeiten für Kliniken diskutiert, da die Behandlungsgarantie für lebensbedrohliche Krankheiten erst noch in adäquatem Maße erfüllt werden muss. Sehr wenige Menschen nutzen die freie Wahl des Krankenhauses, und so

haben manche Krankenhäuser lange Wartelisten, während andere imstande sind, ihre Patienten sofort zu behandeln.²

Die Regierung hat zentrale Geldmittel in Höhe von 200 Millionen Euro bereitgestellt, um die Wartelisten der Krankenhäuser zu verkürzen. Jede Kommune erhält entsprechend den demografischen Gegebenheiten einen gewissen Anteil der Gelder. Das Geld wird entsprechend der tatsächlichen Zunahme ärztlicher Eingriffe oberhalb einer Grundlinie ausgezahlt, sodass jene Kommunen, die sich besonders darum bemühen, die Wartelisten zu reduzieren, entsprechend belohnt werden. Außerdem werden das bereits bestehende Recht auf freie Wahl eines staatlichen Krankenhauses sowie die garantierte Behandlung ausgeweitet. Damit wird angestrebt, dass die Finanzierung den Patienten folgt – einschließlich der Möglichkeit, eine Privatklinik zu wählen oder sich im Ausland behandeln zu lassen. Privatkliniken stellen zusammen mit den Kommunen Richtlinien auf, die bestimmte Qualitätsmaßstäbe gewährleisten sowie Sicherheitsvorkehrungen des öffentlichen Gesundheitswesens gegen Nachlässigkeit und Fehlbehandlungen beinhalten sollen.

► Verschiedentlich wurde eingewandt, dass man zu viel Gewicht darauf gelegt habe, die Krankenhauswartelisten zu verkürzen, obwohl es aus ärztlicher Sicht nicht immer angezeigt ist, so schnell wie möglich eine Behandlung durchzuführen. Andere Einwände besagen, dass die Zahl von Personen, die sich behandeln lassen wollen, ansteigen wird, sobald die Wartelisten verkürzt werden. Grund dafür ist, dass die Allgemeinmediziner beginnen werden, mehr Patienten zur Behandlung ins Krankenhaus zu überweisen. Wahrscheinlich ist außerdem, dass eine solche Regelung die Nutzung von Privatkliniken ansteigen lassen wird, da die Behandlung gratis bleibt. Es wurden Befürchtungen laut, dass die vermehrte Nutzung von Privatkliniken die Qualität der Behandlung in den staatlichen Krankenhäusern schmälern wird und dies einen Schritt auf dem Weg zur Privatisierung des dänischen Gesundheitswesens darstellt. Eine Privatisierung

2 Das dänische Innen- und Gesundheitsministerium hat eine Website mit Informationen über die Wartezeiten für 23 verschiedene Behandlungsarten in sämtlichen dänischen Krankenhäusern eingerichtet. Die Website listet die Wartezeiten (in Wochen) für einleitende ärztliche Untersuchungen und Eingriffe auf.

des dänischen Systems könnte für Personen, die sich keine qualitativ hochwertige Behandlung leisten können, zu einem Problem werden. Fachleute weisen auf die Tatsache hin, dass die Krankenhäuser seit geraumer Zeit unter Ausgabenkürzungen leiden und eher auf Effizienz geachtet wird als auf die Qualität von Behandlung und Versorgung. Man könnte allerdings einwenden, dass 200 Millionen Euro bei weitem nicht ausreichen, um die Probleme zu lösen, vor denen die staatlichen dänischen Krankenhäuser stehen. Außerdem läuft die neue Regelung, der zufolge die Finanzierung dem Patienten folgt, Gefahr, sich allzu sehr auf die Privatkliniken zu verlassen. Es gibt nur sehr wenige Privatkliniken in Dänemark, und diese haben momentan nicht genug Kapazitäten.

Dänemark –
Kontrolle von
Seniorenheimen

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

Die dänischen Kommunen intensivieren ihre Bemühungen, landesweit die Seniorenheime zu verbessern, indem sie ein Überwachungsprogramm einführen, das das Vertrauen der Bevölkerung in diese Pflegeeinrichtungen wieder herstellen soll. Die Pflege der dänischen Senioren wird im Allgemeinen durch die Kommunen geleistet und organisiert. Im vergangenen Jahr wurde darüber, wie die Senioren in diesen Einrichtungen behandelt werden, eine intensive Debatte in der Öffentlichkeit geführt. Die Qualität der Pflege wurde infrage gestellt, und es wurden Befürchtungen über mangelnde Ressourcen geäußert, vor allem in Bezug auf persönliche Zuwendung und qualifiziertes Personal. Infolgedessen sollen die Kommunen im Hinblick auf die Qualität der Pflege älterer Mitbürger in Altenheimen und anderen Arten der Unterbringung für Senioren, die Zugang zu staatlichen Pflegediensten haben, einen gemeinsamen Plan ausarbeiten. Als Teil dieser Bestrebungen werden die Kommunen auch Komitees für die Heimbewohner und deren Angehörige einrichten, verbunden mit der Vorschrift, dass ein zuständiger Vertreter der Kommune jede Einrichtung einmal im Jahr inspiziert. Nach jedem Besuch muss ein schriftlicher Bericht eingereicht und die Besuche dürfen nicht vorher angekündigt werden. Überdies muss die Kommune alljährlich über die Erfolge des gemeinsamen Bemühens um die älteren Mitbürger Bericht erstatten und ihre Ergebnisse anschließend den Komitees zugänglich machen.

Um die Qualität der Krankenversorgung zu verbessern und durch eine bessere Koordinierung der ärztlichen Behandlung die Kosten zu senken, beabsichtigt das deutsche Gesundheitsministerium, einen elektronischen »Gesundheitspass« für Patienten einzuführen, der ihre gesamten medizinischen Daten enthält. Deutschland hat eines der teuersten Gesundheitssysteme Europas, doch gilt in den Augen der deutschen Allgemeinheit die Qualität der Versorgung als nicht besonders gut. Die Senkung der Kosten und die Verbesserung der Versorgungsqualität stehen daher ganz oben auf der Tagesordnung der Gesundheitsministerin. Da die Krankenversicherungsbeiträge rapide steigen, nimmt auch der Druck vonseiten der Öffentlichkeit zur Einleitung von Reformen zu.

Der Gesundheitspass war zunächst als eine »smart-card« geplant, die einen eingebauten Chip enthält, auf dem Daten über die Medikamente, die der Kartenbesitzer verschrieben bekommt, sowie weitere Behandlungsfaktoren enthalten sind. Diese Informationen sollen verhindern helfen, dass Ärzte und Apotheker versehentlich Kombinationen nicht miteinander vereinbar Medikamente verabreichen. Allerdings ist jetzt geplant, dass der Gesundheitspass auch die gesamten medizinischen Daten des Patienten enthalten soll. Das könnte doppelte Behandlungen vermeiden helfen und die Koordinierung von Heilmaßnahmen im Allgemeinen verbessern. So oder so, der Grundgedanke hinter dem Gesundheitspass ist der, dass sich die ärztliche Behandlung sowohl in ihrer Qualität wie auch in der Kosteneffizienz verbessern ließe, wenn sämtliche Heilbehandlungen (z.B. falls verschiedene Ärzte verschiedene Medikamente verschreiben) besser aufeinander abgestimmt wären. Der Gesundheitspass soll als Pilotprojekt im Jahr 2002 vorgestellt werden, und ab dem Jahr 2003 ist geplant, ihn auf breiter Basis einzuführen und obligatorisch zu machen. Allerdings müssen vorab noch große Hindernisse überwunden werden, die sich bei Datenschutz, Software- und Hardware-Technologie, Projektfinanzierung und dem Fehlen umfassender politischer Unterstützung abzeichnen.

► Der Gesundheitspass wird von den Oppositionsparteien, den Grünen (die Teil der Koalitionsregierung sind), Patienten- und Ärzteorganisationen sowie Datenschützern entweder kritisiert oder regelrecht attackiert. Ihr Hauptargument lautet, dass der Gesundheitspass

Deutschland –

»Gesundheitspass«
in der Diskussion

Innovation	***
Auswirkung	**
Interesse	***

zu »gläsernen Patienten« führen würde, deren Privatsphäre durch mangelnden Schutz ihrer medizinischen Daten verletzt wird. Außerdem wird die verpflichtende Form des Gesundheitspasses kritisiert. Das bedeutet, dass die Patienten nicht selbst entscheiden dürfen, ob sie ihrem Arzt oder Apotheker all ihre medizinischen Daten anvertrauen wollen. Die Unterstützung für den Gesundheitspass wäre auf jeden Fall bedeutend größer, wenn er eine freiwillige Maßnahme darstellte. Überdies wird eingewandt, dass die Einführung des Gesundheitspasses sehr teuer ist (geschätzte Kosten 500 Millionen Euro), er aber die hohen Kosten des deutschen Gesundheitssystems nicht nennenswert senken würde. Ärzte fürchten, dass der Gesundheitspass zu einem standardisierten System ärztlicher Rechnungslegung führen könnte, durch das sie gezwungen wären, sich an vorgegebene Behandlungsarten zu halten. Dies würde eine Einschränkung ihrer beruflichen Handlungsfreiheit darstellen. Fachleute erachten den Gesundheitspass als ein innovatives Instrument zur Koordinierung ärztlicher Behandlungen, das sowohl die Qualität der Pflege steigern (z.B. durch eine Reduzierung von Behandlungsfehlern) als auch unnötige Ausgaben für Krankenkosten senken würde. Sie weisen allerdings darauf hin, dass dies lediglich zu Verbesserungen innerhalb des Gesundheitssystems führen, dessen Grundstruktur aber unverändert lassen würde. Da die Hauptprobleme des Gesundheitswesens jedoch im Gesamtaufbau begründet sind (in erster Linie mangelnde Transparenz, verursacht durch eine strenge Unterteilung des Behandlungsbudgets in stationäre und ambulante Patienten), lassen sie sich nicht durch den Gesundheitspass lösen. Infolgedessen wird seine Auswirkung auf den Status quo sowie seine Bedeutung für das deutsche Gesundheitswesen gering sein. Ein großes Fragezeichen bleibt auch im Bereich der Kostenersparnis infolge seltener vorkommender »unnötiger ärztlicher Behandlungen« bestehen. Es ist nicht zu erwarten, dass ein besserer Informationsfluss Ärzten und Krankenhäusern gestatten würde, die Kosten für ihre Leistungen nennenswert zu reduzieren, solange keine Strafen für unnötige Behandlungen eingeführt werden. Doch ein solches Bestrafungssystem – das eine Rationierung der medizinischen Versorgung nach sich zöge – würde mit Sicherheit von Ärzte- und Patientenorganisationen massiv bekämpft werden.

Italien hat eine Gesundheitsreform mit folgenden Zielen eingeleitet: eine medizinische »Grundversorgung« zu gewährleisten, landesweite Standards festzuschreiben, eine regionale finanzielle Rechenschaftspflicht einzuführen, die Ressourcen effizienter zu nutzen sowie ein Kostenbewusstsein innerhalb des Gesundheitswesens zu etablieren. Diese Maßnahmen müssten Ersparnisse in Höhe von über 3 Milliarden Euro innerhalb von drei Jahren erbringen. Werden die Ausgaben im Gesundheitswesen auf regionaler Ebene nicht gesenkt, wollen die Regionalbehörden entweder wieder Selbstbeteiligungen einführen oder Steuererhöhungen beziehungsweise Ausgabenkürzungen beschließen.

Italien hat momentan Schwierigkeiten, die regionalen Ausgaben im Gesundheitswesen unter Kontrolle zu halten, nachdem das regionale Defizit im Jahr 2001 auf 2,75 Milliarden Euro angestiegen ist. Überdies wies eine neue Studie nach, dass fast 26 Prozent der stationär aufgenommenen Patienten wirkungsvoller ambulant behandelt worden wären. Die Ausstattung der Krankenhäuser ist außerdem unzureichend, da es auf landesweiter Ebene zu viele Betten für Akutversorgung gibt, aber nicht genug für Langzeitpflege (4,6 beziehungsweise 0,6 für jeweils 1 000 Einwohner). Verglichen mit dem landesweiten Durchschnitt herrscht in Südtalien eine Knappheit von über 6 Prozent beziehungsweise 33 Prozent an Akutversorgungsbeziehungsweise Langzeitpflegebetten.

Mit der Reform wird angestrebt, die staatlichen Ausgaben für Medikamente auf 13 Prozent der Gesamtausgaben im Gesundheitswesen zu beschränken. Dies will man dadurch erreichen, dass man markenfreie Medikamente bevorzugt und neue Regelungen für Kostenerstattungen bei Arzneimitteln einführt. Außerdem soll die Zahl der Krankenhausbetten für die Akutversorgung auf 4 pro 1 000 Einwohner reduziert und die Zahl der Betten für die Langzeitpflege auf 1 pro 1 000 Einwohner erhöht werden. Zugleich wird die Abschaffung des Selbstbeteiligungssystems für ärztliche Untersuchungen (vgl. Ausgabe 4, S. 12) um ein Jahr verschoben.

☉ Gegner und Kritiker wenden ein, dass manche Regionen ihr geplantes Ausgabenbudget überschreiten und sich infolgedessen gezwungen sehen könnten, ein neues Selbstbeteiligungssystem einzuführen. Das könnte zu enormen regionalen Unterschieden der Standards in der Krankenversorgung führen. Fachleute weisen darauf hin, dass

Italien –

Ausgabenkürzungen und
Dezentralisierung

Innovation **
Auswirkung ***
Interesse ***

das Fehlen eines Befreiungssystems für Familien mit niedrigem Einkommen den Selbstbeteiligungsmechanismus ineffizient und unfair macht. Der reine Abbau von Krankenhausbetten könnte sich negativ auf die Krankenversorgung auswirken und weitere Unausgewogenheiten zwischen den einzelnen Regionen des Landes erzeugen.

Japan –
Gesundheitsreform
fordert Kürzung von
Arzthonoraren

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

Japan diskutiert derzeit eine Reform des Gesundheitswesens mit gestiegenen Selbstbeteiligungen und zum ersten Mal gesenkten Honoraren für Ärzte. Frühere Reformen wurden kritisiert, weil die Kostensteigerungen ausschließlich von den Patienten getragen wurden, während Ärzte und Pharmafirmen weiterhin von steigenden Kosten profitierten. Die neue Regierung Koizumi hat sich allerdings politisch verpflichtet, jede weitere Reform so durchzuführen, dass alle Beteiligten »in den sauren Apfel beißen« müssen: ältere und jüngere Patienten, die Gesundheitsindustrie sowie die Versicherer.

Japans staatliches Krankenversicherungssystem³ durchlebt momentan eine Finanzkrise. Das Altern der Bevölkerung führt zu stetig steigenden Krankenkosten für die Senioren, während die Gesamtzahl derer, die in das System einzahlen, infolge der Rezession der japanischen Wirtschaft abgenommen hat. Um dieses Problem zu lindern, wurde ein spezielles Arrangement getroffen, das die Kosten für die Krankenversorgung für Senioren über 70 zwischen der Regierung (aus ihrem allgemeinen Etat), dem Krankenversicherungssystem für Arbeiter und Angestellte und dem System der staatlichen Krankenversicherung aufteilt. Inzwischen hat sich klar herausgestellt, dass das System der staatlichen Krankenversicherung komplett überholt werden muss, und manche haben bereits vorgeschlagen, das oben beschriebene »Arrangement« ganz abzuschaffen. Allerdings gibt es momentan keinen politischen Konsens für eine derart drastische und umwälzende Reform. Die bis heute durchgeführten Reformen waren daher marginal (z. B. in Form gesteigener Selbstbeteiligungen).

Der Reformvorschlag beinhaltet zum ersten Mal in der japani-

3 Das japanische Krankenversicherungssystem besteht aus zwei Säulen: dem System der Krankenversicherung für Arbeiter und Angestellte (*Kenko Hoken*) und dem staatlichen Krankenversicherungssystem (*Kokumin Kenko Hoken*), das Selbstständige, Studenten, Landwirte und andere umfasst.

schen Geschichte die Forderung nach einer Reduzierung der Behandlungskosten. Diese Reduzierung ist ziemlich geringfügig (eine Kürzung um 1,3 oder 2,7 Prozent, eine Senkung der Arzneimittelpreise eingeschlossen), aber sie bedeutet einen wichtigen Schritt, wenn man in Betracht zieht, wie massiv die medizinische Industrie Japans gegen diese Maßnahme gekämpft hat. Außerdem werden die Selbstbeteiligungen für Versicherte der Krankenversicherung für Arbeiter und Angestellte unter 69 Jahren von 20 auf 30 Prozent steigen (im staatlichen Krankenversicherungssystem Versicherte müssen sich ohnehin bereits mit einer 30-prozentigen Selbstbeteiligung abfinden). Die monatliche Obergrenze für Selbstbeteiligungen wurde ebenfalls angehoben. Der Gehaltsabzug für die Versicherung wird jetzt nach dem »gesamten« Jahreseinkommen der Arbeitnehmer berechnet, Jahresendgratifikationen eingeschlossen. Früher wurde der Satz nur nach dem Grundgehalt berechnet, während für sämtliche weitere Zahlungen ein niedrigerer Satz galt. Dies führte zu einem Ungleichgewicht zwischen Personen, die einen höheren Anteil ihres Einkommens als Zusatzvergütung erhalten, und solchen, die ihr Einkommen überwiegend als monatliches Grundgehalt beziehen. Im Durchschnitt wird der jährliche Versicherungsbeitrag steigen. Für Personen über 70 betrug der Selbstbeteiligungssatz früher 10 Prozent, und das monatliche Limit war relativ niedrig (26 Euro). Dies bedeutete, dass der tatsächliche Selbstbeteiligungssatz effektiv unter zehn Prozent lag. Nach der Reform wird die monatliche Obergrenze massiv angehoben werden, und zwar für Senioren mit mittlerem Einkommen auf 103 Euro und für Senioren mit niedrigem Einkommen auf 69 Euro. Für Senioren mit höherem Einkommen (jährlich über 54 000 Euro für ein Paar) wird der Selbstbeteiligungssatz bei 20 Prozent liegen und die monatliche Obergrenze bei 345 Euro.

► Gegner und Kritiker behaupten, dass die Anhebung der Selbstbeteiligungen angesichts der gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage des Landes eine zu große Last darstellt. Die Gesundheitsindustrie erklärt, dass die Senkung der Zahlungen für medizinische Leistungen zur Schließung einiger Krankenhäuser führen wird. Fachleute weisen darauf hin, dass es der Regierung Koizumi gelungen ist, in das Honorargefüge für medizinische Leistungen einzugreifen, obwohl dies von manchen politischen Analysten als »heiliger und unantastbarer

Bereich« erachtet wurde. Allerdings wird der Einschnitt von 2,7 Prozent von vielen als unzureichend dafür angesehen, für die Verbraucher wirklich eine Rolle zu spielen, während der Selbstbeteiligungssatz für Bürger, die keine Senioren sind, bereits die Obergrenze erreicht hat.

Großbritannien – Kostenlose Langzeitpflege und Sozialfürsorge in Schottland

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

Während das Gesundheits- und Sozialfürsorgegesetz aus dem Jahr 2000 nur für Langzeitpatienten unentgeltliche Pflege vorsieht, aber Langzeitfürsorge in einem Wohnheim sowie Sozialfürsorge einer Bedürftigkeitsprüfung unterliegen, soll das »Pflege«-Element jeglicher Langzeitpflege für Personen, die in Schottland leben und Hilfe beantragen, ab April 2002 kostenlos sein.

Unter den Regelungen für die »Dezentralisierung«⁴, die von New Labour nach 1997 eingeführt wurde, kann das schottische Parlament Gesetze über soziale Maßnahmen erlassen, die von jenen in anderen Teilen Großbritanniens abweichen. Es kann auch innerhalb bestimmter Grenzen zusätzliche Steuern erheben, um diese zu finanzieren. Infolgedessen haben sich enorme Unterschiede in der Sozialpolitik zwischen Schottland und dem Rest Großbritanniens herauskristallisiert, angefangen beispielsweise bei Stipendien für weiterführende Bildung und subventionierte Schulmahlzeiten. Die gegenwärtige Reform ist lediglich das Ergebnis einer Empfehlung der Königlichen Kommission für Langzeitpflege im Jahr 1999. Sie kam zu dem Schluss, dass das »Pflege«-Element der Langzeitpflege aus Steuergeldern finanziert werden und im Bedarfsfall unentgeltlich sein solle, auch wenn die Unterscheidung zwischen »medizinischer«, »so-

4 Die »New Labour«-Regierung kam 1997 mit dem Versprechen an die Macht, die Verfassungsstruktur Großbritanniens zu reformieren. Eine Hauptkomponente dieser »Modernisierung« der Verfassung war die Übertragung abgetretener Rechte an Schottland, Nordirland und Wales. Durch die in drei zentralen Gesetzen – dem Schottland-Gesetz von 1998, dem Gesetz über die Regierung von Wales von 1998 und dem Nordirlandgesetz von 1998 – dargelegten Vorkehrungen wurden für jede Region unterschiedliche Grade von Selbstverwaltung definiert. Als Folge dieser Gesetze und vieler nachfolgender Gesetze auf dem Verordnungswege besitzen Schottland und Nordirland jetzt eine traditionelle Form dezentraler Regierung, die aus einer gewählten Legislative und einer gewählten Exekutive besteht. Inzwischen ist die schottische Exekutive für die meisten Anliegen zuständig, die von täglichem Interesse für die Menschen in Schottland sind, eingeschlossen jene in den Bereichen Gesundheit, Bildung, Justiz, Landwirtschaft und Verkehr.

zialer« und »persönlicher« Pflege problematisch ist. Aufgrund dieser Unterscheidung entstanden in den letzten Jahren zwischen Krankenhäusern und Kommunalbehörden Debatten darüber, wer für die Patienten verantwortlich ist. Außerdem ist die Nachfrage nach Betten des Nationalen Gesundheitsdienstes (NHS) vor allem in den Wintermonaten gestiegen, wenn Patienten (oder deren Verwandte) einen Krankenhausaufenthalt nur ungern nach kurzer Zeit beendeten. Der Grund dafür ist, dass sie sonst Kosten für »soziale Pflege« selbst tragen müssten, wohingegen die Kommunalbehörden die Patienten nur ungern aufnahmen, da sie dadurch für die Kosten für ihre Pflege verantwortlich würden, obwohl die Budgets bereits überlastet waren. Daher haben seit April 2002 die schottische Regierung und das Parlament das soziale Recht auf kostenfreie Fürsorge im Bedarfsfall für Einwohner Schottlands eingeführt. Wer Langzeitpflege oder soziale Fürsorge in Heimen benötigt, soll die Kosten in voller Höhe von der Regierung erstattet bekommen. Für diese Neuerung wurden 200 Millionen Euro bereitgestellt.

☉ Kritiker und Gegner behaupten, dass Schottland für das Gesundheitswesen ohnehin schon sehr viel Geld ausgibt, und wenden ein, dass die Kosten der Reform nicht korrekt kalkuliert worden seien. Sie glauben, dass der Bedarf an entsprechenden Dienstleistungen das Angebot in hohem Maße übersteigen wird und dass die Reform ein Mittel dafür ist, großzügige Zuschüsse an private Anbieter von Pflegediensten zu bezahlen. Darüber hinaus wird beanstandet, dass sich Missverhältnisse ergeben werden, da Schotten, die in England und anderen Teilen Großbritanniens leben, keinen Anspruch auf diese Pflegeleistungen haben und die fehlende Anspruchsberechtigung von Personen, die in Grenzgebieten – vor allem in England – wohnen, zu einer Streitfrage werden wird. Fachleute glauben, dass es ein interessanter Test dafür ist, inwiefern die Dezentralisierung – sowohl was Verfahrensweisen als auch finanzielle Fragen angeht – zu echten Unterschieden in der Politik zwischen Schottland und dem Rest Großbritanniens führen kann. Da diese Reform von der Königlichen Kommission für ganz Großbritannien vorgeschlagen worden war, wird es interessant zu beobachten sein, inwieweit sie den Druck auf die anderen Landesteile erhöht, sich zum Nachziehen bewegen zu lassen.

Änderungen und Ergebnisse

Frankreich –
Zusatzkranken-
versicherung für
Haushalte mit
niedrigem Einkommen

In Frankreich zeichnen sich Veränderungen ab, was das System der allgemeinen Krankenversorgung angeht (*Couverture Maladie Universelle* oder CMU), das im Januar 2000 eingeführt wurde, um eine Kostenerstattung für Personen zu gewährleisten, die keine andere Krankenversicherung besitzen (vgl. Ausgabe 1, S. 15). Das ursprüngliche Gesetz umfasst freien Zugang zur Krankenversorgung, und zwar durch die Bereitstellung einer kostenlosen Zusatzkrankenversicherung für Haushalte mit niedrigem Einkommen, deren Bedürftigkeit nachgewiesen ist. 2002 führte die Regierung einen weiteren Versicherungsplan für Familien ein, deren Einkommen weniger als zehn Prozent über der Einkommenshöchstgrenze für die CMU liegt (derzeit 540 Euro im Monat), um hohe Grenzbelastungen beim Ausscheiden aus der CMU wenigstens teilweise zu reduzieren. Dieser Versicherungsplan soll Teile der anfallenden Krankenkosten abdecken – im Durchschnitt 114,30 Euro pro Kopf und Jahr.

► Die neue Beihilfe senkt die impliziten Grenzsteuersätze für Personen, die das System der CMU verlassen, und erleichtert die in zwei Phasen erfolgende Reduzierung der CMU-Deckung für Personen, deren Einkommen knapp über der Höchstgrenze liegt.

Rentenpolitik

Die meisten Rentenreformen in dieser Ausgabe des Reformmonitors konzentrieren sich auf die typischen Fragen des Rentenalters, der Systemflexibilität und der Nachhaltigkeit. Finnland erhöht das Renteneintrittsalter, um demografischen Trends entgegenzuwirken und sein Rentensystem flexibler zu gestalten. Auch Italien erhöht das Renteneintrittsalter und versucht zugleich, zusätzliche Mittel zur Rentenfinanzierung zu erschließen.

Die Schweiz diskutiert die erste Reform ihres Systems der beruflichen Renten seit 1985, mit dem Ziel die notwendige Langzeitstabilität des Systems zu gewährleisten und bislang unberücksichtigte Berufe mit einzuschließen.

Die USA stellen Reformkonzepte vor, die die Grundidee ihres

staatlichen Rentensystems von Grund auf verändern würden, indem die kollektiven und festgelegten Versorgungsleistungen durch Kapitalerträge aus persönlichen Rentensparplänen ersetzt werden.

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

Finnische Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen haben sich zusammen mit Vertretern der Rentenversicherungsträger im November 2001 auf gewisse grundlegende Änderungen der finnischen Gesetzgebung zur Betriebsrente geeinigt. Hauptziel ist es, das Renteneintrittsalter zu erhöhen, das Rentensystem flexibler zu machen, den Beginn der Rentenansparzeitraums nach vorne zu verschieben und die Berechnung der Renten nach und nach dahingehend abzuändern, dass die Gehälter des gesamten Arbeitslebens eines Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Die Regierung hat erklärt, dass diese Abmachung ihren erklärten Zielen entspricht, nämlich die Arbeitnehmer zu ermuntern, länger in der Arbeitswelt aktiv zu bleiben, und für Arbeitsplätze von besserer Qualität zu sorgen. Daher beabsichtigt sie, die Gesetzgebung zur betrieblichen Rente auf Grundlage dieser Abmachung auszuarbeiten. Die Änderungen sollen ab 2005 nach und nach umgesetzt werden, wobei manche bereits 2003 in Kraft treten werden.

Betriebliche Renten werden in Finnland von einer Reihe verschiedener Gesetze geregelt. Das Grundprinzip war bisher, dass die Renten auf der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den bezahlten Gehältern basieren. Für Renten im öffentlichen Dienst gelten gesonderte Gesetze. Außerdem gibt es verschiedene Formen von Frühverrentungsplänen, die dazu geführt haben, dass – im Gegensatz zum gesetzlichen Rentenalter von 65 – das durchschnittliche Renteneintrittsalter bei nur 59 Jahren lag. Finnland ist mit den gleichen demografischen Herausforderungen konfrontiert wie andere OECD-Länder (niedrige Geburtenraten, steigende Lebenserwartung und infolgedessen gestiegener finanzieller Druck auf die Rentensysteme).

Der neuen Übereinkunft zufolge soll das Erwerben von Rentenansprüchen im Alter von 18 Jahren einsetzen. Momentan liegt das Mindestalter der Rentenberechtigung bei 23, allerdings sind Berufstätige unter diesem Alter gegen Berufsunfähigkeit versichert und müs-

Finnland –

Reform zur Erhöhung des Renteneintrittsalters

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

sen sich trotzdem einen Rentenbeitrag vom Lohn abziehen lassen (auch der Arbeitgeber muss einen Rentenbeitrag bezahlen). Das Renteneintrittsalter soll flexibel gestaltet werden – zwischen 62 und 68 Jahren. Man will Anreize einführen, um den Rentenbeginn nach hinten zu verschieben, sodass die durchschnittliche Zuwachsrate für die Rente, die 1,5 Prozent des Jahreseinkommens beträgt, ab einem Alter von 63 Jahren nach und nach auf 4,5 Prozent steigt. Der Satz, nach dem die Rentenansprüche für Personen steigen, die vor dem offiziellen Renteneintrittsalter in Rente gehen, wird gebremst. Das System der individuellen Frühverrentung wird abgeschafft, und das Eintrittsalter für Altersteilzeit wird ab 2003 von 56 auf 58 Jahre angehoben. Der Rentenzuwachs für Personen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, wird im Verhältnis zu der Verdienstkürzung zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit halbiert, womit diese Wahlmöglichkeit an Attraktivität verliert. Zugleich werden das System der Arbeitslosenrente abgeschafft und Maßnahmen umgesetzt, durch die Rehabilitation und Weiterbildung im Rahmen des Arbeitslebens einer Person gefördert werden. Diese Bestrebungen dürften ebenso dazu beitragen, das Renteneintrittsalter vieler Arbeitnehmer nach hinten zu verschieben.

Offiziellen Schätzungen zufolge werden der erwartete Verhaltenswandel in Form einer Verschiebung des Rentenbeginns nach hinten sowie die Veränderungen im System der Frühverrentung auf lange Sicht (bis 2030) zu einer deutlichen Reduzierung der Beiträge zum Rentensystem von zwei bis vier Prozentpunkten führen. Die geplanten Anreize für eine Steigerung des Zuwachssatzes ab dem Alter von 63 Jahren dürften einem späteren Renteneintritt förderlich sein, sodass in zehn Jahren wahrscheinlich eine Mehrheit der Beschäftigten im Alter von 62 Jahren noch arbeiten wird. Die gegenwärtige Regierung hat in ihrem Programm von 1999 als erklärtes Ziel genannt, das durchschnittliche Renteneintrittsalter um zwei bis drei Jahre zu erhöhen.

► Die finnischen Berufsverbände und Gewerkschaften äußern sich zumindest in der Öffentlichkeit noch ablehnend dazu, wie die Renten berechnet werden sollen. Die Arbeitgeber und die Dachorganisation der Gewerkschaften, die Arbeiter vertreten, verlangen, dass die Rente auf dem gesamten Arbeitsleben eines Beschäftigten basiert. Angestellte dagegen ziehen es vor, die derzeitige Regelung beizubehalten, der

zufolge die Renten auf dem Durchschnittsverdienst der letzten zehn Arbeitsjahre jedes Beschäftigungsverhältnisses basieren. Es gab kritische Äußerungen bezüglich der Tatsache, dass die Zeit, die jemand zu Hause gearbeitet und kleine Kinder versorgt hat, aus der Rentenberechnung ausgeschlossen bleibt. Fachleute erklären, dass die Reform aus demografischen Gründen notwendig ist.

Italien beabsichtigt, die finanzielle Nachhaltigkeit des staatlichen Rentensystems zu verbessern, indem das tatsächliche Renteneintrittsalter erhöht und der Aufbau zusätzlicher Rentenfonds angeregt wird. Die Erwerbsquote bei älteren Arbeitnehmern ist momentan sehr niedrig, und das bereits niedrige Verhältnis von aktiven Berufstätigen zu Rentenempfängern wird vermutlich noch weiter fallen. Zusätzliche Rentenfonds sind in Italien nicht verbreitet, und die in sie investierten Beträge sind vernachlässigbar.

Das Ermächtigungsgesetz verändert die Anreize, später in Rente zu gehen, die erstmals durch das Haushaltsgesetz von 2001 eingeführt wurden. Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Altersrente haben (derzeit Personen mit 57 Jahren und 35 Jahren Beitragszahlung oder mit 37 Jahren Beitragszahlung unabhängig vom Alter), können ihr Renteneintrittsalter für mindestens zwei Jahre aufschieben und bleiben in dieser Phase von Sozialversicherungsbeiträgen freigestellt, so dass sie – während dieser zusätzlichen Arbeitszeit – ein erhöhtes Nettoeinkommen beziehen. Davon profitieren aufgrund der niedrigeren Lohnnebenkosten auch die Arbeitgeber. Ähnliche Anreize sind für Arbeitnehmer geplant, die weiterzuarbeiten beschließen, nachdem sie das Rentenalter erreicht haben (65 Jahre bei Männern und 60 bei Frauen).

Überschüsse aus Abfindungen für Arbeitnehmer⁵ werden dazu verwendet, private Zusatzrentenfonds aufzubauen. Außerdem werden weitere Steuernachlässe für Beiträge gewährt, die zu diesem Zu-

Italien –

Nachhaltigkeit der Rentenversicherung

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

5 Die Arbeitgeber bilden Rückstellungen in Höhe von 6,91 Prozent des Jahresbruttogehalts jedes Arbeitnehmers. Diese Summe wird dem Arbeitnehmer ausgezahlt, wenn er kündigt oder von der Firma entlassen wird. Abfindungsfonds spielen eine wichtige Rolle als alternative Finanzquelle für Firmen.

satzrentensystem geleistet werden. Um die Firmen für den Verlust des Abfindungsfonds als Geldquelle zu entschädigen, werden Senkungen der Lohnnebenkosten sowie günstigere Kreditkonditionen gewährt.

► Gegner führen ins Feld, dass die Reform sehr hohe Kosten verursachen könnte, ohne ihre Ziele zu erreichen. Fachleute stimmen dem zu und weisen darauf hin, dass es unerlässlich ist, mehr Konkurrenz zwischen verschiedenen Fonds zuzulassen und den Einsatz von Abfindungszahlungen anzuregen, wenn die Rentenfonds erfolgreich sein sollen.

Schweiz –
Reform der
Betriebsrenten

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

Die erste größere Reform des Systems der beruflichen Altersversorgung seit 1985 wird derzeit in der ersten Kammer des Schweizer Bundesparlaments diskutiert. Die Schweiz beabsichtigt, die finanzielle Stabilität des Systems auf lange Sicht abzusichern, das Renteneintrittsalter der Frauen anzuheben, damit es dem Rentenalter der ersten Säule entspricht, und eine bessere Versorgung von Teilzeitbeschäftigten und befristet tätigen Arbeitnehmern zu gewährleisten. Überdies sollen Rentenfonds, an denen mehrere Arbeitgeber beteiligt sind, genauer kontrolliert und die Informationspolitik gegenüber den Versicherten verbessert werden. Wenn die vorgeschlagenen Veränderungen beide Kammern des Bundesparlaments passiert haben und keine eidgenössische Volksabstimmung stattfindet, würden sie Anfang 2003 in Kraft treten.

In der Schweiz ist die zweite Säule des Rentensystems eine obligatorische und kapitalgedeckte Betriebsrente. In Kombination mit der ersten Säule (einem umlagefinanzierten gesetzlichen System) zielt es darauf ab, den Rentnern einen adäquaten Lebensstandard zu sichern (d.h. 70 Prozent des Verdienstes vor Rentenantritt). Das System der Betriebsrenten wird durch Beiträge vom Gehalt und obligatorische Arbeitgeberbeiträge finanziert. Da es kapitalbasiert ist, spielen Kapitalrenditen eine wichtige Rolle dabei, seine finanzielle Gesundheit zu garantieren. Obwohl es obligatorisch ist, sind nur Arbeitnehmer zur Teilnahme berechtigt, die mehr als das so genannte Minimaleinkommen verdienen (was etwa 40 Prozent des durchschnittlichen Verdienstes entspricht und im Jahr 2001 auf 17000 Euro festgelegt wurde). Schätzungen zufolge sind etwa 74 Prozent aller Beschäftigten dadurch abgedeckt. Folglich sind mehrere Gruppen von Arbeitneh-

mern durch dieses System nicht adäquat abgesichert: Teilzeitkräfte, Ausländer, ungelernete Arbeiter und Frauen.

Auf lange Sicht soll die finanzielle Konsolidierung dadurch erreicht werden, dass das Rentenalter für Frauen von 62 (wo es seit 1985 liegt) auf 65 (bis 2009) angehoben wird. Diese Anhebung des Rentenalters wurde auch für das gesetzliche (und nicht kapitalgedeckte) Rentensystem vorgeschlagen (vgl. Ausgabe 5, S. 18–20). Außerdem soll der Rentenumwandlungssatz⁶ bis 2016 von 7,2 Prozent auf 6,65 Prozent gesenkt werden. Um die Höhe der Renten trotz des abgesenkten Umwandlungssatzes beibehalten zu können, werden die Beitragssätze erhöht und die Renten inflationsbereinigt. Die Steigerung der Beitragssätze wird zu einer Kostensteigerung von etwa 250 bis 400 Millionen Euro führen (im Jahr 2003), die überwiegend von den Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern finanziert werden. Es soll ein Höchstbeitrag in der zweiten Säule festgelegt werden, um (legale) Steuervermeidung über diesen Weg zu verhindern, da die Beitragszahlungen steuerfrei sind. Neuregelungen der Zusatzrenten wie etwa Leistungen für Witwer und eine Erweiterung der bereits bestehenden Berufsunfähigkeitsversicherung werden eingeführt. Um Kontrolle und Verwaltung der Rentenfonds zu verbessern, soll es erleichtert werden, den Anbindungsvertrag an von mehreren Arbeitgebern getragene Systeme zu wechseln. Außerdem werden die Offenlegungspflichten verschärft, um eine eingehendere Information der Versicherten zu gewährleisten. Schließlich verlangt eine Kommission des Bundesparlaments, obwohl dies nicht Teil des Vorschlags der Regierung ist, das oben erwähnte Minimaleinkommen abzusenken, um den Versicherungsschutz für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen zu erweitern.

► Kritiker und Gegner halten die gegenwärtige finanzielle Gesundheit vieler Rentenkassen für bedroht und glauben, dass die Senkung des Umwandlungssatzes von 7,20 Prozent auf 6,65 Prozent sofort stattfinden sollte. Die Erhöhung der Beitragssätze (zum Beispiel von 11 auf 18 Prozent für 45-jährige Männer) ist von den Versicherern

6 In Systemen mit gehaltsbezogenen Leistungen hängt die Höhe einer Rente von der absoluten Summe der persönlichen Rentensparnisse sowie dem jeweils gültigen Umwandlungssatz ab.

massiv kritisiert worden. Sie wenden außerdem ein, dass die Senkung des versicherten Einkommens für Spitzengehälter dem verfassungsmäßigen Recht widerspricht, sich innerhalb des beruflichen Rentensystems eine Altersversorgung aufzubauen, um seinen gewohnten Lebensstandard zu garantieren. In ihren Augen würde dies die Solidarität innerhalb des Drei-Säulen-Konzepts gefährden, da reichere Leute auch deutlich höhere Beiträge zur ersten Säule des Systems leisten.

Fachleute glauben, dass diese Revision absolut notwendig ist, vor allem die Maßnahmen, um den Versicherungsschutz von Teilzeitbeschäftigten zu erweitern. Dies ist wichtig, da viele Leute glauben, sie zahlten in Rentenkassen ein, während das in Wirklichkeit gar nicht der Fall ist. Außerdem müssen die großen, von mehreren Arbeitgebern getragenen Versorgungssysteme strenger reguliert werden, da zahlreiche organisatorische Aspekte dieser Renteninstitutionen – meist unter der Verwaltung von Banken und Versicherungsgesellschaften – nicht gut gehandhabt werden (z.B. zum Schutz von Versicherten wie auch von kleinen Firmen). Insgesamt ist eine bessere Koordination zwischen der ersten und der zweiten Säule nicht nur von Vorteil für die Versicherten, sondern sie entschärft auch gewisse administrative Hürden.

USA –
Stärkung der
Rentenversicherung

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

Die »Kommission des Präsidenten zur Stärkung der Rentenversicherung« hat einen Bericht über potenzielle Ansätze für eine langfristige Reform des Rentensystems vorgelegt. Falls die Vorschläge übernommen werden, würden Renten unter dem System der tarifvertraglich festgelegten Leistungen teilweise durch Kapitalrenditen steuerbegünstigter Sparanlagen zur privaten Altersvorsorge (*Individual Retirement Accounts* – IRAs) ersetzt. Dies stellt einen gravierenden Wandel in der Philosophie dar, der zufolge staatliche Renten allen amerikanischen Arbeitnehmern zustehen.

Gesetzliche Rentenzahlungen werden derzeit aus einem einzigen kollektiven Fonds bezahlt, der zu gleichen Teilen von Beiträgen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber finanziert wird. Die Leistungen werden auf Grundlage der 35 Jahre berechnet, in denen ein Arbeitnehmer am meisten verdient hat. Sie sind progressiv, das heißt, dass sie den Arbeitnehmern mit dem geringsten Einkommen im Verhältnis zu ihren früheren Löhnen großzügigere Renten auszahlen. Es besteht

allgemeine Besorgnis über die finanzielle Nachhaltigkeit der Sozialversicherung. Die gegenwärtig im Besitz des Rentenversicherungssystems befindlichen Vermögenswerte (innerhalb eines Treuhandfonds) zuzüglich der erwarteten Steuereinnahmen und der Kapitalrenditen aus dem Fonds im Laufe der nächsten 50 Jahre werden vermutlich unzureichend sein, um die jetzt zugesagten Leistungen abzudecken. Das Sozialversicherungssystem verfügt womöglich nicht über genug Einkünfte, um die versprochenen Leistungen über das Jahr 2040 hinaus zu bezahlen. Außerdem hat das Verhältnis von versicherten Beschäftigten zu Leistungsbeziehern abgenommen. Es beträgt momentan 3,4 Arbeitnehmer für jeden Leistungsbezieher und wird in der Zukunft weiter abnehmen. Überdies bestehen Nachteile für Minderheiten. Dies liegt daran, dass sie eine geringere Lebenserwartung als die weiße Mehrheit haben und viele von ihnen sterben, bevor sie Leistungen beziehen oder bevor ihre überlebenden Angehörigen und Nachkommen Anspruch darauf erheben können, in ihrem Namen Leistungen zu erhalten.

Zusätzlich zu den Veränderungen des gegenwärtigen Rentenversicherungssystems beabsichtigt man mit dem Reformvorschlag, die Möglichkeit einer freiwilligen Altersvorsorge für Personen einzuführen, die in den Jahren nach 2005 in Rente gehen, und in die sie zwischen 2 und 4 Prozent ihrer steuerpflichtigen Gehälter einzahlen können. Dadurch erhalten die Teilnehmer mehr Kontrolle über ihre Ruhegelder, da sie über die Einlagen selbst verfügen und sie in Form von Erbschaften Dritten hinterlassen können. Die üblichen Sozialversicherungsleistungen werden mit den persönlichen Beiträgen jedes Arbeitnehmers zu seiner individuellen Altersvorsorge verrechnet und zu einem jährlichen Zinssatz zwischen 2 und 3,5 Prozent über der Inflationsrate verzinst. Infolgedessen steigen die kombinierten Leistungen im Rahmen des überarbeiteten Schemas der (niedrigeren) gehaltsbezogenen Leistungen und des neuen Schemas mit gehaltsbezogenen Beiträgen, während das jährliche Finanzdefizit der Sozialversicherung abnimmt. Dies trägt zur finanziellen Nachhaltigkeit des Sozialversicherungssystems bei, auch wenn nach wie vor zeitweise Umschichtungen aus dem allgemeinen Haushalt erforderlich sein werden, um den Treuhandfonds der Rentenversicherung bis zum Jahr 2063 solvent zu halten.

Der Reformvorschlag basiert auf folgenden Grundsätzen: (1) Die Leistungen der Sozialversicherung für Ruheständler oder kurz vor dem Ruhestand stehende Personen sollen nicht verändert werden, (2) der gesamte Haushaltsüberschuss der Rentenversicherung muss ausschließlich Ausgaben der Rentenversicherung vorbehalten bleiben, (3) der Regierung darf es nicht gestattet sein, Kapital aus dem Vermögen der Rentenversicherung an der Börse zu investieren, (4) die Reform muss die Versicherungskomponenten für Berufsunfähigkeit und Hinterbliebene beibehalten und (5) der Beitragssatz für die Rentenversicherung darf nicht über den momentanen Satz steigen (12,4 Prozent der versicherten Gehälter, je zur Hälfte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bezahlt).

► Kritiker und Gegner behaupten, dass die Einrichtung einer privaten Altersversorgung eine gewisse Menge an Steuereinkünften abzweigen wird, die sonst für die Zahlung garantierter Leistungen zur Verfügung stünden. Das bedeutet, dass die gegenwärtigen finanziellen Probleme des Systems nur noch gravierender werden. Sie befürchten außerdem, dass die vorgeschlagenen Reformen die Probleme der in der Zukunft drohenden Insolvenz des Systems nicht komplett beheben und daher in einiger Zeit weitere Leistungskürzungen erforderlich sein werden. Diese Kürzungen sollten lieber früher als später eingeführt werden, damit sowohl baldige als auch spätere Empfänger die Belastung durch diese verringerten Leistungen zu gleichen Teilen tragen müssen. Manche Gegner äußern sich auch skeptisch darüber, ob Arbeitnehmer mit niedrigen Einkünften im Rahmen des vorgeschlagenen Plans günstig behandelt werden. Das bestehende System leistet entgegen den Behauptungen der Kommission über dem Durchschnitt liegende Zahlungen an Beitragszahler mit niedrigem Einkommen. Dies ist möglich, da das derzeitige System Einkünfte von Arbeitnehmern mit hohem Einkommen an solche mit niedrigem Einkommen umverteilt. Wird Geld aus dem System herausgenommen und stattdessen in private Sparprogramme mit gehaltsbezogenen Beiträgen gesteckt, aus denen Arbeitnehmer mit hohem Einkommen typischerweise bessere Erträge erwirtschaften als Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen, so erscheint vielen zweifelhaft, ob die Reform die relativen Umstände für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen verbessern wird.

Fachleute sind sich darin einig, dass eine Reform des staatlichen Rentensystems notwendig und es erstrebenswert ist, die Reformen lieber früher als später durchzuführen. Allerdings wäre es wesentlich vernünftiger, das bestehende System mit vorsichtigen Leistungskürzungen und Beitragserhöhungen zu erhalten, statt die Gelder zu verringern, die derzeit in das System einfließen. Steuerbegünstigte Sparanlagen für die private Altersversorgung sind eine gute Idee, die bereits von über der Hälfte der amerikanischen Arbeitnehmer umgesetzt wird. Daher wäre wünschenswert, den Prozentsatz von Arbeitnehmern deutlich zu steigern, die an Rentenplänen mit gehaltsbezogenen Beiträgen teilnehmen. Dies kann sowohl durch Zuschüsse zu privaten Vorsorgemaßnahmen außerhalb der staatlichen Rentenversicherung geschehen als auch durch Anlagen, die die Gelder ergänzen, welche bereits den Geldmitteln der Rentenversicherung zufließen. Es wird eingewandt, dass das Ziel der Kommission, die garantierten staatlichen Renten drastisch zu beschneiden, um Gelder für private Altersversorgungspläne freizusetzen, in finanzieller Hinsicht nicht sinnvoll ist.

Änderungen und Ergebnisse

Das von der Regierung im Jahr 2001 eingesetzte Kuratorium zur Regulierung der Renten (*Conseil d'orientation des retraites* oder COR) (vgl. Ausgabe 3, S. 27) hat seinen ersten Bericht über die langfristigen Perspektiven des französischen Rentensystems vorgelegt (vgl. Ausgabe 1, S. 26; Ausgabe 4, S. 20). Er gibt einen Überblick über die finanziellen Aussichten und stellt verschiedene Reformszenarien vor. Indem er als zentrales Szenario eine Rückkehr zur Vollbeschäftigung im Jahr 2010 annimmt, bringt der Bericht frühere Prognosen auf den neuesten Stand, die 1999 von der Planungsstelle in ihrem »Rapport Charpin« veröffentlicht wurden. Ausgehend von den wirtschaftlichen und demografischen Prognosen soll das Defizit der französischen Rentensysteme im Jahr 2040 zwischen 4 und 6,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts betragen (je nachdem, ob die Renten anhand der Preise oder der Gehälter dynamisiert werden). Das COR wendet ein, dass diese Lücke geschlossen werden könne,

Frankreich –
Rentenzuschluss
empfohlen

empfiehlt aber, Methoden anzuwenden, die darüber hinausgehen, lediglich Parameter des Systems anzugleichen (wie etwa die Dauer der Beitragszahlung, die erforderlich ist, um eine ungekürzte Rente zu beziehen, die Art der Dynamisierung oder die Berechnung der Renten selbst). Im Rahmen des zentralen Szenarios, wo prognostiziert wird, dass der Deckungssatz der Renten von heute 78 Prozent auf 64 Prozent im Jahr 2040 sinken wird, sowie ohne neue Gesetzgebung bleiben zwei Optionen übrig: Entweder müssen die Ressourcen erhöht oder das durchschnittliche Renteneintrittsalter (welches momentan bei 58 Jahren liegt) angehoben werden. Würde lediglich der letztere Faktor, also das Renteneintrittsalter, angeglichen, wäre erforderlich, es im Jahr 2040 auf 65 Jahre anzuheben. Bestünde jedoch andererseits die einzige Möglichkeit darin, neue Kapitalquellen zu erschließen, so müsste der Beitragssatz 2020 um vier Prozentpunkte und 2040 um neun Prozentpunkte erhöht werden.

Das COR empfiehlt, die Erwerbsquote unter Arbeitnehmern über 55 zu erhöhen, und zwar vor allem durch gesteigerte Anreize, das Renteneintrittsalter hinauszuschieben. Das COR betont allerdings, dass in Bezug auf eine Anhebung des gesetzlichen Rentenalters oder eine Verlängerung des Beitragszeitraums, der für einen ungekürzten Rentenanspruch erforderlich ist, kein Konsens zustande gekommen ist. Schließlich schlägt das COR vor, die Beitragszeiträume für das staatliche Rentensystem (37,5 Jahre) und die privat geführten Systeme (40 Jahre) aneinander anzugleichen. Dies soll von Systemverbesserungen flankiert werden, wie etwa einem dynamischeren Management und einer neuen Berechnungsmethode innerhalb des staatlichen Systems, die Gratifikationen mit einbezieht.

► Dieser Bericht stellt eine präzise und aktuelle Beschreibung der Tendenzen dar, die langfristig Rentensysteme beeinflussen. Er liefert allerdings keine Patentlösung für die angesprochenen Probleme. Was er jedoch leistet, ist, darauf hinzuweisen, wo Konsens und wo Uneinigkeit herrscht. Auch beleuchtet er wichtige Themen, wie etwa die Kosten unterbliebener Reformen, und er spricht sich eindeutig für eine gesteigerte Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer aus. Überdies tritt er für mehr persönliche Wahlmöglichkeiten (einschließlich eines späteren Renteneintrittsalters) ein und macht staatliche und private Rentensysteme miteinander vergleichbarer.

Staatliche Fürsorge und Sozialhilfe

Auf diesem Gebiet kann von zwei Reformen berichtet werden. Großbritannien hat begonnen, Veränderungen in den sozialen Aspekten seiner Einwanderungs- und Asylpolitik umzusetzen. Die viel kritisierten Sozialhilfe-Gutscheine werden durch Barauszahlungen ersetzt, und es werden spezielle Personalausweise eingeführt und Sammelunterkünfte errichtet, um der illegalen Zuwanderung einen Riegel vorzuschieben. Andererseits wird die Integration von Ausländern verbessert, indem Sprachtests verlangt und Einbürgerungszeremonien abgehalten werden. Mehrere Bundesstaaten der USA haben begonnen, Wohngeld in Form von Mietsubventionen und Beihilfen für Hausbesitzer zu bezahlen, um den Bedarf an Wohnraum für Familien mit niedrigem Einkommen zu decken. Einzelheiten über diese Reform finden sich auf der Projekt-Website www.reformmonitor.org.

Die britische Regierung hat Veränderungen des Zuwanderungs- und Asylgesetzes von 1999 sowie der Art und Weise beschlossen, wie Flüchtlinge und Asylbewerber im Rahmen der Sozialpolitik behandelt werden. Dies beinhaltet ein Ende des Gutschein-Systems von Sozialhilfeleistungen und des Unterbringungsverfahrens einer Verteilung auf die Kommunen, neue Regelungen für den Umgang mit Engpässen auf dem Arbeitsmarkt und eine Reihe anderer, weiterreichender Veränderungen. Dazu zählen ein schärferes Vorgehen gegen illegale Zuwanderer sowie die Bereitstellung von Sprachkursen und Unterricht in Staatsbürgerkunde für jene Personen, denen ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht gewährt wird.

Die Zuwanderungspolitik ist seit den Sechzigerjahren ein umstrittenes Thema, und seit den Neunzigern wurde Besorgnis über den steigenden Zustrom von Flüchtlingen und Asylbewerbern laut, von denen Behauptungen zufolge viele unter Vorspiegelung falscher Tatsachen nach Großbritannien einreisen. Abgesehen von Ereignissen der jüngsten Vergangenheit wie etwa Übergriffen auf Asylbewerber und Krawallen durch die Asylbewerber selbst, werden die gegenwärtigen Praktiken der Sozialhilfegewährung und der Unterbringung als stigmatisierend und unzureichend erachtet. Die mit der Kontrolle des Bedarfs an Unterkünften und Sozialhilfe betraute Stelle (*National*

Großbritannien –
Sozialpolitik für
Flüchtlinge und
Asylbewerber

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

Asylum Support Scheme oder NASS) wird als ineffizient kritisiert. Überdies hat das gegenwärtige System, das seit 1999 in Kraft ist, die Menschen weder davon abgehalten, in Großbritannien um Asyl anzusuchen, noch hat es die Bearbeitung ihrer Anträge beschleunigt.

Der neue Ansatz zielt darauf ab, die Bearbeitung der Anträge zu beschleunigen, um entweder zügige Abschiebung oder reibungslose Integration der Bewerber zu gewährleisten. Der gesetzliche Anspruch auf Kautionsanhörungen für die Inhaftierten wird aufgehoben. Außerdem wird das momentane System, bei dem die Zuwanderer auf Sozialwohnungen im ganzen Land außer in London und dem Südosten (also weit weg von den Hafentorten, um den Druck auf einzelne Gemeinden zu verringern) verteilt werden, durch den Einsatz speziell dafür gebauter »Sammelunterkünfte« abgelöst, die jeweils etwa 750 Bewohner mit ähnlichem Sprachstamm fassen. Die massiv kritisierten Sozialhilfegutscheine (die man lediglich in Läden gegen Waren eintauschen konnte) sollen durch Barauszahlungen von 70 Prozent des Sozialhilfesatzes ersetzt werden. Um Betrug zu verhindern, wird der standardisierte Anerkennungsbrief durch spezielle Personalausweise ersetzt, die ein Foto und die Fingerabdrücke ihres Besitzers tragen sowie Angaben über sein Alter und seine Nationalität enthalten. Im Rahmen der Reform wird zudem das Einreiseverfahren für hoch qualifizierte Zuwanderer sowie die Regelung für befristet in der Landwirtschaft tätige Arbeiter ausgeweitet. Personen, die sich um die Staatsbürgerschaft bewerben, müssten dann Sprachtests bestehen, an Einbürgerungszeremonien teilnehmen und einen Treueeid auf die Königin, die demokratischen Grundwerte und die Menschenrechte schwören. Schließlich sollen Haftstrafen für Personen, die Menschen ins Land schmuggeln, auf bis zu 14 Jahre angehoben werden.

► Es besteht weitgehende Übereinstimmung darüber, dass Veränderungen notwendig sind und die gegenwärtige Politik in Bezug auf Gutscheine, Verteilung und mangelnden Zugang zu legaler Arbeit ihre Glaubwürdigkeit verloren hat. Außerdem wird anerkannt, dass eine umfassende Reform an allen wichtigen Fronten erforderlich ist. Allerdings wird von mancher Seite eingewandt, dass die Reform alles in allem keine ausgeglichene Maßnahme für eine systematische Verbesserung darstellt, sondern eher darauf abzielt, Bewerber abzuschrecken. Andere haben die positiven Kennzeichen eines strukturier-

ten und einheitlichen Systems begrüßt, aber gegenüber bestimmten Punkten Kritik oder Bedenken geäußert. Insbesondere wird darauf hingewiesen, dass das Ausweissystem mit der »Smart-card« Schikannen durch die Polizei und andere Stellen verstärken könnte, dass die Sammelunterkünfte dazu führen, die Menschen vom Rest der Gemeinde zu isolieren, und dass die Abschaffung der Kautionsrechte für Personen, denen die Einreise verweigert wurde, die Anzahl unge rechtfertigter Deportationen erhöhen wird. Zweifel wurden auch darüber laut, ob die NASS, ausgehend von ihrem früheren Ruf, in der Lage sein wird, die Reformen auf humane und effektive Weise durchzuführen. Fachleute sagen, dass Aspekte des Ansatzes zu begrüßen seien, aber nicht weit genug gingen, vor allem da sie nicht allen Bewerbern zu arbeiten gestatten, während diese auf eine Entscheidung warten. Ein zweiter Aspekt ist, dass die Bedürfnisse der Zuwanderer in den Bereichen Gesundheitswesen und Sozialfürsorge als eine Angelegenheit der »gesellschaftlichen Integration« betrachtet werden müssen. Sie teilen die Bedenken von Kritikern, dass die »Smart-card« und die Sammelunterkünfte sich auf eine Weise auswirken könnten, die im Gegenteil die Rechte und Fürsorgebedürfnisse der Bewerber beschneidet.

Seit Dezember 2001 gewähren neun Bundesstaaten und drei Countys⁷ Wohngeld in Form von subventionierten Mieten sowie Beihilfen und Kredite für Hausbesitzer, um Wohnraum für Familien mit niedrigem Einkommen zu schaffen, die durch die Aufnahme eigener Arbeit das Dasein als Sozialhilfeempfänger hinter sich gelassen haben. Diese Wohnbeihilfe⁸ soll es Familien mit niedrigem Einkommen ermöglichen, sich zu konsolidieren und ihren Lebensunterhalt selbst zu be-

USA –
Wohnbeihilfe für
bedürftige Familien

Innovation	**
Auswirkung	**
Interesse	*

7 Bundesstaaten: Connecticut, Kentucky, Maryland, Michigan, Minnesota, New Jersey, North Carolina, Pennsylvania und Virginia. Countys: Denver (Colorado), San Mateo (Kalifornien) und Los Angeles (Kalifornien).

8 Auf Wohnbeihilfe – entweder in Form von subventionierten, billigen Mietwohnungen in Sozialbauten oder als Mietgutscheine, die für Wohnungen des privaten Mietmarkts als Mietzuschüsse eingelöst werden können – besteht in den USA kein Rechtsanspruch. Nur etwa ein Viertel bis ein Drittel der Familien, die Anspruch auf Wohnbeihilfe haben, bekommen sie, und in vielen Gemeinden gibt es lange Wartelisten für den Zugang zu einer Sozialwohnung oder Mietgutscheinen.

streiten, den Übergang ins Arbeitsleben reibungsloser gestalten, die Obdachlosigkeit reduzieren und es solchen Familien erleichtern, Wohneigentum zu erwerben.

Das US-Ministerium für Gesundheit und Soziale Dienste (HHS) kontrolliert die Verwaltung von »Temporary Assistance for Needy Families« (TANF), einem Programm auf nationaler und bundesstaatlicher Ebene, das Sozialhilfe in Form von Bargeld an bedürftige Kinder und ihre Eltern bezahlt. Das HHS legt fest, welche Arten von Unterstützung dagegen sprechen, dass eine Familie bis zu 60 Monate lang TANF-Leistungen bezieht (das bundesweit erlaubte Maximum). Den Richtlinien des HHS zufolge widerspricht ein Kredit oder eine Beihilfe zum Kauf eines Eigenheims nicht dem Recht auf 60 Monate Unterstützung vonseiten des TANF, da der Kredit oder die Beihilfe eine einmalige Zahlung ist. Deshalb sind Wohnkredite eine attraktive Art, bedürftigen Familien zu helfen, ohne sie Gefahr laufen zu lassen, ihren Anspruch auf bar ausgezahlte Unterstützung vom TANF zu verlieren. In Bezug auf Mietsubventionen, die aus staatlichen TANF-Geldern gezahlt werden, erlauben es die Richtlinien des HHS, dass eine Familie bis zu vier Monate lang Mietbeihilfen erhält, ohne ihren Anspruch auf die 60 Monate TANF-Leistungen zu verlieren. Verwendet allerdings ein Bundesstaat Gelder aus Kassen des »maintenance of effort« (MOE)⁹ statt staatlicher TANF-Gelder, werden die 60 Monate Anspruch auf TANF-Leistungen überhaupt nicht berührt. Dies gilt unabhängig davon, wie lang berechnete Familien die Beihilfe erhalten.

Die Bundesstaaten haben erkannt, dass mehr Familien Wohnbeihilfe benötigen, als staatliche Wohnungsbeschaffungsprogramme leisten können. So kommt es beispielsweise vor, dass manche Familien, die die Sozialhilfe hinter sich gelassen haben und wieder ins Berufsleben eingetreten sind, trotzdem noch Wohngeld benötigen. Andere bedürftige Familien sind obdachlos, weil sie Schulden und Kreditprob-

9 »Maintenance of effort« oder »unvermindertes Bemühen« bezieht sich auf eine Klausel aus dem Bundesgesetz von 1996, mit dem das TANF-Programm ins Leben gerufen wurde und dem zufolge die Bundesstaaten weiterhin mindestens genauso viel für TANF ausgeben müssen, wie sie früher für das vorhergehende Sozialhilfeprogramm ausgegeben haben. Bundesstaaten, die weniger als diese Minimalsumme ausgeben, müssen eventuell auf einen Teil der staatlichen Zahlung für TANF verzichten, den sie sonst erhalten hätten.

leme haben, die es ihnen erschweren, Wohnraum zu kaufen oder zu mieten. Indem sie manche dieser zusätzlichen Bedürfnisse nach Wohnbeihilfe erfüllen, können staatliche und lokale Regierungsstellen den Übergang von der Sozialhilfe ins Arbeitsleben reibungsloser gestalten und Familien mit niedrigem Einkommen den Zugang zu Wohnraum erleichtern. Die Höhe der Mietbeihilfe schwankt zwischen den einzelnen Bundesstaaten und Countys. So entspricht die Beihilfe in Denver zum Beispiel dem Unterschied zwischen der Miete der Familie und 30 Prozent ihrer gesamten Bruttoeinkünfte. Die Beihilfe in Virginia ist großzügiger und umfasst die gesamte Miete abzüglich aller Nebenkosten. Wie lange die Beihilfe gewährt wird, ist auch in jedem Bundesstaat und in jedem County unterschiedlich. Virginia gewährt die Unterstützung allen Familien bis zu neun Monate lang, während es in Minnesota keine zeitliche Beschränkung für Familien gibt, die TANF-Empfänger sind. Meist werden günstige Kredite und Beihilfen für Wohneigentum als einmalige Zahlungen betrachtet. So leistet beispielsweise Michigan eine Summe von 11 000 Euro für eine Anzahlung auf Wohneigentum, und maximal 5 500 Euro als Beitrag, um eine Familie dabei zu unterstützen, ihr Zuhause zu behalten.

☛ Gegner dieser Reform sprechen sich dagegen aus, dass die Hilfe für bedürftige Familien in ganz konkreter Form zweckgebunden ist, in diesem Fall entweder für eine Anzahlung oder die Miete. Sie wenden ein, dass es für Familien mit niedrigem Einkommen besser wäre, wenn man ihnen bei der Verwendung der staatlichen Hilfszahlungen mehr Flexibilität zugestehen würde.

Familienpolitik

Australien hat eine Steuerrückerstattung für junge Eltern eingeführt, deren Einkommen sinkt, wenn sie zu arbeiten aufhören, um sich um ihr erstes Kind zu kümmern, während die japanische Reform Zuschüsse zur Kinderbetreuung für allein erziehende Mütter plant. Frankreich beabsichtigt, die Rolle des Vaters nach der Geburt zu stärken, indem der Vaterschaftsurlaub verlängert wird. Die Niederlande haben mit dem neuen Arbeits- und Fürsorgegesetz eine um-

fassendere Reform vorgenommen. Sie verbindet neue und bereits bestehende Regelungen für den Erziehungsurlaub zu einem einzigen Gesetz und liefert dadurch Arbeitnehmern wie Arbeitgebern mehr Klarheit über ihre Rechte und Pflichten.

Änderungen und Ergebnisse sind aus Großbritannien zu berichten, wo das Wahlprogramm für den »familienfreundlichen Arbeitsplatz« der Labour Party zur Gründung einer »Projektgruppe Arbeit und Eltern« geführt hat. Die Projektgruppe hat einen Bericht herausgegeben, in dem Empfehlungen für großzügigere Regelungen enthalten sind, um Beruf und Elternschaft besser vereinbaren zu können, wie etwa das Recht von Eltern, flexible Arbeitszeiten zu fordern. Die USA berichten von positiven Ergebnissen aus dem Bundesstaat Vermont, wo eine so genannte »eingetragene Lebenspartnerschaft« homosexuellen Paaren dieselben Rechte und Pflichten einräumt wie Eheleuten. Details über die Reformen finden sich auf der Projekt-Website www.reformmonitor.org.

Australien – Steuerrückerstattung für das erste Kind

Innovation ***
Auswirkung *
Interesse ****

Die australische Regierung hat eine Steuerrückerstattung für das erste Kind, auch »Baby Bonus« genannt, eingeführt: eine zusätzliche Zahlung¹⁰, die dazu gedacht ist, junge Eltern zu unterstützen, deren Einkommen sinkt, wenn sie zu arbeiten aufhören, um sich um ihr erstes Kind zu kümmern. Personen mit einem neu geborenen Kind, die zu Hause zu bleiben beschließen, bekommen für jedes Kind unter fünf Jahren bis zu einem Fünftel der Einkommensteuer des Vorjahres erstattet.

Die Steuer, die zurückgefordert werden kann, ist die Steuer aus persönlichem Einkommen (Kapitalerträge ausgeschlossen) im Jahr oder Vorjahr der Geburt des Kindes. Es gibt eine maximale und eine

10 Australien besitzt ein zweigliedriges System der Unterstützung für Familien: die »Steuerbeihilfe für Familien« und die »Beihilfe für Kindererziehung«. Die »Steuerbeihilfe für Familien« besteht selbst aus zwei Teilen: der »Steuerbeihilfe für Familien A«, die eine Bedürftigkeitsprüfung voraussetzt und bei der die Höhe der Beihilfe von Zahl und Alter der Unterhaltsberechtigten abhängt, und die »Steuerbeihilfe für Familien B«, die Familien mit nur einem Einkommen unterstützt und ebenfalls eine Bedürftigkeitsprüfung zugrunde legt, wobei die Leistungshöhe vom Alter des kleinsten Kindes abhängt. Die »Beihilfe für Kindererziehung« wird überwiegend im Namen der berechtigten Eltern als Zuschuss an Kindertagesstätten bezahlt und beruht auch auf einer Bedürftigkeitsprüfung.

minimale jährliche Steuerrückerstattung, um einen gewissen Grad an Gerechtigkeit zwischen Personen mit hohem und solchen mit niedrigem Einkommen zu gewährleisten. Die maximale jährliche Erstattung beträgt 1 500 Euro (und gilt für Eltern mit Einkommen von 31 500 Euro oder mehr). Die minimale jährliche Erstattung beträgt 300 Euro. Die »Steuerrückerstattung für das erste Kind« soll ab 1. Juli 2002 fünf Jahre lang erhältlich sein und gilt für das erste Kind einer Familie, das am oder nach dem 1. Juli 2001 geboren ist. Die Gesamtkosten der Reform sollen bei 300 Millionen Euro liegen, und man erwartet, dass etwa 900 000 Familien von der Reform profitieren.

► Manche Gegner wenden ein, dass die Reform nur für 20 Prozent aller Familien gilt. Andere kritisieren, dass die Reform berufstätige Mütter in unfairer Weise benachteiligt, die im Rahmen dieses Schemas kein Anrecht auf Leistungen haben. Überdies setzt der »Baby-Bonus« keine Bedürftigkeitsprüfung voraus und basiert auf dem früheren Einkommen. Daher wird an die wohlhabenderen Teile der Bevölkerung mehr ausbezahlt und weniger an Familien, die nicht so begütert sind. Fachleute begrüßen die allgemeine Ausrichtung des Planes, weil Familien mit kleinen Kindern bereits einen überproportionalen Anteil an den Kosten dafür tragen, die nächste Generation aufzuziehen. Allerdings weisen sie auf die Tatsache hin, dass die schon existierende »Steuerbeihilfe für Familien B« bereits auf Familien mit nur einem Einkommen abzielt. Darüber hinaus wenden sie ein, dass der Plan nicht gut dafür geeignet ist, über den Kreis von Frauen hinaus, die dies ohnehin vorhaben, weitere Frauen dazu zu ermuntern, zu Hause zu bleiben.

Die Niederlande haben neue Regelungen eingeführt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Das Arbeits- und Fürsorgegesetz verbindet bereits bestehende und neue Urlaubsregelungen zu einem Gesetz, um Arbeitnehmern und Arbeitgebern mehr Klarheit über ihre Rechte und Pflichten zu geben. Vor allem Frauen erhalten dadurch mehr Möglichkeiten, um dauerhaft am Arbeitsmarkt präsent zu bleiben.

Die Niederlande sind ein Land mit einer relativ hohen Beschäftigungsquote von Frauen. Trotzdem erstreckt sich ein beträchtlicher Teil davon auf Teilzeitbeschäftigungen, da hierfür recht günstige

Niederlande –
Arbeits- und
Fürsorgegesetz

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

Bedingungen bestehen. Die speziellen Regelungen, die angeboten werden, um die tagtägliche Verbindung von Berufstätigkeit und Familienfürsorge zu bewältigen, haben jedoch die Wünsche und Bedürfnisse der Bevölkerung nicht zur Gänze befriedigt. In vielen Fällen war es für die Arbeitnehmer (überwiegend Frauen) attraktiver, aus dem Erwerbsleben auszusteigen, anstatt weiter beschäftigt zu bleiben. Bei Schwangerschaft und Geburt eines Kindes haben sich beispielsweise viele Frauen dafür entschieden, die Berufstätigkeit aufzugeben, anstatt ihre Arbeitszeit entsprechend anzugleichen. In den letzten Jahren wurde besonderes Augenmerk auf neue Formen des Alltagsablaufs gerichtet. Vom Ministerium für Soziale Angelegenheiten wurde eine »Alltagsablaufs«-Kommission gegründet, die mittlerweile eine Reihe von Experimenten mit neuen Wegen, Berufstätigkeit und familiäre Pflichten zu vereinbaren, durchgeführt hat. Außerdem bestehen auf dem Arbeitsmarkt schon seit Jahren Engpässe, was ein höheres Maß an Berufstätigkeit von Frauen erfordert. Daneben verlangt auch das teure soziale Netz von allen Mitgliedern der niederländischen Gesellschaft eine höhere Beteiligung am Arbeitsmarkt.

Das neue Arbeits- und Fürsorgegesetz beinhaltet auch eine Veränderung der bisherigen Regelung des Mutterschaftsurlaubs. Schwangere Frauen haben Anspruch auf mindestens 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, von denen mindestens zehn Wochen nach der Geburt des Kindes genommen werden müssen. Kommt das Kind nach dem berechneten Termin zur Welt, bedeutet das, dass der Mutterschaftsurlaub auch länger dauern kann als 16 Wochen. Nach dem Mutterschaftsurlaub besteht Anspruch auf einen Erziehungsurlaub, der bis zum Dreizehnfachen ihrer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit umfassen kann. Dieser Urlaub kann im Rahmen von maximal drei separaten Phasen von mindestens einem Monat genommen werden, bis das Kind acht Jahre alt ist. Der Arbeitgeber kann gegen die Aufteilung des Urlaubs Einspruch erheben, wenn dies den Belangen der Firma massiv schadet. Diese Form des Erziehungsurlaubs kann von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden. Er ist normalerweise unbezahlt, jedoch können Tarifverträge zusätzliche Entschädigungsleistungen beinhalten. In bestimmten Fällen kann man auch staatlich finanzierte Leistungen beantragen. Überdies wird dem Arbeitgeber eine Senkung der Lohnsteuer und der Sozialversiche-

rungsbeiträge angeboten, wenn er 70 Prozent oder mehr des Gehalts bezahlt, das der oder die Beschäftigte zuletzt verdient hat. Schließlich gibt es noch Urlaub für Fälle eines zeitweisen Berufsausstiegs. Diese Regelung bleibt normalerweise unbezahlt, doch kann man staatliche Leistungen beantragen. In den meisten Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, für den Urlaubszeitraum des Mitarbeiters Ersatzpersonal einzustellen. Dieser Ersatz-Mitarbeiter muss entweder ein Sozialhilfeempfänger sein, jemand, der wieder ins Arbeitsleben integriert werden soll, oder jemand mit einer Behinderung. Weiterhin ist vorgeschrieben, dass der Beschäftigte die Urlaubsregelung nur nutzen darf, um familiären Verpflichtungen nachzukommen oder sich weiterzubilden.

Ein neues Element in diesem Gesetz ist das Recht von Adoptiveltern auf vier Wochen Adoptionsurlaub. Dies soll es beiden Elternteilen ermöglichen, eine Bindung zu dem adoptierten Kind aufzubauen. Pflegeeltern haben unter der Voraussetzung, dass das Kind dauerhaft von der Familie aufgenommen wird und unter derselben Anschrift lebt wie die Pflegeeltern, genau den gleichen Anspruch.

Eine weitere Neuerung ist der so genannte »Kurzpflegeurlaub«, eine allgemeinere Regelung für Personen mit einem kranken (Pflege-) Kind, einem kranken Partner oder einem kranken Elternteil. Dieser Kurzurlaub hat eine maximale Dauer von zehn Tagen, während deren der oder die Beschäftigte Anspruch auf Fortzahlung von 70 Prozent seines oder ihres normalen Gehalts hat. Auch dieses Recht gilt gleichermaßen für Pflegeeltern. Der Arbeitgeber kann die Ausübung des Urlaubsanspruchs anfechten, wenn dies massiv mit legitimen Interessen der Firma kollidiert.

Ebenfalls neu im Arbeits- und Fürsorgegesetz ist eine Urlaubsregelung im Fall eines privaten Notfalls. Diese Regelung gibt Beschäftigten bei außergewöhnlichen persönlichen Umständen wie zum Beispiel akuter Krankheit eines Kindes oder Elternteils oder Tod eines Familienmitglieds das Recht auf bezahlten Urlaub. Es tritt auch in Fällen ein, wenn ein Beschäftigter gezwungen ist, zu Hause zu bleiben oder nach Hause zu gehen, wie etwa zu Terminen mit Handwerkern, die dringende Reparaturen vornehmen. Die Dauer dieser Urlaubsregelung ist auf wenige Stunden bis zu mehreren Tagen beschränkt. Der Arbeitgeber muss sich normalerweise verpflichten, dem Beschäftigten

während der freien Zeit den vollständigen Lohn zu bezahlen. Falls die Umstände auch zu der oben erwähnten Pflegeurlaubsregelung berechtigen, endet der Notfallurlaub nach einem Tag, und der Pflegeurlaub tritt in Kraft. Zusätzlich zu der allgemeineren Urlaubsregelung für private Notfälle gibt es noch eine Regelung für den Vater eines neu geborenen Kindes, aufgrund derer er sich zwei Tage bezahlten Urlaub nehmen kann, um sich um sein Kind und/oder seine Partnerin zu kümmern.

► Die meisten Menschen sind mit den vorgeschlagenen Änderungen im Großen und Ganzen einverstanden, und die Frage, ob das Gesetz eingeführt werden soll, wurde nicht einmal aufgeworfen. Die Parlamentsdebatte hat sich daher nur auf Einzelheiten der vorgeschlagenen Gesetzgebung konzentriert. Fachleute bestätigen, dass das neue, umfassende Gesetz den Arbeitnehmern mehr Urlaubsmöglichkeiten zur Verfügung stellt und diese Möglichkeiten klar beschreibt. Allerdings weisen sie auf gewisse potenzielle Probleme hin, wie etwa, ob die Arbeitgeber auf dem momentan angespannten Arbeitsmarkt tatsächlich Ersatzkräfte mit ähnlichen Kenntnissen und Qualifikationen finden werden. Sie glauben außerdem, dass gesetzliche Maßnahmen nicht das beste Mittel sind, um Chancengleichheit für Männer und Frauen durchzusetzen. Das neue Gesetz umfasst unter anderem auch eine Regelung über einen zweitägigen Sonderurlaub für Väter neu geborener Kinder und eine Regelung für einen allgemeinen (meist unbezahlten) Erziehungsurlaub für beide Elternteile. Ob dies die überlieferten Geschlechterrollen bei der Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit tatsächlich beeinflussen wird, darf bezweifelt werden. Die Zeitspanne für den Sonderurlaub beträgt lediglich zwei Tage, was keine spürbare Verschiebung bei der Verteilung der familiären Verpflichtungen zwischen Männern und Frauen bewirken wird. Zudem liegen die durchschnittlichen Löhne von Männern immer noch höher als die von Frauen. Das bedeutet, dass zusätzlicher Erziehungsurlaub in den meisten Fällen wohl von der Mutter wahrgenommen wird, da in diesem Fall der Verlust an Familieneinkommen höchstwahrscheinlich geringer ausfallen wird. Männern den gleichen Anspruch auf Erziehungsurlaub zu gewähren könnte zwar in dieser Hinsicht zu mehr Gleichberechtigung führen, doch wie Erfahrungswerte belegen, macht es das nach wie vor bestehende Lohn-

gefälle zwischen Männern und Frauen wirtschaftlich vorteilhafter für Familien, die Mutter zu Hause bleiben zu lassen, während der Vater weiterarbeitet.

Im Januar 2002 hat Frankreich den Vaterschaftsurlaub nach der Geburt eines Kindes von drei auf 14 Tage (und im Falle einer Mehrlingsgeburt auf 21 Tage) verlängert. Dieser Urlaub muss innerhalb der ersten vier Monate nach der Geburt genommen werden. Die Vergütung entspricht dem Nettolohn des Beschäftigten, darf aber nicht den Nettohöchstbetrag der Sozialhilfe überschreiten (1 858 Euro pro Monat). Arbeitgeber können bei Gehältern über dieser Höchstgrenze die Differenz vergüten.

► Die neue Regelung für den Vaterschaftsurlaub soll dazu dienen, dass Väter bei ihren neu geborenen Kindern sein können. Allerdings wurde von mancher Seite eingewandt, dass dieses Zugeständnis keine weite Verbreitung finden wird, wie es etwa auch in Schweden (bei den so genannten »Papa-Tagen«: vgl. Ausgabe 4, S. 32) der Fall ist.

Um die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Haushalten allein erziehender Mütter zu fördern, beabsichtigt Japan im August 2002 ein neues Leistungskonzept in Form eines »Zuschusses zur Kinderbetreuung« (*Jido Fuyo Teate*) in sein Sozialsystem einzugliedern. Verglichen mit anderen OECD-Ländern ist die Anzahl von Haushalten mit allein erziehenden Müttern in Japan gering. Da jedoch die Scheidungsquote in den letzten Jahren rasant angestiegen ist, wuchs damit auch die Anzahl an Haushalten mit allein erziehenden Müttern. Die meisten allein erziehenden Mütter arbeiten (85 Prozent), doch eine steigende Anzahl von ihnen (derzeit 38 Prozent) arbeitet nur Teilzeit. Ihr durchschnittliches Jahreseinkommen liegt bei 20 000 Euro (die Hälfte dessen, was allein erziehende Väter verdienen), und im Jahr 1999 erhielten etwa 664 400 allein erziehende Mütter den »Zuschuss zur Kinderbetreuung«. Dieser Zuschuss ist eine monatliche Hilfe zum Lebensunterhalt für Haushalte mit allein erziehenden Müttern, die unter einer bestimmten Einkommensschwelle liegen. Die Höhe des Zuschusses hängt vom Einkommen ab, ist aber nur in zwei Kategorien erhältlich. Um die ungekürzte Beihilfe zu bekommen (363 Euro im Monat), muss das Jahreseinkommen eines Haushalts unter

Frankreich –
Vaterschaftsurlaub
wird verlängert

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

Japan –
Zuschüsse zur
Kinderbetreuung für
allein erziehende Mütter

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

17500 Euro für eine zweiköpfige Familie liegen (Mutter und ein Kind). Um die teilweise Beihilfe zu erhalten (243 Euro im Monat), muss das Haushaltseinkommen unter 25700 Euro liegen. Die Reform schafft die Schwelle zur teilweisen Beihilfe ab und führt ein neues Konzept ein, dem zufolge der Zuschuss in Nähe der Einkommensschwelle sukzessive verringert und so das Grenzeinkommen aus der Berufstätigkeit reduziert wird.

Die treibende Kraft hinter dieser Reform ist das Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales. Obwohl die Anzahl der Haushalte mit allein erziehenden Müttern faktisch zunimmt, ist diese Gruppe noch nicht zu einer finanziellen Belastung für den Staat geworden. Die Frage nach »Abhängigkeit von der Sozialhilfe« unter allein erziehenden Müttern hat in der japanischen Öffentlichkeit auch keine große Aufmerksamkeit erregt.

► Vertreter der allein erziehenden Mütter wenden sich massiv gegen diesen Plan, da die darin vorgeschlagene Nivellierung an der oberen Einkommensgrenze die effektive Leistungshöhe für diejenigen senkt, die nahe an der Berechtigungsschwelle liegen. Sie behaupten, dass Haushalte mit allein erziehenden Müttern mit den von ihnen bezogenen Gehältern sowie der gegenwärtigen Beihilfe ohnehin schon kaum überleben können. Infolgedessen wenden sie ein, dass jede weitere Absenkung des Zuschusses diesen Haushalten massiv schaden würde. Fachleute befürworten das allgemeine Konzept, die Beihilfe zum oberen Ende der Einkommensschwelle hin zu nivellieren. Jedenfalls ist die momentane Höhe des Zuschusses nicht ausreichend, um einen durchschnittlichen Lebensstandard aufrechtzuerhalten, und deshalb müssen die meisten allein erziehenden Mütter arbeiten. Die Tatsache, dass viele von ihnen nur Teilzeit arbeiten, liegt nicht darin begründet, dass sie fürchten, den Zuschuss zu verlieren, sondern weil sie dazu gezwungen sind, um ihre Kinder betreuen zu können.

Änderungen und Ergebnisse

Wie bereits an anderer Stelle berichtet (vgl. Ausgabe 2, S. 24, Ausgabe 5, S. 46) sitzt die Labour-Regierung zwischen zwei Stühlen, seit sie sich einerseits für eine »familienfreundliche Beschäftigungspoli-

tik« einsetzt, die von wichtigen Teilen ihrer eigenen Partei massiv unterstützt wird und Umfragen zufolge bei den Wählern gut ankommt, und andererseits bestrebt ist, sich »wirtschaftsfreundlich« zu zeigen, da sich die Arbeitgeberorganisationen gegen mehr Rechte für Arbeitnehmer wehren. In ihrem Wahlprogramm hat die Labour Party ihre Unterstützung für flexiblere Regelungen bekräftigt, durch die sich Arbeit und Elternschaft besser vereinbaren lassen. Auf Druck der Wirtschaft hat sie sich allerdings noch nicht dazu durchringen können, Eltern einen Rechtsanspruch auf verkürzte Arbeitszeiten zuzusagen. Nach den Wahlen im Juni 2001 hat die Regierung vorgeschlagen, dass Eltern das Recht, flexible Arbeitszeiten zu fordern, erhalten und solche Anträge von den Arbeitgebern »ernsthaft in Betracht« gezogen werden sollen. Um über genauere Einzelheiten zu befinden, hat man eine »Arbeitsgruppe für Beruf und Elternschaft« eingerichtet, zu der Vertreter von Arbeitgebern und Gewerkschaften gehören.

Die Arbeitsgruppe hat ihren Bericht unter dem Titel »About Time: Flexible Working« am 20. November 2001 herausgegeben. Die darin einstimmig ausgesprochene Empfehlung besagt, dass Eltern von Kindern unter sechs Jahren das Recht haben sollten, entsprechende Veränderungen ihrer Arbeitszeiten zu fordern. Der Arbeitgeber muss zu dieser Forderung Stellung beziehen, und falls er außerstande oder nicht bereit ist, die vorgeschlagenen Veränderungen vorzunehmen, würde er aufgefordert, Alternativen zu erwägen. Arbeitgeber sollen ausschließlich aus betrieblichen Gründen das Recht haben, eine solche Forderung abzulehnen, und es müsste sowohl ein internes Berufungsverfahren sowie Mediation oder Schlichtung von außen vorgesehen sein, falls dies sinnvoll erscheint. Klagen vor einem Arbeitsgericht würden nur dann zugelassen, wenn es ein Arbeitgeber versäumt hat, sich an die empfohlenen Verfahrensweisen zu halten. Bevor diese Gesetzesvorlage zum Arbeitsrecht dem Parlament vorgelegt wurde, hat man noch Klauseln eingefügt, die diesen Empfehlungen Rechtsverbindlichkeit verleihen.

► Sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberorganisationen haben den Bericht als annehmbaren Kompromiss zwischen den Interessen berufstätiger Eltern und jenen der Arbeitgeber begrüßt. Der Bericht und die Gesetzgebung, die darauf basieren soll, möchten

Großbritannien –
Neue familienfreundliche
Gesetzgebung auf
Grundlage von
Arbeitsgruppenbericht

das schwierige Gleichgewicht zwischen gesetzlicher Verordnung und Flexibilität herstellen. Es bleibt abzuwarten, in welchem Ausmaß die Arbeitnehmer die neuen Verfahrensweisen nutzen und inwieweit die Arbeitgeber bereit sein werden, den Forderungen nach flexiblen Arbeitszeiten nachzukommen.

USA –
Eingetragene
Lebenspartnerschaft in
Vermont erfolgreich

In Bezug auf das Gesetz zur eingetragenen Lebenspartnerschaft sind aus dem US-Bundesstaat Vermont Ergebnisse zu vermelden (vgl. Ausgabe 3, S. 37). Das Gesetz gesteht gleichgeschlechtlichen Partnern die gleichen Rechte und Pflichten zu wie Eheleuten. Anstatt homosexuelle Eheschließungen zu legalisieren, hat die Gesetzgebung hier eine parallele Institution geschaffen, die »eingetragene Lebenspartnerschaft«. Die beiden Partner einer solchen eingetragenen Lebenspartnerschaft gelten in Vermont von Rechts wegen als »nächste Angehörige« des jeweils anderen und haben daher Anspruch auf Erbrechte, Familienurlaub, das Recht auf Besuch im Krankenhaus und andere Privilegien, die normalerweise Eheleuten zustehen. Diese Gesetzgebung wirkt sich allerdings nicht auf Bundesgesetze aus, wie zum Beispiel die Definition der Ehepartner im Rahmen der Sozialversicherung oder des Bundeseinkommensteuergesetzes. Privatfirmen in Vermont, die Zuschüsse zur Krankenversicherung und Familienurlaub für Ehepartner gewähren, werden angehalten, dieselben Leistungen für homosexuelle Lebenspartnerschaften anzubieten.

Laut dem Bericht der Kommission zur eingetragenen Lebenspartnerschaft in Vermont vom Januar 2002 hatte die gesetzliche Verankerung der eingetragenen Lebenspartnerschaft nur minimale Auswirkungen auf die Tätigkeit der Regierung des Bundesstaats Vermont. Die Kommission schloss daraus, dass die Umsetzung des Gesetzes durch die Regierung von Vermont »effizient und erfolgreich« war und nur vernachlässigbare Auswirkungen auf Verfahren vor Vermonter Gerichten oder Gerichten in anderen Bundesstaaten hatte.

2 Arbeitsmarktpolitik

Wie in vorangegangenen Ausgaben des Reformmonitors decken Arbeitsmarktreformen ein weites Themenspektrum ab. Um seine internationale Konkurrenzfähigkeit zu erhöhen, hat Kanada ein öffentliches Diskussionspapier für eine neue Qualifikations- und Bildungsoffensive herausgegeben. Deren Ziel ist es, die Fertigkeiten, das Wissen und die Bildung zu fördern, die die kanadischen Bürger brauchen, um sich in der globalisierten Wirtschaft behaupten zu können. Mit ihrem jüngst diskutierten neuen, vereinheitlichten Rahmenplan zur Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung bewegt sich die Schweiz in die gleiche Richtung.

Italien hat sich den anderen EU-Ländern angeschlossen und die EU-Richtlinie zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen umgesetzt. Großbritannien hat die EU-Antidiskriminierungsrichtlinie angenommen, mit der – zum ersten Mal in der Geschichte Großbritanniens – sexuelle Orientierung, Religion und Alter abgedeckt werden.

Österreich hat begonnen, eine neue Organisationsstruktur für die regionalen Niederlassungen seiner staatlichen Arbeitsvermittlungsagenturen einzuführen. In Frankreich wurde ein beschäftigungsabhängiger Steuerfreibetrag für Haushalte mit niedrigem Einkommen beschlossen, der das Nettoeinkommen dieser Gruppe steigern soll, ohne die Lohnkosten zu erhöhen. Kanada hat nach mehr als 25 Jahren die erste größere Veränderung in seiner Gesetzgebung zur Einwanderungspolitik vorgenommen.

Aus Spanien wird berichtet, dass die unmittelbare »Gegenreform« zur früheren Reform der Einwanderungspolitik bei der Begrenzung illegaler Einwanderung versagt. Weitere Änderungen und Ergebnisse werden aus Frankreich vermeldet, wo die Reform zur Senkung der Arbeitszeit leicht abgeändert wurde, um die Interessen kleiner Firmen zu berücksichtigen. Dänemark berichtet über seine erfolgreiche Frührentenreform, und Deutschland meldet die Umsetzung seines »Job-Aktiv«-Gesetzes und die Ausweitung des »Mainzer Modells« auf das gesamte Bundesgebiet. Einzelheiten zu den Reformen finden sich auf der Projekt-Website www.reformmonitor.org.

Österreich –

Organisatorische Reform
der Arbeitsvermittlung

Innovation **
Auswirkung ***
Interesse **

Österreich hat mit der Umsetzung eines neuen Organisationsmodells für die regionalen Niederlassungen seiner staatlichen Arbeitsvermittlung begonnen, dem so genannten »Arbeitsmarktservice« (AMS). Das neue System soll auf einer Unterteilung seiner Klientel basieren und dadurch besser imstande sein, deren Belangen und Bedürfnissen zu entsprechen. Schließlich soll das neue Modell auch die Effektivität des Beratungsdienstes des AMS und die Eingliederung in die verschiedenen Programme des aktiven Arbeitsmarkts verbessern. Die Umsetzung soll Ende 2003 abgeschlossen sein.

Die Arbeitslosigkeit ist in Österreich nach internationalen Maßstäben gering. Allerdings ist die Arbeitslosenquote von 5 Prozent im Jahr 1989 auf 7,2 Prozent im Jahr 1998 gestiegen, und zwar mit signifikanten regionalen Abweichungen. Der AMS ist die Hauptanlaufstelle für Arbeitsvermittlung in Österreich. Er verfügt über eine Zentrale, neun Filialen auf Länderebene und 96 Regionalstellen mit 14 angegliederten Hilfsbüros. Der Anteil an privaten Arbeitsvermittlern ist dagegen in Österreich eher gering. Eine Unternehmensberatungsfirma wurde gebeten, die Verteilung von Aufgaben und Tätigkeiten im Rahmen des Beratungs- und Vermittlungsdienstes des AMS zu analysieren. Eine Folgerung aus dieser Analyse war das Bedürfnis nach Verbesserung und Wandel in der Organisationsstruktur der Regionalstellen.

Das neue Organisationsmodell wurde entwickelt, um den Kontakt zwischen den Mitarbeitern der Stellenvermittlung und den Arbeitssuchenden in den Regionalstellen des AMS effektiver zu gestalten. Die Nutzer wurden anhand ihrer Bedürfnisse nach Information, Service,

Unterstützung und Integration in vier Untergruppen unterteilt. Zu den Kriterien für diese Gruppen zählt auch die Komplexität der jeweiligen Problematik und die damit verbundene Zeitkomponente (z. B. die Frage, wie lange jemand schon arbeitslos ist oder eine Stelle sucht). Dieses Klassifikationsschema, die Beobachtung der Besucher-Verteilung und die Einschätzung der Bedürfnisse der Klienten führten letztlich zu der neuen Organisationsform des AMS. Diese basiert auf einer Unterteilung in Servicegruppen, die in drei »Zonen« angeboten werden: einer »Informationszone«, einer »Servicezone« und einer »Beratungszone«. Überdies stellte man fest, dass viele Arbeitssuchende ein »Basis-Servicepaket« benötigen, bestehend aus Information, Stellenvermittlung und finanzieller Unterstützung. Die »Servicezone« ist jetzt die erste Anlaufstelle, an der diese Nutzergruppe mit diesem speziellen Service versorgt wird. Stellenvermittlung und finanzielle Unterstützung für diese Gruppe in räumlicher wie in organisatorischer Hinsicht an einem Ort zu vereinen stellt einen bedeutenden Wandel dar.

☛ Fachleute glauben, dass das neue Organisationsmodell die Effizienz des AMS im Hinblick darauf, die Bedürfnisse der Nutzer zu erfüllen, steigern wird. Allerdings nehmen sie nicht an, dass die Reform einen nennenswerten Einfluss auf die österreichische Arbeitsmarktsituation im Allgemeinen haben wird.

Die kanadische Regierung hat begonnen, das Fundament für eine neue Qualifikations- und Weiterbildungsoffensive zu legen, indem sie im Februar 2002 ein Papier mit dem Titel »Knowledge Matters: Skills and Learning for Canadians« vorgestellt hat. Diese Diskussionsgrundlage soll dazu beitragen, nationale Ziele für eine solche Offensive zu entwickeln und vorrangige Betätigungsfelder und Herausforderungen zu benennen. Dies soll mithilfe eines Ansatzes geschehen, der mehrere Partner einbindet, darunter verschiedene Regierungsebenen, Gewerkschaften, Arbeitgeber, Bildungseinrichtungen, gesellschaftliche Gruppierungen und einzelne Beschäftigte.

Die kanadische Regierung ist bestrebt, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Ausbildungsmöglichkeiten zu fördern, die ihre Bürger benötigen, um in der globalisierten Wirtschaft mit ihrem immer massiver werdenden Konkurrenzdruck bestehen zu können. Kanada ist bereits

Kanada –
Qualifikations- und
Weiterbildungsoffensive

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

jetzt mit einem gravierenden Mangel an qualifizierten Kräften in bestimmten Berufen konfrontiert (z. B. Baugewerbe, Krankenpflege, Ingenieurswesen und Management), der sich durch den demografischen Druck sowie soziale und wirtschaftliche Probleme noch verschärfen wird (z. B. schlechte Beschäftigungsaussichten für Arbeitnehmer mit geringem Lohn und mangelhafter Qualifikation, Behinderte sowie kanadische Ureinwohner). Kanada war seit jeher enorm abhängig von Einwanderung, um seinen Bedarf an Arbeitskräften zu decken, und wird das auch weiterhin bleiben. Das Nettowachstum der Gesamtzahl an Arbeitskräften wird bis 2011 ausschließlich auf Einwanderung beruhen. Zugleich sind jedoch die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt für Einwanderer heutzutage schlecht und werden immer schlechter. Kanadas Fähigkeit, lebenslanges Lernen zu fördern und zu stützen, ist in manchen Bereichen äußerst unterentwickelt, darunter frühkindliche Entwicklung, Ausbildung und Familienhilfe. Eine beträchtliche Minderheit (12 Prozent) aller Schüler schafft jedes Jahr ihren High-School-Abschluss nicht (darunter 41 Prozent kanadische Ureinwohner), und 25 Prozent mangelt es an den elementaren Lese- und Schreibfertigkeiten, die erforderlich sind, um in vollem Maße an der »Wissensgesellschaft« partizipieren zu können. Der Anteil derer, die an einer Universität studieren, ist nach wie vor stark einkommensabhängig, berufliche Lehren sind ein unterentwickeltes Element des Ausbildungssektors in der Post-Sekundarstufe und über 40 Prozent aller Kanadier im Erwerbsalter mangelt es an grundlegenden Lese- und Schreibfertigkeiten.

Die Anfangsphase der Diskussion soll das Fundament für eine Reform legen und Schlüsselfiguren (Regierungsangehörige und andere) zu Partnerschaften bei den zahlreichen Aspekten einer Qualifikations- und Weiterbildungsoffensive bewegen. Der Bericht diskutiert Programme und Aktionen der Zentralregierung und listet eine Reihe aktueller und potenzieller Maßnahmen auf, die von allen Beteiligten ergriffen werden können. Dieses Dokument soll weder allgemeine noch spezifische Reformvorschläge machen, sondern vielmehr den Prozess in Gang setzen, indem es vier zentrale landesweite Ziele steckt und die jeweiligen messbaren Meilensteine dazu benennt:

- 1) Kindern und Jugendlichen den bestmöglichen Start ins Leben verschaffen – Meilensteine: Kanada wird eines der besten drei Länder

- in Mathematik, Naturwissenschaften und Lesefähigkeit; alle jungen Kanadier können mit Computern und dem Internet umgehen, wenn sie die Primarstufe abgeschlossen haben; alle High-School-Absolventen verfügen über ausreichende Lese- und Schreibfähigkeiten, um in der Wissensgesellschaft bestehen zu können; und der Anteil an High-School-Schülern mit brauchbaren Kenntnissen beider Landessprachen (Französisch und Englisch) verdoppelt sich;
- 2) alle dazu befähigten Kanadier bekommen Zugang zu qualitativ hochwertiger Weiterbildung nach der Sekundarstufe – Meilensteine: Alle High-School-Absolventen erhalten Gelegenheit, eine Form von post-sekundärer Bildung zu durchlaufen; 50 Prozent der Personen zwischen 25 und 64 haben einen Abschluss aus dem post-sekundären Bereich; die Zahl der Auszubildenden, die eine Lehre abschließen, verdoppelt sich; und die Zulassung von Studenten zu Master- und PhD-Studiengängen an kanadischen Universitäten steigt jedes Jahr um fünf Prozent;
 - 3) dafür sorgen, dass Kanadas derzeitige und zukünftige Erwerbstätige besser ausgebildet und einsatzfähiger sind – Meilensteine: Die Zahl der Erwachsenen, die sich weiterbilden, steigt innerhalb von fünf Jahren um eine Million Männer und Frauen aus allen Teilen der Gesellschaft; Betriebe steigern ihre alljährlichen Investitionen in Weiterbildung pro Beschäftigtem innerhalb von fünf Jahren um ein Drittel; und die Anzahl von Erwachsenen mit mangelhaften Lese- und Schreibfertigkeiten sinkt im Lauf der nächsten zehn Jahre um 25 Prozent;
 - 4) dafür sorgen, dass Kanada auch weiterhin die hoch qualifizierten Einwanderer anzieht, die es braucht, und sie dann dabei unterstützen, ihr ganzes Potenzial in Kanadas Gesellschaft und Arbeitsmarkt zu entfalten – Meilensteine: Bis 2010 besitzen 65 Prozent (gegenüber 58 Prozent im Jahr 2000) der erwachsenen Einwanderer eine post-sekundäre Ausbildung; und der enorme Einkommensunterschied zwischen eingewanderten und in Kanada geborenen Beschäftigten mit vergleichbaren Fertigkeiten und ähnlicher Ausbildung hat sich um 50 Prozent verringert.

► Obwohl es noch zu früh ist, um die Reform zu beurteilen, glauben Fachleute, dass sie einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung

auf einem zentralen Gebiet des öffentlichen Interesses bedeutet. Ihr Erfolg wird von der Fähigkeit abhängen, die allgemeinen Aussagen in Taten umzusetzen, sowie von der Führungsstärke der Zentralregierung – einem Gebiet, auf dem die derzeitige Regierung zu wenig Tatkraft zeigt. Sie weisen außerdem darauf hin, dass die Betonung von »Partnerschaften« ein zweischneidiges Schwert ist: Zum einen könnte dies als Vorwand für Untätigkeit dienen, und zum anderen wird womöglich zu viel Energie darauf verwendet, die Partnerschaften aufrechtzuerhalten.

Kanada –
Reform der
Zuwanderungspolitik

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

Die erste größere Änderung des Gesetzes zum Schutz von Zuwanderern und Flüchtlingen seit 1976 tritt im Juni 2002 in Kraft. Damit wird angestrebt, an Kanadas humanitäre Tradition anzuknüpfen, schutzbedürftigen Menschen eine sichere Zufluchtsstätte zu bieten, die Integrität des Anerkennungsverfahrens für Flüchtlinge zu stärken, die Zusammenführung von Familien zu beschleunigen und mehr dringend benötigte qualifizierte Arbeitskräfte nach Kanada einreisen zu lassen.

Kanada ist ein Einwanderungsland und lässt momentan jedes Jahr etwa 250 000 Neuankömmlinge ins Land. Dies entspricht fast einem Prozent der Gesamtbevölkerung und ist damit die höchste Einwanderungsquote der entwickelten Welt. Wegen der niedrigen und weiter sinkenden Quote des natürlichen Bevölkerungswachstums in Kanada wird erwartet, dass Einwanderer das gesamte Nettowachstum der kanadischen Erwerbstätigen bis 2011 sowie das gesamte Nettowachstum der Bevölkerung bis 2031 ausmachen. Die Einwanderer werden ermuntert, sich schnell in die kanadische Gesellschaft zu integrieren, und die Einbürgerung ist bereits nach nur drei Jahren legalen Aufenthalts im Lande möglich. Trotzdem ist die Zuwanderung ein sehr politisches Thema in Kanada, und die Frage nach dem Status von Flüchtlingen erhält in den Medien umfassende Aufmerksamkeit. Im Jahr 2000 ist die Arbeitslosenquote in Kanada auf 6,8 Prozent gefallen, den niedrigsten Stand seit 25 Jahren. Die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt hat zu einem Mangel an qualifizierten Kräften geführt, jedoch wurden Ausmaß und Dauer dieses Mangels kontrovers diskutiert. Die Zuwanderung von befristet Beschäftigten wie auch die von dauerhaft im Land Bleibenden wurde als Mittel zur Be-

hebung dieser Engpässe betrachtet. Von Belang für die Zuwanderungsdebatte ist auch die nicht zu unterschätzende Tatsache, dass Personen, die in der ersten Hälfte der Neunzigerjahre nach Kanada eingewandert sind, wirtschaftlich weit weniger erfolgreich waren als ihre Vorgänger. Ihr geringer wirtschaftlicher Erfolg und ihr schwaches Auftreten auf dem Arbeitsmarkt scheint sowohl in ihrer durchschnittlich geringeren Qualifikation begründet zu liegen wie auch in dem allgemein weniger günstigen Wirtschaftsklima jenes Zeitraums. Der Zentralregierung zufolge wurde der kanadische Ansatz zur Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland in einer anderen Ära entworfen und muss aktualisiert und angepasst werden, um den heutigen Anforderungen besser zu entsprechen. Insbesondere muss die Zuwanderungspolitik begreifen, dass der internationale Markt für hoch qualifizierte Arbeitskräfte immer stärker von Konkurrenz geprägt ist. Infolgedessen muss Kanada von einem passiven zu einem aktiven Ansatz übergehen und das Land als attraktives Ziel für hoch qualifizierte Einwanderer offensiv vermarkten.

Die für den Arbeitsmarkt zentralen Bereiche der Gesetzesvorlage betreffen die Modernisierung des Auswahlsystems¹¹ für qualifizierte Arbeitskräfte sowie die Ausweitung des Programms für befristet Beschäftigte. Dies soll geschehen, indem man sich von einem berufs-basierten Auswahlmodell wegbewegt und es durch eines ersetzt, das sich auf flexible und übertragbare Qualifikationen konzentriert, indem man mehr Gewicht auf Bildung als Auswahlkriterium legt und der Tatsache mehr Bedeutung beimisst, ob jemand eine der Landessprachen beherrscht, und indem man einen »In-Kanada-ankommen-Kurs« für befristet Beschäftigte einführt (darunter auch Personen, die gerade einen kanadischen Bildungsabschluss gemacht haben), die ein

11 Nach dem derzeit bestehenden Punktesystem werden Wirtschaftsimmigranten nach einem Raster ausgewählt, in dem Punkte verteilt werden, und zwar je nach Alter, Ausbildung, Beruf (wobei mehr Punkte für Berufe vergeben werden, bei denen Engpässe vorhanden sind), Berufsausbildung auf diesem Gebiet, ein Stellenangebot in Kanada, Berufserfahrung, sprachliche Fertigkeiten in Englisch und Französisch sowie familiäre Bindungen in Kanada. Bestanden hat man, wenn man 70 von 110 möglichen Punkten erhält. Das neue Punktesystem verteilt dagegen keine Punkte mehr für spezielle Berufe und legt größeren Wert auf die anderen Kriterien. Außerdem wurde die erforderliche Mindestpunktzahl auf 80 von 100 Punkten erhöht.

Angebot für eine Dauerstellung haben und bereits in Kanada gearbeitet haben. Um die Einreise von befristet Beschäftigten zu erleichtern, setzt der neue Gesetzentwurf auf einen serviceorientierten Ansatz. Dies geschieht dadurch, dass man sich um Vereinbarungen mit einzelnen Sektoren oder Betrieben bemüht, um kurzfristigen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen und zu erfüllen, wobei die Konditionen geltender Bedingungen der Zentral- oder Provinzregierungen eingehalten werden.

► Manche Beobachter wenden ein, dass sich der Gesetzentwurf zwar darauf konzentriert, die Besten und Gebildetsten anzuziehen, in Wirklichkeit aber nach wie vor der Familienzusammenführung Priorität einräumt, obwohl diese Politik für das Absinken der durchschnittlichen wirtschaftlichen Leistung von Einwanderern in den Neunzigerjahren verantwortlich war. Mit den strengeren Maßstäben für qualifizierte Einwanderer und der Ausweitung der familiär begünstigten Einwanderergruppe wird Einwänden zufolge das Ungleichgewicht zwischen gut und schlecht ausgebildeten Einwanderern zunehmen. Manche wenden ein, dass die Zeugnisse vieler hoch gebildeter Einwanderer derzeit in Kanada nicht anerkannt werden, sodass diese Personen folglich nur Jobs bekommen, für die sie überqualifiziert sind. Manche fürchten, dass diese Situation sich verschärfen wird, wenn nun verstärkt Wert auf Ausbildung gelegt wird. Einige Kritiker, wie etwa die kanadische Handelskammer (CCC), weisen darauf hin, dass die Gesetzesvorlage eine Reihe aktueller Schwächen des kanadischen Einwanderungssystems übersieht, wie etwa unhaltbar lange Bearbeitungszeiträume und ein Überhang von etwa 400 000 Anträgen. Eine grundlegendere Kritik an der kanadischen Einwanderungspolitik besagt, dass angesichts drohender Qualifikationsengpässe Kanadas oberste Priorität sein sollte, sich mithilfe von Aus- und Weiterbildungsprogrammen auf die umfassende Nutzung seiner im Lande geborenen Einwohner zu konzentrieren, anstatt auf vermehrte Zuwanderung zu setzen. Fachleute wenden ein, dass die Zuwanderungspolitik immer ein Balanceakt zwischen verschiedenen Interessen ist, unter anderem jenen von Erwerbstätigen, die durch neue Einwanderer ins Hintertreffen geraten können, jenen von Arbeitgebern, die Engpässe an Arbeitskräften beheben müssen, die sie mit einheimischen Kräften nicht überwinden können, und jenen von

Einwanderungswilligen, die mit ihren Familien vereint werden wollen. Dem neuen Gesetzesvorschlag gelingt es ganz gut, dieses Gleichgewicht aufrechtzuerhalten, da er keiner dieser Gruppen alles gibt, was sie will, und dabei Kanadas Tradition einer liberalen Einwanderungspolitik fortsetzt. Andere Fachleute glauben, dass die gestiegene Betonung von Ausbildungsabschlüssen beim Auswahlverfahren von Einwanderern gerechtfertigt ist, weil Menschen mit einem höheren Bildungsniveau meist anpassungsfähiger sind – ein wünschenswerter Zug für eine dynamische Gesellschaft. Kanada muss allerdings mit dem gravierenden Problem der unzureichenden Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse umzugehen lernen.

Die hohe Zahl an gering qualifizierten Arbeitslosen in Frankreich macht erforderlich, dass jeglicher Anstieg der Kosten für unqualifizierte Arbeit im Verhältnis zu den durchschnittlichen Arbeitskosten vermieden werden sollte. Aber jeder Anstieg der Höhe der Nettolöhne ohne gleichzeitige Steigerung der Lohnkosten erfordert die Einführung höherer regressiver Stufen der Sozialversicherungsbeiträge und Steuerabgaben. Infolgedessen wurde im September 2001 eine beschäftigungsbezogene Steuerprämie (*prime pour l'emploi*, PPE) eingeführt. Die PPE wird vom Finanzamt verwaltet und erscheint entweder in Form eines Einkommensteuerabzugs oder wird direkt vom Finanzministerium ausbezahlt. Man hat vor, die PPE im Laufe der nächsten drei Jahre in drei gleich hohen Stufen anzuheben.

Die PPE-Prämie wird jedem Erwerbstätigen ausbezahlt, wobei ihr Wert auf Grundlage der Einkommenshöhe und einer Reihe von Berechtigungskriterien festgelegt wird: Mindestens eine Person im Haushalt muss Lohnempfänger sein, und das jährliche Einkommen muss über 30 Prozent und unter 140 Prozent des Einkommens aus einer Vollzeitstelle (35 Stunden pro Woche) liegen, die mit dem Mindeststundenlohn bezahlt wird (2002 liegt der Brutto-Mindeststundenlohn in Frankreich bei 6,67 Euro). Teilzeitstellen und Fälle, in denen die Arbeit erst im Laufe des Jahres aufgenommen wurde, werden entsprechend verrechnet. Das gesamte zu versteuernde Einkommen eines Haushalts darf, je nach dessen Umfang, eine bestimmte Summe nicht überschreiten. Die Beschäftigungsprämie entspricht einer Senkung von 6,56 Prozent an Sozialversicherungsbeiträgen und

Frankreich –
Beschäftigungsprämie für
Haushalte mit niedrigem
Einkommen

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

Steuerabgaben für Einkommen, die zwischen 30 und 100 Prozent des Mindestlohns liegen.

🔹 Die PPE-Prämie soll den Nettolohnsatz anheben, ohne die Arbeitskosten zu erhöhen, wobei ihre Höhe für eine Vollzeitbeschäftigung steigt, die zu einem Satz bezahlt wird, der nahe am Mindestlohn liegt. Allerdings weicht die Berechnung der Prämie insofern ab, als sie in erster Linie unter Hinblick auf das individuelle Einkommen vorgenommen wird, auch wenn die Situation der jeweiligen Familie dagegen beachtet wird. Andere Prämien in Frankreich werden ebenfalls auf der Grundlage des gesamten Familieneinkommens berechnet. Die PPE strebt nicht an, ein aufgrund der geringen Zahl der jährlichen Arbeitsstunden niedriges Einkommen auszugleichen. Das Berechtigungskriterium von mindestens 30 Prozent des jährlichen durchschnittlichen Mindestlohneinkommens zielt darauf ab, das Engagement bei der Arbeitssuche zu fördern und von Teilzeitstellen mit minimalem Stundenaufkommen wegzuführen.

Italien –

Richtlinie zu befristeten Verträgen umgesetzt

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

Italien hat im September 2001 die EU-Richtlinie zur befristeten Beschäftigung umgesetzt, um befristete Arbeitsverhältnisse zu verbessern und die Liberalisierung seines Arbeitsmarktes fortzusetzen. Das neue Gesetz definiert die Bedingungen, unter denen Betriebe Arbeitskräfte auf Grundlage eines befristeten Vertrags einstellen dürfen, spezifiziert die gesetzlichen Rechte der Arbeitnehmer und skizziert das System der Sanktionen bei Nichteinhaltung.

In Italien beruhen fast 7 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse auf befristeten Verträgen. Der italienische Arbeitsmarkt ist außerdem durch ein relativ hohes Maß an Schutzvorkehrungen für bereits Beschäftigte sowie hohe Jugendarbeitslosigkeit gekennzeichnet. Der früheren Regelung zufolge wurden befristete Verträge als Ausnahmen zum Grundprinzip der italienischen Beschäftigungsgesetzgebung betrachtet, da normale Verträge in Italien unbefristet waren. Seit 1987 sind befristete Verträge in speziellen Fällen gestattet, die durch Gesetze und Tarifverhandlungen geregelt sind. Eines der wichtigsten politischen Ziele ist die Erhöhung der Beschäftigungszahl, vor allem unter der italienischen Jugend und im Dienstleistungsbereich. Ein ebenso wichtiges politisches Ziel ist es, das Ausmaß der Schattenwirtschaft Italiens zu reduzieren. Flexible Arbeitsverträge (und weniger

strenge Regelungen) gelten als Anreize für Arbeitslose, eine reguläre Beschäftigung aufzunehmen, und für Betriebe des informellen Sektors, ihre Aktivitäten zu legalisieren.

Die wichtigsten Aspekte der EU-Richtlinie, die detailliertere Regelungen zur Verhinderung von Missbrauch und Diskriminierung fordert, werden umgesetzt. Ein Betrieb kann nur aus technischen oder produktionsbedingten Gründen oder als Reaktion auf organisatorische Erfordernisse Arbeitskräfte mit einem befristeten Vertrag einstellen. Der Anti-Diskriminierungsgrundsatz gibt befristeten Beschäftigten die gleichen Rechte, wie sie auch Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen genießen (z. B. in Bezug auf Stundenlohn, Arbeitszeit, Urlaub und Weiterbildung). Tarifverträge regeln den maximalen Prozentsatz von befristeten Arbeitskräften (im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft), die ein Betrieb einstellen darf. Folglich kann dieses Limit zwischen den einzelnen Sektoren differieren. Es gibt dabei keine Begrenzung der erlaubten Vertragsdauer. Die Verlängerung eines solchen Vertrages für einen weiteren Zeitraum ist einmal gestattet, aber nur, wenn im vorhergehenden Vertrag eine Dauer von weniger als drei Jahren festgelegt war.

► Die Reform kann als Schritt zu einem flexibleren Arbeitsmarkt in Italien gelten. Allerdings lässt das Gesetz einen gewissen Interpretationsspielraum, was die genauen Umstände betrifft, unter denen befristete Verträge zulässig sind. Das könnte sich als Haupthindernis für die Verwendung dieser Art von Vertrag erweisen.

Neue, vereinheitlichte Rahmenbedingungen für die berufliche Bildung werden derzeit in der Schweiz diskutiert. Sie zielen darauf ab, ein flexibles System bereitzustellen, um Berufsausbildungsprogramme darauf auszurichten, dass sie den Herausforderungen des heutigen »Informationszeitalters« gewachsen sind. Daher soll die berufliche Bildung attraktiver gemacht werden und für ein breites Spektrum von Lernenden auf verschiedensten Kenntnisstufen offen stehen. Die Umsetzung ist für Anfang 2004 geplant.

Die Schweiz hat einen der höchsten Anteile an Berufsausbildung und beruflicher Bildung in ganz Europa (etwa 73 Prozent aller höheren Sekundarstufenausbildung findet in diesem Sektor statt). Sie folgt überwiegend dem »dualen Ansatz«, indem schulbasierter (theo-

Schweiz –
Neues Gesetz zur
Berufsausbildung

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

retischer) Unterricht mit praktischer Ausbildung im Betrieb verbunden wird. Innerhalb des Berufsausbildungssektors sind Lehren die wichtigste Säule (67 Prozent aller Programme): Diese konzentrieren sich momentan auf den industriellen Sektor und kombinieren innerhalb eines streng strukturierten Rahmens Berufsausbildung mit allgemeiner Ausbildung. So sind beispielsweise ein bis anderthalb Tage Schule pro Woche obligatorisch für die meisten Formen der Lehre. Die Lehren dauern meist drei Jahre, unabhängig davon, um welchen Beruf es sich handelt. Das Berufsausbildungssystem in der Schweiz hat im Gegensatz zu dem in Deutschland und anderen Ländern drei Ebenen: Weniger begabte Jugendliche erhalten nur eine einführende Lehre (Anlehre). Der größte Teil der Auszubildenden bleibt in normalen Lehren, die allesamt auf eine Standardlänge von drei Jahren Ausbildung und Schule abgestimmt sind. Für Jugendliche am oberen Ende der Qualifikationsskala können Berufsausbildungsprogramme mit einem höheren Schulabschluss (Berufsmatura) kombiniert werden. Sie beinhalten einen höheren Anteil an theoretischem Unterricht (Berufsfachschule).

Das derzeitige Gesetz stammt aus dem Jahr 1978 und hat seinen Schwerpunkt im industriellen Sektor. Aufgrund der standardisierten Lehrpläne, die es vorschreibt und die nicht einfach an die speziellen Erfordernisse einer immer heterogener werdenden Gruppe von Auszubildenden angepasst werden können, eignet es sich nicht ohne weiteres für den Strukturwandel. Vor allem begabte Auszubildende fühlen sich oft unterfordert, während es weniger begabten schwer fällt, mit dem Lernfortgang Schritt zu halten. Außerdem sind immer weniger Betriebe bereit, Jugendlichen Lehrstellen anzubieten. Seit Inkrafttreten der neuen Schweizer Verfassung im Jahr 1999 ist die Bundesregierung verantwortlich für den gesamten Berufsausbildungssektor außerhalb von Universitäten und Hochschulen. Das neue Gesetz strebt infolgedessen an, einen vereinheitlichten Rahmen für den gesamten Berufsausbildungssektor zu schaffen.

Die Reform beabsichtigt, die Lehrpläne teilweise zu »modularisieren«, was es den Auszubildenden erlaubt, wahlweise einen Teil des Berufsschulprogramms innerhalb eines bestimmten Zeitraums in Blockform zu absolvieren. In diesem Kontext wird auch eine Trennung von formaler Ausbildung und Qualifikationsebenen ins Auge

gefasst: Verschiedene Ausbildungswege können zu den gleichen Ausbildungsabschlüssen führen. Außerdem wird die Differenzierung des Berufsausbildungssystems verfeinert. Auf der einen Seite werden die weniger begabten Auszubildenden eine berufspraktische Bildung mit stärkerer Betonung der beruflichen Elemente als in der traditionellen Lehre erhalten. Das würde die momentan existierende so genannte Anlehre ersetzen, obwohl dies auf massive Opposition gestoßen ist und vermutlich wieder aufgehoben wird. Auf der anderen Seite des Qualifikationsspektrums erhalten Auszubildende mit höherer Schulbildung die Chance, die Hauptausrichtung ihres Programms auf eine formalere (d.h. theoretischere) Ausbildung in Berufsfachschulen zu verlagern. Sie erhalten auch einen beruflichen Abschluss in Form der Berufsmatura, der es ihnen erlaubt, die neu gegründeten Fachhochschulen zu besuchen. Wenn sie bestimmte Anforderungen erfüllen, können sie auch die Berechtigung erwerben, später an Universitäten zu studieren. Das neue Gesetz gestattet also ein hohes Maß an Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Qualifikationsebenen.

Die gesamte Finanzierungsstruktur der Programme für berufliche Bildung soll reformiert werden. Man beabsichtigt, eine so genannte »Leistungsorientierung« einzuführen, die Ausbildungszuschüsse pro Kopf (oder pro Ausbildungsvertrag) bezahlt. Die Bundesregierung will ihren Anteil an staatlichen Ausgaben für berufliche Bildung von derzeit unter 17 Prozent (1996: 353 Millionen Euro) auf bis zu 25 Prozent steigern. Dies ist zum Teil den neuen Kompetenzen der Bundesregierung in Bereichen zu verdanken, die vor Einführung der neuen Verfassung in der Verantwortung der Kantone lagen. Ein weiterer Anteil an staatlichen Geldern soll speziellen Aufgaben vorbehalten sein, wie etwa der Integration gesellschaftlich benachteiligter Gruppen. Überdies können auch besonders fortschrittliche Projekte mit staatlichen Zuschüssen rechnen, und Ausbildungsfonds aufseiten der Arbeitgeber könnten rechtskräftig für obligatorisch erklärt werden. Das würde bedeuten, dass Betriebe, die keine ausreichende Anzahl an Lehrstellen bereitstellen, gezwungen werden könnten, in einen speziellen Ausbildungsfonds einzubezahlen, der von ihrem jeweiligen Wirtschaftsverband verwaltet wird. Schließlich ist ein »Innovationsrat« vorgesehen, der die Entwicklung des Berufsausbildungssystems fördern soll. Dieser Rat besäße das Vorschlagsrecht

dafür, welche Projekte für innovativ genug erachtet werden, um ein Anrecht auf die oben erwähnte staatliche Finanzhilfe zu haben.

☛ Es herrscht allgemeiner Konsens darüber, dass eine umfassende Reform erforderlich ist. Manche haben sich daher kritisch darüber geäußert, dass die Reform nicht innovativ und weitreichend genug sei. Überdies wird gefürchtet, dass das neue Gesetz nicht flexibel genug sei und daher das Ziel verfehlen werde, einen anpassungsfähigen Rahmen für die Zukunft bereitzustellen. Die Gewerkschaften fürchten, dass die Auszubildenden, die lediglich eine berufspraktische Bildung erhalten, später nicht über die unterste Beschäftigungsebene hinaus kommen. Die Kantone haben kritisiert, dass das neue Gesetz zu deutlich höheren Kosten führen wird, die letztlich von ihnen getragen werden müssten und nicht von der Bundesregierung (obwohl diese Hauptaufsichtsbehörde für berufliche Bildung ist). Arbeitgeberorganisationen, vor allem aus dem Einzelhandel, kritisieren, dass die Trennung von Ausbildungsprogrammen und berufsqualifizierenden Abschlüssen die Transparenz beeinträchtigt und zu Verwirrung führen kann. Daher fordern sie ein klar skizziertes System von Berufsqualifikationen. Auch das neue Finanzierungssystem steht im Brennpunkt der Kritik. Vor allem gibt es Bedenken darüber, dass die »Ertragsorientierung« Systems strukturschwache Regionen ebenso ins Hintertreffen bringen wird wie Berufe, für die sich nur sehr wenige Auszubildende entscheiden.

Fachleute nennen die Reform eine Verbesserung, weisen jedoch darauf hin, dass ihr »evolutionärer Ansatz« sie nicht gerade innovativ macht. Als Reaktion auf diese Kritik sind Veränderungen der Regierungsvorschläge im Zuge des parlamentarischen Verfahrens wahrscheinlich. Zwei Veränderungen sind erwähnenswert: Zum einen könnte die Möglichkeit, private Berufsbildungsfonds für allgemein obligatorisch für Betriebe zu erklären, zu einer Abnahme der eklatantesten Beispiele für Trittbrettfahrerverhalten vonseiten von Firmen führen, die selbst keine Ausbildungsplätze anbieten. Zweitens wäre die Schweiz, falls die angestrebte Trennung von formaler Ausbildung und berufsqualifizierenden Abschlüssen gelingt, in dieser Hinsicht wesentlich weiter gegangen als andere Länder.

Defizite bleiben vor allem im Bereich der Bewertung von Programmen bestehen. Ein umfassendes und standardisiertes landes-

weites System der Qualitätskontrolle wird nicht eingerichtet, da dies mit der Autonomie der Kantone kollidieren würde. Angesichts der weit reichenden Flexibilität des neuen Berufsbildungssystems ist eine Qualitätskontrolle aber auf jeden Fall erforderlich. Überdies bleibt zweifelhaft, ob die Stärkung des dreistufigen Berufsbildungssystems, durch das weniger begabte Jugendliche keine umfassende Berufsausbildung erhalten, sich mit den Bemühungen vereinbaren lässt, die Engpässe an qualifizierten Arbeitskräften zu beheben, mit denen die Schweiz derzeit konfrontiert ist. Obwohl die Finanzierungsreform der Berufsausbildung zweifellos gegenüber der momentanen Situation eine Verbesserung darstellt, ist sie weit davon entfernt, das angestrebte Ziel einer »leistungsorientierten Finanzierung« zu erfüllen. Es wäre besser gewesen, die Pro-Kopf-Zuschüsse für die Schulen nach bestimmten Kriterien zu differenzieren (z.B. Anteil der erfolgreichen Schüler, Unterrichtsniveau etc.). Jedoch war man der Meinung, dies würde einem reibungslosen Übergang zum neuen System im Wege stehen. Andererseits könnte sich aber die besondere staatliche Finanzierung des neuen Systems, die zu einer gewissen Differenzierung führt, als zu bürokratisch erweisen.

Die britische Regierung beabsichtigt, die bestehenden Antidiskriminierungsgesetze zu ergänzen und zu erweitern, um die EU-Richtlinien über Beschäftigung und Rassengleichheit umzusetzen und damit – zum ersten Mal in der Geschichte des Landes – sexuelle Orientierung, Religion und Alter mit einzubeziehen. In Großbritannien gibt es seit den Siebzigerjahren Gesetze gegen Geschlechter- und Rassendiskriminierung, und 1999 wurde ein Gesetz gegen die Diskriminierung Behinderter (DDA) verabschiedet. Vorläufige Bestimmungen werden in der zweiten Hälfte des Jahres 2002 veröffentlicht, 2003 dem Parlament vorgelegt und sollen Anfang 2004 in Kraft treten.

Genau wie alle anderen Mitgliedstaaten der EU muss Großbritannien Gesetze erlassen, die mit den EU-Richtlinien gegen Diskriminierung im Arbeitsleben aufgrund der ethnischen Herkunft konform sind. Im Allgemeinen entspricht die bestehende Gesetzgebung den Richtlinien, was die Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft oder Behinderung angeht, abgesehen davon, dass das DDA nicht für Betriebe mit weniger als 15 Mitarbeitern gilt. Derzeit gibt es kein

Großbritannien –

Neues Gesetz
gegen Diskriminierung

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

Gesetz, das Diskriminierung aufgrund der Religion¹², des Alters oder der sexuellen Orientierung verbietet. Schritte zur Erweiterung der Anti-Diskriminierungsgesetzgebung sind bereits vor Übernahme der EU-Richtlinien von zahlreichen Interessengruppen gefordert worden. Außerdem hat die derzeitige Regierung aus Gründen der Billigkeit sowie der Wirtschaftlichkeit ihre Unterstützung für weiter reichende Anti-Diskriminierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz erklärt. Es gibt sowohl innerhalb als auch außerhalb der Regierung gegensätzliche Bestrebungen, und zwar zum einen durch Gruppen, die eine starke Gesetzgebung befürworten, und zum anderen von jenen, denen daran liegt, die potenziellen Kosten für die Arbeitgeber gering zu halten. Momentan sind für Diskriminierung auf Grund von Behinderung, Herkunft und Geschlecht jeweils unterschiedliche Behörden zuständig. Es ist die Frage, ob man neue Körperschaften gründen soll, die sich um die neuen Gesetzgebungsbereiche kümmern, oder ob andere Abteilungen zu diesem Zweck verstärkt werden sollen. Ebenso besteht Uneinigkeit darüber, ob man – soweit dies machbar ist – dieselben Definitionen für Diskriminierung in allen Bereichen anwenden soll, die von den Richtlinien behandelt werden.

Die Regierung verfolgt einen graduellen Ansatz, der ausführliche Beratungen zwischen einer Reihe von Interessengruppen einschließt. Im Dezember 2001 veröffentlichte sie ein umfassendes Strategiepapier unter der Überschrift »Towards Equality and Diversity«, das sich mit zentralen Punkten und Handlungsmöglichkeiten befasst. Die erste Beratungsfrist läuft Ende März 2002 ab. Vorläufige Bestimmungen werden in der zweiten Jahreshälfte 2002 erscheinen, wiederum mit einer dreimonatigen Beratungsphase. In der ersten Jahreshälfte 2003 werden sie dann mit sämtlichen nachfolgenden Zusätzen dem Parlament vorgelegt. Schließlich werden ausführliche Regelungen (die keine Gesetzeskraft besitzen, aber von Arbeitsgerichten berücksichtigt werden) herausgegeben, auch diesmal wieder mit einer Beratungsfrist.

Entscheidungen darüber, wie direkte und indirekte Diskriminierung sowie Schikanierung definiert werden sollen, werden erst nach

12 In Bezug auf Religion wie auch in vielen anderen Bereichen von Sozial- und Arbeitsmarktpolitik besitzt Nordirland einen eigenen gesetzlichen Rahmen.

den Beratungen gefällt. Das Verbot, jemanden wegen einer Behinderung zu diskriminieren, wird ab Oktober 2004 auch auf kleinere Betriebe ausgedehnt. Alles in allem tritt die Regierung dafür ein, einheitliche Definitionen auf sämtliche Bereiche der Diskriminierung anzuwenden, wartet jedoch das Ergebnis der Beratungen ab. Auf lange Sicht bevorzugt die Regierung eher die Einrichtung einer einzigen Anti-Diskriminierungsstelle.

☛ Im Allgemeinen favorisieren Gewerkschaften und Interessengruppen, die Bevölkerungsteile vertreten, welche häufig zu Opfern von Diskriminierung werden, strenge Richtlinien für gesetzliche Schutzmechanismen. Andererseits wenden aber viele Arbeitgeberorganisationen ein, dass die Reform nicht hinnehmbare Kosten für Betriebe verursachen sowie Gerichtsverfahren begünstigen wird. Fachleute weisen darauf hin, dass alle vorhergehenden Anti-Diskriminierungsgesetze im Moment ihrer Einführung höchst umstritten waren, vor allem was die erwarteten Kosten für Firmen sowie das Risiko einer erhöhten Zahl von Rechtsstreitigkeiten anging. In der Praxis flauten die Kontroversen jedoch bald ab. Der derzeit bestehende rechtliche Rahmen gilt im Großen und Ganzen als durchaus wirksam für ein Zurückdrängen der Diskriminierung, hat diese aber bei weitem noch nicht ausgemerzt. Man darf wohl vermuten, dass die Erweiterung des Gesetzes sich ähnlich auswirken wird.

Änderungen und Ergebnisse

1979 wurden in Dänemark Vorruhestandszahlungen (*efterløn*) für freiwillige Frührentner als Mittel eingeführt, um gleichzeitig Ziele auf dem Arbeitsmarkt und in der Sozialpolitik zu erreichen. Indem man Personen, die ein Anrecht auf Arbeitslosengeld hatten und über 60 waren, anbot, sich vor dem normalen Rentenalter von 67 verrenten zu lassen, sollte der Arbeitsmarkt entlastet werden. Damit sollte Platz für jüngere Leute gemacht und diesen die Möglichkeit eröffnet werden, in größeren Zahlen ins Arbeitsleben einzutreten. Das Ziel in der Sozialpolitik bestand darin, älteren Arbeitern, von denen viele seit Verlassen der Volksschule gearbeitet hatten, einen würdigen vorgezogenen Ausstieg aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen. Wegen der

Dänemark –
Erfolgreiche Reform
der freiwilligen
Frühverrentung

zunehmenden Knappheit an Arbeitskräften wurden die Bedingungen für dieses Vorgehen 1999 durch eine Reform verschärft und die Frühverrentung für viele Beschäftigte weniger leicht zugänglich gemacht (vgl. Ausgabe 2, S. 16–17). Später im selben Jahr wurde ein Zusatz zu dieser Reform beschlossen, dem zufolge das gesetzliche Rentenalter von 67 auf 65 gesenkt wurde. Dies bot älteren Arbeitnehmern einen Anreiz, länger erwerbstätig zu bleiben, um ein Anrecht auf eine ungekürzte staatliche Rente zu haben. Seit die Reform in Kraft getreten ist, sind sämtliche Anwärter für eine freiwillige Frühverrentung über 60 Jahre alt. Zwischen 1. Juli 1999 und 1. April 2001 haben 21 226 Personen die Wahlmöglichkeit zur neuen flexiblen, freiwilligen Frühverrentung in Anspruch genommen, verglichen mit insgesamt 23 249 Personen, die zwischen dem 1. Juli 1997 und dem 1. April 1999 das vorherige System genutzt haben. Dies bedeutet eine Abnahme um 9,5 Prozent.

► Das Ziel der Reform – eine verringerte Nutzung der Frühverrentung – gilt als erreicht. Manche wenden allerdings ein, dass Personen, die gern früher in Rente gehen würden, weil sie ein vorgezogenes Ende ihres Arbeitslebens herbeisehnen, keine angemessene Möglichkeit mehr haben, dies zu tun. Andere halten die Notwendigkeit einer neuen Reform für gegeben oder plädieren für seine völlige Abschaffung.

Spanien –
Neues Einwanderungs-
gesetz unwirksam gegen
illegale Einreise

Weitere Ergebnisse lassen sich über die spanische Reform des Zuwanderungsgesetzes vom Februar 2000 sowie die sofortige »Gegenreform« im Januar 2001 vermelden, nachdem die konservative Volkspartei in den Parlamentswahlen die absolute Mehrheit gewinnen konnte (vgl. Ausgabe 3, S. 50; Ausgabe 4, S. 53; Ausgabe 5, S. 49). Ein Jahr, nachdem das neue und strengere Gesetz verabschiedet worden war, zeigen sich die Ergebnisse ambivalent: Bis Januar 2002 haben etwa 615 000 illegale Einwanderer legalen Aufenthaltsstatus beantragt, und zwischen 330 000 und 400 000 Anträge (je nach Informationsquelle) wurden genehmigt. Das bedeutet, dass etwa 200 000 Antragsteller abgewiesen wurden und sich daher weiterhin illegal im Land aufhalten. Überdies hat sich das Gesetz als unwirksam für eine Verringerung der illegalen Einreise erwiesen. Die Anzahl an illegalen Einwanderern ist im Jahr 2001 sogar noch auf 280 000 gestiegen. Das Gesetz hat ein Quotensystem für legale Einwanderer eingeführt,

die dazu beitragen sollen, den Arbeitskräftemangel zu beheben, doch die Anwendung des Quotensystems hat sich aufgrund eines komplizierten Meldesystems für die Erfassung des regionalen Bedarfs an Arbeitskräften als schwierig erwiesen.

☛ Das Zuwanderungsgesetz mitsamt seiner Abänderung – als Einheit betrachtet – stellt einen gravierenden Wandel in der spanischen Zuwanderungspolitik dar. Allerdings bedeutet die relativ hohe Zahl an abgelehnten Legalisierungsanträgen, dass viele dieser Zuwanderer in die Schattenwirtschaft zurückgedrängt worden sind. Die steigende Anzahl neuer Immigranten ist ein Hinweis darauf, dass die Kontrollmechanismen nicht greifen. Daneben werden die Verfahren, mit denen die Quoten für legale Einwanderer festgelegt werden, als zu starr erachtet, um auf die tatsächlichen Bedürfnisse des Arbeitsmarkts eingehen zu können. Infolgedessen werden illegale Einwanderer weiterhin dazu benutzt, die Lücken zu füllen.

Veränderungen lassen sich aus Frankreich berichten, nachdem die Arbeitswoche von 39 auf 35 Stunden verkürzt wurde (vgl. Ausgabe 1, S. 36; Ausgabe 2, S. 40; Ausgabe 3, S. 55; Ausgabe 4, S. 52). Für Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern beträgt die Anzahl von zusätzlichen Stunden, die zum Normaltarif bezahlt werden, 2002 180 Stunden, 2003 170 Stunden und 2004 130 Stunden. Stunden, die über die 37. Wochenstunde hinaus gearbeitet werden, zählen ab 2002 als Überstunden (oder über die 1 690. Stunde, falls die Arbeitszeit auf jährlicher Basis berechnet wird). Diese Grenze wird 2003 auf die 36. Stunde gesenkt und schließlich 2004 auf die 35. (auf jährlicher Basis die 1 645. beziehungsweise die 1 600. Stunde). Diese Entscheidung wurde getroffen, um die besonderen Bedürfnisse und Anforderungen von Kleinbetrieben zu berücksichtigen.

Im Zusammenhang damit haben die Arbeitgeberorganisationen MEDEF (der französische Arbeitgeberverband) und CGPME (Verband der kleinen und mittelständischen Betriebe) beschlossen, aus dem für sie zuständigen Sozialversicherungsausschuss auszutreten, um gegen die Praxis der Regierung zu protestieren, die Kosten der Senkung der gesetzlichen Arbeitszeit teilweise mit Beiträgen aus Sozialversicherungsgeldern zu finanzieren. Auch die Gewerkschaften haben gegen die Finanzierungspolitik der Regierung protestiert, aber

Frankreich –
Arbeitszeitverkürzung
jetzt mit Sonder-
regelungen für
Kleinbetriebe

dennoch beschlossen, im Ausschuss zu verbleiben. Infolgedessen ist die UPA (Handwerkerverband) die einzige Arbeitgeberorganisation, die noch im Ausschuss vertreten ist.

Deutschland –

»Job-Aktiv«-Gesetz vom Bundestag verabschiedet

Das »Job-Aktiv«¹³-Gesetz, das darauf abzielt, Arbeitslose schneller und effizienter wieder ins Erwerbsleben zu integrieren, wurde vom Deutschen Bundestag verabschiedet und trat im Januar 2002 in Kraft (vgl. Ausgabe 5, S. 41). Die Reform betont Rechte und Pflichten beider beteiligter Seiten, der Arbeitslosen und der Stellenvermittler. Das Gesetz ist bestrebt, die Effizienz der Stellenvermittler zu erhöhen, die Qualifikationen der Arbeitslosen zu verbessern und mehr Möglichkeiten anzubieten, Beruf und Familie zu vereinbaren, um das Entstehen von dauerhafter Arbeitslosigkeit von vornherein zu verhindern.

Das Gesetz umfasst den größten Teil des ursprünglichen Reformvorschlags. Einige der Punkte von größtem öffentlichen Interesse sind:

- 1) Erstellen eines »Profils« sowie »Integrationsverträge« zwischen dem Arbeitsamt und den Arbeitslosen: Diese sollen zu einer organisatorischen Reform der Vermittlungsbüros führen, da mehr Vermittlungsbeamte gebraucht werden, um eine effizientere Dienstleistung anbieten zu können. Eine Bezuschussung der Lohnkosten ist bereits vom Beginn einer Phase der Arbeitslosigkeit an möglich und nicht mehr nur auf einen bestimmten Zeitraum beschränkt. Die Sperrzeit, in der das Arbeitslosengeld einbehalten wird, wenn sich ein Arbeitsloser unkooperativ verhält (z. B. durch Versäumen eines Vorstellungsgesprächs), wird auf maximal 12 Wochen verlängert.
- 2) Verbesserungen für Eltern, die zu Hause bleiben: Unterbrechen Eltern ihre Erwerbstätigkeit, um ein Kind zu versorgen, und zahlen daher keine Sozialversicherungsbeiträge mehr, wird eine Kindererziehungsphase von bis zu drei Jahren als Berechtigungszeitraum für potenzielle spätere Arbeitslosenunterstützung angesehen.
- 3) Vereinfachungen im Hinblick auf Zeitarbeit: Die ununterbrochene Überlassungsdauer eines Leiharbeitnehmers an einen Entleiher wird von bisher 12 auf 24 Monate verlängert. Allerdings muss der

13 A=aktivieren, Q=qualifizieren, T=trainieren, I=investieren, V=vermitteln.

Verleiher dem Leiharbeitnehmer ab dem 13. Monat die gleichen Arbeitsbedingungen gewähren wie der Entleihbetrieb.

☛ Arbeitgeberorganisationen kritisieren weiterhin die Bereitstellung von Geldern für den »zweiten« Arbeitsmarkt und treten für einen flexibleren ersten Arbeitsmarkt ein. Fachleute weisen darauf hin, dass eine frühere Beteiligung privater Arbeitsvermittlungsagenturen dazu beitragen könnte, die Konkurrenz zwischen staatlichen und privaten Vermittlern zu fördern und somit die Vermittlungsergebnisse zu verbessern.

Obwohl die Ergebnisse der Sonderprogramme für die Arbeitsvermittlung gering qualifizierter Arbeitnehmer recht bescheiden ausgefallen sind (vgl. Ausgabe 5, S. 48), hat das Bundesministerium für Arbeit beschlossen, das so genannte »Mainzer Modell« (MZM) auf das gesamte Bundesgebiet auszudehnen. Das MZM konzentriert sich in erster Linie auf das Arbeitsangebotsverhalten von Haushalten mit niedrigem Einkommen. Man geht davon aus, dass manche der Arbeitsmarktprobleme von Haushalten mit niedrigem Einkommen durch finanziell belastende Sozialversicherungsbeiträge verursacht sind. Das MZM konzentriert sich auch auf Familien mit niedrigem Einkommen, insbesondere allein erziehende Mütter und Väter. Für Personen, die von Sozialhilfe leben, soll es sich wieder verstärkt lohnen, einer regulären Beschäftigung, insbesondere regelmäßiger Teilzeitarbeit, nachzugehen. Um diese Ziele zu erreichen, werden die Sozialversicherungsbeiträge von Modellteilnehmern in Abhängigkeit vom monatlichen Einkommen, der durchschnittlichen Höhe der Sozialversicherungsbeiträge und dem Familienstand bezuschusst.

Bis jetzt haben etwa 650 Arbeitnehmer am MZM teilgenommen und es damit – relativ gesehen – zum erfolgreichsten Lohnbezuschungsprogramm in Deutschland gemacht. Seit März 2002 ist das Modell nicht mehr auf Pilotregionen in Rheinland-Pfalz und Brandenburg beschränkt. Folglich können die Sozialversicherungsbeiträge berechtigter Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen in ganz Deutschland (vgl. Ausgabe 4, S. 38) bezuschusst werden. Darüber hinaus haben Teilnehmer Anspruch auf zusätzliches Kindergeld. Anders als bei den Pilotprojekten werden sämtliche Zuschüsse für die Auswei-

Deutschland –
Pilotprojekt für
Arbeitnehmer mit
geringen Qualifikationen
bundesweit

tung des Programms von der Bundesregierung zur Verfügung gestellt; die Länder leisten keine Beiträge mehr. Daneben werden die bürokratischen Hindernisse abgebaut, die es in Verbindung mit der Beantragung von Geldern für das Programm gibt. Es wird erwartet, dass 20 000–30 000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Für das Jahr 2002 stehen insgesamt 43,5 Millionen Euro an Geldern zur Verfügung.

☛ Alles in allem muss die Ausweitung des MZM-Programms vor dem Hintergrund der Rezession der deutschen Wirtschaft und der bevorstehenden Wahlen im September 2002 gesehen werden. Die Regierung steht aus diesen Gründen unter Druck zu beweisen, dass sie konkrete Schritte zu einer Reduzierung der Arbeitslosigkeit unternommen hat.

Ein Vorteil der Ausweitung ist die starke Konzentration auf allein erziehende Mütter. Da sie besonders gefährdet sind, unter die Armutsgrenze zu fallen, ist es wichtig, sie ins Erwerbsleben zurückzuholen und dafür zu sorgen, dass es sich für sie lohnt, dort zu bleiben. Allerdings könnte es zu Problemen führen, dass das Programm auf eine Dauer von drei Jahren befristet ist, wenn die Empfänger der Zuschüsse hinterher wieder zur Sozialhilfe zurückkehren. Ein weiterer Punkt, auf den Gegner der Reform hinweisen, ist die Tatsache, dass ein beträchtlicher Teil der neuen Stellen, die auf das Programm zurückgehen, nicht von früheren Arbeitslosen eingenommen werden, sondern vielmehr von Personen aus der Stillen Reserve. Sie wenden außerdem ein, dass die Reform zumindest kurzfristig die Arbeitslosenzahlen nicht nennenswert beeinflussen wird. Obwohl Fachleute behaupten, dass die Ausweitung des MZM-Programms in erster Linie durch die bevorstehenden Wahlen begründet ist, sind sie sich darin einig, dass Reformen nötig sind, die sich vor allem auf gering qualifizierte Arbeitnehmer konzentrieren. Die meisten Wirtschaftsexperten glauben, dass weitaus grundlegendere Reformen notwendig sind, vor allem eine Lockerung der strengen Vorschriften auf dem Arbeitsmarkt (wie etwa der Kündigungsschutz und die lange Berechtigungszeit für Arbeitslosen-Unterstützung). Diese Debatte wirft auch ein Schlaglicht auf das Problem, die angestrebte größere Effizienz des Arbeitsmarktes auf der einen Seite mit Zielen der Sozialpolitik auf der anderen zu vereinbaren.

3 Tarifpolitik

Von einer Reihe ganz unterschiedlicher Reformen kann im Bereich der Tarifpolitik berichtet werden. Dänemark hat sich bereit erklärt, die EU-Richtlinie zur Arbeitszeit durch Gesetzgebung umzusetzen und nicht wie früher durch Tarifverträge – dies jedoch nur nach massivem Druck von EU-Gremien. In Großbritannien soll ein neues Beschäftigungsgesetz verabschiedet werden, um die EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverhältnisse zu erfüllen, die zuvor nur minimale Umsetzung der EU-Richtlinie zum Erziehungsurlaub zu verbessern und arbeitsgerichtliche Verfahrensweisen einzuführen.

Die australischen Gewerkschaften haben eine neue Regelung vorgeschlagen, der zufolge es Arbeitgebern verboten werden soll, von ihren Angestellten zu verlangen, »unangemessen« lange Arbeitszeiten hinzunehmen.

Österreich beabsichtigt, durch eine Reform des Systems der Abfindungszahlungen Mobilitätshindernisse für Arbeitnehmer zu beseitigen, während Kanada von einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofs berichtet, der zufolge nun auch Landarbeitern das Recht zusteht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Die Entscheidung könnte auch auf andere Sektoren übergreifen, die bisher nicht von Tarifverhandlungen abgedeckt waren.

Vorläufige Ergebnisse können aus Spanien berichtet werden, wo die neue Kommission für Aus- und Weiterbildung mit Schwierigkeiten konfrontiert ist. Einzelheiten über die Reformen finden sich auf der Projekt-Website www.reformmonitor.org.

Australien –
Regelung über
angemessene
Arbeitszeiten

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

Der australische Gewerkschaftsverband (*Australian Council of Trade Unions – ACTU*) hat eine neue Regelung vorgeschlagen, die es Arbeitgebern verbietet, von ihren Angestellten »unangemessene Arbeitszeiten« zu verlangen. »Unangemessen« ist ein allgemeiner und recht dehnbare Begriff, der von mehreren Faktoren bestimmt wird, wie zum Beispiel Arbeitsbedingungen, über längere Zeiträume hinweg geleistete Überstunden, Überstunden in Phasen mit extremem Arbeitsanfall sowie Auswirkungen auf die Familie und das Privatleben der Beschäftigten. Der Vorschlag liegt momentan zur Begutachtung bei der *Australian Industrial Relations Commission*¹⁴.

Die Anzahl von Australiern, die derzeit über 48 Stunden pro Woche arbeiten, ist in den letzten zehn Jahren angewachsen. Das australische Amt für Statistik schätzt, dass 1,8 Millionen Menschen oder 31 Prozent der Beschäftigten so viele Stunden pro Woche oder mehr arbeiten. Über die Hälfte von ihnen bezieht ein Gehalt als nicht-leitender Angestellter oder Arbeiter. Diese Steigerung der Arbeitszeit wird mit sozialen Problemen in Verbindung gebracht, darunter: (1) die sinkende Qualität des Arbeitslebens, (2) ein höheres Maß an Stress, Erschöpfung und Isolation, was wiederum negative Folgen für die Gesundheit hat, (3) eine allgemeine Abnahme der Lebensqualität außerhalb der Arbeit als Folge des Eindringens der Arbeit ins familiäre, private und gesellschaftliche Leben und eine Abnahme an gemeinsamer Freizeit sowie (4) eine faktische Abnahme der Löhne infolge der gestiegenen Kluft zwischen den geleisteten und den tatsächlich bezahlten Arbeitsstunden.

Die Reform würde in Australien erstmals ein Regelwerk für den Umgang mit unangemessenen Arbeitszeiten schaffen. Es würde aus einer Klausel bezüglich übermäßiger Arbeitszeiten bestehen, die in die Beschäftigungsbedingungen (»awards«)¹⁵ aufgenommen wird, welche für sämtliche gewerkschaftlich organisierten Betriebe gelten

14 Die *Industrial Relations Commission* fördert Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (oder deren Organisationen) über Löhne und Arbeitsbedingungen.

15 »Awards« sind Statuten, die für spezielle Beschäftigungskategorien gelten und die Beschäftigungsbedingungen in gewerkschaftlich organisierten Betrieben regeln. Änderungen dieser »awards« werden in der Praxis häufig auch in nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieben zum Standard.

und die Pflichten der Arbeitgeber sowie die Rechte der Arbeitnehmer erläutern. Die Klausel hat viele Facetten und beleuchtet zahlreiche Aspekte der Problematik. Dieser zeitlich unbefristete Ansatz soll Variationen der Beschäftigungsbedingungen in den verschiedenen Branchen und Arbeitsstätten ermöglichen. Spezielle Industriegewerkschaften wie etwa im Bildungsbereich und in der Elektrobranche haben Sperren über Arbeitgeber verhängt, die überzogene Arbeitszeiten verlangen. Allerdings gibt es bis jetzt noch keine einheitliche Strategie zu diesem Thema.

☛ Arbeitgeberorganisationen wie die *Australian Industry Group* und die australische Handelskammer wenden ein, dass die mangelnde Präzision des Begriffs »unangemessen« in der vorgeschlagenen Klausel diesen nicht handhabbar mache. Sie erklären stattdessen, dass ein Ansatz günstiger wäre, der jede Branche einzeln behandelt. Arbeitgeberfinanzierte Studien, die sich auf fünf Sektoren – Produktion, Bauwesen, Zeitarbeit, Call-Center und Informationstechnologie – konzentriert haben, legen den Schluss nahe, dass die Reform den Arbeitgebern beträchtliche Zusatzkosten aufbürden und sich daher negativ auf die Einstellungspraxis auswirken könnte. Die Studien behaupten außerdem, dass die Reform zu niedrigeren Durchschnittseinkünften führen und die Anzahl von Teilzeitbeschäftigten erhöhen würde.

Fachleute erklären, es deute manches darauf hin, dass es eher der Wunsch der Arbeitnehmer nach einem höheren Einkommen ist als die Anweisungen der Arbeitgeber, was die Zahl von Beschäftigten, die unangemessen lang arbeiten, in die Höhe treibt. Eine auf Erhebungen unter Beschäftigten basierende Studie weist sogar darauf hin, dass unter den Arbeitnehmern ein hohes Maß an Befriedigung bezüglich der Arbeitszeiten herrscht. Überdies war die Erhöhung des Anteils von Australiern, die Überstunden machen, weitgehend auf den Zeitraum zwischen 1983 und 1994 beschränkt. Seitdem gibt es nur noch geringfügige Schwankungen. Die Ergebnisse der Erhebung zeigen, dass die Anzahl der Personen, die Überstunden machen, dafür aber nicht entsprechend bezahlt werden, in den letzten Jahren kontinuierlich abgenommen hat. Versuche, solchen Vorlieben durch Vorschriften zu begegnen, werden daher in den meisten Fällen entweder dazu führen, dass die Beschäftigten das Gefühl haben, benachteiligt

zu werden, oder überhaupt keine Auswirkungen auf das Verhalten der Beschäftigten haben.

Österreich –

Reform der
Abfindungszahlungen

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

Österreich beabsichtigt, eine Reform seines Systems von Abfindungszahlungen vorzunehmen, um die entsprechende Berechtigung auch auf Arbeitnehmer mit kürzerer Beschäftigungsdauer auszudehnen und Mobilitätshindernisse für Arbeitnehmer abzubauen. Die Anspruchsberechtigung beginnt mit dem ersten Tag der Anstellung und hängt nicht mehr davon ab, wie der Vertrag beendet wurde.

Das derzeitige österreichische Beschäftigungsgesetz bestimmt, dass an Arbeitnehmer der Privatwirtschaft bei Vertragskündigung durch den Arbeitgeber oder in gegenseitigem Einverständnis Abfindungszahlungen zu leisten sind, wenn der Arbeitnehmer mindestens drei Jahre für den Arbeitgeber gearbeitet hat. Die Zahlungen beginnen mit dem Satz von einem Monatsgehalt und steigen mit der Beschäftigungsdauer nach 25 Jahren bis auf die Höhe eines Jahreseinkommens. Abfindungszahlungen werden innerhalb des Rechnungswesens eines Betriebs als reguläre Gehaltserhöhungen behandelt, und die Arbeitgeber sind verpflichtet, in ihren Rücklagen mindestens die Hälfte der Summe sämtlicher Abfindungsansprüche bereitzuhalten, die fällig werden könnten. Die Reformierung des österreichischen Systems der Abfindungszahlungen ist schon seit vielen Jahren umstritten. Der österreichische Gewerkschaftsverband hat eine Erweiterung des Anspruchs auf Abfindungszahlungen verlangt, sodass nicht nur Entlassungen abgedeckt sind, sondern auch freiwillige Kündigungen und saisonale Freistellungen. Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsprogramm ihre Absicht erklärt, ein auf drei Säulen beruhendes Rentensystem in Österreich einzuführen, mit dem das Schema der obligatorischen Abfindungszahlungen zu einer kapitalgedeckten dritten Säule des Rentensystems umgewandelt werden soll.

Dem derzeit diskutierten Reformvorschlag zufolge kann ein entlassener Arbeitnehmer wählen, ob er seine Abfindung als Pauschalsumme aus dem zentralen Fonds erhalten oder seinen Anspruch auf eine spätere Rentenzahlung anrechnen lassen will. Die Summe wird nicht ausgezahlt, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder der Beschäftigungszeitraum kürzer war als drei Jahre. Die angesammelte Abfindungssumme bleibt dem Arbeitnehmer allerdings erhalten.

Arbeitgeber müssen für jeden Beschäftigten vom ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses bis zur Beendigung des Arbeitsvertrags 1,5377 Prozent der Gehälter in einen zentralen Fonds einzahlen.

Während dem gegenwärtig gültigen System zufolge die maximale Abfindungssumme nach 25 Jahren Beschäftigung beim selben Arbeitgeber erreicht ist, steigt die Summe nach dem neuen System kontinuierlich an und erreicht ihr früheres Maximum erst nach 37 Jahren. Außerdem werden Beiträge für Abfindungen in einen Fonds einbezahlt, aus dem das Geld auf dem privaten Kapitalmarkt investiert werden soll.

► Kritiker bezweifeln, dass das der Reform zugrunde liegende Kostenmodell tragfähig ist, da sie den geschätzten jährlichen Zinssatz von 6 Prozent aus den Investitionen der von den Arbeitgebern für Abfindungszahlungen zurückgelegten Beiträge für unrealistisch hoch halten. Die Gewerkschaften sind ihrerseits strikt gegen die Umwandlung des Systems der Abfindungszahlungen zu einer obligatorischen Säule der Altersversorgung. Fachleute erklären, dass die Reform die Zahl von Arbeitnehmern mit Anrecht auf eine Abfindung beträchtlich erhöhen wird. Der Gedanke, eine dritte Säule der Altersversorgung zu schaffen, kann positiv beurteilt werden. Allerdings ist nicht gesichert, ob das System langfristig finanzierbar ist.

Der Oberste Gerichtshof Kanadas entschied im Dezember 2001, dass Landarbeiter das verfassungsmäßige Recht haben, sich gewerkschaftlich zu organisieren, ohne Repressalien fürchten zu müssen. Damit revidierte es die frühere, von der Provinzregierung von Ontario verabschiedete Gesetzgebung, die ihnen dieses Recht absprach. Die neue Regelung gestattet es den Gewerkschaften in Ontario und möglicherweise Alberta, der einzigen anderen Provinz, die Landarbeiter vom System der Tarifverträge ausschließt, die Landarbeiter zu organisieren. Diese Entscheidung könnte in andere Sektoren ausstrahlen, die bisher in Ontario und anderen Provinzen von Tarifverträgen ausgeschlossen blieben.

Seit den Vierzigerjahren wurde den Landarbeitern in Ontario das Recht verweigert, kollektive Tarifverträge auszuhandeln. 1994 hat eine sozialdemokratische Regierung in Ontario, die erste in der Geschichte der Provinz, das Recht auf Gewerkschaften und Tarifver-

Kanada –

Recht auf gewerkschaftliche Organisation für Landarbeiter

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

träge auf Landarbeiter ausgeweitet. Als 1995 die Sozialdemokraten die Wahlen verloren und eine konservative Regierung an die Macht kam, wurde diese Gesetzgebung aufgehoben. Die Gewerkschaft »United Food and Commercial Workers« focht vor Gericht die Entscheidung der Regierung von Ontario an, den Landarbeitern diese erst kürzlich gewonnenen Rechte wieder zu nehmen. Sie ging bis vor den Obersten Gerichtshof, Kanadas höchste juristische Instanz. Obwohl der gesetzliche Rahmen der Tarifpolitik in Kanada weitgehend der Rechtsprechung der einzelnen Provinzen untersteht, werden Streitigkeiten zwischen zwei Parteien auf Provinzebene vom Obersten Gerichtshof Kanadas geschlichtet. Bei der Interpretation arbeitsrechtlicher Gesetze muss dieser die kanadische Charta der Rechte und Freiheiten berücksichtigen. Die Freiheit, sich zusammenzuschließen, ist in der Charta enthalten, ein Punkt, den die Gewerkschaften zu nutzen versucht haben, um ihren Anspruch zu untermauern. Die Rechtsprechung bis hin zur kürzlich erfolgten Entscheidung des Obersten Gerichtshofs hat es den Gewerkschaften jedoch untersagt, sich bei ihren Einwänden auf die Charta zu berufen.

Allerdings gestattet es die neue Rechtsprechung den Gewerkschaften in Ontario, die 100 000 Landarbeiter in der Provinz zu organisieren, die bisher von Tarifverträgen ausgeschlossen waren. Überdies könnten sich andere Beschäftigungsgruppen, die derzeit noch von Tarifverträgen ausgeschlossen sind, wie zum Beispiel Hausangestellte, bestimmte Freiberufler und gewisse Kategorien von Beamten, nun eventuell auf einen Präzedenzfall berufen, falls sie sich gewerkschaftlich organisieren möchten. Teilnehmer an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen der Provinzen sowie Schuldirektoren und -konrektoren sind wohl die Gruppen, bei denen es am wahrscheinlichsten ist, dass sie im Zuge der neuen Gesetzgebung vor Gericht gehen werden. Auch wird im Hinblick darauf Druck ausgeübt werden, grundlegende Mindestarbeitsbedingungen sowie Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen auf alle Beschäftigten auszuweiten. Da die in Ontario ausgelösten Trends zu Tarifverhandlungen eine Signalwirkung auf andere Gerichtsstände haben, reichen die Konsequenzen der Entscheidung weit über die Grenzen dieser Provinz hinaus.

► Die Regierung von Ontario stellt sich gegen diese Regelung und wendet ein, dass die Landwirtschaft ein spezieller Sektor sei, da sie

vom Lauf der Jahreszeiten bestimmt ist. Sie behauptet, dass eine Gesetzgebung im Hinblick auf Tarifverträge, die für andere Sektoren angemessen ist, hier nicht sinnvoll sei. Die Regierung erklärt, dass die Ernte der Feldfrüchte nicht durch eventuelle Streiks vonseiten gewerkschaftlich organisierter Arbeiter gefährdet werden dürfe. Außerdem führt sie ins Feld, dass die finanzielle Rentabilität des landwirtschaftlichen Sektors, vor allem bei Betrieben unter familiärer Leitung, durch die Ausweitung von Tarifverträgen auf Landarbeiter aufs Spiel gesetzt werde. Der Oberste Gerichtshof hat diese Einwände abgewiesen und entgegnet, dass viele andere Industriezweige unter ähnlich massivem Konkurrenzdruck stünden. Fachleute erklären, dass die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs eine sehr positive und wichtige Entwicklung im System der kanadischen Tarifpolitik sei. Seit 1995 eine konservative Regierung in Ontario an die Macht gekommen ist, wurde das Recht von Erwerbstätigen auf Tarifverhandlungen systematisch ausgehöhlt. Die Gerichtsentscheidung verschiebt das Machtgleichgewicht in gewissem Maße zuungunsten der Arbeitgeber und zugunsten der Arbeitnehmer. Landarbeiter sind auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligt und verdienen das Recht auf kollektives Vorgehen durch gewerkschaftliche Organisation ebenso wie Arbeiter in jedem anderen Sektor.

Die dänischen »Sozialpartner« aus Wirtschaft und Gewerkschaften haben sich darauf geeinigt, die EU-Richtlinie zur Arbeitszeit durch subsidiäre Gesetzgebung zu erfüllen, und nicht mehr durch Tarifverträge, wie es in der Vergangenheit geschah. Die Richtlinie, die anstrebt, die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten abzuschaffen und die Qualität von Teilzeitarbeit zu erhöhen, wurde in den meisten EU-Ländern bereits umgesetzt (vgl. Ausgabe 2, S. 32; Ausgabe 3, S. 47; Ausgabe 4, S. 41). EU-Richtlinien sind für die Mitgliedstaaten bindend, was die zu erzielenden Ergebnisse angeht, überlassen es aber dem Ermessen der jeweiligen Landesbehörden, wie diese erreicht werden. In Dänemark ist es ein grundlegendes Prinzip des Arbeitsmarkts, dass die allgemeinen Bedingungen für Bezahlung und Beschäftigung durch von den Sozialpartnern ausgehandelte Tarifverträge und nicht von Gesetzen bestimmt werden. Der Europäischen Kommission zufolge garantiert allerdings eine Umsetzung der EU-

Dänemark –
EU-Arbeitszeitrichtlinie
kollidiert mit
traditionellen
Tarifverträgen

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

Richtlinie zur Arbeitszeit anhand von Tarifverträgen nicht deren vollständige Erfüllung. Dies liegt daran, dass 15 Prozent der dänischen Beschäftigten nicht unter einen Tarifvertrag fallen. Die Europäische Kommission hat gedroht, den Fall vor den Europäischen Gerichtshof zu bringen, doch durch die Änderung bestimmter tarifvertraglicher Verfahren konnte dies zunächst vermieden werden.¹⁶

► Die Neuordnung des Entscheidungsfindungsverfahrens ist eine umwälzende Herausforderung für die dänischen Grundsätze der Tarifverhandlungen und für das Selbstbestimmungsrecht der dänischen Betriebe und Gewerkschaften. Die Reaktion der Kommission auf das dänische Modell der Tarifverhandlungen legt nahe, dass die Kommission nicht beabsichtigt, in Zukunft auf das dänische Modell Rücksicht zu nehmen, und weitere Herausforderungen im Bereich der Richtlinien bevorstehen könnten.

Großbritannien –
Neues
Beschäftigungsgesetz

Innovation **
Auswirkung **
Interesse ***

Im November 2001 wurde dem Parlament ein neues Beschäftigungsgesetz vorgelegt, das wahrscheinlich in der ersten Jahreshälfte 2002 verabschiedet wird. Die Gesetzesvorlage ist ein Paket von Anträgen, die sich mit Erziehungsurlaub, befristeten Verträgen, Arbeitsgerichtsverfahren und anderen Beschäftigungsfragen befassen. Die neue Gesetzgebung folgt dem Ansatz der Labour-Regierung, den Schutz der Arbeitnehmer vorsichtig zu erhöhen und dabei die neuen Verpflichtungen für die Arbeitgeber auf einem Minimalmaß zu halten. Die 1997 gewählte Labour-Regierung führte im Rahmen des Tarifparteiengesetzes von 1999 umfassende Reformen durch. Der neue Gesetzentwurf beinhaltet überdies eine Reihe von Maßnahmen,

16 Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie die Europäische Union die Gesetzgebung ihrer Mitgliedstaaten verändern oder beeinflussen kann – unter anderem durch: (1) Verordnungen, die in ihrer Gesamtheit bindend sind und in sämtlichen Mitgliedstaaten gelten, (2) Richtlinien, die für die Mitgliedstaaten bindend sind, was die zu erzielenden Resultate betrifft, die jedoch die Mittel, mit denen diese Resultate erzielt werden, dem Ermessen der jeweiligen Landesbehörden überlassen. Sowohl Verordnungen als auch Richtlinien werden von der Kommission initiiert und vom Ministerrat beschlossen, meist, nachdem man die Meinung des Europäischen Parlaments eingeholt hat. (3) Entscheidungen des Rats oder der Kommission, die für die Regierung, das Unternehmen oder die Einzelperson, an die sie sich richten, bindend sind; (4) Empfehlungen und Meinungen, die nicht bindend sind, aber die Ansichten von Kommission oder Rat ausdrücken; und (5) Fallrecht, das aus Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs hervorgeht.

auch wenn deren Auswirkungen vermutlich weniger gravierend sein werden (vgl. Ausgabe 2, S. 24). Die Verbesserungen beim Erziehungsurlaub reflektieren teilweise die Kritik an der zuvor nur minimalen Umsetzung der EU-Richtlinie (vgl. Ausgabe 5, S. 46). Die Gesetzesvorlage kann als weiterer Schritt weg vom traditionellen »freiwilligen« System der Tarifbeziehungen in Großbritannien hin zu einem strenger von Gesetzen reglementierten System gesehen werden.

Das neue Gesetz verlängert den bezahlten Mutterschaftsurlaub auf 26 Wochen und erhöht das staatliche Mutterschaftsgeld von 100 auf 160 Euro pro Woche. Es sieht einen Adoptionsurlaub auf derselben Basis vor, sowie das Recht auf zwei Wochen Elternschaftsurlaub. All diese Veränderungen treten im April 2003 in Kraft. Eltern von kleinen Kindern erhalten das Recht, flexible Arbeitsbedingungen zu fordern. Zur Umsetzung der EU-Richtlinie über befristete Beschäftigung (unter Ausnutzung der in der Richtlinie enthaltenen Klausel, die bei »besonderen Schwierigkeiten« eine Verzögerung über den Termin im Juli 2001 hinaus erlaubt) werden ausführliche Vorschriften eingeführt. Arbeitsgerichtliche Verfahren werden einige Veränderungen erfahren, unter anderem die Einführung einer obligatorischen Schlichtungsphase, bevor ein Fall zur Verhandlung kommt. Allerdings wurden ursprüngliche Vorschläge abgemildert, denen zufolge Arbeitnehmer bestraft werden sollten, die unbegründete Beschwerden erhoben haben. Darüber hinaus werden offizielle Befragungen zur Problematik ungleicher Bezahlung durchgeführt und Möglichkeiten zur Freistellung von gewerkschaftlichen Bildungsvertretern geschaffen.

► Wie auf vielen anderen Gebieten der Beschäftigungsgesetzgebung kam es zu grundlegenden Differenzen zwischen den Gewerkschaften und anderen Interessengruppen, die eine starke Gesetzgebung favorisieren, auf der einen und den Arbeitgeberorganisationen, die dies ablehnen, auf der anderen Seite. Was die Arbeitsgerichte angeht, weicht der Gesetzesvorschlag von früheren Vorschlägen der Regierung ab und reagiert damit auf Forderungen der Arbeitgeber, erfolglose Beschwerdeführer mit Geldstrafen zu belegen. Fachleute weisen darauf hin, dass der Gesetzesvorschlag der bisherigen Regierungspolitik folgt, seit die Labour Party 1997 an die Macht kam, indem er

auf einigen speziellen Gebieten für umfassendere Rechte der Arbeitnehmer eintritt. Damit hat Labour Großbritannien nach und nach dem europäischen Mainstream angenähert, aber trotzdem die Aufrechterhaltung eines »flexiblen Arbeitsmarktes« durchgesetzt.

Änderungen und Ergebnisse

Spanien

Kommission für
Aus- und Weiter-
bildung kommt
nur langsam voran

Vorläufige Ergebnisse sind bezüglich der Umsetzung der dritten Vereinbarung über Aus- und Weiterbildung in Spanien zu vermelden (vgl. Ausgabe 5, S. 53). Eines der Hauptziele dieser Vereinbarung war die Vereinfachung von Finanzierung und Verwaltung des Aus- und Weiterbildungsprogramms, indem der Regierung gestattet wird, eine aktivere und direktere Rolle zu spielen. Eine dreigliedrige »Kommission für Aus- und Weiterbildung« wurde eingerichtet, der Vertreter von Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften und zum ersten Mal der Regierung angehören. Im Juni 2001 erließ die neue Kommission den ersten Aufruf, sich für Weiterbildungsprogramme und Zuschüsse zu individuellen Weiterbildungskursen mit einem Gesamtetat von 637 Euro Millionen zu bewerben. Ein zweiter Aufruf für Bewerbungen und Zuschüsse war für das letzte Quartal 2001 geplant, kam aber nie zur Durchführung. Ein Aufruf zu Vorschlägen im Rahmen des Europäischen Sozialfonds¹⁷, der ebenfalls von der Kommission geleitet wird, blieb gleichermaßen unverwirklicht.

🔍 Die Ergebnisse des ersten Aufrufs zu Bewerbungen und der Vergabe von Zuschüssen können derzeit noch nicht sinnvoll ausgewertet

17 Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist das wichtigste Finanzierungsinstrument, durch das die Europäische Union die strategischen Ziele ihrer Beschäftigungspolitik in die Tat umsetzt. Der ESF lenkt seine Unterstützung in strategisch angelegte Langzeitprogramme, die Regionen in ganz Europa, darunter vor allem jenen, die im Hintertreffen sind, dabei helfen, die Qualifikationen ihrer Erwerbstätigen zu erhöhen und auf den neuesten Stand zu bringen sowie die unternehmerische Initiative zu fördern. Dies regt einheimische und ausländische Investitionen in die Regionen an und verhilft ihnen zu mehr wirtschaftlicher Konkurrenzfähigkeit und Wohlstand. Die Programme werden von den Mitgliedstaaten gemeinsam mit der Europäischen Kommission geplant und dann durch zahlreiche Dienstleistungsorganisationen aus dem öffentlichen und dem privaten Sektor umgesetzt. Zu diesen Organisationen zählen nationale, regionale und lokale Behörden, Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, Freiwilligenorganisationen sowie die Sozialpartner.

werden. Allerdings sind die Verzögerungen, was den Aufruf zu Vorschlägen im Rahmen des Europäischen Sozialfonds sowie den zweiten Aufruf zu Bewerbungen und der Vergabe von Zuschüssen innerhalb des Programms für Aus- und Weiterbildung angeht, Hinweise auf Managementprobleme innerhalb der Kommission. Auf jeden Fall schaden diese Verzögerungen dem spanischen Aus- und Weiterbildungssystem massiv. Infolgedessen mussten bereits zahlreiche Ausbildungszentren schließen oder ihr Personal reduzieren.

4 Wichtige allgemeine Entwicklungen

Dänemark –
Neue Regierung
will soziales Netz
umstrukturieren

Nach den dänischen Parlamentswahlen am 20. November 2001 hat eine neue Koalitionsregierung aus liberalen und konservativen Parteien die frühere Regierung unter der sozialdemokratischen Partei abgelöst. Die neue Regierung hat bereits ihre Absicht angekündigt, verschiedene gewichtige Aspekte des dänischen Sozialsystems umzustrukturieren. Die Umstrukturierung wird Ausgabenkürzungen auf zahlreichen Gebieten umfassen, was der Regierung dabei helfen soll, ihr Wahlkampfversprechen zu erfüllen, nämlich eine sowohl kurz- als auch langfristige Deckelung der Steuerlast.

Die geplanten Änderungen der Sozialpolitik im Bereich der Altenpflege umfassen die Abschaffung des Monopols der Kommunen auf diesem Sektor. Die neue Regierung erklärt, dass Senioren mehr Wahlfreiheit darüber zugestanden werden soll, wo sie im Alter leben wollen und wer ihnen Hilfe leisten soll. Die Pläne im Bereich der Familienpolitik betreffen die Einführung eines flexiblen Mutterschaftsurlaubs von einem Jahr mit ungekürztem Mutterschaftsgeld. Dieses System müsste Familien die Entscheidung ermöglichen, wann der Urlaub genommen werden soll. Pläne für eine Veränderung der Bestimmungen des Mutterschaftsurlaubs wurden auch von der vorherigen Regierung entwickelt (vgl. Ausgabe 5, S. 31). Außerdem wird eine Verbesserung des Angebots an Teilzeitbeschäftigungen angestrebt.

Das wahrscheinlich umstrittenste Element des Regierungsprogramms betrifft die Zuwanderungspolitik. Am 17. Januar 2002 hat die Regierung einen Vorschlag für eine neue Politik gegenüber Ausländern vorgelegt. Fragen nach Zuwanderern, insbesondere nach deren Stellung im dänischen Sozialsystem, haben in der dänischen Öffentlichkeit und unter Politikern eine anhaltende, erhitzte Debatte ausgelöst. Der neue Vorschlag hat sowohl in Dänemark wie auch im Ausland große Aufmerksamkeit erregt, weil er darauf abzielt, die Anzahl der Personen zu verringern, die die dänische Staatsbürgerschaft bekommen, und es Einwanderern allgemein schwerer macht, das Anrecht auf Sozialleistungen zu erwerben. Die Regierung erklärt die Initiative zu einem Versuch, angesichts des hohen Anteils von Einwanderern, die Sozialleistungen erhalten, den Missbrauch des dänischen Sozialsystems einzuschränken. Kritiker weisen darauf hin, dass die Regierung diesen Kurs wegen ihrer politischen Abhängigkeit von der rechtsradikalen Dänischen Volkspartei verfolgt.

Die Regierung plant überdies die Umsetzung von Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik und hat, seit sie an der Macht ist, eine Reihe ministerieller Funktionsebenen zu diesem Zweck umorganisiert. Das Ministerium für Arbeit wurde in Ministerium für Beschäftigung umbenannt, und bestimmte beschäftigungsbezogene Aufgaben, die früher beim Ministerium für soziale Angelegenheiten angesiedelt waren, wurden in dieses neu benannte Ressort verlagert. Zugleich wurden berufliche Weiterbildungsprogramme für Erwachsene (vgl. Ausgabe 3, S. 42) vom neuen Ministerium für Beschäftigung ins Ministerium für Bildung verlegt. Außerdem soll ein sektorübergreifender staatlicher Arbeitslosenversicherungsfonds eingerichtet werden, um die Chancen Arbeitsloser, außerhalb ihres gewohnten Tätigkeitsbereichs eine Beschäftigung zu finden, zu verbessern. Gewerkschaftszwang in Betrieben (*eksklusivaftaler*) soll verboten werden. Gewerkschaftszwang in Betrieben bedeutet, dass Tarifverträge den Arbeitgeber dazu verpflichten, ausschließlich gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer oder solche Arbeitnehmer einzustellen, die sich bereit erklären, nach ihrer Einstellung einer bestimmten Gewerkschaft beizutreten. Die Regierung betrachtet Gewerkschaftszwang in Betrieben als eine Verletzung des Bürgerrechts der Vereinigungsfreiheit. Zugleich sollen die Aktivitäten privater Arbeitsvermittler durch leistungsbezo-

gene Bezahlung für Beschäftigte in diesem Bereich angeregt werden. Die Befugnisse des Staatlichen Gewerbeaufsichtsamts (*arbejdstilsynet*) sollen eingeschränkt und Ausnahmen von Vorschriften über Ruhezeiten und Ruhetage im Zusammenhang mit Heimarbeit erlaubt werden.

Die neue Regierung will außerdem den Einsatz aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen verbessern. Die vorherige Regierung hat spezielle Regelungen für die Gruppe der 20–25-jährigen Arbeitslosen getroffen (vgl. Ausgabe 1, S. 41). Personen aus dieser Gruppe erhalten momentan 50 Prozent des normalen Betrags, und unterliegen strengeren Anforderungen, was Zumutbarkeitskriterien und die Teilnahme an aktiven Maßnahmen betrifft. Die derzeitige Regierung möchte diese Regelung auch auf die 25–29-jährigen ausweiten. Die jungen Arbeitslosen sollen die Möglichkeit haben, zwischen staatlichen oder privaten Stellenangeboten zu normalen Lohnsätzen und einer Ausbildung zu wählen, während deren sie die Hälfte des normalen Arbeitslosengelds bekommen (was dem entspricht, was andere junge Leute in der Ausbildung erhalten).

► Alle diese Elemente des Regierungsprogramms müssen natürlich noch verhandelt werden, bevor sie umgesetzt werden können. Jedoch hat die Regierung gute Aussichten darauf, viele dieser Vorhaben durchsetzen zu können, da sie sich auf eine solide Mehrheit im Parlament stützen kann.

Reformverzeichnis

Gesundheits- und Pflegepolitik

- Australien
 - Förderung privater Krankenversicherungen, Ausgabe 1, S. 16; Ausgabe 2, S. 13; Ausgabe 3, S. 14; Ausgabe 4, S. 16
 - Verbesserung der ländlichen Gesundheitsfürsorge, Ausgabe 3, S. 10
- Österreich
 - Krankenhausfinanzierung, Ausgabe 1, S. 16; Ausgabe 4, S. 16
 - Pauschale Zuzahlungen für ambulante Behandlungen, Ausgabe 5, S. 10
- Kanada
 - Umfrage zur Reform des Gesundheitswesens, Ausgabe 6, S. 10
- Dänemark
 - Qualitätsindikatoren, Ausgabe 1, S. 20; Ausgabe 3, S. 15
 - Allgemeines Gesundheitsvorsorgeprogramm, Ausgabe 3, S. 11; Ausgabe 5, S. 13
 - Krebsbehandlung und Psychiatrie, Ausgabe 3, S. 11/12
 - Geringere Wartezeiten auf Klinikbetten, Ausgabe 6, S. 14
 - Kontrolle von Seniorenheimen, Ausgabe 6, S. 16
- Frankreich
 - Allgemeiner Krankenversicherungsschutz, Ausgabe 1, S. 18

- Krankenversicherungsreform, Ausgabe 2, S. 10
- Zusatzkrankenversicherung für Haushalte mit niedrigem Einkommen, Ausgabe 6, S. 24
- Deutschland
 - Gesundheitsreform, Ausgabe 1, S. 12; Ausgabe 2, S. 13
 - Gesundheitspass in der Diskussion, Ausgabe 6, S. 17
- 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
- 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
- Niederlande
 - Krankenversicherungsreform, Ausgabe 1, S. 14
 - Kundenorientiertes Pflegesystem, Ausgabe 1, S. 22
- Spanien
 - Konsolidierung und Modernisierung des staatlichen Gesundheitsdienstes, Ausgabe 1, S. 15; Ausgabe 3, S. 16; Ausgabe 4, S. 18
 - Gebühren für öffentliche Pflegeanbieter, Ausgabe 1, S. 22
- Schweden
 - Abschaffung der Selbstbeteiligung, Ausgabe 1, S. 19
 - Untersuchungskommission zum Krankenversicherungssystem, Ausgabe 4, S. 13; Ausgabe 5, S. 13f.
 - Einschränkungen für den Privatbetrieb von Krankenhäusern, Ausgabe 4, S. 14
- Schweiz
 - Erleichterung des Krankenversicherungswechsels, Ausgabe 1, S. 17
 - Krankenhausfinanzierung, Ausgabe 1, S. 18

- 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
- USA
- Zuschüsse zur Kinderkrankenversicherung, Ausgabe 1, S. 19
 - Ausdehnung der Gesundheitsversorgung, Ausgabe 2, S. 11
 - Medicare 2000 – Zuschüsse zu verschreibungspflichtigen Medikamenten, Ausgabe 3, S. 12

Rentenpolitik

- Australien
- Neues Steuersystem, Ausgabe 3, S. 18
- Österreich
- Erweiterung der Beitragsbasis zur Sozialversicherung, Ausgabe 1, S. 28
 - Anhebung des Vorruhestandsalters, Ausgabe 3, S. 19
- Kanada
- Partielle Kapitaldeckung, Ausgabe 1, S. 25; Ausgabe 3, S. 28
- Dänemark
- Senkung des Rentenalters, Ausgabe 2, S. 16; Ausgabe 3, S. 28
 - Erwerbsunfähigkeitsrente, Ausgabe 3, S. 21; Ausgabe 4, S. 19
- Finnland
- Senkung des Rentenalters, Ausgabe 2, S. 17
 - Reform zur Erhöhung des Renteneintrittsalters, Ausgabe 6, S. 25
- Frankreich
- Rentenreform, Ausgabe 1, S. 26; Ausgabe 3, S. 29; Ausgabe 4, S. 20
 - Rentenzuschuss empfohlen, Ausgabe 6, S. 33
- Deutschland
- Rentenreform, Ausgabe 3, S. 21; Ausgabe 5, S. 22
- 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
- Niederlande
 - Umstrukturierung der Sozialversicherungsverwaltung, Ausgabe 3, S.24
- Spanien
 - Rentenreform, Ausgabe 1, S.27; Ausgabe 2, S.20; Ausgabe 4, S.20; Ausgabe 5, S.15
- Schweden
 - Rentenreform, Ausgabe 1, S.24; Ausgabe 5, S.24
 - Recht auf Arbeit bis zum 67. Lebensjahr, Ausgabe 5, S.17
- Schweiz
 - Flexibilisierung der Investitionsmöglichkeiten der Pensionsfonds, Ausgabe 3, S.25
 - Anhebung des Rentenalters für Frauen, Ausgabe 5, S.18
- Großbritannien
 - Reform der Betriebsrenten, Ausgabe 6, S.28
 - Rentenreform, Ausgabe 2, S.18
- USA
 - Verrechnung von Lohn- und Renteneinkommen, Ausgabe 3, S.26
 - Stärkung der Rentenversicherung, Ausgabe 6, S.30

Staatliche Fürsorge und Sozialhilfe

- Australien
 - Verringerung der Sozialhilfeabhängigkeit, Ausgabe 4, S.21
- Österreich
 - Evaluation der Sozialversicherung, Ausgabe 4, S.22
- Dänemark
 - Aktive Sozialpolitik, Ausgabe 1, S.29; Ausgabe 3, S.29
- Frankreich
 - Einführung eines allgemeinen Pflegegelds, Ausgabe 5, S.25
- 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
- Schweden – Soziale Mindestsicherung, Ausgabe 1, S.31
- Neue Wohngeldberechnung, Ausgabe 1, S.32
- Großbritannien – Sozialpolitik für Flüchtlinge und Asylbewerber, Ausgabe 6, S.35
- USA – Bundesstaatliche Steuergutschrift für Familien mit niedrigem Einkommen, Ausgabe 4, S.25
- Wohnbeihilfe für bedürftige Familien, Ausgabe 6, S.37

Familienpolitik

- Australien – Familienbeihilfen, Ausgabe 2, S.22
- Steuerrückerstattung für das erste Kind, Ausgabe 6, S.40
- Österreich – Gemeinsames Sorgerecht im Scheidungsfall, Ausgabe 4, S.28
- Ausweitung des Kinderbetreuungsgelds, Ausgabe 5, S.27
- Kanada – Kindergeld, Ausgabe 1, S.33; Ausgabe 3, S.38; Ausgabe 4, S.33
- Erweiterung des Elternurlaubs, Ausgabe 3, S.30; Ausgabe 4, S.31
- Kleinkinderförderung, Ausgabe 4, S.29
- Dänemark – Verlängerung des Elternurlaubs, Ausgabe 5, S.31
- Deutschland – Verlängerung des Elternurlaubs und Erhöhung des Erziehungsgelds, Ausgabe 3, S.32
- Frankreich – Vaterschaftsurlaub wird verlängert, Ausgabe 6, S.45
- 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
- Niederlande
 - Steuerlich absetzbare Kinderbetreuung, Ausgabe 1, S.33
 - Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, Ausgabe 2, S.28
 - Arbeits- und Fürsorgegesetz, Ausgabe 6, S.41
- Spanien
 - Arbeitgebervergünstigungen bei Mutterschaftsvertretungen, Ausgabe 1, S.33; Ausgabe 2, S.28; Ausgabe 4, S.34
 - Neue Erziehungsurlaubs- und Mutterschaftsregelungen, Ausgabe 2, S.23
- Schweden
 - Erhöhung des Kindergelds, Ausgabe 3, S.36
 - Gebühren für kommunale Kinderbetreuung, Ausgabe 2, S.27; Ausgabe 4, S.35
 - Verlängerung des bezahlten Elternurlaubs, Ausgabe 4, S.32
- Großbritannien
 - Familienfreundliche Beschäftigungspolitik, Ausgabe 2, S.24; Ausgabe 5, S.46; Ausgabe 6, S.47
 - Steuervergünstigungen statt Kindergeld, Ausgabe 3, S.34
- 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

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. 34f.
- Österreich
 - Lehrpläne für neue Ausbildungsberufe, Ausgabe 1, S. 45; Ausgabe 4, S. 50
 - Gender Mainstreaming, Ausgabe 3, S. 42
 - Organisatorische Reform der Arbeitsvermittlung, Ausgabe 6, S. 50
- 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
- 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
- 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
 - Umstrukturierung der Arbeitslosenversicherung, Ausgabe 3, S. 44; Ausgabe 4, S. 51
 - Beschäftigungsprämie für Haushalte mit niedrigem Einkommen, Ausgabe 6, S. 57

- Deutschland
- Arbeitsamt 2000, Ausgabe 2, S. 38
 - Pilotprojekte zur Erprobung von Arbeitsmarktmaßnahmen, Ausgabe 4, S. 38; Ausgabe 5, S. 48; Ausgabe 6, S. 69
 - Teilzeitgesetz, Ausgabe 4, S. 41
 - Neuer Versuch zur schnelleren Integration in den Arbeitsmarkt, Ausgabe 5, S. 41; Ausgabe 6, S. 68
- Italien
- Dezentralisierung der Arbeitsvermittlung, Ausgabe 1, S. 40
 - Teilzeitarbeit, Ausgabe 3, S. 47
 - Arbeitsvermittlungsbestimmungen, Ausgabe 3, S. 48
 - Erhöhung des Arbeitslosengeldes, Ausgabe 4, S. 43
 - Richtlinie zu befristeten Verträgen umgesetzt, Ausgabe 6, S. 58
- Japan
- Deregulierung der Arbeitsverträge, Ausgabe 1, S. 45; Ausgabe 3, S. 56
 - Leiharbeitsregelungen, Ausgabe 2, S. 30
 - Private Arbeitsvermittlungen, Ausgabe 2, S. 39
 - Arbeitsverträge bei Firmenteilungen, Ausgabe 3, S. 49
 - Neue Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Ausgabe 4, S. 43
- Niederlande
- Flexicurity – Arbeitsmarktflexibilität, Ausgabe 1, S. 42
 - Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, Ausgabe 2, S. 32
 - Steuerreform mit Entlastungen für den Arbeitsmarkt, Ausgabe 4, S. 46
 - Arbeitszeit-Anpassungsgesetz, Ausgabe 4, S. 45
- Spanien
- Anreize zur Verbreiterung unbefristeter Arbeitsverträge, Ausgabe 1, S. 38; Ausgabe 2, S. 42
 - Schutz und neue Anreize für Teilzeitarbeit, Ausgabe 1, S. 44; Ausgabe 2, S. 41

- Gleicher Lohn für Teilzeitarbeiter, Ausgabe 2, S. 31
- Neues Einwanderungsgesetz, Ausgabe 3, S. 50; Ausgabe 4, S. 53; Ausgabe 5, S. 49; Ausgabe 6, S. 66
- Arbeitszeitverkürzung, Ausgabe 1, S. 37
- Arbeitsmarktreformen verordnet nach Scheitern der Verhandlungen der Sozialpartner, Ausgabe 5, S. 38
- Schweden – Arbeitslosenversicherungsreform, Ausgabe 2, S. 37
- Schweiz – Rehabilitationsrichtlinien, Ausgabe 3, S. 51
- Anreize für Arbeitsvermittlung, Ausgabe 3, S. 53
- Volksinitiative für eine kürzere Arbeitszeit, Ausgabe 4, S. 48
- Reform der Arbeitslosenversicherung, Ausgabe 5, S. 43
- Neues Gesetz zur Berufsausbildung, Ausgabe 6, S. 59
- 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
- USA – »Ticket to Work« – Beschäftigung Behinderter, Ausgabe 2, S. 34

Tarifpolitik

- Australien – Flexibilisierung der Tarifverhandlungen, Ausgabe 1, S. 48
- Regelung über angemessene Arbeitszeiten, Ausgabe 6, S. 72
- 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
- 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
- Finnland
 - Veränderung der Gewinnbeteiligung an Mitarbeiterfonds, Ausgabe 2, S. 44
- Dänemark
 - Neues Arbeitsvertragsgesetz, Ausgabe 4, S. 60
- Deutschland
 - EU-Arbeitszeitrichtlinie kollidiert mit traditionellen Tarifverträgen, Ausgabe 6, S. 77
 - 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
- Italien
 - Streikvorschriften im öffentlichen Sektor, Ausgabe 3, S. 57
- Niederlande
 - Employability – Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Ausgabe 1, S. 52
 - Individualisierung der Beschäftigungsbedingungen, Ausgabe 2, S. 45
 - Leistungsabhängige Bezahlung, Ausgabe 3, S. 60
- Spanien
 - Abkommen über die Struktur der Tarifverhandlungen, Ausgabe 1, S. 50
 - Dritte Vereinbarung zur Aus- und Weiterbildung, Ausgabe 5, S. 53; Ausgabe 6, S. 80

- Schweden – Bessere Vermittlung bei Tarifverhandlungen, Ausgabe 3, S. 59
- Großbritannien – Mindestlohn, Ausgabe 1, S. 48; Ausgabe 3, S. 55
– Employment Relations Act – Gesetz über Beschäftigungsverhältnisse, Ausgabe 2, S. 46; Ausgabe 4, S. 64
– Leistungsabhängige Bezahlung für Lehrer, Ausgabe 4, S. 62
– Neues Beschäftigungsgesetz, Ausgabe 6, S. 78

Allgemeine und bedeutende Entwicklungen

- Dänemark – Neue Regierung will soziales Netz umstrukturieren, Ausgabe 6, S. 82
- Großbritannien – Änderung der ministeriellen Zuständigkeiten, Ausgabe 5, S. 57
- Japan – Neuer Premierminister fordert tiefgreifende Reformen, Ausgabe 5, S. 58

Währungsumrechnung

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

1 €	=	USD	0,9118
	=	JPY	116,60
	=	DKK	7,4360
	=	SEK	9,3055
	=	GBP	0,6239
	=	CHF	1,4547
	=	CAD	1,4234
	=	AUD	1,6770

Quelle: Europäische Zentralbank, Wechselkurse vom Freitag, 10. Mai 2002.