

Fachhochschule  
Pforzheim

**Hochschule  
für Gestaltung  
Technik und  
Wirtschaft**



*Pforzheim University  
of Applied Sciences*

Wirtschaftspolitisches Seminar  
»Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und im internationalen Vergleich«

Dr. Harald Strotmann

Wintersemester 2003/2004

## **Vom Ausland lernen – Vorbild Dänemark?**

**Christine Kunzmann**

Ankerstraße 47

75203 Königsbach Stein

Christine.Kunzmann@gmx.de

Matrikelnummer: 28957

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Grundlagen .....</b>	<b>3</b>
	2.1 Wohlfahrtssysteme	3
	2.2 Aktive und passive Arbeitsmarktpolitik	4
<b>3</b>	<b>Dänische Arbeitsmarktpolitik.....</b>	<b>4</b>
	3.1 Überblick über die dänische Arbeitsmarktpolitik	5
	3.2 Flexibler Arbeitsmarkt	6
	3.3 Soziale Sicherung	8
	3.4 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	10
	3.5 Bewertung	13
<b>4</b>	<b>Vergleich Dänemark vs. Deutschland .....</b>	<b>14</b>
	4.1 Arbeitsmarkt	14
	4.2 Soziale Sicherung	15
	4.3 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	15
	4.4 Grenzen der Übertragbarkeit des dänischen Modells	16
<b>5</b>	<b>Fazit.....</b>	<b>17</b>
	<b>Anhang.....</b>	<b>20</b>
	<b>Literatur .....</b>	<b>28</b>

## 1 Einleitung

Deutschland befindet sich in der Krise; die Arbeitslosenzahlen haben ein Rekordniveau erreicht, die Haushaltsslage ist bis aufs Äußerste angespannt. Reformen des derzeitigen Arbeitsmarktsystems sind dringend erforderlich, was auch die zahlreichen Vorschläge unterschiedlicher Kommissionen und Gremien zeigen. Doch welche dieser Vorschläge können in der volkswirtschaftlichen Praxis erfolgreich umgesetzt werden? Hier lohnt ein Blick in andere Länder, die mit ähnlichen Problemen konfrontiert sind bzw. waren, um bei allen Vorbehalten gegenüber direkten Vergleichen dennoch erfolgreiche Rezepte zu erkennen.

Dänemark war Anfang der 1990er Jahre in einer ähnlich schwierigen Situation wie Deutschland und hat durch ein umfassendes Reformprogramm sowohl die Beschäftigungs- als auch die Haushaltssituation in beachtlichem Maße verbessert. Deshalb soll im Rahmen dieser Arbeit – nach einem kurzen Grundlagenabschnitt - die jüngere Arbeitsmarktpolitik in Dänemark präsentiert und untersucht werden. Im speziellen werden dabei die Aspekte Flexibilität des Arbeitsmarktes, Finanzierung und Ausgestaltung der sozialen Sicherung und aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vertieft. Aus einem Vergleich mit der Situation in Deutschland werden anschließend Handlungsempfehlungen für Deutschland abgeleitet.

## 2 Grundlagen

### 2.1 Wohlfahrtssysteme

Arbeitsmarktpolitik ist immer eingebettet in das jeweilige nationale Wohlfahrtssystem. Um dies besser verstehen und charakterisieren zu können, wird hier kurz eine Klassifikation nach Esping-Andersen vorgestellt:<sup>1</sup>

- **Kontinentales (korporatistisches oder konservatives) Modell.** Im Vordergrund steht hierbei das Subsidiaritätsprinzip. Die soziale Verantwortung liegt zunächst bei der Familie und dem sozialen Netzwerk. Als Ergänzung werden Sozialversicherungen geschaffen, die überwiegend an den Arbeitsmarkt gekoppelt sind. Typisches Beispiel ist hier Deutschland.
- **Atlantisches (liberales) Modell.** Grundsätzlich wird hierbei alles dem Markt überlassen; der Staat beschränkt sich auf ein Minimum. Private Hilfsorganisationen übernehmen einen großen Teil der Fürsorgeaufgaben. Die geringen staatlichen Sozialleis-

---

<sup>1</sup> vgl. Braun (2001), S.2-4

tungen werden nicht in Form von Versicherungen gewährt, sondern nach dem „Einwohnerprinzip“. Typische Beispiele sind hier Großbritannien oder die USA.

- **Nordisches Modell.** Auch hier gilt das „Einwohnerprinzip“, jedoch ist das Ziel staatlicher Sozialpolitik die umfassende Sicherung der gesamten Bevölkerung. Dabei haben alle Bürger Ansprüche auf Leistungen, es tragen ebenso alle zu der Finanzierung bei. Typische Beispiele sind die skandinavischen Staaten.

## 2.2 Aktive und passive Arbeitsmarktpolitik

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen lassen sich grob in zwei verschiedene Formen einteilen, wobei die Abgrenzung im Einzelnen nicht klar getroffen werden kann:

- **Aktive Maßnahmen** zielen darauf ab, die Funktionsweise des Arbeitsmarktes zu verbessern und/oder mehr Chancengleichheit zu schaffen. Sie versuchen sog. „Mismatch“-Probleme zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage zu beheben, indem sie Arbeitslose wieder ins Arbeitsleben integrieren. Dazu gehören Fortbildungs- und Vermittlungsaktivitäten, Qualifikationsmaßnahmen und nachfrageschaffende Maßnahmen wie Beschäftigungsprogramme oder Lohnkostenzuschüsse.<sup>2</sup>
- **Passive Maßnahmen** beschränken sich darauf, die Folgen von Arbeitslosigkeit sozialverträglich auszugleichen. Hierzu gehören Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe.<sup>3</sup>

Aktive Arbeitsmarktpolitik ist dabei kein grundsätzlich neues Konzept. Spätestens seit der Weltwirtschaftskrise haben Staaten durch öffentliche Beschäftigungsprogramme der Massenarbeitslosigkeit entgegenzuwirken versucht. Ebenso wurde kurz nach dem Zweiten Weltkrieg bereits vorgeschlagen, das Problem der Langzeitarbeitslosen, deren Vermittlungschancen durch die lang andauernde Arbeitslosigkeit immer mehr sinkt, mit Hilfe von aktiven Maßnahmen zu bekämpfen.<sup>4</sup>

## 3 Dänische Arbeitsmarktpolitik

Im Folgenden soll die dänische Arbeitsmarktpolitik seit Beginn der 1990er Jahre näher analysiert werden. In einem ersten Überblick werden die politischen Reformen in ihrer Chronologie dargestellt, bevor einzelne Bereiche näher betrachtet werden.

---

<sup>2</sup> vgl. Braun (2003), S.96; Kröger & van Suntum (1999), S.9f, S.17; Greve (2000), S.322; Werner & Winker (2003), S.8

<sup>3</sup> vgl. Kröger & van Suntum (1999), S.10

<sup>4</sup> vgl. Greve (2000), S.323

### 3.1 Überblick über die dänische Arbeitsmarktpolitik

#### 3.1.1 Chronologie<sup>5</sup>

Die wirtschaftliche Entwicklung in Dänemark nach dem Zweiten Weltkrieg unterschied sich kaum von der anderen europäischer Staaten. Nachdem die 1950er Jahre durch ihr rasantes Wirtschaftswachstum Quasi-Vollbeschäftigung brachten, führten die Ölkrisen zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit auf über 10%, die sich auch in den Folgejahren kaum abbauen ließ. Sie erreichte 1993 mit 12,4% ihren Höhepunkt.<sup>6</sup>

Ende der 1970er und 1980er versuchte man, die Arbeitslosigkeit angebotsseitig durch Vorruhestandsregelungen und nachfrageseitig durch Beschäftigungsmaßnahmen im Rahmen von Infrastrukturinvestitionen zu bekämpfen, was auch teilweise gelang. Allerdings wurde die Vorruhestandsregelung im weiteren Verlauf immer mehr zu einem Wohlfahrtsangebot.<sup>7</sup>

Im Jahre 1993 kam eine sozialdemokratische Regierung an die Macht, die mit einem weitreichenden Reformpaket für den Arbeitsmarkt die wirtschaftlichen Probleme, insbesondere die auf ein Rekordniveau angestiegene Arbeitslosigkeit, bekämpfen wollte. Die zentralen Punkte der ersten Stufe der Reform waren die Einführung von Freistellungsregelungen, verpflichtende und individualisierte Maßnahmen für Arbeitslose und die Dezentralisierung der Verantwortung der Arbeitsverwaltung.

In der zweiten Phase ab 1995 wurde der Druck auf Arbeitslose erhöht, an entsprechenden Maßnahmen der Arbeitsverwaltung teilzunehmen und auch Stellen in anderen Berufen oder Regionen anzunehmen. Gleichzeitig wurden die Freistellungsregelungen wieder eingeschränkt, um der Verknappung des Arbeitskräfteangebots in einzelnen Bereichen entgegenzuwirken.

In der dritten Phase ab 1999 wurden Maßnahmen für spezielle Problemgruppen wie Einwanderer und Flüchtlinge beschlossen. Die neusten Entwicklungen gehen in die Richtung einer immer stärker auf den individuellen Bedarf abgestimmten Kompetenzentwicklung, um der strukturellen Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> vgl. die ausführliche Darstellung in Anlage 1

<sup>6</sup> vgl. Greve (2000), S.324f und Blomkvist (1999), S.2-5

<sup>7</sup> vgl. Greve (2000), S.324f

<sup>8</sup> vgl. Greve (2000), S.325

### 3.1.2 Wesentliche Elemente

Die drei wesentlichen Elemente des dänischen Wirtschaftssystems sind in Abbildung 1 dargestellt und werden im Folgenden näher beschrieben.

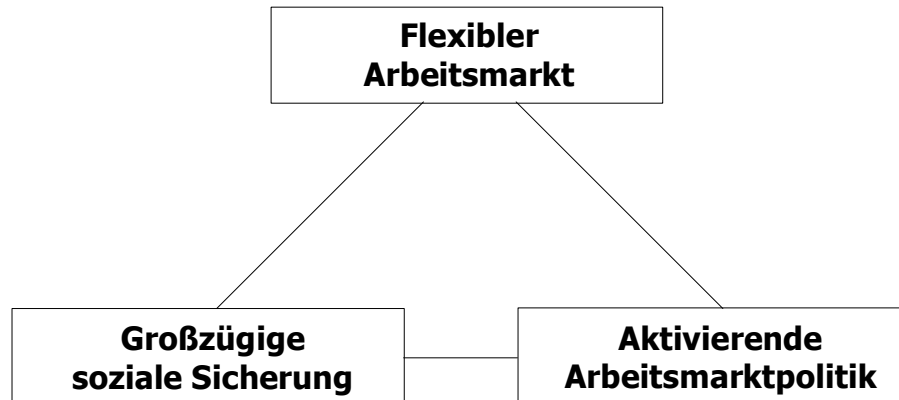


Abbildung 1

Dieses System wird gerne mit der Wortschöpfung „Flexicurity“ bezeichnet, die eine Kombination aus Flexibilität am Arbeitsmarkt bei gleichzeitigem hohem Grad an sozialer Sicherheit bezeichnet.<sup>9</sup>

## 3.2 Flexibler Arbeitsmarkt

### 3.2.1 Staatliche Regulierung des Arbeitsmarktes

Die Flexibilität des dänischen Arbeitsmarktes zeigt sich darin, dass Unternehmen Mitarbeiter relativ leicht freisetzen können und ihnen dabei nur geringe Kosten entstehen; sie beschränken sich auf die Kosten der ersten beiden Tage der Arbeitslosigkeit. Ein Kündigungsschutz existiert praktisch nicht.<sup>10</sup>

Arbeitgeber haben darüber hinaus die Möglichkeit der vorübergehenden Entlassung, aus der sich eine Kurzarbeitslosigkeit ergibt, die 40% der Zu- und Abgänge bei den Arbeitslosen und 16% der gesamten Arbeitslosenzahlen ausmacht.<sup>11</sup> Dies führt dazu, dass der Umschlag auf dem Arbeitsmarkt sehr hoch ist; ein Viertel der Erwerbstätigen ist mindestens einmal im Jahr arbeitslos.<sup>12</sup> Auch die durchschnittliche Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses liegt

<sup>9</sup> vgl. Madsen (2003), S.2

<sup>10</sup> vgl. Braun (2003), S.93

<sup>11</sup> vgl. Emmerich & Werner (1998), S.6; Madsen (2002), S.54

<sup>12</sup> vgl. Kröger & van Suntum (1999), S.143

mit 7,9 Jahren deutlich niedriger als in Deutschland (9,7) und damit in der Nähe der USA (7,4).<sup>13</sup>

Insgesamt gehört Dänemark zusammen mit Großbritannien und Irland zu den flexibelsten Arbeitsmärkten der Europäischen Union.<sup>14</sup> Die Begründung dieser liberalen Arbeitsvorschriften liegt in der Tatsache, dass die dänische Wirtschaft von Klein- und mittelständischen Unternehmen geprägt ist, die die Flexibilität als überlebensnotwendig betrachtet.<sup>15</sup>

Von den dänischen Arbeitnehmern wird das geringe Kündigungsschutzniveau nicht als negativ empfunden; das Sicherheitsgefühl der Arbeitnehmer liegt mit 58% deutlich höher als in Deutschland (48%).<sup>16</sup>

### 3.2.2 Rolle der Tarifparteien

Allerdings heißt dies nicht, dass die dänische Arbeitswelt kaum Regelungen kennt. Diese werden zwischen starken Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen (80% der dänischen Erwerbstätigen sind Gewerkschaftsmitglieder) im Rahmen von Tarifverträgen ausgehandelt, die die wichtigste Rechtsquelle im dänischen Arbeitsrecht darstellen.<sup>17</sup> So gibt es beispielsweise keine gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften,<sup>18</sup> aber aufgrund der tariflichen Regelungen arbeiten 70% der Vollbeschäftigten 37 Wochenstunden.<sup>19</sup>

Was die Lohnpolitik der Tarifpartner angeht, so waren die 1980er Jahre gekennzeichnet durch ein rigides Lohnsystem, das sich unempfindlich gegenüber konjunkturellen Entwicklungen und regionalen Besonderheiten zeigte. Dies hat sich im Laufe der 1990er jedoch geändert; die tariflichen Regelungen werden zwar immer noch zentral ausgehandelt, räumen aber große Spielräume auf regionaler und lokaler Ebene ein.<sup>20</sup> Hierbei ist auch zu beachten, dass eine staatliche Schlichtungsstelle existiert, die notfalls auch Entscheidungen herbeiführen und Streiks per Dekret beenden kann.<sup>21</sup>

---

<sup>13</sup> vgl. Braun (2003), S.94

<sup>14</sup> vgl. Emmerich et al. (2000), S.10f

<sup>15</sup> vgl. Emmerich & Werner (1998), S.7; Emmerich et al. (2000), S.11

<sup>16</sup> vgl. Braun (2003), S.93; Madsen (2002), S.5

<sup>17</sup> vgl. Dänisches Arbeitsministerium (2001b), S.4

<sup>18</sup> vgl. Emmerich & Werner (1998), S.6

<sup>19</sup> vgl. Emmerich & Werner (1998), S.6

<sup>20</sup> vgl. Dänisches Arbeitsministerium (2001a), S.8

<sup>21</sup> vgl. Emmerich & Werner (1998), S.5f

Insgesamt ist der dänische Arbeitsmarkt dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitsmarkt durch die drei Akteure Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Regel im Konsens bestimmt wird.<sup>22</sup>

### 3.3 Soziale Sicherung

Das dänische Sozialversicherungssystem entspricht dem eingangs vorgestellten „nordischen Wohlfahrtsstaat“. Dies bedeutet, dass zum einen alle Einwohner mit Wohnsitz in Dänemark Anspruch auf soziale Leistungen wie Alterssicherung oder Gesundheitsleistungen haben und zum anderen das Sozialsystem auf eine umfassende Fürsorge abzielt. Anders als in Deutschland wird das Sozialsystem im Wesentlichen steuerfinanziert, was zu geringeren Lohnnebenkosten führt.<sup>23</sup>

Die Absicherung gegen Arbeitslosigkeit erfolgt über eine freiwillige **Arbeitslosenversicherung**, in der fast 80% der Erwerbstätigen Mitglied sind.<sup>24</sup> Die Versicherung steht dabei nicht nur Arbeitnehmern, sondern auch Selbständigen offen. Das Versicherungssystem ist privat organisiert; die meisten der insgesamt 35 Kassen werden von den für die jeweiligen Berufszweige zuständigen Gewerkschaften geführt.<sup>25</sup> Sie sind für die Zahlung von Arbeitslosengeld und Vorruhe- bzw. Teilvorruhestandsgeld zuständig.<sup>26</sup>

Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung werden durch unterschiedliche Mittel finanziert:<sup>27</sup>

- aus **Arbeitsmarktbeiträgen** von Arbeitnehmern, Selbständigen und Arbeitgebern (8% vom Einkommen bzw. Gewinn für den sog. Arbeitsmarktfonds, aus dem neben der Arbeitslosenversicherung auch die Kranken- und die Invaliditätsversicherung bezahlt werden),<sup>28</sup>
- aus **Mitgliedsbeiträgen**, die nicht nach Einkommen, sondern nach Erwerbsstatus (Vollzeit, Teilzeit, Arbeitsloser) gestaffelt sind,
- aus Arbeitgeberbeiträgen im Rahmen einer **Sondermehrwertsteuer** von 3%

---

<sup>22</sup> vgl. Dänisches Arbeitsministerium (2001b), S.4f

<sup>23</sup> vgl. Braun (2001), S. 2-4; Emmerich & Werner (1998)

<sup>24</sup> vgl. Dänisches Arbeitsministerium (2001b), S.11

<sup>25</sup> vgl. Braun (2003), S.95; Dänisches Arbeitsministerium (2001d), S.3; nach Werner & Winkler (2003), S.21 sind es allerdings 37 Kassen

<sup>26</sup> vgl. Braun (2003), S.95

<sup>27</sup> vgl. Dänisches Arbeitsministerium (2001d), S.4

<sup>28</sup> vgl. Werner & Winkler (2003), S.21



- und aus **Transferleistungen** der Staates.

Mit den Reformen wurde die Gewährung von Arbeitslosengeld an die Teilnahme bei aktivierenden Maßnahmen gekoppelt. Bei der Reform von 1993 wurde die Bezugsdauer auf sieben Jahre (mit Auflagen zur Teilnahme an Aktivierungsmaßnahmen) festgesetzt.<sup>29</sup> Seit 2001 beträgt die Anspruchsdauer vier Jahre, die aufgeteilt ist in eine Leistungsperiode von einem Jahr und eine Aktivperiode von drei Jahren.<sup>30</sup> Die Aktivperiode verpflichtet zur Teilnahme an Aktivierungsmaßnahmen.<sup>31</sup>

Die Höhe der Leistungen beträgt im Regelfall 90% des vorherigen Arbeitsentgeltes. Sie sind allerdings auf max. 394 € pro Woche beschränkt, was in etwa dem Durchschnittslohn der unteren Einkommensgruppen entspricht.<sup>32</sup> Bei einem Durchschnittseinkommen ergeben sich 63% des vorherigen Einkommens.<sup>33</sup>

Die **Altersvorsorge** ist in zwei Zweige gegliedert. Die „Volksrente“ wird vollständig aus Steuern finanziert und bemisst sich nicht nach dem früheren Einkommen, sondern als eine Pauschale, die von der Dauer des Aufenthaltes in Dänemark abhängt. Die Zusatzrente bemisst sich nach den Beschäftigungsjahren; für sie müssen Beitragszahlungen erfolgen, die sich nach dem Erwerbsstatus richten, nicht nach dem Einkommen. Die Mindestrente beträgt 778 € pro Jahr; die Höchstreute 10.425 €, wobei die bei evtl. Einkünften des Rentners gekürzt werden kann. Darüber hinaus gibt es auch betriebliche Altersvorsorgesysteme, die zwischen den Tarifparteien ausgehandelt werden.<sup>34</sup>

Die **Krankenversicherung** ist komplett steuerfinanziert über die oben bereits erwähnten Beiträge zum Arbeitsmarktfonds durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber (einkommens- bzw. gewinnabhängig).<sup>35</sup>

Insgesamt führt dieses Sozialsicherungssystem dazu, dass Dänemark sehr geringe Lohnnebenkosten, aber eine der höchsten Steuerbelastungen (für Privatpersonen) aufweist;<sup>36</sup> für Unternehmen ist die Besteuerung allerdings im internationalen Vergleich niedrig.<sup>37</sup>

---

<sup>29</sup> vgl. Greve (2000), S.326

<sup>30</sup> vgl. Dänisches Arbeitsministerium (2001d), S.8

<sup>31</sup> vgl. Werner & Winkler (2003), S.22

<sup>32</sup> vgl. Werner & Winkler (2003), S.21; Wehner & Abrahamson (2003)

<sup>33</sup> vgl. Braun (2003), S.95

<sup>34</sup> vgl. Europäische Kommission, MISSOC (2002)

<sup>35</sup> vgl. Europäische Kommission, MISSOC (2002)

<sup>36</sup> vgl. Emmerich (1999)

<sup>37</sup> vgl. Emmerich et al. (2000). S.13

### 3.4 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Dänemark hat seit den Reformen von 1993 ein Maßnahmenbündel geschaffen, um die unterschiedlichen Arten der Arbeitslosigkeit (strukturell wie konjunkturell) zu bekämpfen. Sie sollen im Folgenden nach den unterschiedlichen Personengruppen dargestellt werden: Freistellungsregelungen für Beschäftigte, allgemeine Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitslose sowie spezielle Maßnahmen für besondere Gruppen. Abschließend wird noch die organisatorische Dezentralisierung vorgestellt.

#### 3.4.1 Freistellungs- oder Urlaubsregelungen

Ein wichtiges Element der dänischen Arbeitsmarktpolitik ist die Einführung von Freistellungs- oder Urlaubsregelungen, die Arbeitnehmern eine zeitlich befristete Freistellung gewähren und im Gegenzug meist das Nachrücken eines Arbeitslosen mit sich ziehen (Job-Rotation-Prinzip). Hierzu zählen:

- **Bildungsurlaub.** Der Arbeitnehmer wird dabei für Ausbildungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen für bis zu 52 Wochen freigestellt und erhält das volle Arbeitslosengeld.<sup>38</sup> Im Rahmen eines Arbeitsplatz-Rotations-Programmes wird dafür ein Arbeitsloser eingestellt.<sup>39</sup> Seit 1999 stehen staatlich finanzierte Bildungsmaßnahmen nur noch Arbeitslosen offen.<sup>40</sup>
- **Erziehungsurlaub.** Für die Erziehung von Kindern werden Arbeitnehmer für Kinder unter 12 Monaten 26 Wochen, für Kinder über 1 Jahr für 13 Wochen freigestellt.<sup>41</sup> Stimmt der Arbeitgeber zu, so kann der Arbeitnehmer insgesamt maximal 1 Jahr freigestellt werden<sup>42</sup> und erhält seit 1997 60% des Arbeitslosengeldes.<sup>43</sup>
- **Sabbaturlaub.** Hierbei wird dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eingeräumt, sich für persönliche Ziele bis zu 52 Wochen freustellen zu lassen (sofern der Arbeitgeber zustimmt). Anfangs wurden dem Arbeitnehmer 80% des Arbeitslosengeldes, später 60% gewährt.<sup>44</sup> Allerdings wurde diese Möglichkeit 1996 vorzeitig wieder abgeschafft.<sup>45</sup>

---

<sup>38</sup> vgl. Emmerich et al. (2000), S.14

<sup>39</sup> vgl. Emmerich & Werner (1998), S.7

<sup>40</sup> vgl. Emmerich et al. (2000), S.14

<sup>41</sup> vgl. Hygum (1999), S.13f

<sup>42</sup> vgl. Emmerich & Werner (1998), S.6

<sup>43</sup> vgl. Emmerich et al. (2000), S.14

<sup>44</sup> vgl. Emmerich et al. (2000), S.14

<sup>45</sup> vgl. Emmerich & Werner (1998), S.7

Wie man an der teilweisen Abschaffung der Regelungen nach wenigen Jahren erkennen kann, waren diese Regelungen im Wesentlichen Maßnahmen, die akut in Zeiten der Krise das Arbeitskräfteangebot zu verknappen suchten. Die Bewertung dieser Maßnahmen ist nicht eindeutig. Zum einen können sie die Arbeitslosenzahlen senken und auch die Ausgaben für Arbeitslosengeld senken (da die Freistellungsleistungen unter den Arbeitslosengeldzahlungen liegen). Ebenso besteht durch das Job-Rotation-Prinzip eine Chance, die Gesamtqualifikation der Erwerbsbevölkerung zu steigern. Zum anderen kann diese Angebotsverknappung zu einer Steigerung von Löhnen und durch die Freistellung qualifizierter Arbeitnehmer zu einem Absinken der Produktivität führen.<sup>46</sup>

### 3.4.2 Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitslose<sup>47</sup>

Der größte Anteil der Reformen der sozialdemokratischen Regierung seit 1993 betrifft aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Arbeitslose. Die Maßnahmen sind dabei zum einen auf ein verbessertes Angebot an die Arbeitslosen ausgerichtet, zum anderen nehmen sie den Arbeitslosen stärker in die Pflicht, entsprechende Angebote auch wahrzunehmen, und verlangen dem Arbeitslosen mehr Flexibilität ab.

Das zentrale Element der staatlichen Angebote an Arbeitslose ist der sog. „individuelle Handlungsplan“, auf den ein Arbeitsloser nach sechs Monaten Arbeitslosigkeit ein Anrecht hat. Unter Einbeziehung der Bedürfnisse des Arbeitslosen und der Erfordernisse des Arbeitsmarktes wird gemeinsam mit dem Betroffenen ein Plan mit abgestimmten Maßnahmen erarbeitet, der die Reintegration in den Arbeitsmarkt verbessern soll.<sup>48</sup>

Mögliche Maßnahmen sind dabei:<sup>49</sup>

- **Arbeitspraktikum.** Hierbei wird im Rahmen einer zwei- bis vierwöchigen Anstellung in einem Betrieb ermittelt, ob der Betroffene für die Weiterbeschäftigung weiterqualifiziert werden muss oder im Betrieb ein sog. Job-Training durchlaufen soll.
- **Ausbildung.** Hier werden Arbeitslose im Rahmen des gewöhnlichen Bildungssystems oder in speziell eingerichteten Ausbildungsgängen weiterqualifiziert.

---

<sup>46</sup> vgl. Madsen (1996)

<sup>47</sup> vgl. Kröger & van Suntum (1999), S.154ff

<sup>48</sup> vgl. Emmerich et al. (2000), S.15

<sup>49</sup> vgl. Emmerich et al. (2000), S.15; Dänisches Arbeitsministerium (2001e), S.5-7

- **Job-Training.** Eine Weiterqualifikation kann auch in Betrieben erfolgen. Dabei erhalten die Betroffenen den tariflichen Lohn; der Arbeitgeber erhält einen staatlichen Lohnzuschuss.
- **Pool-Jobs.** Dabei werden im öffentlichen Dienst in speziellen Bereichen, wie z.B. Pflege, Arbeitsplätze zu Tarifbedingungen eingerichtet, wobei dem jeweiligen Arbeitgeber ein Lohnzuschuss gewährt wird. Die Arbeitsplätze werden bis zu drei Jahren gewährt.

Im Gegenzug zu diesem Angebotsbündel an Arbeitslose wurden auch die Pflichten von Arbeitslosen verschärft, was vor allem die Gruppe der Arbeitsunwilligen unter den Arbeitslosen treffen soll.

- **Pflicht zur Teilnahme an Aktivierungsmaßnahmen.** Arbeitslose müssen nach einer gewissen Zeit an Aktivierungsmaßnahmen teilnehmen. Diese Frist wurde systematisch verringert: waren es bis 1996 noch vier Jahre, wurde dies zunächst auf 2 Jahre und dann 1999 auf 1 Jahr verkürzt.<sup>50</sup>
- **Verschärfung der Verfügbarkeitskriterien.** Von Arbeitslosen wird eine erhöhte berufliche und regionale Mobilität erwartet, d.h. sie müssen auch Arbeitsangebote in anderen Berufen und anderen Landesteilen akzeptieren.
- **Verkürzung der Bezugsdauer.** Mit den Reformen von 1994 wurde die Gesamtbezugsdauer von Arbeitslosengeld von 9 Jahren auf 4 Jahre reduziert, wobei die Teilnahme an Aktivierungsmaßnahmen nicht dazu gerechnet wird.

### 3.4.3 Maßnahmen für besondere Gruppen

Für Gruppen, bei denen die Arbeitslosigkeit in der Regel deutlich höher als im Durchschnitt ist, wurden speziell abgestimmte Maßnahmen eingeführt:

- **Jugendarbeitslosigkeit.** Speziell für Jugendliche unter 25 ohne Ausbildung besteht ab einer Arbeitslosigkeit von sechs Monaten das Recht und die Pflicht zur Teilnahme an gezielten Ausbildungs- oder anderen Aktivierungsmaßnahmen. Diese Regelung wurde nach der erfolgreichen Senkung der Jugendarbeitslosigkeit 13,2% 1992 auf 4,2% 1998 im Jahre 1999 auch auf Jugendliche mit Ausbildung ausgedehnt.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> vgl. Emmerich et al. (2000), S.15

<sup>51</sup> vgl. Hygum (1999), S.11

- **Ältere Arbeitnehmer.** Bereits seit 1979 existiert eine Möglichkeit für ältere Arbeitnehmer, statt mit 67, bereits mit 60 in Vorruhestand zu gehen. 1992 führte die damalige konservative Regierung zudem die Möglichkeit ein, dass man sich bereits ab 50 vom Arbeitsmarkt zurückziehen konnte. Im Rahmen der Reformen nach 1993 wurde diese sog. „Übergangsregelung“ abgeschafft; ebenso wurde 1999 der Vorruhestand stärker begrenzt, um dem Arbeitskräftemangel in manchen Bereichen entgegenzuwirken.<sup>52</sup> Für Arbeitslose in dieser Altersgruppe wurden sog. Service-Jobs im öffentlichen Dienst geschaffen, die oft keine besonderen Qualifikationen erfordern.<sup>53</sup>
- **Problemgruppen.** Für Einwanderer, Flüchtlinge, beschränkt arbeitsfähige Personen, entlassene Strafgefangene etc., die aus Arbeitsmarktsicht problematische Gruppen darstellen, gibt es sog. „flexijobs“ (oder „Schonarbeitsplätze“), bei denen dem Arbeitgeber ein Lohnzuschuss von ein bis zwei Drittel gewährt wird.<sup>54</sup>

#### 3.4.4 Regionalisierung der Arbeitsmarktpolitik

Über die reinen Maßnahmen, die im Wesentlichen Arbeitlose betreffen, wurde auch die Organisation der Arbeitsverwaltung reformiert und stärker dezentralisiert.<sup>55</sup> Dabei wurden auch die Tarifparteien mit in die Verantwortung für die konkrete Ausgestaltung gezogen, indem sie in regionalen Ausschüssen mitwirken.<sup>56</sup>

Parallel dazu haben auch die Tarifparteien sich in Richtung einer stärkeren Dezentralisierung der Tarifverhandlungen entwickelt. Zentral werden für ganze Branchen nur noch Mindestlöhne ausgehandelt; die tatsächlich gezahlten Löhne werden auf Unternehmensebene festgelegt.<sup>57</sup>

### 3.5 Bewertung

Die Abnahme der Arbeitslosenzahlen nach den Arbeitsmarktreformen ist beachtlich. Sie ist von 10,2% im Jahre 1993 auf 5,2% im Jahre 2002 gesunken (vgl. Anlage 2). Man könnte einwenden, dass durch die Aktivierungsmaßnahmen wie Pool-Jobs die Arbeitslosenstatistik geschönt wurde. Doch auch die Bruttoarbeitslosenquotenquote (mit Urlaubsregelungen und aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen) ist von 21% im Jahre 1994 auf 15% im Jahre 2000 merklich

---

<sup>52</sup> vgl. Hygum (1999), S.14f

<sup>53</sup> vgl. Dänisches Arbeitsministerium (2001e), S.12

<sup>54</sup> vgl. Braun (2003), S.96

<sup>55</sup> vgl. Dänisches Arbeitsministerium (2001c), S.3

<sup>56</sup> vgl. Hygum (1999), S.14

<sup>57</sup> vgl. Zaiser (2000), S.25

gesunken.<sup>58</sup> Ebenso ist die Beschäftigungsrate auf 76,5% (2000) gestiegen, so dass tatsächlich eine höhere Beschäftigung erreicht wurde.<sup>59</sup>

Der Hauptgrund für die so rasche Abnahme der Arbeitslosenzahlen dürfte in der Freistellungspolitik der Jahre 1993-1996 zu suchen sein, die auch zusätzlich den positiven Effekt einer Verbesserung der Situation von Familien mit Kindern und Alleinerziehenden bewirkte.<sup>60</sup> Außerdem ist die Besserung auf dem Arbeitsmarkt auch auf das hohe (nachfragegetriebene) Wirtschaftswachstum der Jahre 1994-96 zurückzuführen, das durch eine expansive Finanzpolitik stimuliert wurde.<sup>61</sup>

Trotz der massiven Ausgaben für passive und aktive Arbeitsmarktpolitik hat Dänemark eine stabile Haushaltspolitik verfolgt mit einer langfristigen Reduktion der Staatsverschuldung.<sup>62</sup>

## 4 Vergleich Dänemark vs. Deutschland

In diesem Abschnitt soll untersucht werden, was den dänischen Ansatz von der deutschen Arbeitsmarktpolitik, aber auch was die spezifische deutsche Situation von der dänischen unterscheidet. Daraus soll ermittelt werden, was sich auf Deutschland übertragen lässt.

### 4.1 Arbeitsmarkt

Während Dänemark wie oben dargestellt eine sehr geringe Regulierung des Arbeitsmarktes kennt, insbesondere einen gering ausgeprägten Kündigungsschutz, ist es für deutsche Arbeitgeber deutlich schwieriger, durch Entlassungen auf Konjunkturschwankungen zu reagieren (vgl. Anlage 5).<sup>63</sup> Zwar wird im Rahmen der aktuellen Hartz-Reformen der Kündigungsschutz eingeschränkt, mit dem Ziel mehr Rechtssicherheit für Unternehmen zu erreichen, doch beschränkt sich dies auf Modifikationen bei der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen.<sup>64</sup>

Auch in Deutschland bestimmen die Tarifparteien über die meisten Regelungen des Arbeitsverhältnisses. Allerdings gestaltet sich die Beziehung zwischen den deutschen Tarifparteien stärker konfliktorientiert als in Dänemark.<sup>65</sup> Durch den Flächentarifvertrag sind die kollektivvertraglichen Regelungen weitaus zentralisierter als in Dänemark. Anders als in Dänemark

---

<sup>58</sup> vgl. Kröger & van Suntum (1999), S.139

<sup>59</sup> vgl. Madsen (2002), S.2

<sup>60</sup> vgl. Wehner & Abrahamson (2003)

<sup>61</sup> vgl. Madsen (2002), S.2

<sup>62</sup> vgl. Emmerich et al. (2000), S.12

<sup>63</sup> vgl. Indikatoren der OECD zur „Employment Protection Legislation“

<sup>64</sup> vgl. Pressemitteilung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom 18.6.2003

<sup>65</sup> vgl. Zaiser (2000), S.45

hat der Staat auch keinerlei Einflussmöglichkeiten in Tarifkonflikten (Tarifautonomie). Dadurch hat sich in Deutschland auch kein Konsenssystem in der Arbeitsmarktpolitik gebildet. Der Versuch der sozialdemokratisch geführten Regierung unter Gerhard Schröder mit dem sog. „Bündnis für Arbeit“ ist letztlich gescheitert.<sup>66</sup>

## 4.2 Soziale Sicherung

Wie schon in Kapitel 2 beschrieben, repräsentiert Deutschland einen anderen Typus von Wohlfahrtsmodell als Dänemark. Die soziale Sicherung wird in Deutschland nach dem Versicherungsmodell organisiert. Dabei werden die Beiträge auf der Basis der Bruttoverdienste der Arbeitnehmer berechnet und paritätisch durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Dies führt zu einer direkten Kopplung der Sozialkosten an die Lohnnebenkosten.

Allerdings hat Deutschland im Vergleich zu Dänemark nur unwesentlich höhere Arbeitskosten (2002: 25,73 € in Dänemark, 26,36€ in West-Deutschland, 16,43€ in Ost-Deutschland pro durchschnittlicher Arbeiterstunde).<sup>67</sup> Dies liegt im Wesentlichen daran, dass in Deutschland zwar die Lohnnebenkosten höher ausfallen, in Dänemark die direkten Löhne jedoch höher liegen (für die ja höhere Steuern zu entrichten sind). Allerdings ist zu ergänzen, dass Dänemark aufgrund seiner Produktivitätszahlen deutlich günstigere Lohnstückkosten als Gesamt-Deutschland aufweist (2001 hat Dänemark 86% der deutschen Lohnstückkosten),<sup>68</sup> was im Wesentlichen auf die geringere Produktivität in den Neuen Bundesländern zurückzuführen ist.<sup>69</sup>

## 4.3 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Was die Freistellungsregelungen anbelangt, so kennt auch Deutschland den Erziehungsurlaub, der bis zu drei Jahren betragen kann und während dessen staatliches Erziehungsgeld gewährt werden kann.

Etliche der von Dänemark verfolgten Strategien zur Verbesserung der aktiven Arbeitsmarktpolitik hat die Bundesregierung im Rahmen des **Job-AQTIV**-Gesetzes, das zum 1.1.2002 in Kraft getreten ist, umgesetzt.<sup>70</sup>

- **Profiling und Eingliederungsvereinbarung.** Analog zum individuellen Handlungsplan wird hier versucht, ein möglichst genaues Profil des Arbeitslosen zu erstellen, um

---

<sup>66</sup> vgl. Zaiser (2000), S.34

<sup>67</sup> vgl. Schröder (2003), S.4

<sup>68</sup> vgl. Schröder (2003b), S.13

<sup>69</sup> vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2002), S.6

<sup>70</sup> vgl. Buchheit (2002), S.5-7

ihm dann von Seiten des Arbeitsamtes eine Vereinbarung zu präsentieren, die sowohl die Angebote des Arbeitsamtes, als auch die Verpflichtungen des Arbeitslosen enthält.

- **Qualifizierungsmaßnahmen.** Ähnlich zur Konzeption des Bildungsurlaubes wird Betrieben das Angebot gemacht, die für sich in Weiterbildung befindliche Mitarbeiter Arbeitslose einstellen, mindestens 50% der Lohnkosten zu übernehmen („Job-Rotation“). Für ältere Arbeitnehmer und gering qualifizierte Jugendliche gibt es Zuschüsse für Weiterbildungsmaßnahmen.

Ebenso gibt es vergleichbar zu den „Pool-Jobs“ das Instrument der **Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen** (ABM), die die Nachfrage nach Arbeitsplätzen entlasten und die Arbeitslosen weiterqualifizieren sollen. Im Rahmen des „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (in Kraft getreten zum 1.1.2003) wurde zudem die Zeitarbeit von Arbeitslosen im Rahmen von Personal-Service-Agenturen ermöglicht.

Insgesamt sind die Ausgaben der dänischen Regierung trotz des Rückgangs im Verlauf der 1990er Jahre sowohl für aktive als auch für passive Arbeitsmarktmaßnahmen höher als in Deutschland gewesen (vgl. Anlage 4).

#### 4.4 Grenzen der Übertragbarkeit des dänischen Modells

Auf den ersten Blick erscheint der Vergleich Deutschlands mit Dänemark ein vielversprechender Ansatz zu sein, da beide Länder exportorientierte Hochlohnländer sind. Ebenso ist das dänische Sozialstaatsverständnis mit der deutschen „Sozialen Marktwirtschaft“ kompatibler als angelsächsische, liberale Modelle.

Allerdings sind beim Vergleich der beiden Länder zwei grundlegende Unterschiede zu beachten, die ein einfaches Übertragen verhindern:

- Die dänische Volkswirtschaft beträgt – gemessen am Bruttoinlandsprodukt – nur 1/14 der deutschen Volkswirtschaft; das Bevölkerungsverhältnis ist ähnlich. Dänemark hat eine Bevölkerung von etwas mehr als fünf Millionen und hat somit nur halb so viele Einwohner wie Baden-Württemberg.<sup>71</sup>
- Durch die Sondersituation der deutschen Volkswirtschaft in Folge der Vereinigung ist der regionale Unterschied zwischen den unterschiedlichen Bundesländern erheblich. So liegt Dänemark mit dem Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt in der Größenordnung

---

<sup>71</sup> vgl. UNECE (2003); Daten des Statistisches Landesamtes Baden-Württemberg



von Baden-Württemberg, Bayern oder Hessen, während beispielsweise in Mecklenburg-Vorpommern das Pro-Kopf-BIP nur rund halb so hoch ausfällt.<sup>72</sup>

Sind die Unterschiede in der Arbeitslosenzahlenentwicklung in Dänemark im Vergleich zur gesamtdeutschen Entwicklung dramatisch, sind sie im Vergleich zu den baden-württembergischen Zahlen zwar immer noch besser, aber die Unterschiede fallen weit geringer aus (vgl. Anlage 2).

Ebenso wurde im Abschnitt über die Organisation der sozialen Sicherung dargelegt, dass das dänische System zwar gänzlich anders funktioniert, aber zu einer ähnlichen Kostensituation führt wie das deutsche. Hierbei wurde beobachtet, dass die für die Wettbewerbsposition deutscher Unternehmen entscheidenden Lohnstückkosten für Gesamt-Deutschland zwar deutlich höher ausfallen, aber der Unterschied wieder auf die Ungleichheit der Bundesländer zurückzuführen ist.

## 5 Fazit

Bei näherem Hinsehen entpuppt sich das dänische „Beschäftigungswunder“ der sozialdemokratischen Regierung der 1990er Jahre als ein Bündel aufeinander (auch zeitlich) abgestimmter Maßnahmen, die einzeln betrachtet Dänemark nicht einzigartig erscheinen lassen, aber in ihrer Gesamtheit die dänische Beschäftigungssituation (und auch die Haushaltssituation) nachhaltig gebessert haben. Dieses Maßnahmenbündel passt in seiner Gesamtheit nur bedingt auf die deutsche Situation; insofern muss Deutschland sein eigenes Bündel finden. Eines jedoch lehrt das Beispiel Dänemark in jedem Fall: erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik kann nur aus einer in sich logische und zusammenhängenden Strategie entstehen, die auch gewisse Besitzstände angreift.

Aus der Untersuchung der Organisation der Sozialsicherungssysteme hat sich ergeben, dass zwar eine steuerfinanzierte soziale Sicherung durch die Entkopplung von Entlohnung und Sozialversicherungsbeiträgen gewisse Vorteile bieten könnte, jedoch das Beispiel Dänemark zeigt, dass die geringeren Lohnnebenkosten durch höhere Bruttolöhne kompensiert werden, was die Kostensituation der Unternehmen nicht verändert. Hier ist also fraglich, ob sich der Systemwechsel wirklich auszahlt.

---

<sup>72</sup> Zahlen von 2002 (Kaufkraftparität), vgl. UNECE (2003); Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2002), S.5

Im Bereich der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen hat Deutschland in den letzten beiden Jahren viele der erfolgreichen Ideen übernommen, allerdings mit knapp 10 Jahren Verspätung. Eine nachhaltige Senkung der Arbeitslosenzahlen in den nächsten Jahren ist allerdings – wie das dänische Beispiel der Jahre 1994-1997 auch lehrt – nicht ohne ein hohes Wirtschaftswachstum zu erreichen. Hier hat Dänemark durch eine expansive Finanzpolitik unterstützend „nachgeholfen“. Mit der Steuerreform wird in Deutschland etwas Ähnliches versucht; allerdings steht Deutschland mit seinem Haushaltsdefizit (nicht nur vor dem Hintergrund des europäischen Stabilitätspaktes) mit dem Rücken zur Wand.

Es bleibt als großer Unterschied zwischen Dänemark und Deutschland der Bereich des Kündigungsschutzes. Während man in Dänemark darauf setzt, das Risiko des Arbeitsplatzverlustes durch relativ hohe Arbeitslosengeldzahlungen aufzufangen, geht man in Deutschland den Weg, das Entlassen von Mitarbeitern nur unter strengen Auflagen zu ermöglichen. Im ersten Fall wird das konjunkturelle Risiko auf alle Steuerzahler und teilweise auf den Arbeitnehmer verteilt, während es im zweiten Fall das beschäftigende Unternehmen voll trägt. Hierdurch mindert das dänische System Einstellungsbarrieren in Zeiten des Wachstums. Zwar sind einzelne Reformen in Angriff genommen worden, den Kündigungsschutz etwas zu lockern, jedoch gibt es hier durchaus noch Potenzial. Allerdings ist dabei auch auf das Sicherheitsgefühl der Arbeitnehmer zu achten, das auch von einem Wandel in der Mentalität abhängt.

Auch die stärkere regionale Flexibilität des dänischen Systems ist ein wichtiges Element, das gerade aufgrund der großen regionalen Unterschiede in Deutschland Erfolg versprechend ist. Hierzu gehören mehrere Faktoren:

- Die Zuständigkeiten zwischen Bund, Ländern, Kreisen und Kommunen müssen klar aufgeteilt sein. Dadurch lässt sich die Blockade von politischen Entscheidungen entschärfen (zustimmungspflichtige Gesetze im Bundesrat). Soviel wie möglich sollte dabei in der Verantwortung vor Ort liegen.
- In die Arbeitsmarktpolitik müssen Staat, Arbeitnehmervertreter und Arbeitgeber verantwortlich miteinbezogen werden. Dadurch sind die drei Parteien gezwungen, gemeinsame Entscheidungen zu treffen und sie mit zu tragen.
- Ähnlich zum dänischen Modell müssen die Tarifpartner zu einem Modell finden, das regionale Spielräume eröffnet. Das vorrangige Ziel sollte nicht die Nivellierung der Unterschiede innerhalb Deutschlands sein, sondern auf die Bedürfnisse und Besonderheiten der jeweiligen Region abgestimmte Tarifbeschlüsse.

Insgesamt lehrt das Beispiel Dänemark, dass Flexibilisierung in unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsmarktes zum einen eine Grundvoraussetzung für den Abbau von Arbeitslosigkeit darstellt, zum anderen aber auch nicht zwangsläufig auf Kosten der sozialen Sicherung gehen muss.

**Anhang**

<b>Anlage 1</b>	<b>Chronologie der Arbeitsmarktreformen seit 1993 .....</b>	<b>21</b>
<b>Anlage 2</b>	<b>Arbeitslosenquote im Vergleich .....</b>	<b>23</b>
<b>Anlage 3</b>	<b>Wachstum Bruttoinlandsprodukt im Vergleich .....</b>	<b>24</b>
<b>Anlage 4</b>	<b>Arbeitsmarktpolitische Ausgaben im Vergleich .....</b>	<b>25</b>
<b>Anlage 5</b>	<b>Daten zur Flexibilität des Arbeitsmarktes.....</b>	<b>26</b>
<b>Anlage 6</b>	<b>Haushaltssituation im Vergleich .....</b>	<b>27</b>

## Anlage 1 Chronologie der Arbeitsmarktreformen seit 1993<sup>73</sup>

### 1. Stufe 1993

- Abschaffung der Wiedererlangung des Anspruches auf Arbeitslosengeld durch Teilnahme an Beschäftigungsprojekten
- Zeitlich vorgezogene präventive Aktivierung für Problemgruppen
- Individuelle Handlungspläne für Arbeitslose
- Dezentralisierung des Arbeitsmarkteinsatzes
- Einführung der Urlaubsregelungen: Erziehungs-, Ausbildungs- und Sabbaturlaub.

### 2. Stufe 1995-1998

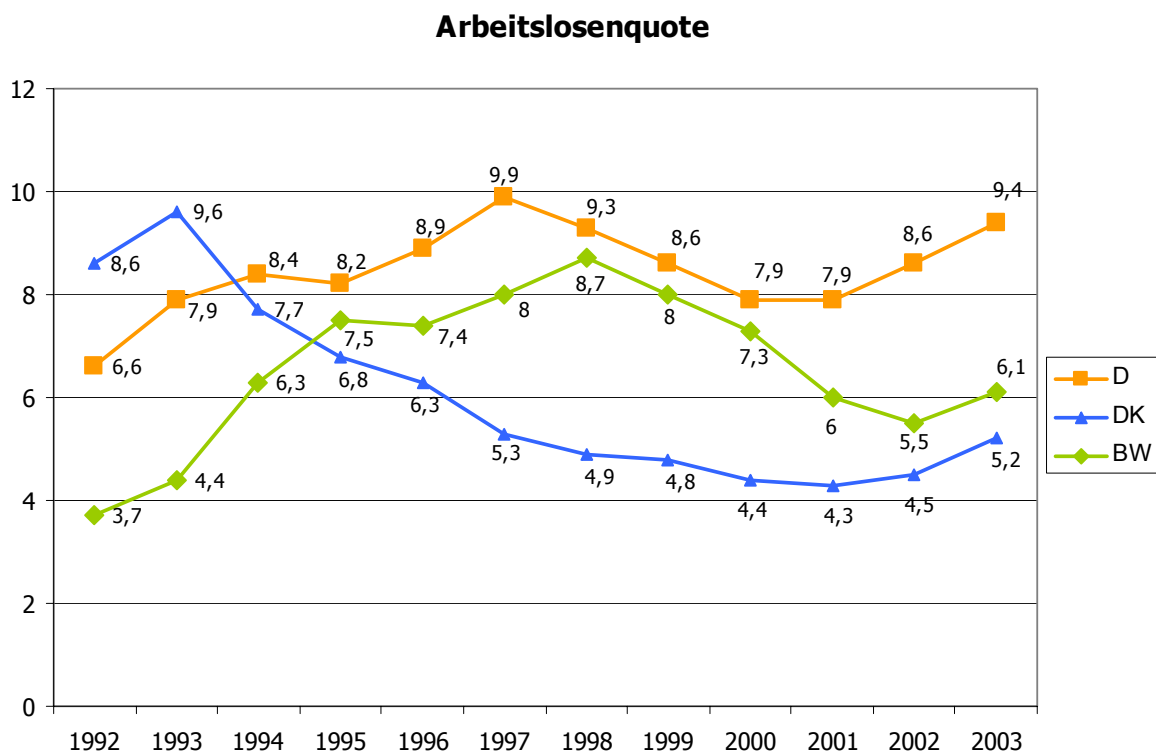
- Schrittweise Einführung der Recht- und Pflichtaktivierung nach vierjähriger Arbeitslosigkeit (1995), später bereits nach 2-jähriger Arbeitslosigkeit (1996)
- Stärkung des Einsatzes für jugendliche Arbeitslose, Recht- und Pflichtausbildung nach sechsmonatiger Arbeitslosigkeit
- Verpflichtung zur Annahme einer vermittelten Stelle auch im Laufe einer Ausbildung (1997)
- Verpflichtung, nach sechsmonatiger Arbeitslosigkeit eine Stelle außerhalb des Fachbereichs anzunehmen (1998)
- Erweiterung des geographischen Gebietes, innerhalb dessen eine Pflicht zur Annahme eines Jobs besteht (1998)

### 3. Stufe 1999

- Schrittweise Einführung der Recht- und Pflichtaktivierung nach einjähriger Arbeitslosigkeit (endgültige Einführung 2001)
- Gesetz zur Integration von Einwanderern und Flüchtlingen (1999)

**4. Stufe      2002/03**

- Ein neues Ziel der einzelnen Maßnahmen in enger Abstimmung mit dem individuellen Bedarf wird angepeilt:
- Einführung der Recht- und Pflichtaktivierung nach 1-jähriger Arbeitslosigkeit (2001).
- Weitere Zielausrichtung der einzelnen Maßnahmen in enger Abstimmung mit dem individuellen Bedarf ist geplant. Der Begriff »Aktivierung« soll durch den Begriff »Kompetenzentwicklung« ersetzt werden und auf einen ressourcenorientierten Ansatz in der Arbeitsmarktpolitik hinweisen.<sup>74</sup>

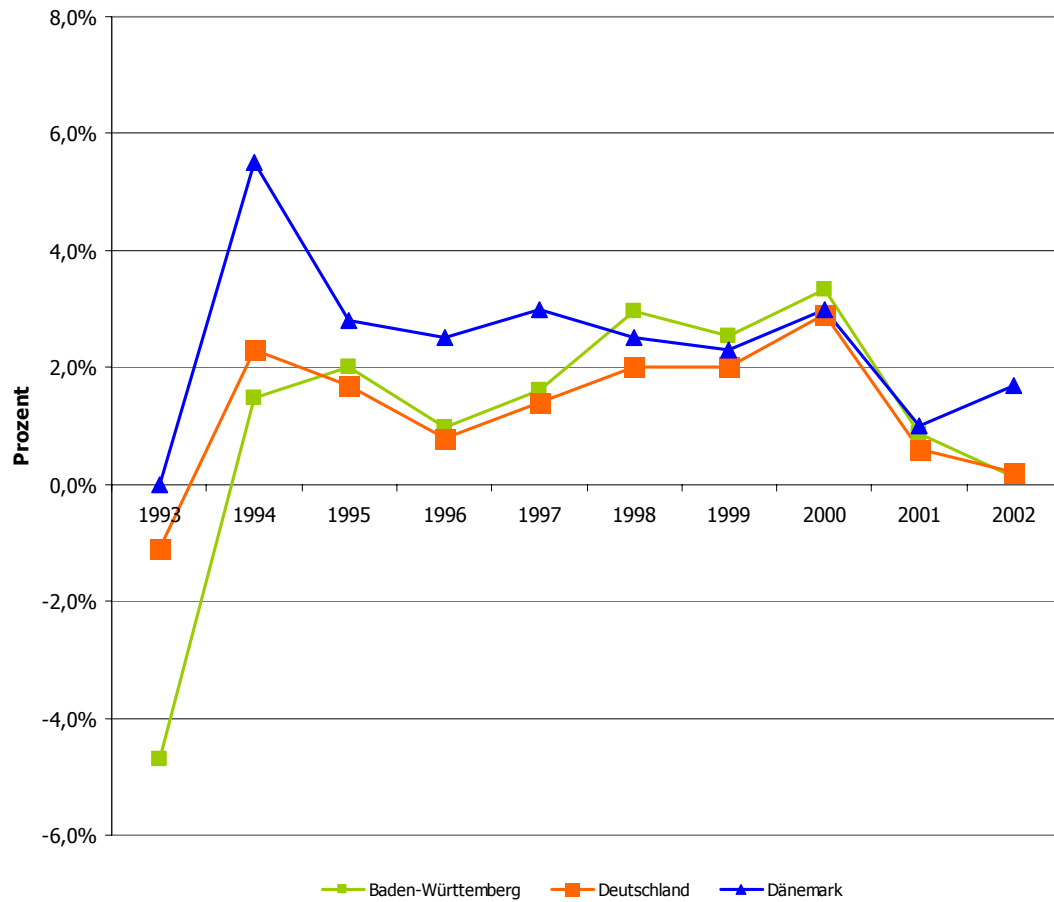
Anlage 2 Arbeitslosenquote im Vergleich<sup>75</sup>

75

eigene Darstellung nach Daten der UNECE und des Statistisches Landesamtes Baden-Württemberg

Anlage 3 Wachstum Bruttoinlandsprodukt (real) im Vergleich<sup>76</sup>

Bruttoinlandsprodukt - Veränderung zum Vorjahr

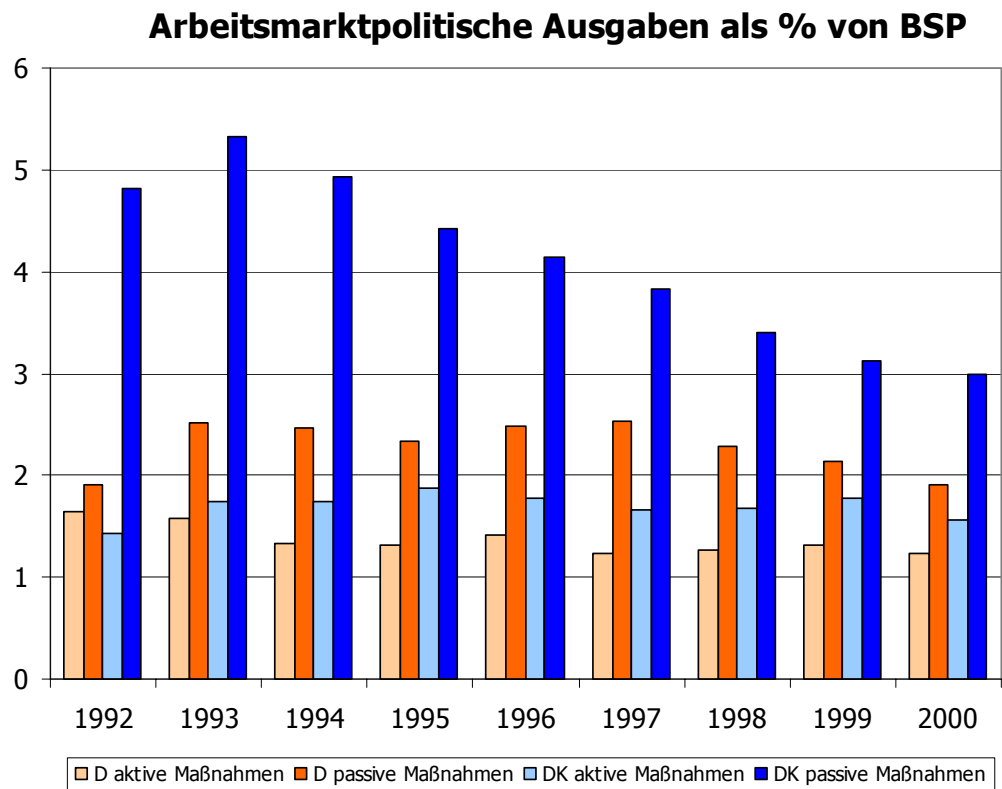


---

<sup>76</sup>

eigene Darstellung nach Daten der UNECE und des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg



Anlage 4 Arbeitsmarktpolitische Ausgaben im Vergleich<sup>77</sup>

<sup>77</sup> eigene Darstellung nach Daten der OECD

Anlage 5 Daten zur Flexibilität des Arbeitsmarktes<sup>78</sup>

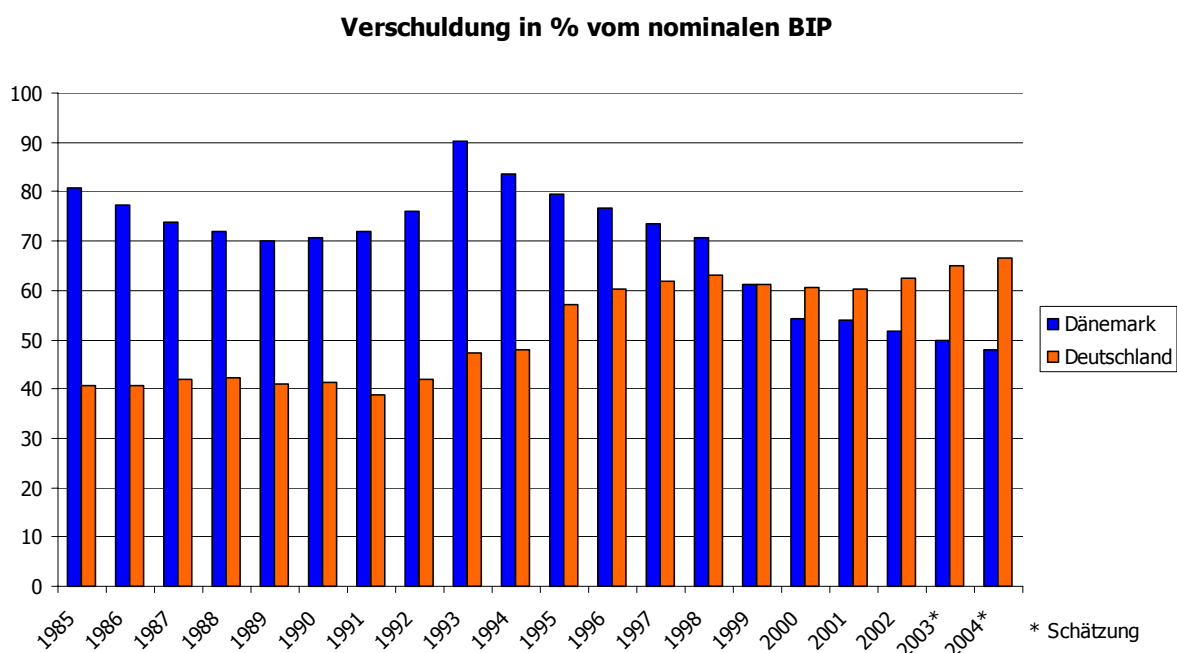
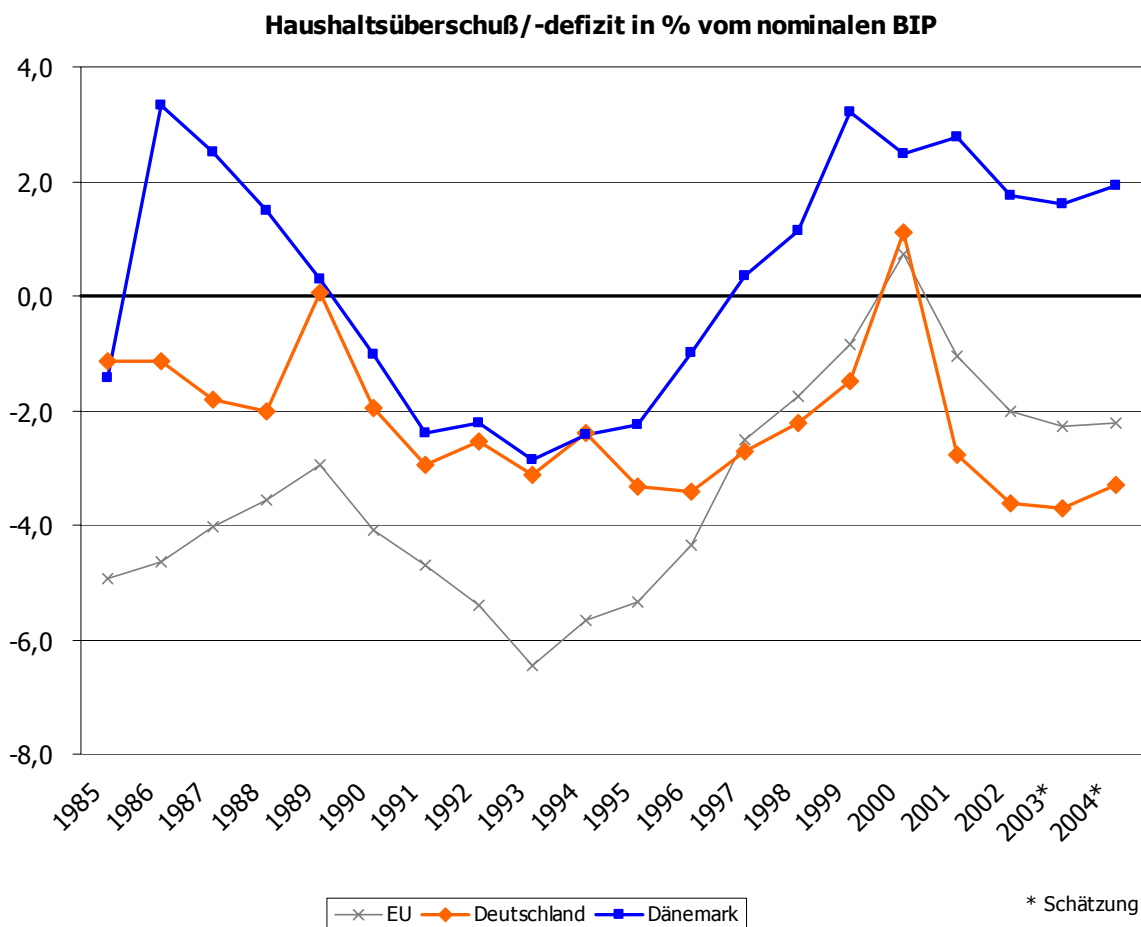
	Deutschland		Dänemark	
	Ende der 1980er	Ende der 1990er	Ende der 1980er	Ende der 1990er
<b>EPL<sup>79</sup> version 1</b>	3.2	2.5	2.1	1.2
<b>EPL version 2</b>		2.6		1.5
<b>Vorübergehende Arbeitsverhältnisse</b>	3.8	2.3	2.6	0.9
<b>Normale Arbeitsverhältnisse</b>	2.7	2.8	1.6	1.6
<b>Massenentlassungen</b>		3.1		3.1

78

Quelle: OECD

79

Employment Protection Legislation Indicator

Anlage 6 Haushaltssituation im Vergleich<sup>80</sup>

80

eigene Darstellung nach Daten der OECD

## Literatur

- Braun, Thorsten: Ein neues Modell für Flexicurity – der dänische Arbeitsmarkt. In: WSI Mitteilungen, Nr. 2, 2003, S.92-99
- Braun, Thorsten: Arbeitsmarktpolitik in Dänemark, Friedrich-Ebert-Stiftung: Bonn, 2001 (FES-Analyse 08/2001)
- Blomkvist, K.: „Wir kriegen sie alle“ – Aktive Arbeitsmarktpolitik in Dänemark. In: analyse & kritik, Nr. 430, 23.9.1999
- Buchheit, Bernd: Job-AQTIV – Neue Impulse für die Arbeitsmarktpolitik. In: Bundesarbeitsblatt (2002), S.5-10
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.): Wirtschaftsdaten Neue Bundesländer, Berlin, Juni 2002
- Dänisches Arbeitsministerium (Hrsg.): Das kollektive Tarifsysteem, Kopenhagen, Januar 2001a
- Dänisches Arbeitsministerium (Hrsg.): Das dänische Arbeitsmarktmodell und die arbeitsmarktpolitische Entwicklung, Kopenhagen, Januar 2001b
- Dänisches Arbeitsministerium (Hrsg.), Die Arbeitsvermittlung, Kopenhagen, Januar 2001c
- Dänisches Arbeitsministerium (Hrsg.), Die Arbeitslosenversicherung, Kopenhagen, Januar 2001d
- Dänisches Arbeitsministerium (Hrsg.), Angebote an Arbeitslose, Kopenhagen, Januar 2001e
- Emmerich, Knuth; Hoffmann, Edeltraud, Walwei, Ulrich: Beschäftigung von Geringqualifizierten in Dänemark, IAB Werkstattbericht, Diskussionsbeiträge des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Ausgabe Nr. 3, 18.2.2000
- Emmerich, Knuth: Der dänische Erfolgsweg zum Abbau der Arbeitslosigkeit, Bonn : Analyseeinheit Internat. Politik, Friedrich-Ebert-Stiftung, 1999
- Emmerich, Knuth; Werner, Heinz: Dänemark - Erstaunlicher Umschwung am Arbeitsmarkt. Erfolge durch angebots- und nachfrageorientierte Strategien, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, IAB Kurzbericht Nr. 13, 29.5.1998
- Europäische Kommission, MISSOC (gegenseitiges Informationssystem der sozialen Sicherheit in den Mitgliedsstaaten der EU und des EWR), 2002 [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc/2002/index\\_dk\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2002/index_dk_de.htm)
- Greve, Bent: Aktive Arbeitsmarktpolitik in Dänemark – Realität oder Rhetorik? In: WSI Mitteilungen, Nr. 5, 2000, S. 322-329
- Hygum, Ove: Beschäftigungswunder Dänemark, ein Modell? In: Schmid & Schömann (1999), S.11-16
- Kröger, Martin; Suntum, Ulrich van: Mit aktiver Arbeitsmarktpolitik aus der Beschäftigungsmisere?, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 1999
- Madsen, Per Kongshøj: Initiatives to Cure Unemployment - Labour Market Policy Reform: From rules and regulations to worksharing and decentralization, PSA Annual Conference, 1996, S.1370-1382
- Madsen, Per Kongshøj: The Danish Model of “Flexicurity” – The Danish Model with some Snakes, Workshop on Interactions between Labour Market and Social Protection,

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Brussels, 2002
- Schmid, Günther; Schömann, Klaus (Hg./Eds.): Von Dänemark lernen, Discussion Paper FS I 99-201, Symposium „Berlin: Beschäftigungspolitische Zukunftswerkstatt im Lichte internationaler Erfahrungen“, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 1999
- Schröder, Christoph: Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich, Institut der Deutschen Wirtschaft (iw-trends 3/2003), Köln, August 2003
- Schröder, Christoph: Produktivität und Lohnstückkosten im internationalen Vergleich, Institut der Deutschen Wirtschaft (iw-trends 3/2003), Köln, August 2003b
- UNECE (United Nations Economic Commission for Europe) (Hrsg.): Trends in Europe and North America – The Statistical Yearbook of the Economic Commission for Europe, 2003.
- Wehner, Cecilie; Abrahamson, Peter: Labour Supply – The Case of Denmark, Report, Social Policy Research Unit, University of York, August 2003
- Werner, Heinz: Arbeitsmärkte im internationalen Vergleich – Teil I: Beschäftigungspolitische Erfolge bei unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Politikkonzepten, Internationale Arbeitsmarktkonferenz „Wege zu mehr Beschäftigung“, Hannover, 2000.
- Werner, Heinz: Countries with successful employment policy - what is behind their success? In: IAB Labour Market Research Topics, No. 33 (1999), S.1-22
- Werner, Heinz; Winkler, Werner: System des Leistungsbezugs bei Arbeitslosigkeit – Ein zwischenstaatlicher Vergleich, IAB Werkstattbericht, Nr. 4, 2003
- Westergard-Nielsen, Niels: 20 Years of Labour Market Policies in Denmark, Centre for Labour Market and Social Research, Working Paper 01-10, Aarhus, 2001
- Zaiser, Helmut: Arbeitsmarktpolitische Wandlungsfähigkeit: Dänemark, die Niederlande und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich, WIP Occasional Paper Nr. 9, 1999/2000, Institut für Politikwissenschaft, Universität Tübingen, 2000