Arbeitsmarktpolitik in Dänemark

Thorsten Braun

August 2001

- ◆ Dänemark gilt beschäftigungspolitisch als Vorbild in Europa. Die Arbeitslosenquote ist von über 11 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung im Jahr 1993 auf annähernd 5 Prozent im Jahr 2001 gefallen, mithin kann Dänemark eine Vollbeschäftigungssituation wieder als realistisches Politikziel definieren.
- ◆ Der dänische Arbeitsmarkt gilt heute als einer der flexibelsten in Europa bei gleichzeitiger Sicherung eines hohen sozialen Standards. Die Kündigungsschutzregeln für Beschäftigte sind im internationalen Vergleich sehr schwach ausgebaut. Die Arbeitsmarktpolitik wird durch die Sozialparteien und von ihren den staatlichen Arbeitsbehörden zugeordneten drittelparitätisch von Gewerkschaften, Arbeitgebern und staatlichen Vertretern besetzten Gremien erheblich beeinflusst.
- ◆ Im Vergleich zu den übrigen europäischen Ländern ist die Erwerbsbeteiligung in Dänemark sehr hoch. Die Erwerbsquoten von Männern und Frauen lagen 1999 mit 81,2 Prozent und 71,6 Prozent deutlich über dem europäischen Durchschnitt von etwa 62 Prozent.
- ◆ Als Hauptanker der neuen Arbeitsmarktpolitik wurde ein relativ hohes Einkommensniveau erhalten, Ausdruck der auf Gleichheit ausgerichteten sozialdemokratischen Einkommens- und Arbeitsmarktpolitik. Eine Reduzierung der Arbeitslosigkeit sollte weder durch eine Senkung der Leistungen für Arbeitslose, noch der Mindestlöhne herbeigeführt werden.
- ◆ Im Rahmen sozialpolitischer Reformmaßnahmen mit Einfluss auf die Arbeitsmarktpolitik kam es 1998 zu einer umfassenden Reform der Sozialgesetzgebung u.a. mit einer engeren Verknüpfung von Rechten und Pflichten der Anspruchsberechtigten. Für Arbeitslose und Geringqualifizierte wurden die Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. sich dort zu etablieren, geringer.
- ◆ Im Bereich der passiven Arbeitsmarktpolitik wurde die Bezugsperiode von Arbeitslosengeld von theoretisch bis zu neun Jahren auf nunmehr ein Jahr schrittweise verkürzt. Drei weitere Jahre besteht der Anspruch auf Leistungen nur bei aktiver Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Erziehungsjahr und das inzwischen wieder abgeschaffte Sabbatical wurden eingeführt.
- ◆ Die aktive, besser „aktivierende“ Arbeitsmarktpolitik konzentriert sich auf individuelle, auf Bedürfnisse und Potenziale des Arbeitslosen und des Arbeitsmarktes zugeschnittene Maßnahmen wie Beratungs- und Bewerbungskurse, Fortbildung, Jobtraining oder Jobrotation. Besonders erfolgreich sind direkte Kontakte zwischen Arbeitssuchenden und Betrieben bei Praktika oder bei der Jobrotation. Hier ersetzt mit staatlicher Förderung ein Arbeitsloser zeitweilig einen zu Sonderfortbildungen abgestellten Arbeitsplatzbesitzer.

Dänemark gilt beschäftigungspolitisch als eines der vorbildlichen Länder in Europa. Die Arbeitslosenquote ist von über 11 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung im Jahr 1993 auf annähernd 5 Prozent im Jahr 2001 gefallen. Vollbeschäftigung – und nicht nur Reduktion der Arbeitslosigkeit oder gar nur Verringerung ihres Anstiegs – kann so wieder zu einem realistischen Politikziel werden. Neben einem relativ kräftigen Wirtschaftswachstum seit 1993 hat die aktive dänische Arbeitsmarktpolitik zu dieser positiven Entwicklung in einem freilich nicht eindeutig zu quantifizierenden Umfang beigetragen. Insbesondere für niedrig qualifizierte Personen haben sich offenbar Möglichkeiten zur Integration in den Arbeitsmarkt ergeben. Ein **deutsch – dänischer Vergleich des Erwerbsstatus nach Qualifikationsstufen im Jahr 1997 belegte, dass in Dänemark 62 Prozent der Erwerbsbevölkerung der unteren Qualifikationsstufe erwerbstätig waren, in Deutschland betrug dieser Anteil lediglich 42 Prozent.**

Auch scheint das Risiko der Marginalisierung von Arbeitslosen in Dänemark seit Beginn der

neunziger Jahre gesunken zu sein. Von 1994 bis Ende 1999 ist die Zahl von „marginalisierten“ Personen, das heißt nach der Definition des dänischen Arbeitsministeriums von den Personen, die im Laufe der letzten drei Jahre zu mindestens 80 Prozent arbeitslos waren, von 130.000 auf 51.000 gefallen. Etwa ein Drittel von ihnen (18.400) haben zudem von Ende 1999 bis September 2000 eine reguläre Beschäftigung gefunden. Das Marginalisierungsrisiko für Arbeitslose verringerte sich, und der Arbeitsmarkt ist durchlässiger geworden. Für Arbeitslose und Geringqualifizierte sind die Chancen, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden bzw. sich dort zu etablieren, gestiegen.

Angesichts der anhaltenden Beschäftigungskrise in zahlreichen europäischen Ländern, nicht zuletzt in Deutschland, stellt sich die Frage nach den Besonderheiten in der Ausrichtung der dänischen Arbeitsmarktpolitik. Welches sind ihre Grundzüge? Gibt es inspirierende Ansatzpunkte und Erfahrungen, die auch für andere Länder von Belang sein könnten?

Der dänische Wohlfahrtsstaat

Aufbauend auf Esping-Andersens Einteilung der wohlfahrtsstaatlichen Idealtypen unterscheidet man idealtypisch das kontinentale, das liberale und das nordische Wohlfahrtsmodell. Die Rolle des Staates, des Marktes, der Familien und von humanitären Organisationen werden hierbei unterschiedlich gewichtet.

Typisch für das kontinentale Modell (korporatistisches oder konservatives Wohlfahrtsmodell) ist das deutsche Sozialstaatssystem.

Die primäre soziale Verantwortung liegt bei der Familie und dem sozialen Netzwerk. Die Versorgungspflicht innerhalb der Familie ist gesetzlich vorgeschrieben. Eltern haben eine Versorgerpflicht gegenüber den Kindern, Kinder gegenüber den Eltern. Die traditionellen Familienmuster haben daher eine große Bedeutung, das System der öffentlichen Kinderbetreuung ist nur relativ gering ausgebaut. **Als Ergänzung des sozialen Netzwerkes werden soziale Probleme durch gesetzliche Versicherungsverord-**

nungen, die in erster Linie durch die Anbindung an den Arbeitsmarkt organisiert sind, abgesichert. Daher sind die Rechte zum Bezug von öffentlichen Sozialleistungen überwiegend an die Anbindung an den Arbeitsmarkt geknüpft. Die Höhe der Leistungen ist in der Regel weitestgehend von den eingezahlten Versicherungsprämien abhängig (Äquivalenzprinzip gemäß dem 'Bismarckschen Sozialversicherungsprinzip'). **Die relativ hohen Sozialleistungen an die 'Insider', die in den Arbeitsmarkt integriert sind oder zumindest über eine längere Periode waren, bedeuten in diesem Typ Wohlfahrtsstaat relativ hohe Zugangsbarrieren für die 'Outsider', also die Personen, die keine Anbindung an den Arbeitsmarkt haben.**

Das Hauptprinzip des liberalen oder auch atlantischen Wohlfahrtsmodells ist die Marktlösung. Typisches Beispiel hierfür ist Großbritannien. Nur ein Minimum an sozialen Leistungen wird vom Staat zur Verfügung gestellt, und ein wichtiges Kriterium für die Ausgestaltung der Sozialleistungen besteht darin, dass die einzelnen Personen nicht durch generöse staatliche Leistungen „die Lust zum Arbeiten verlieren“. **Private Hilfsorganisationen spielen eine relativ große Rolle als Vermittler sozialer Leistungen. Die Rolle des Staates wird als eine residuale aufgefasst, d. h., er tritt nur dann ein, wenn andere Lösungen nicht mehr möglich sind. Die staatlichen Sozialleistungen sind eher begrenzt und typischerweise bedarfsabhängig. Als Bezugskriterium für soziale Leistungen gilt das Einwohnerprinzip, also nicht die Mitgliedschaft in einer Versicherungsverordnung ist entscheidend für den Anspruch auf Sozialleistungen, sondern allein der inländische Wohnsitz.**

Im ebenfalls auf dem Einwohnerprinzip basierenden nordischen Wohlfahrtsmodell ist der Staat der entscheidende Akteur zur Sicherung von sozialen Leistungen. Das Ziel ist nicht nur die Sicherung der Bedürftigen, sondern eine universelle Sicherung der gesamten Bevölkerung. Alle BürgerInnen haben Ansprüche auf Leistungen, und alle tragen zur Finanzierung der Sozialleistungen bei. Da die sozialen Leistungen überwiegend durch den öffentlichen Sektor organisiert sind, ist die Steuerbelastung relativ hoch, die Steuerbemessungsgrundlage breit. Öffentliche Serviceleistungen werden in großem Umfang zur Verfügung gestellt, entweder gratis wie im Bereich des Gesundheitswesens oder bezuschusst, wie der Bereich der Kinderbetreuung.

Das dänische System lässt sich mit einigen Abweichungen dem nordischen Wohlfahrtsstaatsmodell zuordnen. Das **Universalprinzip** ist das dominierende Kennzeichen der Organisation der Sozialleistungen. Nicht die Mitgliedschaft in einer Versicherungsordnung ist entscheidend für den Anspruch auf soziale Leistungen. Im Gegensatz zu Deutschland, wo der Sozialstaat überwiegend nach dem Versicherungsprinzip organisiert ist, ist in Dänemark der Wohnsitz entscheidendes Bezugskriterium für Sozialleistungen. **Alle EinwohnerInnen mit legalem Wohnsitz oder Aufenthaltsrecht in Dänemark haben Anspruch auf einen großen Teil dieser Sozialleistungen, wie beispielsweise Alterssicherung und Leistungen des Gesundheitssystems.**

1891 wurde der Grundstein des dänischen Sozialsystems durch die Einführung eines Alterssicherungssystems gelegt. An Stelle der von Bismarck in Deutschland eingeführten obligatorischen Sozialversicherung, die auf Beiträgen

von Beschäftigten, ArbeitgeberInnen und einem staatlichen Zuschuss basierte, wählte man in Dänemark bewusst den Weg in Richtung eines steuerfinanzierten Universalsystems. Diese Entscheidung hatte für die weitere Entwicklung des dänischen Sozialstaates entscheidende Bedeutung. Andere soziale Sicherungssysteme wurden nach einem ähnlichem Prinzip eingerichtet.

Die generelle Höhe der Sozialleistungen ist im internationalen Vergleich relativ großzügig.

Das Arbeitslosengeld (dagpenge) beträgt z.B. brutto 90 Prozent des bisherigen Arbeitseinkommens, höchstens jedoch seit Anfang 2001 2.940 Dkr.(ca. 395 €) pro Woche. D.h., nur die unteren Einkommensgruppen erhalten maximal 90 Prozent des letzten Bruttoeinkommens bei Arbeitslosigkeit, für höhere Einkommen liegt der Durchschnitt bei etwa 65 Prozent des vorherigen Lohns. **Die Bezugsdauer für Arbeitslosengeld beträgt gegenwärtig höchstens vier Jahre und ist in eine einjährige Arbeitslosengeldperiode (dagpengeperiode) und eine dreijährige Aktivperiode aufgeteilt. In der Aktivperiode bestehen das Recht und die Pflicht, zu mindestens 75 Prozent der Zeit an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilzunehmen. Nach Ablauf dieser Aktivperiode besteht bei andauernder Arbeitslosigkeit ein Anspruch auf Bezug von Sozialhilfe, die vom kommunalen System verwaltet wird.**

Der dänische Sozialstaat beruht auf der Voraussetzung einer hohen Erwerbsbeteiligung und Vollbeschäftigung und entsprechend einem hohen Anteil von Familien mit zwei Verdienern. Das hat insbesondere Bedeutung für die Sozialpolitik im Bereich der Kinderbetreuung. Die umfassende öffentliche Bereitstellung dieser sozialen Dienstleistungen führt gleichzeitig zur Schaffung von Beschäftigung im öffentlichen Sektor.

Die **hohe Erwerbsbeteiligung der dänischen Frauen** wird unter anderem durch ein im europäischen Vergleich großes Angebot an öffentlichen Kinderbetreuungsplätzen ermöglicht. Für 48 Prozent der Kinder bis zu 2 Jahren und für 80 Prozent der Kinder von 6 bis 9 Jahren standen 1997 Betreuungsangebote zur Verfügung. Das sind in Europa die höchsten Werte. Für Kinder zwischen 3 und 5 Jahren ergab sich ein öffentlicher Versorgungsgrad von 82 Prozent, was im europäischen Vergleich ebenfalls eine obere Platzierung darstellte.

Vollbeschäftigung soll durch eine **aktive Arbeitsmarktpolitik** gesichert und durch ein auf **Chancengleichheit** basierendes Ausbildungs- und Weiterbildungssystem gestützt werden. Charakteristisch für das dänische Modell ist ferner der **hohe Anteil der Steuerfinanzierung** der Sozialleistungen.

Arbeitsmarkt und Sozialpolitik

In der jüngsten Zeit setzte Dänemark verschiedene sozialpolitische Reformen mit Auswirkungen auf die Arbeitsmarktpolitik durch, darunter 1998 eine umfassende **Reform der Sozialgesetzgebung**. Die gesamte Sozialgesetzgebung

wurde in vier Gesetzen zusammengefasst (Gesetz zur aktiven Sozialpolitik, Gesetz zum sozialen Service, Sozialverwaltungsgesetz, Soziale Pensionen). **Ein zentrales Element der Reform ist die engere Verknüpfung von Rech-**

ten und Pflichten der Anspruchsberechtigten. Der Grundgedanke besteht darin, dass nicht mehr nur „passive“ Hilfe zum Unterhalt geleistet werden soll. Der Bezug von Sozialleistungen soll gleichzeitig mit einem aktiveren Einsatz zur Problemlösung verbunden werden und soll Anreize geben, sich wieder selbst zu versorgen. Das Sozialsystem soll ein Sicherheitsnetz für jene Personen bieten, die sich und ihre Familie nicht auf andere Weise versorgen können, gleichzeitig aber soll es vorbeugend wirken und Hilfe zur Selbsthilfe geben.

Auch für den Bereich der versicherten Arbeitslosen kam es seit 1993 zu umfassenden Reformen, die u.a. dazu führten, dass an den Bezug von Arbeitslosengeld gewisse Rechte, aber auch Verpflichtungen geknüpft sind (s.u.).

Der dänische Arbeitsmarkt gilt als einer der flexibelsten in Europa bei gleichzeitiger Sicherung eines vergleichbar hohen sozialen Standards. Die Kündigungsschutzregeln für Beschäftigte sind im internationalen Vergleich sehr schwach ausgebaut. Voraussetzungen für die gewerkschaftliche Akzeptanz dieses geringen Kündigungsschutzes sind die relativ hohen öffentlichen Lohnersatzleistungen vom ersten Tag der Arbeitslosigkeit an.

Die Arbeitsmarktpolitik ist generell durch eine starke Einflussnahme der Sozialparteien geprägt. Dieser Einfluss erfolgt in erster Linie durch die den staatlichen Arbeitsbehörden zugeordneten drittelparitätisch von Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigung und staatlichen Vertretern besetzten Gremien. Entsprechend sind auch den 14 regionalen Arbeitsbehörden drittelparitätische Gremien zugeordnet und der nationalen Arbeitsbehörde für aktive Arbeitsmarktpolitik (AMS) der ebenfalls drittelparitätische Landes-

arbeitsrat (LAR). Auf regionaler Ebene gibt es in jeder der 14 Arbeitsmarktregionen regionale Arbeitsmarkträte (RAR), die für die regionale Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik verantwortlich sind und zu einer Berücksichtigung der regionalen Faktoren beitragen.

Die Arbeitslosenversicherung basiert auf freiwilliger Mitgliedschaft. Neben Finnland, Schweden und Belgien ist Dänemark damit eines der vier EU – Länder mit einer freiwilligen Arbeitslosenversicherung. Gegenwärtig wird das Versicherungssystem von 35 unabhängigen „Arbeitslosenkassen“ (A-kasser) verwaltet. Diese sind entsprechend der gewerkschaftlichen Organisationsform teils nach Branchen und Berufsgruppen, teils nach dem „Status“ der Mitglieder (Un- und Angelernte, Frauen, Akademiker, Selbständige) organisiert. Mitglieder können alle Personen zwischen 18 und 63 Jahren werden, die eine Beschäftigung oder mindestens eine 18-monatige Ausbildung absolviert haben. Auch Selbständige werden aufgenommen, zwei der insgesamt 35 Arbeitslosenkassen richten sich an Selbständige. **Gegenwärtig sind ca. 80 Prozent aller Erwerbstätigen Mitglied in einer Arbeitslosenkasse.** Die Beitragshöhe für die Mitglieder ist einkommensunabhängig, jedoch nach dem Erwerbsstatus gestaffelt. So sind die Beiträge für Arbeitslose oder Teilzeitbeschäftigte geringer. Das System zur Sicherung gegen Arbeitslosigkeit ist formell als Versicherung mit Beiträgen von ArbeitnehmerInnen konzipiert, wobei der Staat jedoch den größten Teil finanziert.

Die aktuelle Arbeitsmarktsituation

Wie erwähnt, zählt Dänemark zur Zeit zu den beschäftigungspolitisch erfolgreichen Ländern. Bei alleiniger Betrachtung den offiziellen regis-

trierten Arbeitslosenquoten gehört Dänemark im europäischen Vergleich zu den Spitzenreitern. Nachdem die Arbeitslosigkeit im Jahr 1993 mit über 11 Prozent einen Höhepunkt erreichte, lag sie im Februar 2001 nur noch bei 5,4 Prozent.

Nach Jahren der annähernden Vollbeschäftigung in den fünfziger und sechziger Jahren, kam es mit der Ölkrise zu Beginn der siebziger Jahre zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit, die sich bis Mitte der neunziger Jahre (Spitzenwert 1993) auf relativ hohem Niveau hielt und seither deutlich abnahm. Freilich ist festzustellen, dass **trotz der positiven Entwicklung der registrierten Arbeitslosen von 1993 bis 1999 der Anteil der Personen der gesamten Erwerbsbevölkerung, die von öffentlicher Versorgung abhängig waren, nur von 29 Prozent auf 25 Prozent gesunken ist.**

Die Zahl der Personen, die sich zeitweilig oder dauerhaft vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, ist von 1993 bis 1999 von 592.000 auf 688.000 Personen gestiegen. Die größten Verschiebungen haben sich bei den TeilnehmerInnen an den drei Urlaubsverordnungen (Erziehungs-, Ausbildungs- und Sabbaturlaub) ergeben. Deren Zahl stieg von 5.000 TeilnehmerInnen (1993) auf 30.000 im Jahr 1999. Die Sabbaturlaubsverordnung wurde für Personen über 25 Jahren eingeführt, die Anspruch auf Arbeitslosengeld hatten. Sie können zwischen 13 und 52 Wochen „Sabbaturlaub“ nehmen bei Bezug von 80 Prozent des maximalen Arbeitslosengeldes. Abgesehen davon, dass Arbeitgeber für die Zeit des „Sabbaturlaubs“ verpflichtet waren, einen arbeitslosen Stellvertreter einzustellen, wurden keine weiteren Bedingungen zum Verlauf des Urlaubs gestellt. 1997 wurden die Bezüge während des „Sabbaturlaubs“ auf 60 Prozent des

maximalen Arbeitslosengeldes reduziert, 1998 wurde die Regelung schließlich ganz abgeschafft.

Die Zahl der dauerhaft vom Arbeitsmarkt zurückgezogenen Personen ist in der betrachteten Periode vor allem durch BezieherInnen von Vorruhestands- oder Übergangsleistungen von 381.000 auf 450.000 Personen gestiegen. Diese Ausweitung der Empfänger „passiver“ Leistungen ist eine Art „Erblast“ der zu Beginn der Arbeitsmarktreformen 1993 durchgeführten passiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Dies waren in erster Linie die großzügig ausgestalteten Vorruhestandsregelungen und Übergangshilfen für 50- bis 59-jährige. **Ein Teil des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs, d.h. des Rückgangs der registrierten Arbeitslosen, ist mit hin auf überwiegend „passive Maßnahmen“ zurückzuführen. Die Reformen haben dann aber zu einer klaren Umorientierung zu mehr „aktiv“ ausgerichteten Instrumenten geführt: Nicht der „passive“ Rückzug aus dem Kreis der Erwerbstätigen, sondern ein aktiver Einsatz zur Integration in den Arbeitsmarkt steht seitdem im Mittelpunkt der Arbeitsmarktpolitik.**

Bei den arbeitsmarktpolitischen Schlüsselzahlen unterscheidet sich der dänische Arbeitsmarkt von anderen europäischen Ländern in vielerlei Hinsicht. Im europäischen Vergleich sind die Erwerbsquoten in Dänemark sehr hoch und liegen bei Männern und Frauen (1999) mit 81,2 Prozent und 71,6 Prozent deutlich über dem europäischen Durchschnitt von etwa 62 Prozent. Bereits in den frühen 70er Jahren kam es zu einer deutlichen Ausweitung der Erwerbsbeteiligung der Frauen auf über 50 Prozent, heute zählt sie mit über 70 Prozent zu einer der höchsten in Europa.

Insbesondere bei der Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit unterscheidet sich Dänemark positiv vom europäischen Durchschnitt. Die **Langzeitarbeitslosigkeit** (ununterbrochene Arbeitslosigkeit von mindestens 12 Monaten), ist, ausgehend von einem relativ niedrigen Niveau, von 1994 2,5 Prozent bis 1999 auf 1,1 Prozent der Erwerbsbevölkerung gefallen. In Deutschland verlief der Trend im gleichen Zeitraum umgekehrt, d.h. der Anteil der Langzeitarbeitslosen stieg von 3,8 Prozent auf 4,5 Prozent.

Als besonderer Erfolg der aktiven dänischen Arbeitsmarktpolitik gilt die deutlich verringerte **Jugendarbeitslosigkeit**. Die Jugendlangzeitarbeitslosigkeit, d.h. die Quote 15-24 jähriger mit einer ununterbrochenen Arbeitslosigkeit von mehr als sechs Monaten, ist von (1994) 3,3 Prozent aller Erwerbstätigen in dieser Altersgruppe auf 1,6 Prozent im Jahre 1999 zurückgegangen. Der europäische Durchschnittswert lag mit 9,4 Prozent im Jahre 1999 deutlich darüber.

Deutlich ungünstiger stellt sich die Beschäftigungssituation für **Einwanderer und Flüchtlinge** dar. Deren Erwerbsquote liegt mit 43,7 Prozent weit unter dem Durchschnitt für andere Bevölkerungsgruppen und zeigt den Bedarf an effektiveren Integrationsmaßnahmen. Eine regionale Untersuchung der Integrationsmöglichkeiten für Einwanderer und Flüchtlinge in Aarhus, der zweitgrößten Stadt Dänemarks, hat ergeben, dass insbesondere erwerbsorientierte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit integrierten Praktika in privaten Unternehmen und Jobrotation einen guten Vermittlungseffekt hatten. Der persönliche Kontakt der TeilnehmerInnen mit dem potentiellen Arbeitgeber wurde von allen Seiten positiv bewertet. Für Einwanderer und Flüchtlinge ergab sich hierdurch die Mög-

lichkeit, ihre Qualifikationen zu präsentieren und so mögliche Vorurteile sowie Diskriminierung in der Bewerbungsphase abzubauen.

Nach einem sehr ambitionierten Plan der dänischen Regierung soll die Zahl der Erwerbstätigen von heute etwa 2,2 Mio. Personen bis zum Jahr 2010 um 100.000 erhöht werden. Hierbei kommt der Integration von 25.000 Einwanderern und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt eine entscheidende Bedeutung zu. Trotz der erwähnten relativ geringen Reduktion des Anteils der BezieherInnen von öffentlichen Leistungen deuten diese Entwicklungen auf eine Verbesserung der Durchlässigkeit des Arbeitsmarktsystems hin.

Industrielle Entwicklung

Die industrielle Entwicklung und Struktur haben entscheidende Bedeutung für die Ausgestaltung und Wirksamkeit der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Die dänische Nachkriegsökonomie war zunächst stark durch den landwirtschaftlichen Sektor und seine Interessen sowie durch die Kleinindustrie geprägt. Im rohstoffarmen Dänemark bildeten Landwirtschaft und Textilindustrie die industriellen Schwerpunkte. In den sechziger Jahren betragen die Wachstumsraten ca. 4 Prozent, und die Wirtschaftspolitik intervenierte aufgrund von Finanzierungsproblemen oder Handelsbilanzdefiziten mit häufigen Steuer- und Zinserhöhungen.

Die Unternehmensstruktur ist auch heute noch sehr stark durch kleine und mittlere Unternehmen geprägt. Die große Mehrheit der Unternehmen ist in Familienbesitz. Weit über 50 Prozent der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes haben weniger als 20 Beschäftigte. Dies hat weit-

reichende Konsequenzen für den Arbeitsmarkt und die institutionelle Ausgestaltung der industriellen Beziehungen. Kleine und mittlere Unternehmen haben weniger Möglichkeiten, sich intern den Konjunkturschwankungen anzupassen und sind auch aufgrund der relativ hohen Lohnkosten auf externe Anpassungsmöglichkeiten, das heißt eine Ausweitung oder Einschränkung der Belegschaft, angewiesen.

Zudem ist der Anteil der Beschäftigung im **Dienstleistungssektor** sehr hoch. Dienstleistungsunternehmen sind ebenfalls zu einem höheren Grad von der Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes abhängig, denn sie können ihre „Produkte“ nicht auf Lager produzieren. Es ist daher für kleine und mittlere Unternehmen von entscheidender Bedeutung, inwieweit die Arbeitskosten Fixkostencharakter haben oder nicht.

Die Reform der Arbeitsmarktpolitik

Die lange Periode in den achtziger und neunziger Jahren mit konservativen Regierungen, die so wenig staatliche Interventionen wie möglich anstrebten, trug dazu bei, dass aktive Arbeitsmarktpolitik erst 1993 mit dem Wechsel zu einer sozialdemokratischen Regierung wieder auf die politische Tagesordnung gesetzt wurde. Die dänische Sozialdemokratie hatte lange Zeit selbst die passive Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik gestützt. Erst zu Beginn der neunziger Jahre kam es zu einem Paradigmenwechsel, der zu einer deutlichen **Flexibilisierung des Arbeitsmarktes** beitrug.

Als Hauptanker der sozialdemokratischen Arbeitsmarktpolitik wurde ein **relativ hohes Einkommensniveau** erhalten. Hier zeigt sich die Tradition der auf Gleichheit ausgerichteten sozialdemokratischen Einkommens- und Arbeitsmarktpolitik. **Der Abbau der Arbeitslosigkeit sollte weder durch eine Senkung der Leistungen für Arbeitslose, noch der Mindestlöhne herbeigeführt werden. Grundsätzlich kam es jedoch zu einer Umorientierung der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik mit einem sehr viel größerem Gewicht auf der individuellen Verantwortung der einzelnen Per-**

sonen und der Betonung von Pflichten. Stand vor dieser Richtungsänderung die „passive“ Unterhaltszahlung der Arbeitslosen und der Rückzug vom Arbeitsmarkt im Vordergrund, so liegt jetzt ein sehr viel größeres Gewicht auf dem „aktiven“ Arbeitsmarkteinsatz.

Die verschiedenen Stufen der Arbeitsmarktreformen seit 1993 müssen als ein umfassendes, zusammenhängendes Reformpaket mit einem langfristigen Effekt auf den Arbeitsmarkt gesehen werden. Generell sollen die Situation des einzelnen Arbeitslosen und der konkrete Bedarf des Arbeitsmarktes durch den Einsatz individueller Handlungspläne und durch Dezentralisierung der Arbeitsmarktpolitik stärker miteinander vermittelt und berücksichtigt werden.

Jeder Arbeitslose hat Anspruch auf die Erstellung eines individuellen Handlungsplanes, der ein Grundelement in der aktiven Arbeitsmarktpolitik darstellt. Er wird von den regionalen Arbeitsverwaltungen oder kommunalen Arbeitsbehörden in Zusammenarbeit mit der arbeitslosen Person gemeinsam schriftlich erstellt und unterzeichnet. Hauptziel ist es, verschiedene Möglich-

keiten zum Weg aus der Arbeitslosigkeit unter Einbeziehung der individuellen Kompetenzen und Motivation aufzuzeigen.

Die Rechte der BürgerInnen waren zuvor in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik von den Pflichten klar getrennt. Durch die Einführung der Pflichtaktivierung nach einjähriger Arbeitslosigkeit wurde dieses Prinzip grundlegend geändert, und **Rechte zum Bezug von staatlichen Leistungen bei Arbeitslosigkeit sollen nun weitgehend durch Pflichten wiedergespiegelt** werden. **Die Verschärfung der Verfügbarkeitsregeln für Arbeitslose, sowohl fachlich als auch geographisch, sowie die starke Verkürzung der Anspruchsperiode für Arbeitslosengeld bei gleichzeitiger Teilnahmepflicht an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen entsprechen diesem neuen Prinzip.**

Insgesamt kam es zu einem Wechsel, weg von regelgesteuerten „typischen“ Einsätzen zu festgelegten Zeitpunkten, hin zu einem dynamischeren System mit Schwerpunkt auf Flexibilisierung, Individualisierung und einer mehr zielgerichteten Aktivierung. Ausgangspunkt für den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente sollen jetzt die Wünsche und Voraussetzungen der einzelnen Arbeitslosen auf der einen Seite und die Erfordernisse des Arbeitsmarktes auf der anderen Seite sein.

Im einzelnen bestand das Reformpaket seit 1993 aus folgenden Maßnahmen:

1993: Arbeitsmarktreform I

- 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

1995 – 1998: Haushaltspläne 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 Fachbereiches anzunehmen (1998)
- Erweiterung des geographischen Gebietes, innerhalb dessen eine Pflicht zur Annahme eines Jobs besteht (1998)

1999: Haushaltsplan 1999

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

2001: Neuer Schritt der Arbeitsmarktreform

Ein neues Ziel der einzelnen Maßnahmen in enger Abstimmung mit dem individuellen Bedarf wird angepeilt: Der Begriff „Aktivierung“ soll durch den Begriff „Kompetenzentwicklung“ ersetzt werden und auf einen ressourcenorientierten Ansatz in der Arbeitsmarktpolitik hinweisen.

Reformen in der passiven Arbeitsmarktpolitik

Unter passiven Maßnahmen fasst man traditionell arbeitsmarktpolitische Instrumente zusammen, bei denen Arbeitslose oder auch beschäftigte Personen Angebote erhalten, sich vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen, um damit die Zahl der Erwerbstätigen zu reduzieren. Durch diese Reduktion des Arbeitsangebotes bei gleichblei-

bender Höhe der Nachfrage nach Arbeit soll es zu einem Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt kommen. Als wichtigste Maßnahmen im Bereich der passiven Arbeitsmarktpolitik seien hier die schrittweise Verkürzung der Bezugsperiode von Arbeitslosengeld in der Arbeitslosengeldperiode und die Einführung des Erziehungsjahres und des Sabbaticals genannt.

War es vor 1993 möglich, über einen Zeitraum von bis zu neun Jahren „passiv“ Arbeitslosengeld zu beziehen, so wurde mit der Reform von 1999 diese „passive“ Bezugsperiode letztendlich bis auf ein Jahr verkürzt. Drei weitere Jahre besteht der Anspruch auf Leistungen, allerdings nur bei aktiver Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Nach einem Jahr Arbeitslosigkeit besteht demnach für die versicherten Arbeitslosen das Recht und die Pflicht, zu mindestens 75 Prozent der Arbeitslosigkeitsperiode an einer Aktivierungsmaßnahme teilzunehmen. Die Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit gehören trotz deutlicher Verkürzung der Bezugsperioden im europäischen Vergleich immer noch zu den höchsten.

Die „passiven“ Urlaubsregelungen, einjähriger Erziehungsurlaub und Sabbatical, waren kurz nach ihrer Einführung 1993 zu einem sehr beliebten Instrument geworden und trugen zur Absenkung der Arbeitslosenquoten kurz nach Beginn der ersten Reformen 1993 bei. Seit 1995 sind die TeilnehmerInnenzahlen an diesen Urlaubsregelungen jedoch kontinuierlich gesunken, das Sabbatical wurde 1998 schließlich ganz abgeschafft. Die Inanspruchnahme dieser Urlaubsregelungen erreichte Anfang 1996 mit ca. 70.000 TeilnehmerInnen einen Höhepunkt und

ging dann bis Ende des Jahres 2000 auf ca. 25.000 TeilnehmerInnen zurück.

Reformen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Aktive arbeitsmarktpolitische Instrumente setzen an einer aktiven Unterstützung der arbeitslosen Personen an, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dieser aktive Einsatz kann in Form von Qualifizierungsmaßnahmen oder anderer Instrumente, die eine Wiedereingliederung der TeilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt erleichtern, erfolgen.

Die Einführung des einjährigen Bildungsurlaubes erleichterte die mittlerweile auch in Deutschland verbreitete Jobrotation. Der direkte arbeitsmarktpolitische Effekt der Jobrotation in Dänemark ist momentan jedoch relativ gering. Die Betriebe geben MitarbeiterInnen nur ungern für Weiterbildungsmaßnahmen frei, der dänische Arbeitsmarkt bietet auch kaum noch geeignete und qualifizierte StellvertreterInnen. Zu diesen Rekrutierungsschwierigkeiten kommen gegenwärtig rechtliche Unsicherheiten. Ein jüngstes Urteil des EU-Gerichtshofes wirft den Rotationsverläufen Wettbewerbsverzerrung durch Subventionierung von Weiterbildung vor. Längerfristig bietet dieses Instrument jedoch interessante Perspektiven zur Qualifizierung der Belegschaft bei gleichzeitiger Integration von Arbeitslosen.

Sowohl Beschäftigte als auch arbeitslose Personen haben einen Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub für eine Periode von 1 bis 52 Wochen. Arbeitslose haben seit 1996 während der Zeit des Bildungsurlaubs ebenfalls Anspruch auf die volle Höhe des Arbeitslosengeldes. Für Beschäftigte setzt die Bewilli-

gung des Bildungsurlaubs die Einwilligung des Arbeitgebers voraus.

Weitere aktive Instrumente sind die stark gestiegene Bedeutung des aktiven Einsatzes der Arbeitslosen selbst zur Beibehaltung ihres Anspruches auf Arbeitslosengeld sowie Programme zur Förderung von arbeitslosen Jugendlichen. Ein spezielles arbeitsmarktpolitisches Programm für die Zielgruppe der 15 – 24 jährigen wurde 1996 gestartet. Seither besteht für arbeitslose Jugendliche bereits nach sechsmonatiger Arbeitslosigkeit das Recht und die Pflicht, an einer 18-monatigen Beschäftigungsmaßnahme teilzunehmen.

Landesweite Untersuchungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für das Sozial- und Arbeitsministerium haben zu einer Systematisierung der vielfältigen Angebote zur Aktivierung der arbeitslosen Personen beigetragen. **Zur Erfassung des Inhaltes, der Zielgruppen und der Effekte der verschiedenen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik wurde eine umfassende Datenbank erstellt. Inhalt dieser Datenbank ist eine Sammlung von quantitativen und qualitativen Daten, die in Form von Fragebögen und bei 90 ausgewählten Maßnahmen auch in Form von teilweise mehrwöchigen Feldstudien gewonnen wurden. Diese Datensammlung ermöglicht eine Bewertung der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente mit Hinblick auf ihre Beiträge zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.** Grundsätzlich lassen sich Beratungs- und Bewerbungskurse, privates oder öffentliches Jobtraining, verschiedenartig ausgestaltete Ausbildungsverläufe und Jobrotation unterscheiden.

Beratungs- und Bewerbungskurse sind teilweise sehr unterschiedlich gestaltete Angebote für Arbeitslose. Sie können von einer Woche bis

zu einem halben Jahr dauern, grundsätzlich werden das Verfassen von Bewerbungsschreiben und das Verhalten in Bewerbungsgesprächen geschult, andere Angebote schließen individuelle Beratungen mit Unterricht in allgemeinbildenden Fächern oder auch kurze Praktika in privaten Unternehmen ein.

Die Angebote für **Jobtraining** in privater oder auch in öffentlicher Regie sind ebenfalls höchst variantenreich. Grundsätzlich gilt aber für alle, dass Arbeitslose für eine begrenzte Zeit, in der Regel sechs oder zwölf Monate, in reguläre Arbeitsplätze integriert werden. ArbeitgeberInnen erhalten einen Lohnkostenzuschuss, sofern es sich um eine reguläre Ausweitung des Personals handelt. Der Lohnkostenzuschuss beträgt etwa die Hälfte des Mindestlohns (50 Dkr., ca. 6,70 € /Stunde). Die Arbeitsverhältnisse müssen darüber hinaus den tariflichen Vereinbarungen entsprechen.

Individuelle Jobtrainingsangebote wenden sich in erster Linie an Langzeitarbeitslose oder an Personen mit anderen Problemen als Arbeitslosigkeit. Es darf sich hierbei nur um Arbeitsaufgaben handeln, die zusätzlich erfolgen. TeilnehmerInnen erhalten keinen Lohn, sondern einen „Projektbeitrag“, der die Höhe des maximalen Arbeitslosengeldes nicht übersteigen darf. Die Arbeitszeit wird individuell festgelegt, im übrigen gelten die tariflichen Vereinbarungen.

Individuell gestaltete Ausbildungsangebote für Arbeitslose unterscheiden sich von herkömmlichen Ausbildungsstellen durch eine weitaus flexiblere Ausgestaltung. In den individuellen Angeboten werden die persönlichen Wünsche und die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen berücksichtigt und „maßgeschneiderte“ Ausbildungsprogramme entwickelt. Die Ausbildung dauert mitunter mehrere Jahre und wird teil-

weise mit Prüfungen abgeschlossen. Während der gesamten Ausbildungszeit erhalten die TeilnehmerInnen Arbeitslosengeld.

Das Instrument **Jobrotation** kombiniert die Integration von Arbeitslosen mit der Weiterbildung von Beschäftigten. Die Integration von Arbeitslosen besteht in der Regel in Form von Jobtrainingsangeboten.

Weitere individuell angepasste Instrumente wurden insbesondere für weniger ressourcenstarke oder auch am Arbeitsmarkt diskriminierte Personen entwickelt. Hierzu gehören beispielsweise „**Mentor-**“ oder „**Tutorprojekte**“, in denen die zu integrierenden Personen eine Kontaktperson an dem jeweiligen Arbeitsplatz erhalten. Diese Kontaktperson, „Mentor“ oder auch „Onkel“ genannt, steht den TeilnehmerInnen für alle Fragen und Probleme zur Verfügung und soll für eine reibungslose Integration am Arbeitsplatz sorgen. Erfolge wurden mit diesem Konzept vor allem bei der Integration von Einwanderern und Flüchtlingen erzielt. Erwähnt seien ferner auch die Einrichtung von **Flex- und Schonarbeitsplätzen** und eine Ausweitung von Praktika.

Die oben erwähnte Untersuchung von über 600 arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen mit Blick auf die verschiedenen Inhaltselemente, Zielgruppen und arbeitsmarktpolitischen Effekte belegte, dass es zwischen diesen Faktoren keine eindeutigen systematischen Zusammenhänge gibt. Die inhaltliche Ausgestaltung von Maßnahmen und die Anwendung von Methoden zur aktiven Arbeitsmarktpolitik erscheinen unsystematisch und ließen große Verbesserungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten erkennen.

So konzentrierte sich beispielsweise die Definition von **Zielgruppen** dieser Maßnahmen häufig auf wichtige, aber nicht hinreichende „äußerliche“ Gemeinsamkeiten der arbeitslosen Personen wie „Frauen“, „Jugendliche“ oder „Einwanderer“ und „Flüchtlinge“, ohne auf die eigentlichen arbeitsmarktrelevanten Defizite, etwa mangelnde Qualifikationen, einzugehen. Die Untersuchung zeigte den Bedarf einer Neuausrichtung der Zielgruppenformulierung unter besonderer Berücksichtigung der arbeitsmarktbezogenen Integrationsbarrieren.

Ferner ergab sich, dass jene Maßnahmen ihre Beschäftigungsziele eher erreichen, die auf wenige, konkrete und möglichst quantifizierbare Ziele hinarbeiten. Eine Vermischung von beschäftigungsorientierten Zielen mit anderen Zielen, beispielsweise der Persönlichkeitsentwicklung, oder von unterschiedlichen Zielgruppen brachte häufig schlechte Resultate. Die besten Vermittlungsergebnisse in reguläre Beschäftigungsverhältnisse gab es bei Jobtraining oder Jobrotation in privaten Unternehmen. Der direkte Kontakt der arbeitslosen TeilnehmerInnen mit privaten ArbeitgeberInnen wurde von allen Beteiligten als der entscheidende Erfolgsfaktor angesehen.

Selbst bei einem positiven Beitrag der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu einer höheren Durchlässigkeit des Gesamtsystems Arbeitsmarkt hat diese Untersuchung die **Notwendigkeit einer weiteren zielorientierten Ausrichtung der angebotenen Maßnahmen** ergeben. Hierbei sollte vor allem auf die Wünsche und Vorstellungen sowie die Ressourcen der TeilnehmerInnen eingegangen werden.

Jobrotation: Neueinstellung und Qualifizierung

Unter den individuell und erwerbsorientiert ausgestalteten Instrumenten weist das der Jobrotation besonders positive Vermittlungseffekte auf. Auch in der deutschen Debatte, z.B. in den arbeitsmarktpolitischen Reformvorschlägen der Bundesregierung, spielt dieses Instrument eine zunehmend wichtige Rolle, da Pilotprojekte vielversprechende Erfolge erzielt haben.

In Dänemark ist die Zahl von TeilnehmerInnen an Rotationsmaßnahmen zurückgegangen: 1998 beteiligten sich über 26.000 Personen, im Jahr 2000 waren es nur noch etwa 8.000. Hinzu kommt die momentan recht unsichere juristische Situation aufgrund des erwähnten EuGH-Urteils zur Jobrotation in Dänemark.

Jobrotation **führt zu einer Qualifizierung der Beschäftigten und zu einer Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose** und erhöht damit die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zwischen verschiedenen Qualifikationsgruppen, aber auch zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen.

Zu Beginn eines Jobrotationprojekts ermittelt ein Unternehmen den Qualifizierungsbedarf der Belegschaft und erstellt einen Qualifizierungsplan. Gleichzeitig sucht die Firma eine entsprechende Zahl (bisher arbeitsloser) StellvertreterInnen, die eine kurze Ausbildung bekommen, um die für die Qualifizierungsmaßnahmen freigestellten Beschäftigten ersetzen zu können. Das Arbeitsamt sorgt für die Weiterbildung der Arbeitslosen, so dass diese in der Lage sind, die Arbeit der Weiterzubildenden wahrzunehmen. Nach einem kurzen Praktikum ersetzt der „Stellvertreter“ den Beschäftigten auf seinem Arbeitsplatz, während dieser an einer vom Staat finan-

zierten Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt. Während der Stellvertretung erhalten die Arbeitslosen einen Status als befristet Beschäftigte zu regulärem Lohn, die Finanzierung erfolgt durch einen staatlichen Lohnkostenzuschuss. Der Beschäftigte in der Weiterbildungsmaßnahme bekommt neben der Arbeitslosenunterstützung ebenfalls einen Zuschuss, mit dem er sein bisheriges Arbeitseinkommen behält.

Die Effekte sind für viele der Beteiligten positiv. Die Arbeitslosen bekommen eine Möglichkeit, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, die Beschäftigten bekommen eine Möglichkeit zur Qualifizierung, und gesamtgesellschaftlich kommt es zu Ersparnissen, da die Arbeitslosigkeit reduziert wird. Die Unternehmen profitieren von einer besser qualifizierten Belegschaft und einer Vereinfachung der Rekrutierung von neuen MitarbeiterInnen. In der genannten Untersuchung der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurden auch Rotationsprojekte analysiert. Bei diesen Projekten fielen die sehr hohen Vermittlungsquoten der arbeitslosen TeilnehmerInnen in reguläre Arbeitsverhältnisse auf, die teilweise bei über 90 Prozent lagen. Abhängig von der genauen Ausgestaltung der Rotationsverläufe ist dieses Instrument durchaus auch für Langzeitarbeitslose geeignet.

Probleme durch die hohen Planungs- und Durchführungskosten ergeben sich vor allem für Klein- und Mittelbetriebe. Insbesondere Betriebe mit hochqualifizierten und spezialisierten Fachkräften haben hohe Einarbeitungskosten, kurzfristige Jobrotationen sind hier nur schwer möglich. Voraussetzung für den Erfolg von Jobrotation ist, dass Mitnahme-, Verdrängungs-

und Substitutionseffekte in Grenzen gehalten werden. Mitnahmeeffekte können entstehen, wenn Betriebe die Kosten der Weiterqualifizierung, die sie bisher selbst übernahmen, auf die öffentliche Hand umschichten. Eine zusätzliche Qualifizierung der Beschäftigten wäre damit nicht verbunden. Eine Verdrängung kann in der Weise stattfinden, dass die mit Rotation erfolgreichen Betriebe die nicht an Rotation beteiligten vom Markt verdrängen. Das könnte die Zahl der Arbeitslosen erhöhen, doch ergeben sich auch Anreize zum Strukturwandel. Substitutionseffekte können entstehen, wenn die Übernahme einer stellvertretenden arbeitslosen Person im Betrieb zuungunsten einer anderen arbeitslosen Person erfolgt, die ansonsten vorgezogen worden wäre, erfolgt.

Die Einführung von Jobrotation kann langfristig durchaus zu einem positiven Summenspiel führen. Die Inhalte der Weiterbildung müssen sorgfältig auf den regionalen Bedarf abgestimmt werden und die negativen Nebenwirkungen begrenzt werden.