

Kompendium til:

Beskæftigelsesudvalgets studietur til Berlin



Herring
Kommune

December 2014

Indhold

1. Tre forskellige modeller for offentlig velfærd	4
2. Arbejdsmarkedspolitikens indretning i Danmark og Tyskland.....	7
3. Nøgletal for arbejdsmarkedet: Sammenligning mellem Danmark og Tyskland	10
4. Nye reformer af Tysklands arbejdsmarkedspolitik	14
5. Overblik over det tyske uddannelsessystem	21

Som inspiration til Beskæftigelsesudvalgets studietur til Berlin gives her en kort introduktion til den overordnede indretning af arbejdsmarkedspolitikken i Tyskland.

Materialet er venligst udlånt af Hjørring Kommunes arbejdsmarkedsudvalg, som i foråret 2014 besøgte Berlin. Den øvrige tilrettelæggelse af Beskæftigelsesudvalgets studietur har været inspireret af Hjørring erfaringer og planlægning.

Introduktionen giver i det første afsnit en præsentation af tre forskellige typer af velfærdsmodeller, der på hver deres måde sætter rammerne, for den politik der føres. Præsentationen viser, at udfaldet af de historiske magtkampe på arbejdsmarkedsområdet har haft afgørende betydning for velfærdssamfundenes nuværende indretning, og for de rammer som man i dag fører politik under – herunder også arbejdsmarkedspolitik.

I det andet afsnit sammenlignes den overordnede indretning af arbejdsmarkedspolitikken i Danmark og Tyskland i forhold til faglig organisering, fleksibilitet på arbejdsmarkedet, indkomstsikkerhed og omfanget af aktive indsatser.

I det tredje afsnit sammenlignes Danmark og Tyskland i forhold til en række nøgletal med relation til arbejdsmarkedsområdet.

I det fjerde afsnit gives en kort introduktion til de tyske arbejdsmarkedsreformer (Hartz-reformerne), der blev implementeret i løbet af 00'erne. Dette emne vil desuden indgå i oplægget ved Ministerråd Poul Scheuer torsdag 4. december på den danske ambassade i Berlin. Afsnittet kan derfor læses som en introduktion til dette oplæg.

I det femte afsnit beskrives det tyske uddannelsessystem. Dette kan læses som en introduktion til udvalgets besøg på xxxx, hvor udvalget vil få en uddybende (?) introduktion til uddannelsessystemet.

1. Tre forskellige modeller for offentlig velfærd

For at kunne sammenligne forskellige indretninger af offentlig velfærd, har man i samfundsvidenskaben ofte inddelt de vestlige industrilande i tre forskellige velfærdsmodeller. En velfærdsmodel dækker over et forsøg på at sammenfatte centrale karakteristika for grupper af landes måder at levere, organisere og finansiere velfærd på. Forskellene dækker over, i hvilket omfang hhv. staten, markedet, civilsamfundet og arbejdsmarkedets parter inddrages i opgaveløsningen.

Det var den danske sociolog Gøsta Esping-Andersen der i 1990, som den første, introducerede ideen om at inddele de vestlige industrilande i tre forskellige typer af velfærdsmodeller: En universel-, en residual- og en korporativ model.

Ifølge Esping-Andersen er det udfaldet af de historiske magtkampe på arbejdsmarkedet, der har afgjort, hvordan velfærdsstaterne er blevet indrettet. Arbejderklassen har traditionelt kæmpet for at gøre indkomstfordelingen mere eller mindre uafhængig af arbejdskraftens markedsværdi, som traditionelt fastsættes som forholdet mellem udbud og efterspørgsel. Deres ønske er en velfærdsstat, der reducerer betydningen af individets eller klassens status på arbejdsmarkedet, og som indenfor det kapitalistiske samfunds rammer omfordeler, og skaber en høj grad af markedsuafhængig social sikkerhed, når markedet svigter.

Da arbejderklassen sjældent udgør et politisk flertal i sig selv, må den indgå i politiske alliancer med andre samfundsgrupper. Hvorvidt den har haft held med dette, afgør, hvordan velfærdssamfundet er blevet indrettet. I de lande hvor arbejderklassen har haft held til at skabe en politisk alliance med middelklassen, har den opnået målet om en høj grad af omfordeling og stor økonomisk lighed. I de lande hvor alliancen ikke er lykkedes, er omfordelingen lav og den økonomiske ulighed stor.

I de skandinaviske lande, herunder i Danmark, har arbejderklassen haft succes med at skabe en alliance med middelklassen ved at indrette en velfærdsstat, der både tilgodeser arbejderklassens og middelklassens interesser. Der er oprettet en såkaldt universel velfærdsstat, hvor sociale ydelser tilkommer alle i befolkningen på baggrund af deres rolle som samfundsborgere og altså uafhængigt af deres markedsposition. Arbejderklassen har med andre ord sikret en god velfærdsstat for sig selv, ved at bygge en velfærdsmodel som hele befolkningen har gavn af.

I de anglosaksiske lande har arbejderklassen ikke haft held til at skabe en alliance med middelklassen, og den er derfor blevet isoleret og sat uden for væsentlig indflydelse. Resultatet er blevet en velfærdsstat, der kun er for de få – en såkaldt residual velfærdsmodel. Tildeling af ydelser er typisk bestemt af konkrete behov, og således noget som man kun kommer i nærheden af, hvis alle andre muligheder er udtømte. Dermed har middelklassen kun begrænsede fordele af velfærdstaten, og den bakker derfor ikke projektet op. Middelklassen vender sig i stedet mod markedet, og får sine ønsker om velfærdsgoder tilgodeset på private markeder for forsikring og serviceydelser.

I de kontinentaleuropæiske lande, herunder Tyskland, er arbejderklassen delvist lykkedes med at skabe en alliance med middelklassen, men pga. den stærke kristeligt demokratiske indflydelse har velfærdsstaten fået en noget andet udformning end i Danmark. I disse lande er det ikke den enkeltes medborgerskab, men i stedet den enkeltes arbejdsmarkedstilknytning, der bestemmer retten til-, og størrelsen på, de sociale ydelser man kan modtage. Arbejdsløshedsunderstøttelsen reguleres i Tyskland efter den såkaldte Bismarck-model. Lønmodtagerne betaler via deres arbejdsgiver en obligatorisk procentdel af deres løn til et forsikrings-selskab. Staten betaler også ind til denne ordning. En lavtlønnet betaler mindre end en højt lønnet, og den ydelse man modtager i tilfælde af arbejdsløshed, vil derfor også være forskellig. Man sikres altså i kraft af sin status på arbejdsmarkedet. Traditionelt har dette været problematisk for de kvinder, som ikke var på arbejdsmarkedet, da deres livsgrundlag i høj grad har været bundet op på deres ægtefælles status på arbejdsmarkedet.

Staten har til opgave at sikre de borgere, som ikke er dækket ind under forsikringsordningerne på arbejdsmarkedet. På samme måde som i den residuale model skal samfundet først træde til, når 'alle andre muligheder er udtømte'. Her er der dog ikke tale om mulighederne på markedet men derimod mulighederne i familien. Forudsætningen for at familierne er blevet tillagt dette forsørgelsesansvar, har været, at kvinderne typisk har haft en markant lavere arbejdsmarkedstilknytning end i eksempelvis Danmark.

Den nedenstående tabel skitserer de vigtigste kendetegn ved de tre modeller. Det er vigtigt at være opmærksom på, at der er tale om forenklede idealtyper, hvor formålet er at opstille de overordnede og bagvedliggende principper, så disse kan adskilles fra hinanden. Modellerne skal tages med det forbehold, at indretningen af de enkelte velfærdssamfund er meget kompleks, og kan følge principper fra mere end en af de modeller, der opstilles i den nedenstående tabel.

Tabel 1: Tre forskellige velfærdsmodeller

	Den universelle model	Den residuale model	Den korporative model
Typiske lande	Danmark, Sverige, Norge	Storbritannien, USA, Irland	Tyskland, Frankrig
Overordnet formål	Sikre alle	Sikre de svageste	Sikre efter fortjeneste
Finansiering	Primært staten	Private forsikringer. Staten sikrer et minimum for de ikke-forsikrede	Kombination af sociale bidrag fra arbejdsmarkedets parter og staten
Omfordeling mellem de bedrestillede og de dårligt stillede	Høj	Lav	Moderat
Hvem har flest fordele?	De der ikke tjener mange penge, og er ustabilt beskæftiget	De der tjener mange penge og de stabilt beskæftigede	De der tjener mange penge og de stabilt beskæftigede
Hvilken rolle spiller markedet for at sikre borgernes velfærd?	<u>Begrænset:</u> Markedsøkonomiens negative konsekvenser gør, at den kun i lav grad kan sikre borgernes velfærd	<u>Central:</u> Borgerne skal sammensætte deres velfærdsydelse individuelt via forsikringsordninger	<u>Begrænset:</u> Markedet kan i nogen grad sikre borgernes velfærd. Særligt de borgere som er i beskæftigelse
Hvilken rolle spiller staten for at sikre borgernes velfærd?	<u>Central:</u> Staten sikrer alle igennem serviceydelser og omfordelinger gennem skatten	<u>Minimal:</u> Staten skal kun sikre dem, der ikke kan klare sig selv	<u>Sekundær:</u> Staten giver et tilskud til de obligatoriske forsikringsordninger for de beskæftigede, og sikrer dem, der ikke kan klare sig selv

2. Arbejdsmarkedspolitikken indretning i Danmark og Tyskland

I det ovenstående afsnit så vi, hvordan det danske velfærdssamfund er bygget op omkring en universel model, mens det tyske velfærdssamfund er bygget op omkring en korporativ model. I dette afsnit skal vi se nærmere på, hvordan arbejdsmarkedspolitikken er indrettet i disse to lande.

2.1 Arbejdsmarkedsforvaltningens opbygning i Danmark og Tyskland

Danmark kan betegnes som en enhedsstat med kun én statslig myndighed. Det øverste ansvar for beskæftigelsespolitikken ligger i beskæftigelsesministeriet, som består af et departement og en række styrelser. Ansvar for indsatsen ligger dog hos kommunerne i de lokale jobcentre. Desuden spiller a-kasserne en rolle i forhold til at monitorere de forsikrede lediges rådighed for arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesindsatsen monitoreres og understøttes i øvrigt regionalt af de fire beskæftigelsesregioner.

Tyskland er i modsætning til Danmark en føderal stat. Det betyder, at der i Tyskland øverst er en forbundsrepublik, som har ansvaret for nogle områder, mens der også er 16 selvstændige delstater (Länder), med egne ministerier, som har ansvaret for andre områder.

Når det gælder arbejdsmarkedet og socialområdet, er kompetencen hos forbundsrepublikken (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), der laver lovgivningen, og også er udførende. Her har forbundslandene ingen kompetencer. Alligevel har forbundslandene arbejdsministerier. De beskæftiger sig hovedsageligt med specielle arbejdsmarkedsprogrammer – f.eks. EU-programmer med regionalfondsmidler o.lign. Desuden finder der ofte et samarbejde sted mellem forbundslandene og det statslige Bundesagentur für Arbeit, f.eks. om særlig programmer eller kampagner, der kan rettes sig mod unge, langtidsledige eller kampagner for at få flere unge i erhvervsuddannelserne.

Det er det statslige Bundesagentur für Arbeit (BA), der står for arbejdsformidlingen og for udbetaling af understøttelse for alle ledige også "ikke-forsikrede", mens kommunerne har ansvaret for yderligere støtte til husleje, varme mv. til modtagere af socialhjælp, ligesom kommunerne beskæftiger sig med arbejdsformidling for erhvervshæmmede personer. BA er opdelt i 10 regioner med ca. 180 agenturer og knap 700 jobcentre. BA samarbejder med de større kommuner om arbejdsformidling og om særlig beskæftigelsesprogrammer. BA er i øvrigt den største offentlige arbejdsgiver med 110.000 ansatte.

De tyske kommuner spiller altså ikke den samme rolle i beskæftigelsesindsatsen som de danske. Dette hænger også sammen med, at kommunerne i Tyskland er mindre end i Danmark, og derfor generelt ikke har den samme opgaveportefølje.

2.2 Faglig organisering i Danmark og Tyskland

I Danmark er det som hovedregel fagbevægelsen og arbejdsgiversiden, der indgår aftaler om løn- og arbejdsvilkår. Arbejdsgiveren anerkender lønmodtagernes ret til at slutte sig sammen i fagforeninger samt deres ret til at forhandle løn- og ansættelsesvilkår. Omvendt accepterer lønmodtagerne arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet og til at ansætte den til en hver tid passende arbejdskraft.

Arbejdsmarkedets parter har en privilegeret position, og inddrages, før der træffes politiske beslutninger, der påvirker arbejdsmarkedet.

Det tyske arbejdsmarked er kendetegnet ved en højere grad af statslig regulering. Arbejdsmarkedets parter har ret til at indgå overenskomster, uden at staten blander sig, men det sker indenfor en række forudbestemte rammer, som er fastlagt ved lov. De store tyske arbejdsgiverforeninger og fagforbund inddrages ligesom i Danmark, i beslutningsprocesser der vedrører arbejdsmarkedet. I Tyskland kan man til forskel fra i Danmark ophøje en overenskomst til almenyldig lov, hvis man repræsenterer mindst 50 pct. af branchen. Det betyder, at alle i branchen uafhængigt af fagligt tilhørsforhold bliver dækket af overenskomsten.

I Danmark er lønmodtagerne organiseret efter fagligt tilhørsforhold, og organisationsgraden er med ca. 70 pct. fortsat meget høj. 50 pct. af de private virksomheder er organiserede i en arbejdsgiverforening.

I Tyskland er lønmodtagerne organiseret efter branchetilhørsforhold. Organisationsgraden er faldet fra 37 pct. i 1991 til bare 18 pct. i 2009. Dette skyldes bl.a., at fagforeningerne ikke kunne bidrage med at bremse den stigende arbejdsløshed i Tyskland op gennem 1990'erne. Omkring 80 pct. af de tyske virksomheder er organiserede i en arbejdsgiverforening.

I både Danmark og Tyskland er der fredspligt i perioden mellem overenskomstforhandlingerne, og der er specielle domstole, der kan løse konflikter, hvis overenskomsterne bliver brudt.

2.3 *Fleksibilitet på arbejdsmarkedet i Danmark og Tyskland*

Der er en høj grad af fleksibilitet på det danske arbejdsmarked, hvilket betyder, at både virksomheder og medarbejdere har relativt korte opsigelsesfrister. Resultatet af dette kan bl.a. ses ved, at danskerne relativt ofte skifter job.

I Tyskland er fleksibiliteten på arbejdsmarkedet derimod lav. Opsigelsesfristerne er lange, især hvis man har været ansat længe i virksomheden. Til gengæld er niveauet for overarbejde højere i Tyskland. Man kan sige, at de tyske virksomheder er modvillige til at ansætte medarbejdere under en højkonjunktur, fordi det er vanskeligt at afskedige dem under en efterfølgende lavkonjunktur. Derfor får man i stedet de allerede ansatte medarbejdere til at arbejde noget mere.

2.4 *Indkomstsikkerhed i Danmark og Tyskland*

I Danmark får man i tilfælde af arbejdsløshed enten dagpenge eller kontanthjælp. Dagpengeordningen er frivillig, og forudsætter medlemskab af en a-kasse. For at modtage dagpenge skal man stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Man kan desuden kun modtage dagpenge i 2 år.

I Tyskland er arbejdsløshedsforsikring obligatorisk for alle, som arbejder mere end 18 timer om ugen. Der er som i Danmark både en dagpenge- og kontanthjælpsydelse. Dagpengeperioden er i Tyskland på maksimalt 1 år, og finansieres af den forsikring, som lønmodtagerne og arbejdsgiverne i fællesskab har betalt ind til. Kontanthjælpsydelsen finansieres af staten, og satsen er den samme for alle modtagere. Generelt er kompensationsgraden ved ledighed lavere i Tyskland end i Danmark.

2.5 *Aktiv arbejdsmarkedspolitik i Danmark og Tyskland*

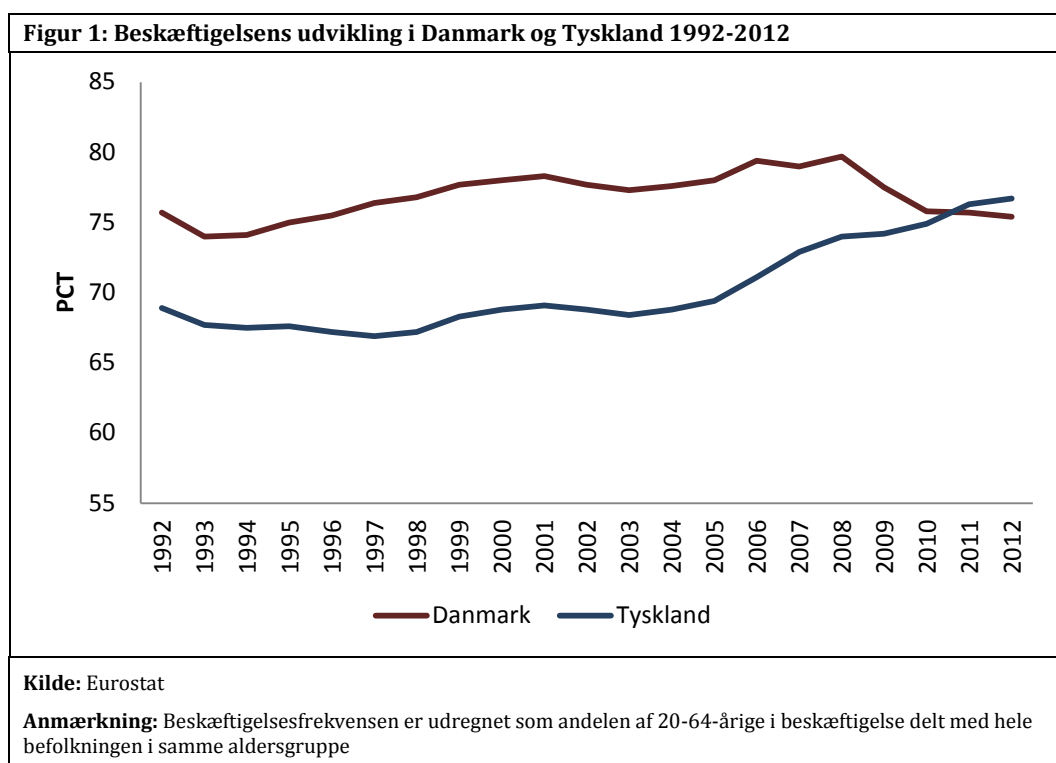
Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved et stærkt fokus på at føre en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Det vil sige, at samfundet investerer aktivt i at få de ledige tilbage i beskæftigelse gennem uddannelsesmæssig eller praktisk opkvalificering. Der er i Danmark overordnet tale om forskellige former for virksomhedsrettet aktivering (praktikker, private- og offentlige løntilskud), vejlednings- og opkvalificeringskurser samt de nystartede mentorordninger.

I Tyskland fører man som i Danmark en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Der er tale om hhv. korte og lange opkvalificeringsforløb, løntilskud og anden støttet beskæftigelse og direkte anvisning til et job typisk i en socialøkonomisk virksomhed.

Generelt stilles der strammere krav til rådighed i Danmark end i Tyskland. Danmark bruger også flere midler til den aktive arbejdsmarkedspolitik i forhold til Tyskland. I 2006 brugte tyskerne 0,88 pct. af BNP på den aktive arbejdsmarkedspolitik, hvilket er knap 1 procentpoint lavere end i Danmark.

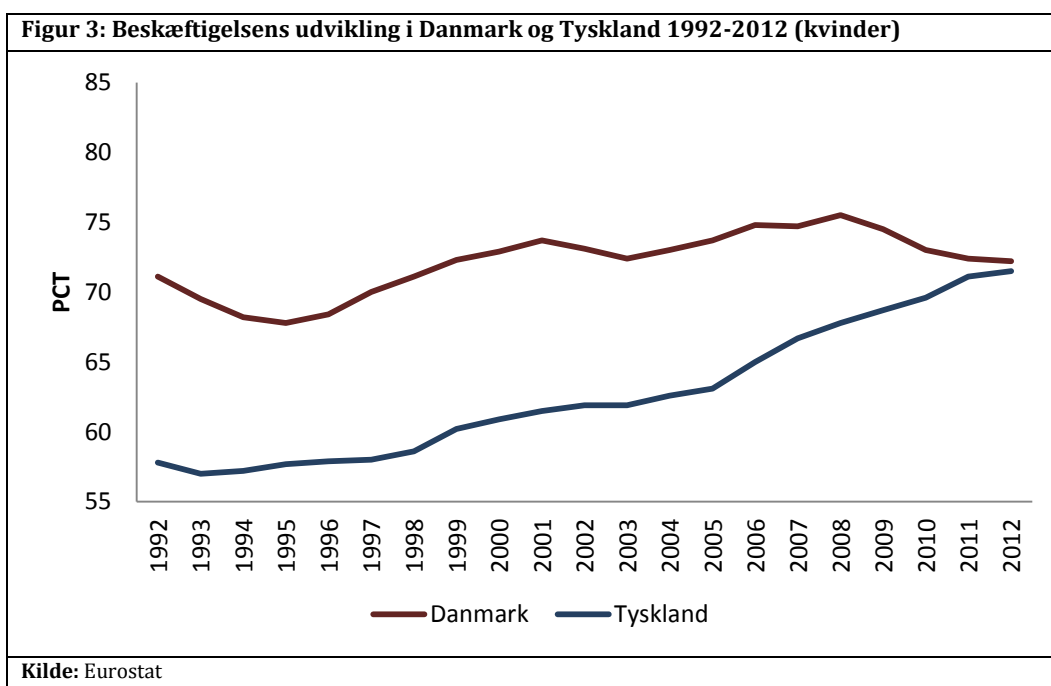
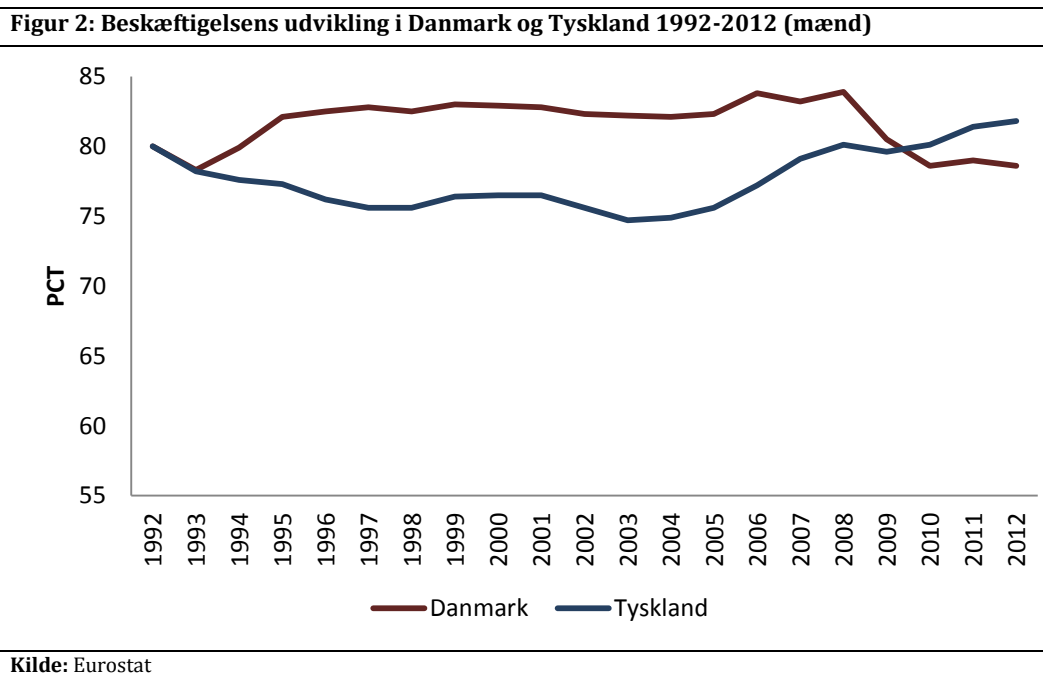
3. Nøgletal for arbejdsmarkedet: Sammenligning mellem Danmark og Tyskland

Vi skal nu se nærmere på en række nøgletal, der beskriver arbejdsmarkedet i Danmark og Tyskland. Vi skal som det første se på, hvordan beskæftigelsesfrekvensen har udviklet sig i de to lande.



Figuren viser, at beskæftigelsesfrekvensen har været højere i Danmark end i Tyskland i hele perioden fra 1992-2010. Herefter bliver Danmark overhalet af Tyskland, som har en relativt højere beskæftigelsesfrekvens i 2011 og 2012. Figuren viser, hvordan den danske beskæftigelse begyndte at falde fra sit historisk høje niveau, i takt med at den økonomiske krise slog igennem i 2009. Den tyske beskæftigelsesfrekvens er steget stabilt siden 2005 fra et relativt lavt udgangspunkt. Den tyske beskæftigelsesfrekvens er nu højere end den danske, men endnu ikke på højde med den danske beskæftigelsesfrekvens i de 'gode år' i 00'erne.

Figureerne på næste side viser, hvordan beskæftigelsesfrekvensen har udviklet sig for hhv. mænd og kvinder.



Udviklingen i mændenes beskæftigelsesfrekvens følger nogenlunde udviklingen for hele populationen. Beskæftigelsesfrekvensen er generelt 5 procentpoint højere, når man ser isoleret på mændene i stedet for at se på hele populationen. Det betyder, at beskæftigelsesfrekvensen i begge lande er højere blandt mænd end blandt kvinder. Udviklingen i kvindernes beskæftigelsesfrekvens er interessant i relation til, at det i det første afsnit blev beskrevet, hvordan beskæftigelsesfrekvensen er højere blandt kvinder i universelle velfærdsmodeller som den danske end i korporative velfærdsmodeller som den tyske. Ovenstående figur bekræfter dette, og viser, hvordan beskæftigelsesfrekvensen blandt kvinder traditionelt har været højere i Danmark end i Tyskland. Figuren viser dog også, at de tyske kvinders beskæftigelsesfrekvens er vokset siden 1993, og i 2012 lå på ca. det samme niveau

som i Danmark. De tyske kvinder er altså i stigende omfang begyndt at indtage arbejdsmarkedet, og de danske kvinders beskæftigelsesfrekvens er samtidig faldet i takt med det samtidige samlede fald i den danske beskæftigelse.

Udviklingen i beskæftigelsesfrekvensen er altså gået i hver sin retning i Danmark og Tyskland. Vi skal nu se nærmere på, hvordan de danske og tyske arbejdstider adskiller sig fra hinanden. Dette vises i den nedenstående tabel.

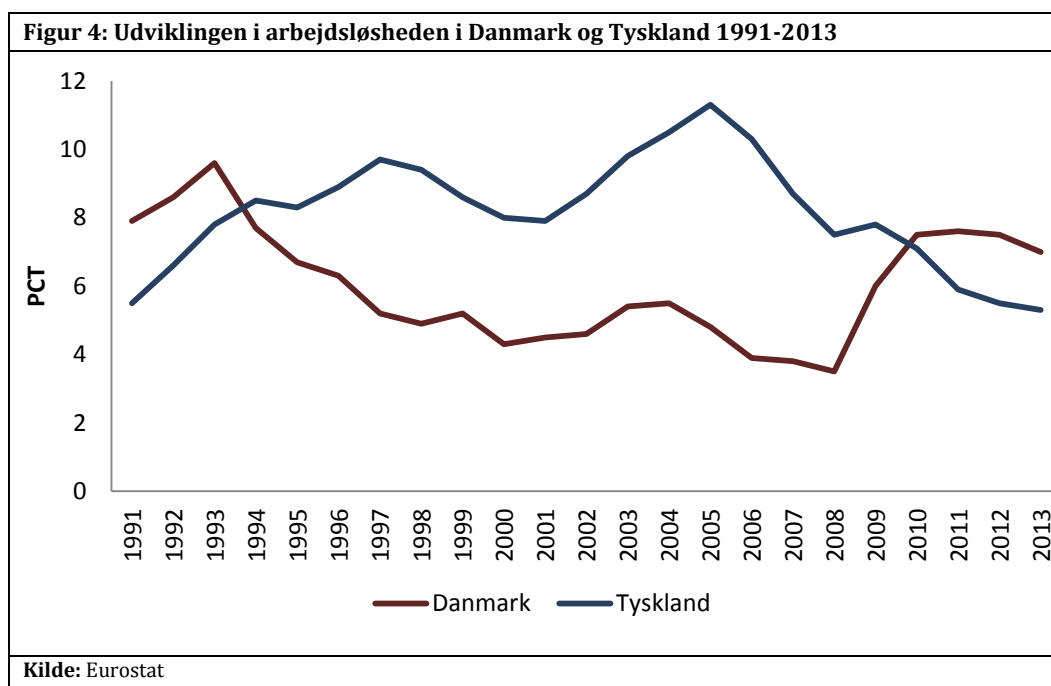
Tabel 2: Danske og tyske arbejdstider

2012	Ugentlige arbejdstimer	Årlige feriedage	Helligdage	Årlige arbejdstimer
Danmark	37	30	8	1643
Tyskland	37,7	30	10	1659

Kilde: Eurofound 2013

Som det kan ses i tabellen, er der ikke den store forskel på arbejdstiderne i Danmark og Tyskland. At hæve arbejdstiden bliver typisk nævnt som et vigtigt værktøj til at øge den danske produktivitet. I relation til dette er det interessant, at de tyske arbejdstider ikke er markant højere end de danske.

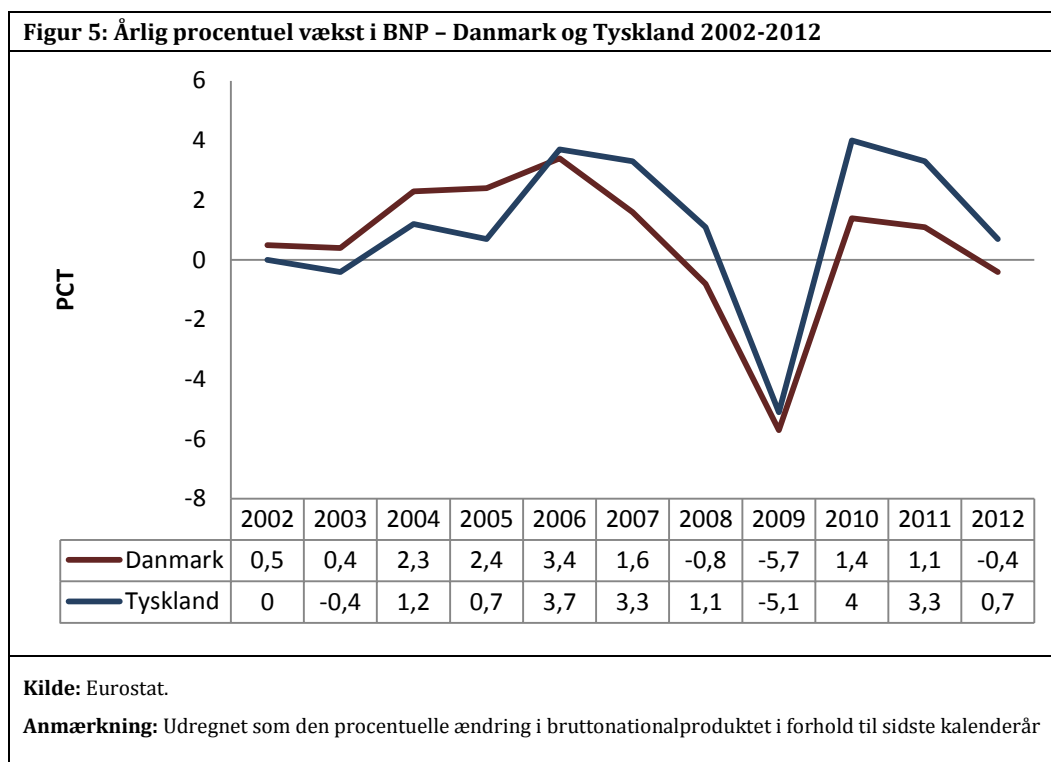
Vi skal nu se nærmere på udviklingen i arbejdsløsheden i Danmark og Tyskland.



Efter 2005 begyndte arbejdsløsheden at falde markant i Tyskland. Det skete i takt med at Tyskland gennemførte en række store reformer af deres arbejdsmarkedspolitik (se afsnit 4). Den økonomiske krise gav en lille stigning i arbejdsløsheden i 2009, men derefter faldt arbejdsløsheden igen til i 2013 at være på niveau med arbejdsløsheden i 1990, som var året for den tyske genforening.

Den økonomiske krise havde til gengæld en stor indvirkning på den danske arbejdsløshed. Fra 2008-2010 steg arbejdsløsheden således med 4 procentpoint, og i 2011 og 2012 lå arbejdsløsheden stabilt på mellem 7 og 8 pct. Tyskerne har altså, som det også gjorde sig gældende i forhold til beskæftigelsesfrekvensen, overhalet Danmark omkring 2010, og har i dag en lavere arbejdsløshed end Danmark. Arbejdsløsheden er dog stadig relativt lav i Danmark, som har den 6. laveste arbejdsløshedsprocent blandt EU's medlemslande.

Som det sidste skal vi se på den årlige procentuelle BNP-vækst i de to lande.



Figuren viser, at Danmark frem til 2005 havde en højere årlig BNP-vækst end Tyskland. Efterfølgende har Tyskland klaret sig relativt bedre end Danmark. Figuren viser at den økonomiske krise fik bruttonationalproduktet til at styrtdykke i både Danmark og Tyskland i 2009. I årene efter oplevede tyskerne en meget stor vækst i deres BNP, mens væksten var mere begrænset i Danmark. I 2012 var den tyske vækst lav, mens den i Danmark var negativ.

4. Nye reformer af Tysklands arbejdsmarkedspolitik

Som det kunne ses i det ovenstående afsnit, var det tyske arbejdsmarked fra genforeningen i 1990 og frem til 2005 kendetegnet ved en stor og stigende arbejdsløshed. I alt var arbejdsløsheden steget fra 7 pct. af arbejdsstyrken i 1990 til 12 pct. i 2005. Især i det tidligere DDR-område var arbejdsløsheden høj.

Tyskland oplevede umiddelbart efter Sovjetunionens kollaps i slutningen af 1980'erne og starten af 1990'erne en stor økonomisk vækst. Det betød, at beskæftigelsen steg, men det samme gjorde inflationen, og dette er man traditionelt meget bange for i Tyskland pga. erfaringerne med hyperinflation i 1930'erne. Til trods for at den tyske inflation lå under OECD-gennemsnittet, besluttede man at bremse den ved at føre en kontraktiv pengepolitik, og Bundesbanken hævede renten med 2,6 pct. fra 1986-1990.

Det lykkedes at kvæle den tyske inflation, men samtidig fik man også kvalt det indenlandske forbrug. Fra 1983-1993 steg det tyske forbrug årligt i gennemsnit med 2,9 pct. hvilket var højere end gennemsnittet i OECD. Fra 1993-2005 steg det tyske forbrug i gennemsnit kun 1,3 pct. om året. Det laveste niveau i hele OECD.

Som en yderligere bremse for vækst valgte man i Tyskland at finansiere omkostningerne forbundet med genforeningen med skattestigninger og offentlige besparelser. Alt dette førte til lav vækst og høj ledighed.

I slutningen af 1990'erne forsøgte man at sætte gang i økonomien og beskæftigelsen gennem trepartsaftaler, men disse faldt til jorden fordi man ikke ønskede at røre ved statens finanser gennem en ekspansiv økonomisk politik.

I stedet begyndte man fra 2003 en omfattende reformering af det tyske beskæftigelsessystem – de såkaldte Hartz-reformer. Tidsbegrænsningen for anvendelse af vikarer blev ophævet fuldstændigt, og man begyndte at satse på lavtlønsjobs (mini/midijob og 1 Euro-job) med få rettigheder som en trædesten til arbejdsmarkedet. Dagpengeperioden blev forkortet, og den ydelse der i Danmark ville svare til efterlønnen, blev udfaset. I den nedenstående tabel gives et overblik over reformernes indhold.

Tabel 3: Overblik over 00'ernes reformer af tysk arbejdsmarkedspolitik

Reform:	Implementeringsdato:	Indhold:
Hartz 1	Januar 2003	<ul style="list-style-type: none">- Introduktion af private aktører i beskæftigelsesindsatsen- Stramning af definition af 'passende arbejde' og øget mulighed for sanktionering ift. arbejdsløses rådighed- Liberalisering af lovgivningen ift. brugen af korttidskontrakter og bureauvikarer
Hartz 2	Januar 2003	<ul style="list-style-type: none">- Introduktion af mini-, midi- og 1 eurojob- Liberalisering af reguleringen af den maksimale ugentlige arbejdstid for deltidsansatte fra højst 15 timer, til en komplet fjernelse heraf
Hartz 3	Januar 2004	<ul style="list-style-type: none">- Reorganisering af aktiveringssystemet i en Bestiller-Udfører model, samt delvis organisatorisk sammenlægning af aktiveringen af kontanthjælps- og dagpengemodtagere (minder meget om Danmarks jobcenterreform)
Hartz 4	Januar 2005	<ul style="list-style-type: none">- Sammenlægning af et tredelt socialt sikkerhedssystem, til et todelt dagpenge- og kontanthjælpssystem
Forkortelse af Dagpenge	Februar 2006	<ul style="list-style-type: none">- Dagpengeperiode skæres fra højst 26 mdr. til 12 mdr. for personer under 54 år, og fra 32 mdr. til 18 mdr. for 55-64-årige.
Udfasning af "Efterløn"	2006-2010	<ul style="list-style-type: none">- Forhøjelse af aldersgrænse til "efterløn" fra 60-63 år- Udfasning af reglen om at arbejdsløse over 58 år kan gå ledige uden aktivt at søge arbejde- Subsidieret deltidsarbejde for ældre udfases fra 2010

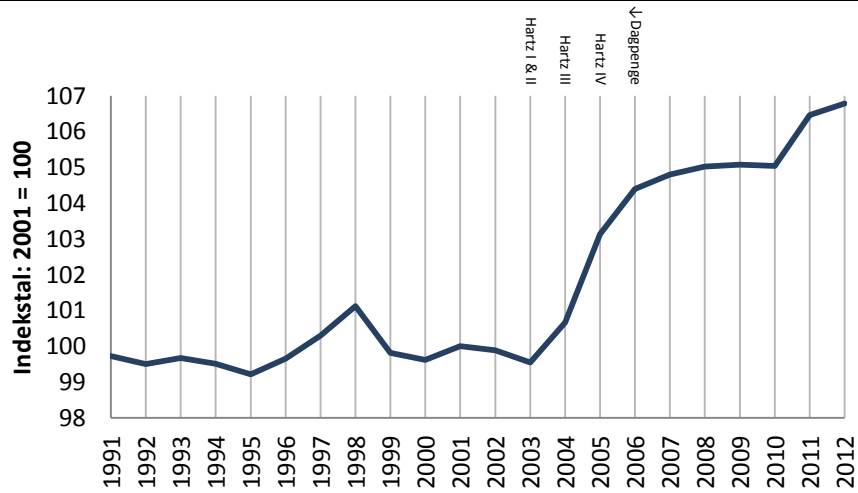
Efter indfasningen af Hartz-reformerne er situationen på det tyske arbejdsmarked vendt. Som vi så det i afsnit 3, begyndte det i 2005 at se lysere ud på det tyske arbejdsmarked, da beskæftigelsen begyndte at stige, og ledigheden begyndte at falde.

Det er bemærkelsesværdigt, at situationen i Tyskland ikke er vendt i kraft af en stimulering af økonomiens efterspørgselsside igennem eksempelvis skattelettelser eller fremrykninger af offentlige investeringer. I stedet har de tyske reformer af arbejdsmarkedspolitikken haft fokus på at øge udbuddet af arbejdskraft. Figur 6 på den følgende side viser, hvordan den tyske arbejdsstyrke steg markant fra 2003-2007, hvor Hartz-reformerne blev implementeret.

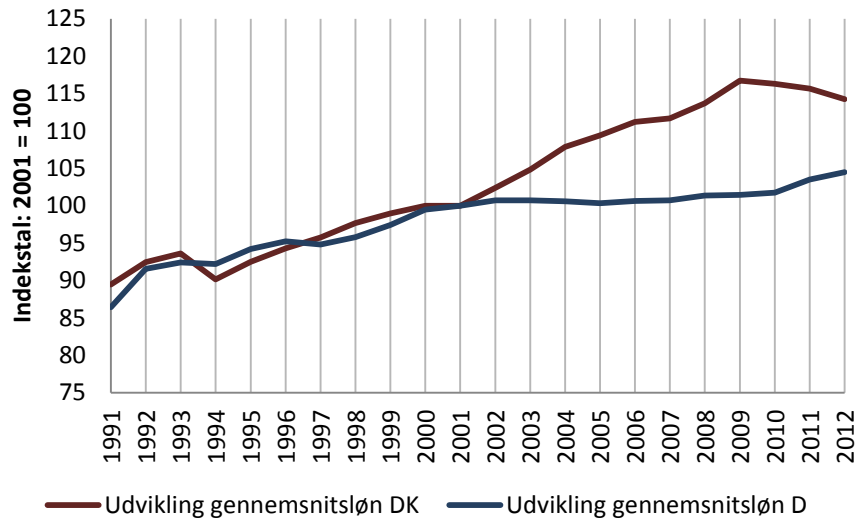
Det øgede arbejdsudbud og den høje arbejdsløshed medførte lave lønstigninger, som førte til, at den tyske konkurrenceevne blev forbedret. Figur 7 på den følgende side viser hvordan de tyske lønninger lå stabilt uden vækst fra 2000-2010. Dette i modsætning til i Danmark hvor lønningerne i samme periode steg kraftigt.

Den forbedrede tyske konkurrenceevne ledte til en stor stigning i den udenlandske efterspørgsel, og den tyske eksport begyndte at stige kraftigt i 2003. Det øgede salg af tyske varer til udlandet, trak efterfølgende den tyske efterspørgsel op. Importen steg, og ledigheden begyndte endelig sit fald i 2005. Dette forløb er illustreret i figur 8 på den følgende side.

Figur 6: Udvikling i tysk arbejdsstyrke

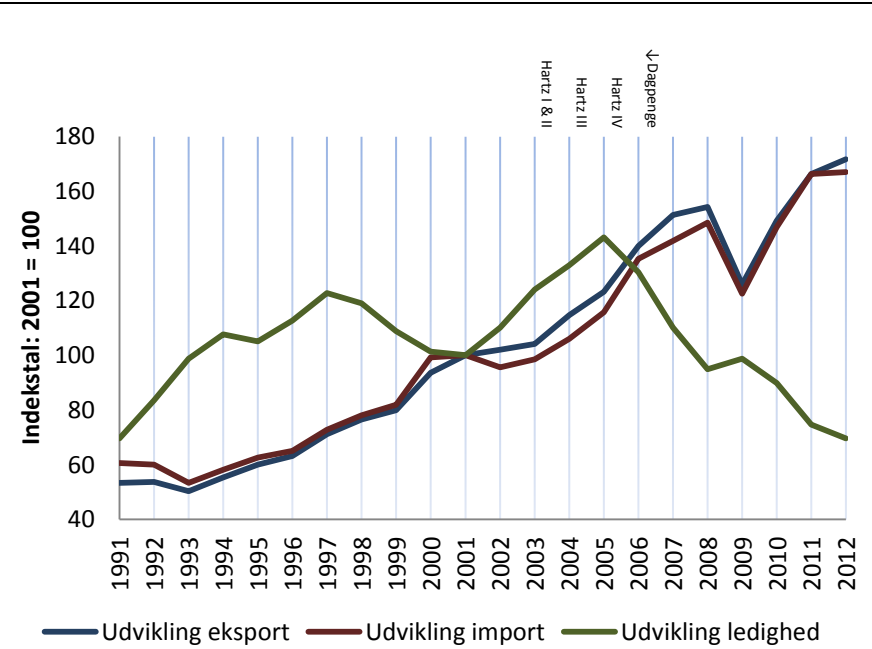


Figur 7: Udvikling i danske og tyske gennemsnitslønninger



Kilde: OECD & Eurostat

Figur 8: Udvikling i tysk eksport, import og ledighed

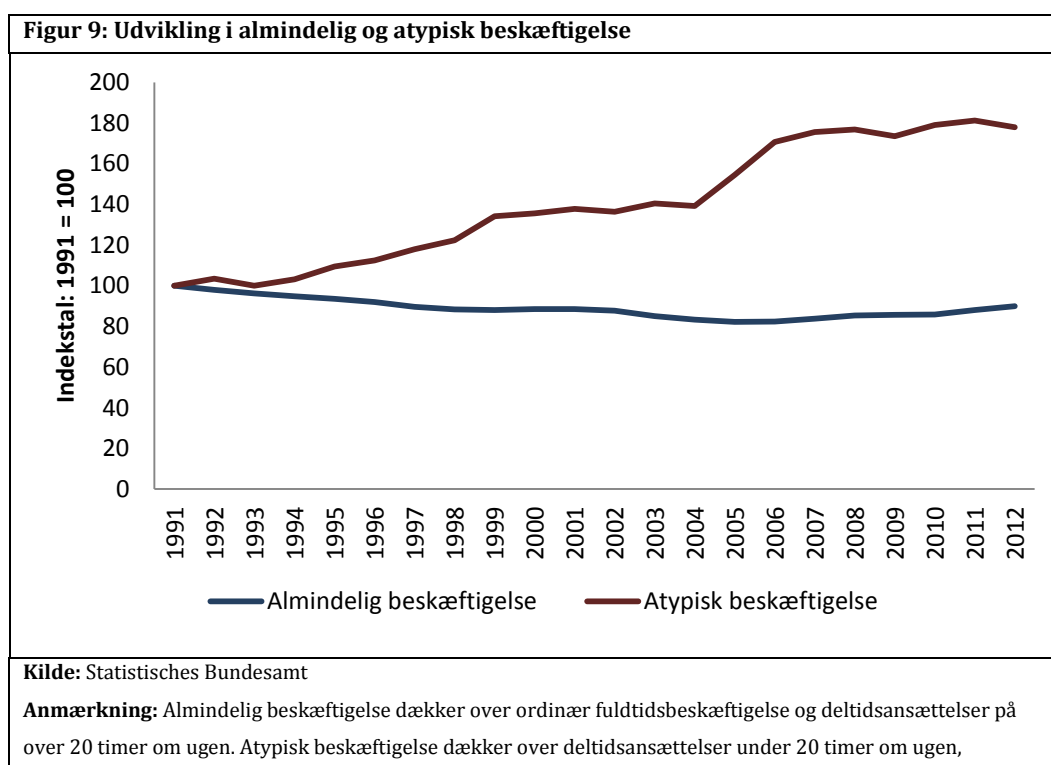


Kilde: Statistisches Bundesamt

Det er altså det forhold, at Tyskland har formået at forbedre sin konkurrenceevne ved at skabe en større arbejdsstyrke, der har drevet den tyske eksport frem og i sidste ende styrket den tyske beskæftigelse.

Hartz-reformerne har været voldsomt omdiskuterede i Tyskland i løbet af de sidste ti år. Reformene blev gennemført af det tyske socialdemokratiske parti (SPD) med Gerhard Schröder i spidsen. SPD vandt i 1998 det tyske valg med en vælgertilslutning på 41 pct. Ved det tyske valg i 2013 var SPD langt fra magten med en vælgertilslutning på 26 pct.

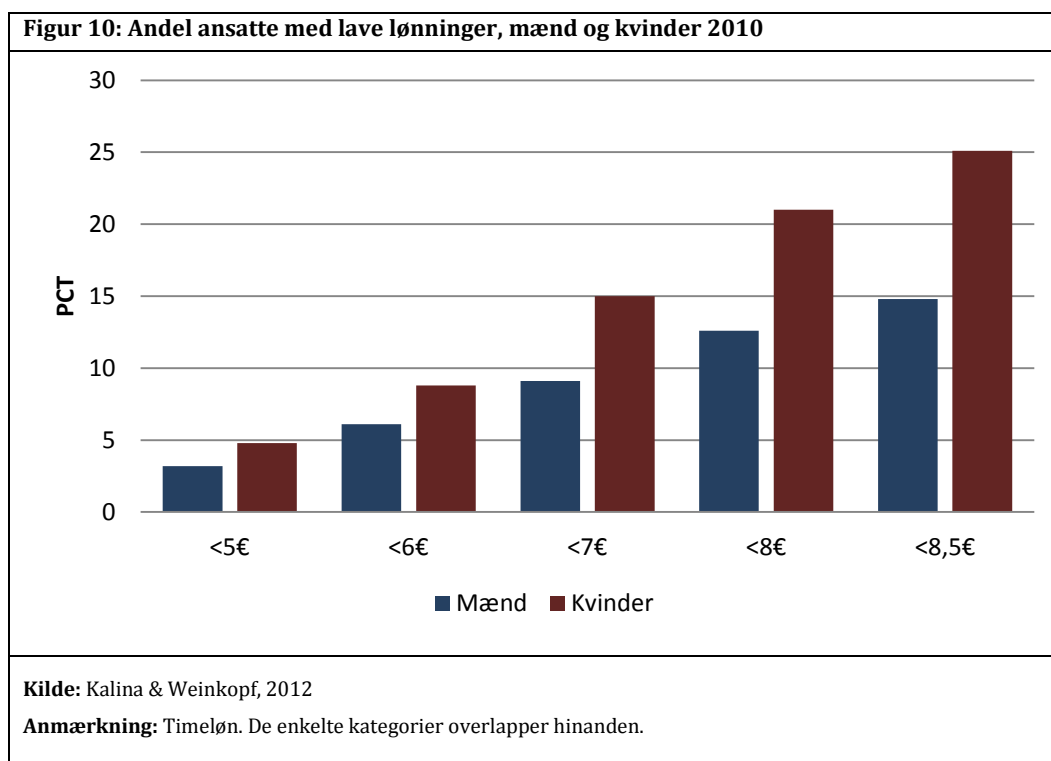
Hartz-reformerne er særligt blevet kritiseret for at have skabt et todelt arbejdsmarked i Tyskland. Som tidligere beskrevet er det tyske arbejdsmarked kendetegnet ved, at det er svært at afskedige de ansatte. Dette fik Hartz-reformerne delvist sat en stopper for ved at gøre det nemmere for virksomhederne at ansætte personer i atypiske stillinger som deltidsarbejde under 20 timer om ugen, kortfristede kontrakter og ubegrænset vikararbejde. Denne type stillinger giver ikke de ansatte de samme rettigheder, som de får ved almindelig beskæftigelse. Lønnen er meget lav, og man kan let blive afskediget. Den nedenstående figur viser udviklingen på det tyske arbejdsmarked i forhold til væksten i hhv. almindelig og atypisk beskæftigelse.



Figuren viser, at niveauet for den almindelige beskæftigelse har ligget relativt stabilt siden 1991. Til gengæld er niveauet for atypisk beskæftigelse steget markant. Den store stigning efter 2003 er særlig interessant, da det var her Hartz-reformerne liberaliserede reglerne for at ansætte på atypiske vilkår.

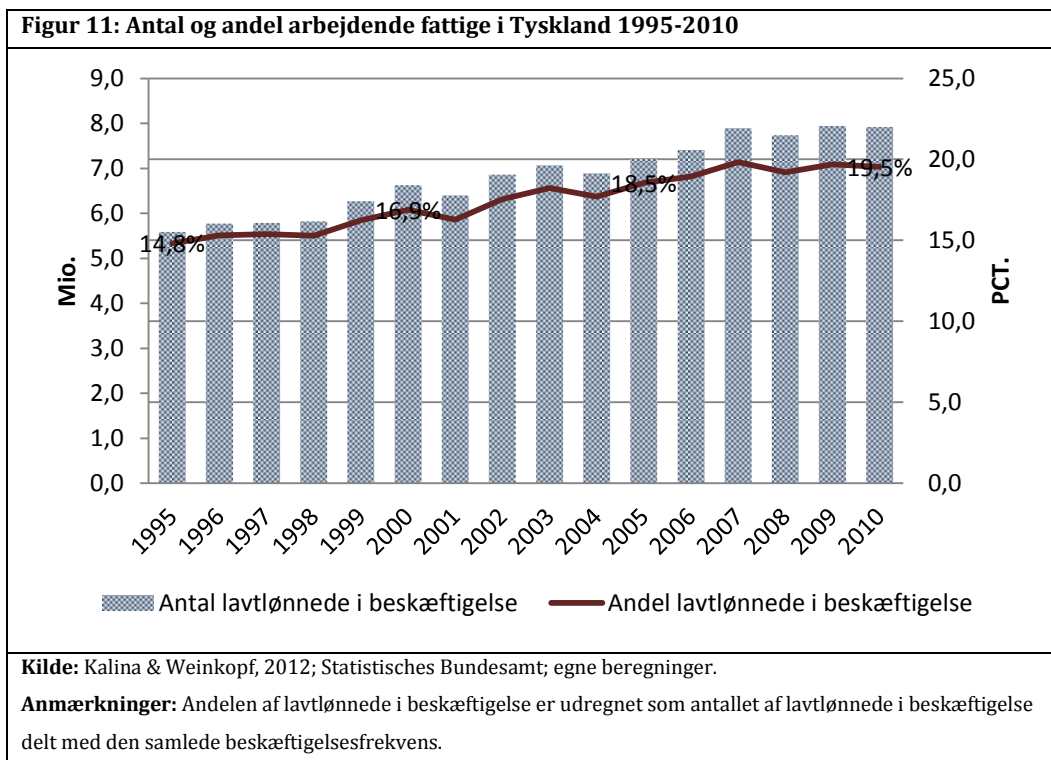
Det kan konkluderes, at faldet i den tyske ledighed ikke skyldes, at man i Tyskland er lykkedes med at bringe de ledige ind på det ordinære arbejdsmarked. I stedet har man bragt de ledige ind i atypiske ansættelser uden

beskyttelse i ansættelsen og typisk med meget lave lønninger. Der er intet forskning, der tyder på, at denne type beskæftigelse vil fungere som et springbræt til det ordinære arbejdsmarked, sådan som det var intentionen med Hartz-reformerne. Typisk skifter man i stedet fra det ene lavtlønsjob til det andet eller alternativt til ledighed. Den nedenstående figur viser andelen af tyske lønmodtagere, mænd og kvinder, med lave lønindkomster i 2010.



Figuren viser blandt andet, at en fjerdedel af de kvindelige lønmodtagere tjener, hvad der svarer til under 63,50 kr. i timen. Dette er meget bemærkelsesværdigt set i forhold til lønniveauet i Danmark. Gennemsnitslønnen er i Tyskland 23 euro i timen svarende til 171,50 kr.

Den nedenstående figur viser antallet og andelen af tyskere som er i beskæftigelse, men som stadig befinder sig under OECD's fattigdomsgrænse, som er defineret som en værende en samlet indkomst på eller under to tredjedele af den nationale medianindkomst.



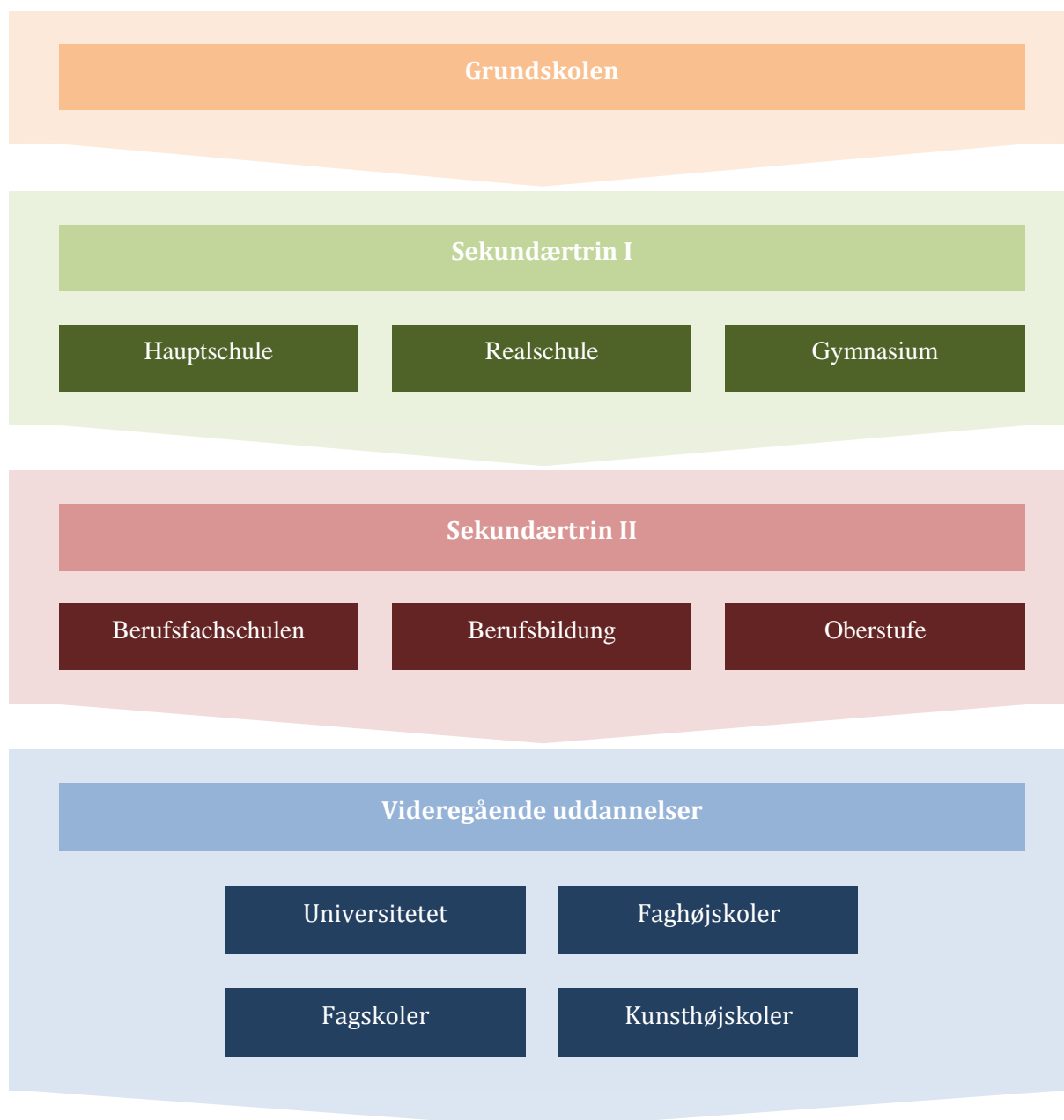
Figuren viser, hvordan antallet og andelen af tyskere som er i beskæftigelse, men som stadig lever under OECD's fattigdomsgrænse, er steget fra 14,8 pct. til 19,5 pct. i perioden fra 1995 til 2010.

Det har altså haft en pris at reformere det tyske beskæftigelsessystem. Vi har tidligere set, hvordan Tyskland kan placeres i en korporativ velfærdsmodel. Det betyder, at de velfærdsydelse man modtager, typisk afhænger af ens position på arbejdsmarkedet. Hartz-reformerne har gjort det nemmere at ansætte på atypiske vilkår, og de tyske virksomheder har et incitament til at gøre dette. Ved at ansætte på atypiske vilkår undgår de således bl.a. udgifterne til (1) ældreomsorg og socialsikring for de ansatte, (2) løn i tilfælde af sygdom og (3) løn under den overenskomstmæssigt bestemte ferie og under nationale helligdage. Man kan derfor sige, at en stor gruppe af tyske lønmodtagere har betalt en stor pris for reformerne af arbejdsmarkedsområdet. Både i kraft af nye usikre ansættelsesforhold og i kraft af tabet af en række arbejdsmarkedsbestemte rettigheder.

5. Overblik over det tyske uddannelsessystem

Det tyske uddannelsessystem er præget af landets føderale opbygning, og i Tyskland er næsten alle uddannelsesinstitutioner - de almene, erhvervsskolerne og de videregående uddannelsesinstitutioner herunder universiteterne - delstatsstyrede institutioner. Derfor er der også forskel fra delstat til delstat, i forhold til hvordan uddannelsessystemet er indrettet. Den nedenstående figur viser de overordnede linjer, som til trods for dette går igen, og disse vil efterfølgende blive beskrevet kort.

Figur 12: Skitse over det tyske uddannelsessystem



I Tyskland er der 12 års skolepligt for de 6-18-årige. De første 5 år tages i grundskolen. Herefter følger typisk en otteårig overbygning i hhv. Sekundærtrin I og II.

Sekundærtrin I:

Sekundærtrin I som er for de 11-16-årige og er typisk inddelt i 'Hauptschule', 'Realschule' og 'Gymnasium'. Som 11-årige skal de tyske elever altså vælge, hvilken karrieremæssig vej de ønsker at gå.

Hauptschule varer normalt 5 år, og vælges hvis man efterfølgende ønsker at tage en erhvervsuddannelse. Ca. 26 pct. af en årgang vælger dette.

Realschule varer normalt 6 år, og er en mellemting mellem Hauptschule og Gymnasiet. Eleverne kan efterfølgende starte på en erhvervsuddannelse, eller tage de sidste år på gymnasiet, hvis de består en optagelsesprøve. Ca. 27 pct. af en årgang vælger dette.

Gymnasium varer normalt 9 år. Ca. 32 pct. af en årgang vælger dette. De sidste tre år er en overbygning som fører til studentereksamenen, og svarer derfor til de danske gymnasier.

I nogle delstater har man enhedsskoler, hvor man kombinerer de tre ovenstående uddannelsesretninger. En enhedsskole kan både være en egentlig enhedsskole, der svarer til den danske folkeskole, eller det kan være en samling af de tre ovenstående uddannelsesretninger i én bygning men én fælles administrativ ledelse. Ca. 9 pct. af en årgang går på en enhedsskole.

Sekundærtrin II:

Sekundærtrin II som er for de 16-19-årige fortsætter specialiseringen. Foruden overbygningen på gymnasiet 'Oberstufe' kan man her tage en erhvervsuddannelse. Der findes to typer af erhvervsuddannelser:

Berufsfachschulen som er en erhvervsfagskole med en varighed på mindst et år. Her modtager eleverne fuldtidsundervisning, og er altså ikke i mesterlære under uddannelsen.

Berufsbildung er en lærlingeuddannelse, hvor man kombinerer arbejde i en virksomhed (3 dage om ugen) med et skoleforløb (2 dage om ugen). I modsætning til i Danmark skriver man inden uddannelsens start en kontrakt med en virksomhed, som forpligter sig på at give den unge en uddannelse inden for faget. Uddannelsen har typisk en varighed på 3-3,5 år. Den unge får løn under uddannelsen, som afsluttes med hvad der i Danmark svarer til en svendeprøve.

Modsat i Danmark hvor der mangler ca. 11.000 lærepladser, har man i Tyskland ca. 33.000 lærepladser i overskud. I november 2013 indgik Danmark og Tyskland i et formelt samarbejde om erhvervsuddannelserne, som fremover gør tyske lærepladser sidestillede med danske. Derudover opfordrede undervisningsminister Christine Antorini i starten af januar prakticløse unge til at søge en læreplads i Tyskland. Dette har i starten af 2014 ført til et boom i interessen for at tage til Tyskland blandt de danske unge der går på en erhvervsuddannelse. Dette til trods for at lærlingelønnen er under det halve i Tyskland, end hvad den er i Danmark. Det er især i kommunerne i Syddanmark, at man har oplevet den stigende interesse.

Hvis man har gået på Hauptschule og ønsker at tage en realeksamen er det muligt at tage en sådan på en såkaldt Berufsausbildung. Her modtager man undervisning i erhvervsrettede og almindelige boglige fag. Ved uddannelsens afslutning kan man hvis man ønsker det fortsætte på gymnasiet, men man har samtidig opnået to års undervisning i et selvvalgt erhverv.

Videregående uddannelser:

Universitetsuddannelser kan tages, hvis man har en studentereksamen. Man er p.t. ved at ændre universitetsuddannelserne, så de følger bachelor/master modellen som man bl.a. kender fra Danmark.

Faghøjskoler svarer til de danske professionshøjskoler med en blanding af praktik- og skoleforløb.

Fagskoler har typisk en varighed af et års fuldtidsstudie, og formidler erhvervsuddannelser på et videregående niveau.

Kunsthøjskoler for musik, kunst, film og fjernsyn. Optagelse er betinget af særlige evner inden for området, som testes ved en optagelsesprøve.