

durch private Alternativen nicht zu leistenden Zielen. Verfassungsrechtlich geboten sind im Hinblick auf Art. 12 GG und Art. 3 GG Diversifizierung und Schulvielfalt. Wahlfreiheit kann und muss durch Berufsschulen in freier Trägerschaft gesichert werden.

Fazit: Die öffentliche Berufsbildung in Deutschland mag sich vielen praktischen Sorgen und Problemen gegenübersehen. Verfassungsrechtliche Probleme hat sie zumindest derzeit eher nicht.

*Verf.: Prof. Dr. Friedhelm Hufen, Johannes Gutenberg-Universität,
Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften,
Jakob-Welder-Weg 9, 55099 Mainz*

Christine Fuchsloch

Die Umsetzung der Hartz-Vorschläge und die Neuordnung der beruflichen Weiterbildung durch Bildungsgutscheine

1. Vorgeschichte der Hartz-Kommission
2. Arbeit der Hartz-Kommission
3. Vorschläge und deren Umsetzung
 - 3.1. Neue Instrumente
 - 3.2. Veränderungen bestehender Regelungen
 - 3.3. Strukturveränderungen in der Bundesanstalt für Arbeit
4. Neuordnung der Beruflichen Bildung durch Einführung von Bildungsgutscheinen
 - 4.1. Inhalt der Neuregelungen
 - 4.2. Bewertung
5. Fazit

Seit dem 1. Januar 2003 sind die beiden Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in Kraft.¹ Die Aufteilung in zwei Gesetze ist nicht inhaltlich, sondern parlamentartaktisch zu erklären, denn es handelt sich um eine Aufspaltung in einen zustimmungsfreien (1. Gesetz) und einen zustimmungspflichtigen Teil (2. Gesetz). Streit bestand bis zum Schluss über die Aus-

¹ Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002, BGBl 2002, S. 4607 (im folgenden: 1. Gesetz) und Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. BGBl 2002, S. 4621 (im folgenden: 2. Gesetz).

gestaltung der Mini-Jobs und der Leiharbeit. Im Vermittlungsausschuss von Bundesrat und Bundestag fand man kurz vor Weihnachten eine Lösung.² Die Gesetze setzen einen Teil der Vorschläge der Hartz-Kommission um. Nachfolgend werden wesentliche Vorschläge der Hartz-Kommission und ihre bisherige Realisierung dargestellt. Besonderes Augenmerk verdient die Neuorientierung der beruflichen Bildung, die nicht im Blickpunkt der Öffentlichkeit stand.

1 Vorgeschichte der Hartz-Kommission

Fast schon wieder vergessen: Der Februar 2002 war ein schwarzer Monat für die Bundesanstalt für Arbeit. Der Bundesrechnungshof berichtete, dass 70 Prozent der Arbeitsvermittlungen falsch ausgewiesen seien. Den Stein ins Rollen brachte Erwin Bixler, Revisor beim Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz/Saarland. Er gab bekannt, dass die in der Statistik aufgeführten Zahlen der Vermittlungserfolge durch die BA so nicht richtig seien. Die Rede war von geschönten Vermittlungsstatistiken, Luftbuchungen, Manipulationen und Fälschungen.³ Im Kern ging es um die Frage, wann der Erfolg »Beendigung der Arbeitslosigkeit« dem Vermittler, wann dem Arbeitslosen selbst, wann anderen Umständen zuzuschreiben ist. Es gab zunächst uneingeschränkte Solidaritätsbekundungen gegenüber dem damaligen Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit, Bernhard Jagoda. Noch am 20.2.2002 sah der damalige Bundesarbeitsminister Walter Riester (SPD) anlässlich der Sitzung des Arbeits- und Sozialausschusses des Deutschen Bundestages keinen Grund, die Arbeit Jagodas zu bemängeln. Zwar sei der Umfang der erfolgreichen Vermittlungen zwischen dem Rechnungshof und der Bundesanstalt für Arbeit strittig, jedoch sei das Ergebnis einer Innenrevision der Behörde »in der Tendenz« deckungsgleich mit dem Bericht des Rechnungshofes. In diesem zeitlichen Zusammenhang, also bevor überhaupt feststand, dass Jagoda sein Amt aufgeben musste und die Leitungsstruktur grundlegend verändert wurde, setzte der Bundeskanzler am 22.2.2002 die Kommission »Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt« unter Leitung des VW-Managers Peter Hartz ein. Die Kommission war nicht etwa damit beauftragt, Konzepte zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu entwickeln. Sie sollte vielmehr Vorschläge für eine Umstrukturierung der als bürokratisch angesehenen Bundesanstalt für Arbeit in Richtung auf eine moderne Dienstleistungseinrichtung machen. Dazu sollten der Aufgabenzuschnitt, die Entscheidungswege und die Verwaltungspraxis analysiert und Vorschläge entwickelt werden, wie moderne Managementmethoden die Arbeit effektiver machen könnten. Außerdem sollten vor allem organisatorische Vorschläge für die in der nächsten Legislaturperiode geplante Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe gemacht werden.⁴

Ein Teil dieser Aufgaben erledigte sich durch Zeitablauf. Denn schon wenige Tage später stand für die Öffentlichkeit und die selbst unter Druck geratenen Politiker fest, dass der Präsident der Bundesanstalt zurücktreten müsse und bestimmte Strukturveränderungen sofort in Angriff zu nehmen seien. Daher nutzte der Gesetzgeber das eigentlich mit ganz anderen Inhalten vorgesehene »Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat« und wandelte es in eine »lex Jagoda« um. Mit In-Kraft-Treten des Gesetzes am 27.3.2002 nämlich traten Präsident und Vizepräsident der Bundesanstalt für Arbeit, deren re-

2 Vgl. Beschlussempfehlungen des Vermittlungsausschusses vom 17.12.2002, BT-Drucks. 15/201 und 15/202.

3 Vgl. nur Der Spiegel vom 25.2. 2001.

4 Hartz u.a., Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit (im Folgenden »Bericht«), S. 12 –14.

gularer Amtszeit noch nicht abgelaufen war, kraft Gesetzes in den Ruhestand.⁵ Eine beamtenrechtlich durchaus gewagte Konstruktion. Jagoda war damit auch der letzte Präsident der Bundesanstalt, der faktisch durch den ehrenamtlichen Verwaltungsrat ausgewählt wurde. Künftig gibt es statt eines Präsidenten und des ehrenamtlichen Vorstandes einen hauptamtlichen Vorstand. Das zuständige Bundesministerium bestimmt den Vorsitzenden und die beiden Stellvertreter. Zum Vorsitzenden ist der ehemalige Sozialminister von Rheinland-Pfalz Florian Gerster ernannt worden, der sich in Rheinland-Pfalz vor allem mit dem so genannten Mainzer Modell, einem Kombilohnmodell für Niedriglöhne, einen Namen gemacht hatte.

2 Arbeit der Hartz-Kommission

Prominenter Vorsitzender der Kommission »Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt« war der VW-Manager Peter Hartz. Dieser hatte in Niedersachsen das regionale Projekt 5000*5000 maßgeblich mitinitiiert, das mittels Umstrukturierungen, Arbeitszeitverkürzungen, Lohnverzicht und erheblicher Unterstützung des Arbeitsamtes Wolfsburg vor allem durch vorgeschaltete Qualifizierungsmaßnahmen zahlreiche neue Arbeitsplätze schaffte. Der Vorsitzende prägte die Kommissionsarbeit in der Öffentlichkeit so stark, dass die Kommission nur unter dem Begriff »Hartz-Kommission« bekannt ist. Insgesamt bestand die Kommission aus 15 Personen.⁶ Die Kommission arbeitete mit logistischer Unterstützung des Arbeitsministeriums und stand in engem Kontakt zu dem neuen Vorstand der Bundesanstalt für Arbeit.

Zwischen Juni und September 2002 wurden die Vorschläge der Kommission häppchenweise und in stetig abgewandelter Form der Öffentlichkeit präsentiert. Der so genannte Ur-Hartz, der offensichtlich allein vom Vorsitzenden entwickelt wurde, enthielt neben einem äußerst traditionellen Familienbild⁷ erhebliche Einschnitte bei den Leistungen und fand genauso viel Beifall bei den Arbeitgeberverbänden wie Ablehnung bei den Gewerkschaften.

3 Vorschläge und deren Umsetzung

Im August 2002 stellte die Kommission ihr offizielles Ergebnis in einem 340-seitigen Bericht vor. Durch 13 Innovationsmodule soll die Zahl der Arbeitslosen bis zum Jahr 2005 um 2 Mil-

5 Vgl. § 434 f. Abs 2 SGB III in der Fassung des Gesetzes zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat vom 23.3.2002 (BGBl. I S. 1130).

6 Der Arbeitgeberseite zuzurechnen waren Norbert Bensel (Bahn AG), Heinz Fischer (Deutsche Bank), Klaus Luft (Markt Access GmbH, früher Nixdorf), Hanns-Eberhard Schleyer (Zentralverband des Deutschen Handwerks) und Eggert Voscherau (BASF). Die Gewerkschaftsseite war mit Peter Gasse (IG Metall) und Isolde Kunkel-Weber (ver.di) – letztere als einzige Frau in der Kommission – vertreten. Als Politiker gehörten der Kommission Harald Schartau (Arbeitsminister NRW) und Wolfgang Tiefensee (Oberbürgermeister von Leipzig) an. Der Bereich der Consulting war mit Peter Kraljic (McKinsey) und Jobst Fiedler (Roland Berger Consults) vertreten, der Bereich der Wissenschaft mit Werner Jann (Universität Potsdam) und Günther Schmid (Wissenschaftszentrum für Sozialforschung).

7 Nichts hat das so gut zum Ausdruck gebracht wie die Ausgestaltung der familienfreundlichen Quickvermittlung in den Hartz-Vorschlägen vom 21.6.2002. Zunächst lautete das Modul wie folgt:

»1. Familienfreundliche Quick-Vermittlung (Familienväter, Alleinerziehende) und Erhöhung der Geschwindigkeit in der Vermittlung (Änderung der Meldefristen)

(..) Familienvätern und Alleinerziehenden wird eine besondere Priorität bei der Vermittlung eingeräumt. Jeden Montag erhalten der Leiter des Arbeitsamtes und der Vorsitzende der BA eine Liste der arbeitslosen Familienväter.« (www.arbeitnehmerkammer.de/sozialpolitik/seiten/1_politik_arbeitsmarktreform.htm)

tionen gesenkt werden.⁸ Die Innovationsmodule lassen sich in neue Instrumente, inhaltliche Veränderungen bisheriger Vorgaben und organisatorische Veränderungen der Bundesanstalt für Arbeit unterteilen.

3.1. Neue Instrumente

– *AusbildungsZeit-Wertpapier (Modul 4)*

Vorschlag: Ein zweck- und personengebundenes Wertpapier soll dem Inhaber eine Ausbildung garantieren und durch eine gemeinnützige Stiftung umgesetzt werden. Die Finanzierung soll über ein Rabatkkartensystem oder Spenden erfolgen.

Umsetzung: derzeit keine.

– *BridgeSystem (Modul 5)*

Vorschlag: Ältere Arbeitslose sollen vorzeitig das System der Arbeitslosenversicherung – und damit auch die Arbeitslosenstatistik – verlassen können, indem ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld in eine etwas niedrigere monatliche Leistung bei vollem Schutz der Sozialversicherung umgewandelt wird. Zusätzlich soll für ältere Arbeitnehmer ab 55 Jahren eine Lohnversicherung möglich sein, die den Einkommensverlust in einer niedriger bezahlten Beschäftigung ausgleicht.

Umsetzung: Die geplanten Veränderungen zum eingedeutschten Modul »Brückengeld« sind im Vermittlungsausschuss gescheitert. Die vorgeschlagene Entgeltsicherung für Arbeitslose ab 50 wird befristet bis 2006 als Zuschuss der Arbeitsämter zum Arbeitslohn eingeführt. Auch die vorgeschlagene Entlastung der Arbeitgeber durch die Beschäftigung von über 55-jährigen Arbeitslosen wird umgesetzt, indem der Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung entfällt.

– *JobFloater (Modul 12)*

Vorschlag: Bei der Einstellung von Arbeitslosen erhalten kleine und mittlere Betriebe zinsgünstige Darlehen.

Umsetzung: Das Programm »Kapital für Arbeit« hat das Konzept bereits vor der Verabschiedung der Gesetze umgesetzt. Die Kredite bis zu 100.000 Euro pro dauerhaft eingestelltem Arbeitslosen werden je zur Hälfte von der Hausbank und der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) gewährt.

– *PersonalServiceAgenturen (PSA, Modul 8)*

Vorschlag: Das Konzept besteht in vermittlungsorientierter Leiharbeit. Die PSA leiht die Arbeitslosen an Entleihbetriebe aus und trägt selbst die Arbeitgeberpflichten. Ziel ist die Vermittlung der erfolgreich erprobten Arbeitslosen in die Entleiherfirmen (so genannter Klebefekt). Unterstützt wird das Konzept durch Lohnkostenzuschüsse und Vermittlungsprämien.

Umsetzung: Die PSA wurden wie vorgesehen eingeführt. Die bisherigen Schutzvorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) werden ab 2004 aufgehoben. Dazu gehört ua das Befristungsverbot, das Wiedereinstellungsverbot, das Verbot der Zeitarbeit im Baugewerbe und die Verpflichtung zu muttersprachlichen Arbeitsverträgen. Die Arbeitslosen sind im

8 Steffen (Die 13 Module des Dr. Hartz und was daraus wurde, 2002, veröffentlicht unter www.arbeitnehmerkammer.de) bemerkte skeptisch, es gehe nicht etwa um die Schaffung von 2 Millionen weiteren Arbeitsplätzen, sondern um die vor allem statistische Senkung der Anzahl der Arbeitslosen.

Rahmen der neuen Zumutbarkeit verpflichtet, in der PSA zu arbeiten. Ein heftig diskutierter, schließlich erfolgreicher Gegenvorschlag zum Hartz-Entwurf war die Forderung nach Lohn-gleichheit zwischen Leiharbeitern und regulären Beschäftigten. Das Gesetz sieht vor, dass ab 2004 den Leiharbeitnehmern nach sechs Wochen Beschäftigung der gleiche Lohn zu zahlen ist, sofern die bis dahin abzuschließenden Tarifverträge nicht eine Sonderregelung enthalten. Die Hartz-Kommission hatte vorgeschlagen: »Nach Ablauf der Probezeit wird ein PSA-Lohn gezahlt, der in tarifliche Strukturen eingebunden ist.«⁹

– *Ich-AG und Familien-AG (Modul 9, 1. Teil)*

Vorschlag: Die Ich-AG soll als Vorstufe zu einer vollwertigen Selbständigkeit bei Arbeitslosen gefördert werden. Daneben ist die Familien-AG möglich, bei der Ehepartner und Kinder ohne sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mithelfende Familienangehörige sind. Statt der Lohnersatzleistungen wird durch das Arbeitsamt ein Zuschuss zur Ich-AG geleistet, wenn der Arbeitslose maximal einen Verdienst von 25.000 Euro im Jahr hat. Sozialversicherungsabgaben sind vom Existenzgründer selbst in voller Höhe zu zahlen. Für die Unternehmen ist es attraktiver, einer Ich-AG einen Auftrag zu erteilen, als eine Person einzustellen, denn es fallen weder Sozialversicherungsbeiträge an noch Pflichten wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Zahlung von Mutterschaftsgeld an. Um zu verhindern, dass ein Unternehmen nur noch mit Ich-AGs als Beschäftigten arbeitet, sieht das Hartz-Modul vor, dass die Angehörigen der durch ein Unternehmen beschäftigten Ich-AGs die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nicht übersteigen darf.

Umsetzung: Die Ich- und die Familien-AG wurden zum 1. 1. 2003 eingeführt. Das Arbeitsamt gewährt für maximal 3 Jahre einen Existenzgründungszuschuss.¹⁰ Allerdings besteht anders als von der Kommission vorgesehen keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Dies hat zur Folge, dass der alte Anspruch insbesondere auf Arbeitslosenhilfe erlischt, wenn der Versuch der Existenzgründung scheitert, und erst recht kann durch die Existenzgründung kein neuer Anspruch auf Arbeitslosengeld entstehen. Besonders schnell (bereits nach einem Jahr) erlischt der Anspruch dann, wenn die selbständige Tätigkeit weniger als 15 Stunden wöchentlich ausgeübt wird und sich die Existenzgründer nicht mehr dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen.¹¹

– *Ausweitung der Mini-Jobs (Modul 9, 2. Teil)*

Vorschlag: Im haushaltsnahen Bereich sollen geringfügige Beschäftigungen auf bis zu 500 Euro monatlich erweitert werden. Vom Arbeitgeber ist nur eine Sozialpauschale von 10% auf den Arbeitslohn zu entrichten, mit der keine Sozialversicherungsleistungen begründet werden.

Umsetzung: Um einer entsprechenden Forderung der CDU/CSU entgegenzukommen, ist die Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung über den Kommissionsvorschlag hinaus deutlich erweitert worden. Eine geringfügige Beschäftigung kann künftig neben einer Haupterwerbstätigkeit ausgeübt werden, bisher wurden diese Stellen addiert. Mini-Jobs ohne Sozialversicherungsschutz sind künftig auch außerhalb von Privathaushalten bis 400 Euro monatlich möglich. Zu zahlen ist dafür vom Arbeitgeber eine Sozialpauschale, die im Privathaushalt lediglich 12% beträgt.

9 Bericht, S 152.

10 Vgl. § 421m SGB III n. F.

11 Dies hängt damit zusammen, dass die Regelungen zum Erlöschen und zur Vorfrist (§§ 192, 196 SGB III) die Zeiten der Gewährung eines Existenzgründungszuschusses nicht als Verlängerungstatbestand aufgenommen haben.

– *Bonussystem für Unternehmen (Modul 7)*

Vorschlag: Durch ein Bonussystem auf der Grundlage freiwilliger Beschäftigungsbilanzen sollen solche Unternehmen, die Neueinstellungen vornehmen, bei den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung entlastet werden.

Umsetzung: keine.

– *Masterplan (Modul 13)*

Vorschlag: Die 6,1 Millionen »Profis der Nation« (u.a. Politiker/innen, Wissenschaftler/innen, Geistliche, Künstler, Journalisten, Selbsthilfegruppen, Arbeitgeber und Gewerkschaftsvertreter) sollen in einer »Allianz der Profis« gemeinsam das Ziel anpacken, das gesellschaftliche Problem der Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Umsetzung: Die Forderung ist ein moralischer Appell und daher naturgemäß nicht per Gesetz oder Rechtsverordnung umsetzbar.

3.2. Veränderungen bestehender Regelungen

– *familienfreundliche Quickvermittlung (Modul 2)*

Vorschlag: Durch die Pflicht, sich sofort nach der Arbeitslosigkeit beim Arbeitsamt zu melden, und durch ein Bonussystem bei den Vermittlern soll die Vermittlung beschleunigt werden. Personen mit Familienpflichten sollen Vorrang bei der Vermittlung erhalten.

Umsetzung: Je nach Höhe des Bemessungsentgelts erfolgt eine gestaffelte Sanktion von 7 bis 50 Euro täglich, wenn sich der Gekündigte nicht unverzüglich beim Arbeitsamt meldet. Eine allgemeine Ermächtigung für eine leistungsorientierte Bezahlung wurde eingeführt, die Bevorzugung der Arbeitslosen mit Familienpflichten hingegen nicht.

– *Zumutbarkeitskriterien (Modul 3)*

Vorschlag: Die Zumutbarkeit von angebotenen Stellen vor allem hinsichtlich der regionalen Flexibilität von Arbeitslosen soll erweitert und Sperrzeiten sollen flexibler gehandhabt werden. Bei der Ablehnung von Stellen soll künftig eine Beweislastumkehr gelten.

Umsetzung: Die Vorschläge sind weitgehend in das SGB III übernommen worden. Macht der Arbeitslose künftig einen wichtigen Grund für eine Arbeitsaufgabe, Arbeitsablehnung, Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder den Abbruch einer solchen Maßnahme geltend, so trägt nicht mehr das Arbeitsamt im Rahmen der Amtsermittlung die objektive Beweislast, sondern der Arbeitslose selbst hat die zur Beurteilung des wichtigen Grundes maßgeblichen Tatsachen darzulegen und nachzuweisen.

– *Zusammenführung Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe (Modul 6)*

Vorschlag: An die Stelle des bisherigen Systems »Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe« soll das System »Arbeitslosengeld I, Arbeitslosengeld II und Sozialgeld« treten. Kern der Neuordnung soll die Einbeziehung der erwerbsfähigen Sozialhilfeempfänger in das Arbeitslosengeld II sein, verbunden mit dem Zugang zur aktiven Arbeitsmarktförderung. Die Möglichkeit der aufstockenden Sozialhilfe soll zudem durch eine einheitliche Leistungsgewährung entfallen.

Umsetzung: Die eigentliche Neustrukturierung ist im Anschluss an den Bericht der Gemeindefinanzreformkommission in diesem Jahr vorgesehen.¹² Brisant ist hier vor allem die Verteilung der finanziellen Lasten zwischen Bund und Kommunen durch die konkrete Abgrenzung der Personenkreise. Im Vorgriff auf die künftigen Veränderungen, jedoch ohne entsprechende Vorschläge im Hartz-Bericht, hat der Gesetzgeber erhebliche Einschnitte bei den Leistungen vorgenommen. Gekürzt wird aus zwei Richtungen: Die Leistungssätze werden durch die Abschaffung der Dynamisierung beim Arbeitslosengeld und durch die Absenkung des Unterhaltsgeldes faktisch gesenkt und das Vermögen und das Partnereinkommen stärker angerechnet. Dadurch erhalten vor allem verheiratete Frauen mangels Bedürftigkeit keine Arbeitslosenhilfe mehr. Aufgrund der ungünstigeren Berechnung der vor allem von Frauen in Anspruch genommenen Steuerklasse 5 sind ihre Leistungssätze ohnehin schon niedriger. Das Partnereinkommen wird künftig angerechnet, soweit es 85% des Existenzminimums (bisher 100%) übersteigt. Der bisherige zusätzliche Erwerbstätigenfreibetrag in Höhe von 25% des Existenzminimums wurde gestrichen.¹³

3.3. Strukturveränderungen in der Bundesanstalt für Arbeit

- JobCenter (Modul 1)

Vorschlag: JobCenter sollen künftig die lokalen Zentren für alle Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sein. Unter einem Dach werden alle arbeitsmarktrelevanten Beratungs- und Betreuungsleistungen (zB Sozialamt, Jugendamt, Schulden- und Suchtberatung) zusammengeführt. Die Vermittler werden von Verwaltungsaufgaben befreit und sollen sich ganz der Akquisition offener Stellen und der Beratung widmen.

Umsetzung: Derzeit keine. Die Veränderungen sollen mit der Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe erfolgen.

- Transparentes Controlling (Modul 10)

Vorschlag: Durch eine Organisations- und Personalreform soll die Effektivität vor allem der Vermittlung verbessert werden.

Umsetzung: Auf Mitte dieses Jahres verschoben.

- Umbau der Landesarbeitsämter zu Kompetenzzentren (Modul 11)

Vorschlag: Die Bundesanstalt soll künftig einen zweistufigen Aufbau erhalten. Die bisherigen Landesarbeitsämter sollen andere Aufgaben im Bereich der Beschäftigungsförderung und -entwicklung erhalten.

Umsetzung: Auf Mitte dieses Jahres verschoben.

12 Die Kommission zur Reform der Gemeindefinanzen unter Vorsitz des Bundesfinanzministers und des Bundesministers für Arbeit und Sozialforschung (jetzt: Wirtschaft und Arbeit) wurde mit Kabinettsbeschluss vom 27.3.2002 eingesetzt. Der Arbeitsauftrag lautet: »Im Mittelpunkt der Kommissionsarbeit stehen die Zukunft der Gewerbesteuer und die finanziellen Folgen einer effizienteren Gestaltung der unterschiedlichen sozialen Transfersysteme Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für die Gebietskörperschaften.« Bis Mitte dieses Jahres sollen für die Gesetzgebung konkrete Vorschläge erarbeitet werden.

13 Konkret bedeutet dies in Werten von 2002 eine Kürzung des bisherigen Freibetrags von 753,65 (Grundfreibetrag von 602,92 plus Erwerbstätigenfreibetrag von 150,73) um 271,32 auf 482,33 Euro wöchentlich. Anders formuliert: Soweit das anrechenbare Einkommen des Partners 2090,10 Euro monatlich übersteigt, wird es auf den Leistungsanspruch angerechnet.

4 Neuordnung der Beruflichen Bildung durch Einführung von Bildungsgutscheinen

In keinem Bereich des SGB III gibt es zwischen den Vorschlägen der Hartz-Kommission und deren Umsetzung eine so große Diskrepanz wie im Bereich der beruflichen Bildung. Das Modul 4 ist das einzige Modul, das sich explizit mit Bildung beschäftigt, und zwar mit der Sicherung der Ausbildung von Jugendlichen. Vorgeschlagen wird die Einführung eines Wertpapiers zur Finanzierung von zusätzlichen Ausbildungsstellen. Das Konzept eines solchen Ausbildungszeit-Wertpapiers wird jedoch weder jetzt umgesetzt noch wird dessen Umsetzung – wie bei anderen Modulen – auf später verschoben. Für den Bereich der Ausbildungsförderung enthalten die beiden Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt überhaupt keine inhaltlichen Veränderungen. Stattdessen werden die gesetzlichen Vorgaben zur Förderung der beruflichen Weiterbildung zum 1. Januar 2003 grundlegend verändert, ohne dass die Kommission hierzu Vorschläge gemacht hätte.

4.1. Inhalt der Neuregelungen

Im Mittelpunkt der Neuregelung steht die Einführung von Bildungsgutscheinen. § 77 Abs. 3 SGB III nF lautet:

»Dem Arbeitnehmer wird das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Förderung bescheinigt (Bildungsgutschein). Der Bildungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden. Der vom Arbeitnehmer ausgewählte Träger hat dem Arbeitsamt den Bildungsgutschein vor Beginn der Maßnahme vorzulegen.«

Bisher entschied das Arbeitsamt nach Prüfung der Voraussetzungen im Rahmen des Auswahlmessens über Art, Inhalt und Dauer der Weiterbildung und bewilligte eine konkrete Maßnahme, die zeitlich, örtlich und vom Träger her festgelegt war.

Neu ist weiter das doppelte Zulassungsverfahren durch externe fachkundige Stellen. Abgelöst wird dadurch das bisherige Anerkennungsverfahren.¹⁴ Danach stellte das Arbeitsamt vor Beginn einer einzelnen Maßnahme nach Kriterien wie »angemessene Teilnahmebedingungen«, »Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit« und »Leistungsfähigkeit des Trägers« fest, ob die Maßnahme für die Weiterbildungsförderung anzuerkennen war. Nunmehr sind Träger und Maßnahmen in jeweils eigenständigen Verfahren zuzulassen.

Nach der neuen Fassung des Gesetzes¹⁵ sind für die Förderung Träger zugelassen, bei denen eine fachkundige Stelle festgestellt hat, dass

1. der Träger der Maßnahme die erforderliche Leistungsfähigkeit besitzt,
2. der Träger in der Lage ist, durch eigene Vermittlungsbemühungen die Eingliederung von Teilnehmern zu unterstützen,
3. Aus- und Fortbildung sowie Berufserfahrung des Leiters und der Lehrkräfte eine erfolgreiche berufliche Weiterbildung erwarten lassen und
4. der Träger ein System zur Sicherung der Qualität anwendet.

¹⁴ Vgl. § 86 SGB III a. F.

¹⁵ Vgl. § 84 SGB III n. F.

Während die Anforderungen hinsichtlich der Leistungsfähigkeit und der Qualität der Lehrkräfte geltendem Recht entsprechen, ist die Anforderung hinsichtlich der Vermittlungsbemühungen und der Anwendung eines Qualitätssicherungssystems neu. Die Notwendigkeit eines internen Qualitätssicherungssystems begründet der Gesetzgeber damit, dass sich die Qualitätssicherung nicht auf einen statischen Zustand beschränken dürfe, weshalb bei dem jeweiligen Träger ein Qualitätsmanagement zum Einsatz kommen müsse.¹⁶

Wer die »fachkundige Stelle« sein soll, ergibt sich nicht unmittelbar aus dem Gesetz. Genauere Vorgaben hierzu dürfte die künftige Rechtsverordnung, die statt der bisherigen Anordnung vorgesehen ist,¹⁷ enthalten. Nach der Gesetzesbegründung sollen fachkundige Stellen »Zertifizierungsagenturen (sein), deren Fachkunde durch eine Akkreditierung einer Stelle auf Bundesebene festgestellt werden muss«. ¹⁸ Jedenfalls für eine Übergangszeit und für den Einzelfall gelten jedoch auch Arbeitsämter als fachkundige Stellen und können über die Zulassung entscheiden. Es ist davon auszugehen, dass diese Zulassung eines Trägers dann bundesweit Wirkung entfaltet.

In einem weiteren Schritt wird dann die einzelne Maßnahme weitgehend nach den bisher geltenden Kriterien, jedoch wiederum durch die fachkundige Stelle, übergangsweise und im Einzelfall auch durch das Arbeitsamt, zugelassen. Es entfällt die bisherige Ausschlussklausel, wonach eine Anerkennung ausgeschlossen ist, wenn mit geförderten Teilnehmern nicht zu rechnen ist.¹⁹

Die individuellen Fördervoraussetzungen werden erweitert. Weiterbildungsmaßnahmen können jetzt auch notwendig sein, um bei Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung eine Vollzeitbeschäftigung zu erlangen.²⁰ Arbeitnehmer, die nach Abschluss einer Berufsausbildung in einem un- oder angelernten Bereich arbeiteten, können jetzt bereits nach vier statt bisher sechs Jahren einer solchen Arbeit gefördert werden und gelten als »wieder Ungelernte«²¹

Im Übrigen werden einige sehr detaillierte gesetzliche Vorgaben vereinfacht oder gestrichen. Dies betrifft u.a. die komplizierten Voraussetzungen für eine erneute Förderung, wenn bereits in den letzten drei Jahren eine Weiterbildungsmaßnahme gefördert wurde, und die Möglichkeiten der Auslandsförderung.

Im Leistungsbereich sind die Kürzungen beim Unterhaltsgeld hervorzuheben. Der Bezug von Unterhaltsgeld mindert den Anspruch auf Arbeitslosengeld künftig im Verhältnis 2 zu 1. Die Dynamisierung des Unterhaltsgeldes entfällt entsprechend der Neuregelung beim Arbeitslosengeld. Dies bedeutet eine faktische Kürzung durch Nichtanpassung. Das Anschlussunterhaltsgeld von drei Monaten bei Arbeitslosigkeit nach der Maßnahme wird gestrichen, was vor allem die Berufsrückkehrer ohne Vorversicherungszeit trifft. Unterhaltsgeld wird bei Vorbezug von Arbeitslosenhilfe nur noch in Höhe der Arbeitslosenhilfe gewährt.²² Anders als die übrigen Kürzungen gilt diese Kürzung auf die Arbeitslosenhilfe sofort, denn sie wird von der

16 Vgl. BT-Drucks. 15/25 zu § 84, S. 30.

17 Die Verordnungsermächtigung nach § 87 SGB III nF ist Bestandteil des zweiten Gesetzes, das der Zustimmung des Bundesrates bedurfte.

18 BT-Drucks. 15/25 zu § 85, S. 30.

19 Streichung von § 86 Abs 3 SGB III.

20 § 77 Abs 1 SGB III nF.

21 § 77 Abs 2 Nr 1 SGB III nF.

22 § 158 Abs 1 Satz 2 SGB III nF.

Übergangsregelung des Gesetzes²³ nicht erfasst. Ändern sich während einer Maßnahme die Berechnungsgrundlagen, indem beispielsweise durch eine Partnerschaft oder Ehe Einkommen anzurechnen oder eigenes Vermögen oder Partnervermögen zu berücksichtigen ist, so greift diese Veränderung sofort auch auf die Höhe des Unterhaltsgeldes durch.

4.2. Bewertung

Die Neukonzeption der beruflichen Weiterbildung ist gut gemeint, aber nicht in jeder Hinsicht gut gemacht.

Die Idee von Bildungsgutscheinen statt staatlich reglementierter Zuweisung ist nicht so neu, wie es auf den ersten Blick aussieht. Bereits in den 70er-Jahren wurde für den Bereich des Schulwesens diskutiert, welche Vor- und Nachteile das Konzept von solchen nachfrageorientierten Gutscheinen haben könnte.²⁴ Inzwischen gibt es in den unterschiedlichen Ländern ganz differenzierte Konzepte. So werden in den USA Bildungsgutscheine an Einkommensschwache ausgegeben; über die Höhe des Wertes kann die Nachfrage gesteuert werden.²⁵ In der Schweiz wurden in einigen Kantonen Bildungsgutscheine formell zum 1.1.2001 auf Initiative der Gewerkschaften eingeführt. Sie werden im Bereich der Erwachsenenbildung von privaten Unternehmen an Beschäftigte, aber auch von Kantonen ausgegeben und sollen vor allem bildungsfernere Erwachsene zur eigenen Qualifizierung anregen.²⁶ Auch in Schweden sind Bildungsgutscheine privatrechtlich organisiert; Arbeitnehmer zahlen auf Lernkompetenzkonten Geld ein, dass von den Arbeitgebern aufgestockt wird.²⁷

Die Weiterbildungsgutscheine nach dem SGB III sind – jedenfalls derzeit noch – unabhängig vom (Partner-)Einkommen, der Höhe der gegenwärtigen Lohnersatzleistungen und können prinzipiell allen Arbeitnehmern gewährt werden, die wie auch im bisherigen Recht die formellen und materiellen Voraussetzungen für eine Förderung erfüllen. Der Unterschied zum bisherigen System besteht darin, dass die Teilnehmer künftig unter mehreren Bildungsmaßnahmen, Trägern sowie dem Ort und der Zeit frei wählen können.²⁸ Damit wird die eigene Verantwortlichkeit des Teilnehmers für eine erfolgreiche Maßnahme gestärkt. Die Arbeitsämter erhalten eine stärker beratende und unterstützende Funktion. Nicht mehr das Arbeitsamt ist primär verantwortlich und zuständig für eine erfolgreiche Maßnahme. Es soll nicht mehr auswählen, was sinnvoll und richtig für den Einzelnen ist. Der künftige Teilnehmer kann und muss auf einer fundierten Grundlage²⁹ entscheiden, welche Qualifizierung am erfolgversprechendsten ist. Das Konzept von Bildungsgutscheinen mit einer höheren Eigenverantwortung

23 § 434g Abs 3 SGB III sieht für bestimmte Kürzungen (zB Streichung des Anschlussunterhaltsgeldes) vor, dass die bisherige Fassung des Gesetzes für die Dauer der laufenden Bewilligung weiterhin anzuwenden ist. Bei der künftigen Bemessung des Unterhaltsgeldes in Höhe der Arbeitslosenhilfe fehlt eine solche Übergangsregelung, weshalb von dem allgemeinen In-Kraft-Treten der Neuregelung zum 1.1.2003 (Art 14 Abs 1 des 1. Gesetzes) auszugehen ist.

24 Vgl. *Mattern* u.a., Für einen (fast) freien Bildungsmarkt?, sm 1979, 65 ff.; aus der Sicht der Elternrechte vgl. *Richter*, Bildungsrecht und Bildungspolitik, RdJB 1992, 547 ff.

25 *Fickermann*, Aktuelle Ansätze der Bildungsökonomie, RdJB 1999, 494 ff.

26 Informativ dazu: *Kistler*, Gutscheine für Einkommensschwache, <http://www.skv.ch/sw1662.asp>.

27 Das Skandia-Projekt und das Modell des Kantons Genf nehmen teil an »The European Learning Account Project« (ELAP), das unter Beteiligung weiterer Länder die nachfrageorientierte Bildungsfinanzierung ausloten will. Weiterführend www.e-lap.org

28 Das Arbeitsamt kann jedoch das Bildungsziel festlegen und regionale Vorgaben machen.

29 Das geschieht beispielsweise im Wege des so genannten »profiling«. Das ist eine Eignungsfeststellung, die Grundlage der Eingliederungsvereinbarung sein kann und in § 49 Abs 1 SGB III für die Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer vorgesehen ist.

entspricht damit auch der Idee eines in der Verwaltung inzwischen gängigen Modells des »aktivierenden Staates«. Dieser Ansatz ist generell zu unterstützen.

Das Konzept setzt jedoch einen umfassend informierten und sachlich gut vorbereiteten Arbeitssuchenden voraus. Hier hat das Gesetz erhebliche Schwächen. Die Bildungsgutscheine wurden äußerst kurzfristig, nämlich mit einer Gesetzesänderung vom 23.12.2002, veröffentlicht im Bundesgesetzblatt am 30.12.2002, zum 1.1.2003 eingeführt. Weder die Arbeitsverwaltung noch die Bildungsträger und erst recht nicht die Arbeitslosen hatten Zeit, sich auf das neue Konzept einzustellen. Es fehlt sogar ein zeitlicher Vorlauf für die Zertifizierung von Trägern und Maßnahmen. Dabei müsste diese Zertifizierung vor der Ausgabe der Bildungsgutscheine erfolgen. Eine zumindest anfangs chaotische Umsetzung des Konzepts wird damit in Kauf genommen. Denn auf welcher Grundlage soll eine Arbeitsloser, der seit Januar 2003 einen Gutschein statt einer konkreten Bewilligung erhält, jetzt eine eigenverantwortliche Entscheidung treffen? Für die Eile des Gesetzgebers sind keine sachlichen Gründe erkennbar, es dürfte sich um eine schlichte Unaufmerksamkeit gehandelt haben. Wie es besser gemacht werden kann, zeigt beispielsweise der zeitliche Ablauf bei der Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen (sog. »Riester-Rente«).³⁰

Aber auch ungeachtet dieser voraussehbaren Übergangsprobleme sind Weiterbildungsgutscheine für den Begünstigten nicht so einfach zu handhaben, wie es auf den ersten Blick scheint. Objektiv müsste sich die Entscheidung zu Art, Dauer und Bildungsträger bei der Qualifizierung an der Nachfrage des Arbeitsmarktes und der individuellen Eignung für die Weiterbildung und das damit erreichte Tätigkeitsprofil orientieren. Dies sind jedoch zumindest teilweise Informationen, die eher dem Arbeitsberater als dem Arbeitslosen zur Verfügung stehen. Zudem setzt das Konzept voraus, dass der Einzelne seine Fähigkeiten, aber vor allem aber auch seine Schwächen und die Grenzen seiner psychischen und physischen Belastbarkeit objektiv einschätzen kann. Gerade deshalb dürfte eine gute Beratung durch das Arbeitsamt in der Zukunft erhöhten Anforderungen insbesondere im psychologischen Bereich unterliegen. Fatal wäre es, wenn die Beratung nunmehr unter Verweis auf die stärkere Eigenverantwortlichkeit der Teilnehmer reduziert würde. Aber auch bei der besten Beratung besteht die Gefahr, dass vor allem diejenigen Maßnahmen Interesse wecken, deren Bildungsziel sich allgemeiner oder aktueller Beliebtheit erfreut (Modeberufe) oder bei denen der Ausbildungsgang auf den ersten Blick attraktiv erscheint, weil er beispielsweise einen mäßigen Zeit- und Arbeitsaufwand, geringe Prüfungsanforderungen, zeitliche Flexibilität, räumliche Nähe o.ä. verspricht. Dem kann nur durch die gesetzlich zulässige Vorgabe von exakten Bildungszielen entgegengesteuert werden.

Eine weitere Kehrseite der größeren Auswahlfreiheit der Teilnehmer ist eine deutlich erschwerte Planung und Kalkulation für die Bildungsträger und die Gefahr eines Verdrängungswettbewerbs zu Lasten kleinerer Träger. Die Träger müssen räumliche, sachliche und vor allem personelle Mittel vorhalten, um eine Weiterbildungsmaßnahme anbieten zu können. Die Kostenkalkulation erfolgt auf Grundlage der zu erwartenden und im bisherigen System gut zu prognostizierenden Teilnehmerzahlen. Das Arbeitsamt konnte bisher durch gezielte Bewilligungen und Absprachen Maßnahmen »auffüllen«, um die Kurse stattfinden zu lassen.

30 Auf der Grundlage des am 1.8.2001 in Kraft getretenen Altersvorsorge-Zertifizierungsgesetzes (vgl. Art. 35 Abs. 5 des Altersvermögensgesetzes vom 26.6.2001, BGBl. I S. 1310) wurden bereits am 17.12.2001 die ersten (über 3000) Altersvorsorgeverträge zertifiziert (Finanztest 2/2002 S. 11). Zur Inanspruchnahme der vollen Förderung reichte ein Vertragsschluss im Dezember 2002 aus. Der zeitliche Vorlauf der Zertifizierung belief sich damit auf bis zu einem Jahr.

Da die Teilnehmer nun selbst entscheiden können, wann, wo und bei wem sie eine Maßnahme antreten möchten, ist zu befürchten, dass gelegentlich die Mindestteilnehmerzahl nicht erreicht wird und Maßnahmen abgesagt werden müssen. Besonders schwierig könnte dies im dünner besiedelten ländlichen Raum sein. Bei größeren überregional tätigen Bildungsträgern kann diesem Problem eher durch Zusammenlegung verschiedener Kurse begegnet werden. Ob daraus ein Verdrängungswettbewerb gegenüber kleineren Trägern entsteht, bleibt abzuwarten. Zu einer echten Benachteiligung kleinerer Träger, die nur wenige, vielleicht spezialisierte Kurse anbieten, führen jedoch die zusätzlichen Anforderungen bereits bei der Zertifizierung. Über die bereits bisher verlangte Leistungsfähigkeit und Qualifikation der Lehrkräfte hinaus ist ein internes Qualitätssicherungssystem³¹ notwendig. Ferner muss der Träger in der Lage sein, durch eigene Vermittlungsbemühungen die Eingliederung des Teilnehmers zu unterstützen. Beide Anforderungen führen zu festen Kosten, die bei kleineren Anbietern pro Teilnehmer in der Kostenkalkulation deutlich höher zu Buche schlagen. Da zu erwarten ist, dass der Bildungsgutschein auch wertmäßig – also hinsichtlich der maximal übernommenen Kosten – gedeckelt wird, werden kleinere Träger unter Umständen nicht mehr konkurrenzfähig sein.

Aber auch für die Arbeitsverwaltung geht Planungssicherheit verloren. Wann welche Kosten anfallen, ist aufgrund der Entscheidungsfreiheit der Teilnehmer unsicher. Hinzu kommt, dass verschiedene Maßnahmen mangels wirtschaftlicher Teilnehmerzahl nicht stattfinden könnten, was zu einer Verlängerung der Arbeitslosigkeit und häufig auch des Leistungsbezugs führen kann. Schließlich ist es auch weiterhin denkbar, dass Maßnahmen, die von den Arbeitsämtern für besondere Personengruppen für erforderlich gehalten werden, nicht auf dem freien Markt angeboten werden. Künftig entfällt jedoch die Möglichkeit der Beauftragung von Trägern.³² Auch damit geht ein sinnvolles Steuerungsinstrument der Arbeitsämter verloren, denn solche Maßnahmen gibt es dann künftig gar nicht mehr.

5 Fazit

Die Hartz-Kommission hat viele interessante Impulse für eine Veränderung der Arbeitsmarktordnung gegeben. Es gibt Module, die überzeugen; einige allerdings nur auf den ersten Blick. Manche stoßen auf erhebliche Schwierigkeiten bei der Realisierung. Wiederum andere sind vernünftigerweise nicht umgesetzt worden, wie etwa das Brückengeld. Den beiden Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ist der gute Wille der Bundesregierung anzumerken, die Konzepte umzusetzen, um so einen wirksamen Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit zu leisten. Eine genauere Betrachtung zeigt jedoch, dass die Spielräume der Hartz-Module für deutliche Leistungskürzungen genutzt wurden. Damit ist zumindest in Teilbereichen die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit vor allem eine Bekämpfung der statistischen Arbeitslosigkeit.³³

Bei einem besonders wichtigen Modul ist die Realisierung leider in weite Ferne gerückt – dem Master-Plan. Dieses Konzept fasste Arbeitslosigkeit als ein gesamtgesellschaftliches Problem auf. Es zielt darauf ab, alle gesellschaftlich, beruflich und politisch aktiven Men-

31 Ein bekanntes Beispiel für die Qualitätssicherung ist der Standard nach ISO 9000.

32 Bisher § 94 SGB III.

33 Dies gilt etwa für die Verschärfung der Bedürftigkeitskriterien, den ohne Leistungsanspruch melden sich viele Arbeitslose gar nicht mehr beim Arbeitsamt, wodurch die statistische Zahl der Arbeitslosen sinkt. Noch deutlicher ist es bei der Ich-AG. Hier gibt es zwar zunächst einen attraktiven Existenzgründungszuschuss. Will sich ein Arbeitsloser aber nach drei Jahren »Ich-AG-Selbständigkeit« wieder arbeitslos melden, wird er feststellen müssen, dass seine Leistungsansprüche erloschen sind.

schen (Profis der Nation) von ihrer Verantwortung für den Arbeitsmarkt zu überzeugen. Sie sollen in ihrem persönlichen Einflussbereich die individuellen Möglichkeiten zum Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ausschöpfen. Der in der Realität so weit wie möglich verkürzte Prozess der parlamentarischen Willensbildung musste allerdings notwendig dazu führen, dass viele Vorschläge nicht noch einmal überdacht werden konnten. Diese Ad-hoc-Gesetzgebung hat viele gesellschaftlichen Gruppen vor den Kopf gestoßen und letztlich doch wieder den fragwürdigen Anschein erweckt, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sei allein Aufgabe der Politik.

*Verf.: Richterin am Sozialgericht Dr. Christine Fuchsloch,
Landessozialgericht Berlin, Invalidenstr. 52, 10557 Berlin*

Elies Steyger

Bildung und europäisches Wettbewerbsrecht

1 Einleitung

Zu der Zeit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft glaubte man, dass Politikfelder wie Gesundheitswesen, soziale Sicherung, Kultur, Jugendpolitik und Bildung, die man den öffentlichen Aufgaben zuordnete, vollständig in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fallen. Deshalb erwartete niemand, dass diese Bereiche von den Bestimmungen des Vertrages, z.B. den Binnenmarktregeln und dem Europäischen Wettbewerbsrecht, betroffen sein könnten.

Viele Jahre später und vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes wissen wir es besser. Für den Bereich der Kultur ist seit langer Zeit klar, dass Ausnahmen nur gelten, wenn sie mit dem Binnenmarkt vereinbar sind; die mitgliedstaatliche Zuständigkeit für die soziale Sicherheit und das Gesundheitswesen wird in Frage gestellt und im Bereich der Bildung ist inzwischen anerkannt, dass sich die Mitgliedstaaten an die Binnenmarktregeln halten müssen¹. Die Furcht in den Mitgliedstaaten vor einem zu starken Einfluss des Binnenmarktes führte zur Aufnahme von Bestimmungen in die Verträge von Maastricht und Amsterdam, die diese Politikfelder vor einer Harmonisierung auf der Grundlage der Binnenmarktregeln schützen sollten.²

Als noch abwegiger galt nach Auffassung der Mitgliedstaaten die Anwendbarkeit des europäischen Wettbewerbsrechts auf die genannten Politikfelder; freilich zeigt die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, dass weder die Kulturpolitik³ noch der Bereich der sozialen

1 Vgl. für einen Überblick zur Rechtsprechung in diesen Bereichen *Steyger*, National Traditions and European Community Law, Margarine and Marriage, Dartmouth, Aldershot, 1997.

2 Bezüglich der Bildung sind dies die Artikel 149 und 150 EGV.

3 Vgl. EuGH, Rs. T-155/98, Société internationale de diffusion et d'édition (SIDE), vom 28. Februar 2002, Slg. 2002, II-1179.