

2607/AB XX.GP

Zur Einleitung oder Fragen:

In Ihrer umfangreichen Fragestellung zum Bereich der Ziel 4-Förderungen aus dem ESE skizzieren Sie einerseits die existierende, hohe Erwartungshaltung an die Erfolge im Ziel 4 und beschreiben auch das ebenfalls vorhandene Spannungsfeld, dem die praktische Umsetzungsarbeit von EU-Verordnungen hier ausgesetzt ist: Beschäftigte zu qualifizieren und den strukturellen Wandel zu unterstützen, sind komplexe und im praktischen Detail bisweilen schwer zu realisierende Aufgaben.

Dennoch denke ich, daß Österreich für die ersten beiden Jahre sehr gute Erfolge im Ziel 4 aufzuweisen hat, nicht nur im Vergleich mit den Ziel 4-Anfangsphasen anderer Mitgliedstaaten wie z. B. Deutschland, wo das Ziel 4 eine wesentlich längere Anlaufphase benötigte

Bevor ich auf die 18 Fragen Ihrer Anfrage eingehe, scheint es mir wichtig, Antworten und Richtigstellungen auf Ihre indirekten Fragen bzw. Ihre Feststellungen in Ihrer Einleitung zu geben:

Es werden demnach weder laut Plan noch in der Umsetzung Beschäftigte bestimmter Branchen qualifiziert. Die Definition „vom strukturellen Wandel bedroht“ geht von individuellen Beschäftigten in Betrieben aus. Eine Definition des strukturellen Wandels nach Branchen würde also zur Ungleichbehandlung anderer vom Strukturwandel bedrohter Branchen führen. Der Ansatzpunkt von Ziel 4-Förderungen sind daher die Beschäftigten- und zwar vordringlich jene Personen und Personengruppen, deren Arbeitsverhältnisse infolge des strukturellen Wandels einer besonderen Gefährdung ausgesetzt sind. Dazu zählen insbesondere unqualifizierte bzw. nicht (mehr) den Anforderungen entsprechend qualifizierte Personen sowie ältere ArbeitnehmerInnen. Darüberhinaus, können auch Schlüsselkräfte gefördert werden, d.h. jene Personen, deren Wissen für die Beschäftigung anderer MitarbeiterInnen wesentlich ist. Die Dienstgeber jener beschriebenen ArbeitnehmerInnen zahlen ein Drittel der geplanten Schulungen, die aus Dienstgebersicht vorrangig die Arbeitsplätze des Betriebes halten sollen.

Zusammenfassend gesagt¹ sollen innovative Schulungen für den Betrieb mehr Wettbewerbsfähigkeit hervorbringen, und für den/die einzel nein Arbeitnehmerin zu mehr Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt führen. So gesehen ist in dieser Förderung - wie alle präventiven arbeitsmarktpolitischen Förderungen - auch ein Stück „Betriebsförderung“ enthalten und damit das Spannungsfeld, in dem sich alle Akteure befinden, hinlänglich angedeutet.

Betriebe haben die Möglichkeit, ihre Beschäftigten einzeln oder in einem mehrere Beschäftigte umfassenden Qualifizierungsprojekt auszubilden. Welche Form sie auch wählen, so haben sie Innovation der Maßnahme für ihren Betrieb (gegebenenfalls auch die Zusätzlichkeit) nachzuweisen. Daneben werden Betriebe in den Beratungsgesprächen des Betriebservice des AMS darauf hingewiesen, daß die Förderungen aus dem ESF keine Schulungen umfassen kann, die ausschließlich im betriebseigenen Interesse liegen.

Es mag nicht immer von vornherein erkennbar sein, inwiefern eine Schulung zur Persönlichkeitsbildung von Führungskräften in der Regel nicht im Interesse von Ziel 4-Förderungen steht. Es ist jedoch durchaus positiv zu sehen, daß mit Hilfe des

Europäischen Sozialfonds das Erlernen von sozialen und Führungskompetenzen nun vermehrt Eingang in die berufliche Bildung finden kann, da diese Aufgaben zunehmend auch von DienstnehmerInnen mit inhaltlicher Verantwortung (ohne Funktion) gebraucht werden.

Schulung von Beschäftigten war auch vor dem EU-Beitritt - zwar nicht vorrangig, aber auch - Thema der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. In diesem Umfang wie durch Ziel 4 nun Qualifizierung von Beschäftigten angeboten werden kann, stellt es einen neuen Schwerpunkt der österreichischen Arbeitsmarktpolitik dar und benötigte eine Anlaufphase: Das Programm wurde bei Betrieben „beworben“ und bei externen Schulungseinrichtungen bekanntgemacht. Es wurden teilweise auch innerbetrieblich Bedarfsanalysen erstellt und viele Informationsveranstaltungen veranstaltet, die in der Erfolgsbilanz nicht unbedingt aufscheinen, weil sie ohne Inanspruchnahme von ESF—Geld eine gute Übersicht über (regionale) Bedürfnisse gebracht haben. Es wurden im Arbeitsmarktservice Richtlinien zur Durchführung von Ziel 4 ausgearbeitet, die erstmals im September 1995 in Kraft traten und 1997 überarbeitet wurden. Die Arbeit der Anpassung der Richtlinien an die Notwendigkeiten einer effizienten Umsetzung liegt im Spannungsfeld zwischen dem Wunsch der Betriebe nach unbürokratischer Abwicklung und den Auflagen der Europäische Union nach hoher Effizienz des Programms und Transparenz der Förderfälle. Das Ergebnis dieser arbeitsreichen Anlaufphase zeigte den hohen Oualifizierungsbedarf speziell bei klein- und Mittelbetrieben und einen generellen Nachholbedarf an beruflicher Bildung österreichischer ArbeitnehmerInnen.

So waren an der bisherigen Umsetzung von Ziel 4 hauptsächlich Betriebe und Arbeitsmarktservice beteiligt. Ich bin allerdings der Meinung, daß auch die österreichischen Schulungseinrichtungen wichtige Akteure des Ziels 4 darstellen, die durch maßgeschneiderte Angebote den Markt der beruflichen Bildung qualitativ entscheidend verbessern und eine noch höhere Zielgruppengenauigkeit erzeugen helfen können. Das soll nun auch in der 2. Hälfte der Programmplanungsperiode erreicht werden.

Ihren geäußerten Vorwurf des Mißbrauchs von Arbeitslosengeld zur Kofinanzierung von Ziel 4 weise ich sehr entschieden zurück: Dort, wo das Arbeitsmarktservice

endbegünstigt ist, werden Maßnahmen nur zu einem Drittel aus dem Budget der aktiven Arbeitsmarktpolitik finanziert. Die Finanzierung dieser präventiven Maßnahmen zielt darauf ab, ein Abrutschen in manchmal sogar jahrelange Arbeitslosigkeit zu verhindern und somit die Ausbezahlung einer viel höheren Summe an passiven Leistungen zu ersparen.

Zur Beantwortung Ihren konkreten Fragen wurden Datenmaterial und Jahresberichte für den Begleitausschuß des Ziel 4-Programmes vom 10.7.1997 herangezogen, der Verlauf und Erfolg des Ziels 4 für die Jahre 1995 und 1996 zum Thema hatte.

Zu Frage 1:

Wie hoch waren die Mittel, die bisher für die Ziel 4-Förderung zur Verfügung standen und wieviel davon wurde in Anspruch genommen?

Antwort zu Frage 1:

1995 und 1996:

Bedingt durch das Rumpffjahr 1995 wurde der Abrechnungszeitraum so gewählt, daß die Tranche 1995 (im September 1995 in Österreich eingelangt) bis zum 31.12.1996 verausgabt werden konnte. Entsprechend dem großen Interesse an den Ziel 4-Angeboten genehmigte die Europäische Kommission den Beschluß des Begleitausschusses, daß die plangemäß für 1996 und 1997 vorgesehenen Jahrestanchen nun beide im Jahr 1997 zur Verfügung stehen.

In Zahlen ausgedrückt betrug die Jahrestranche 1995 153 Mio ÖS an ESF-Mitteln. Es sollten laut Plan damit 7.602 Personen im Jahr 1995 eine Qualifizierungsmaßnahme aus Ziel 4 finanziert werden (bzw. 15.499 für die Jahre 1995 und 1996).

Tatsächlich wurden bis Ende 1996 34.076 Förderfälle abgewickelt (entspricht weitgehend d. Personenzahl) und rund 102 Mio öS dafür verausgabt, das sind 70% der Jahrestranche 1995. Bis Ende 1996 reichten 5.900 Betriebe (ohne Mehrfachnennung) 11.458 Anträge auf berufliche Bildungsveranstaltungen ein. 7.000 der Bildungsprojekte wurden von Betrieben mit einer Belegschaft unter 100 Beschäftigten für ihre ArbeitnehmerInnen eingereicht. All diese Ergebnisse aus der Anlaufphase von Ziel 4 übersteigen die Planziffern um ein vielfaches. Bereits jetzt läßt sich aber ein großer Nachholbedarf an Schulung bei den Beschäftigten österr. Betriebe in der Anlaufphase von Ziel 4 erkennen, da Schulung von Beschäftigten generell über die Verpflichtung der Betriebe hinaus bis dato vielfach nicht zur österreichischen Unternehmenskultur zählt.

1997:

Für das Jahr 1997 wurden bereits 29,7% ESF-Mittel des aufgestockten Jahresbudgets (1996 + 1997) ausgeschöpft, das sind 111,23 Mio öS. (Stand: 15.7.1997).

Zu Frage 2:

Wieviele dieser Mittel wurde für ArbeitnehmerInnen in einem aufrechten Dienstverhältnis ausgegeben, die

- älter als 50 Jahre sind?
- zwischen 40 und 50 Jahre alt sind?
- zwischen 30 und 40 Jahre alt sind?
- noch jünger sind?

Antwort zu Frage 2:

Entsprechend unserer Erhebungen entstand der größte Bedarf an Oualifizierungsmaßnahmen bei Beschäftigten im Alter zwischen 25 und 45 Jahren:

- ca. 74% der TeilnehmerInnen der Periode 1995/96 sind zwischen 25 und 45 Jahren
- ca. 19% der TeilnehmerInnen über 45 Jahre
- ca. 7% der TeilnehmerInnen unter 25 Jahre alt

Zu den Fragen 3 bis 5:

3. Wieviele der Mittel wurden für ArbeitnehmerInnen ausgegeben, die von Kurzarbeit betroffen sind ?

4. Wieviele der Mittel wurden für ArbeitnehmerInnen ausgegeben, die in Saisonberufen tätig sind?

5. Wieviele der Mittel wurden für ArbeitnehmerInnen, die in Schlüsselpositionen tätig sind, ausgegeben?

Antwort zu den Fragen 3 bis 5:

Die hauptsächliche Motivation einer beruflichen Weiterbildung waren Oualifikationsprobleme, die sich für die Gruppe der genannten Beschäftigten arbeitsplatzgefährdend auswirken könnten (23.749 Personen). In zweiter Linie nahmen Personen in Schlüsselpositionen teil (8.880 Personen). Kurzarbeiter (637 Personen) und Saisonarbeiter (810 Personen) haben einen kleinen Anteil an der GesamtteilnehmerInnenzahl. Besonders in saisonalen Berufen gilt es, die eingefahrene Praxis aufzuweichen, nämlich, daß Saisonarbeit nicht unbedingt durch Zeiten von Arbeitslosigkeit unterbrochen werden muß, sondern durch Weiterbildung.

Diese Entwicklung zu fördern benötigt allerdings Zeit, weil sie nicht allein von der Bereitschaft des/der einzelnen Saisonarbeiter/in abhängt, sondern auch von der Einstellung dazu im Betrieb. Die der kurzarbeiterschulung zu Grunde liegende Projektidee „Qualifizierung statt Kurzarbeit“ wird in der österreichischen Diskussion zu Arbeitszeit und beruflicher Bildung zunehmend durch Ideen zu moderneren flexiblen Arbeitszeitmodellen und darauf abgestimmte Qualifizierungen ersetzt. In der Praxis fanden Ziel 4-Qualifizierungsmaßnahmen anstelle von Kurzarbeit statt. Die Zielgruppe geht somit im Ziel 4 auf.

Zu Frage 6:

Wieviele Fördermittel wurden ausgegeben, welcher der Persönlichkeitsbildung für Führungskräfte diente?

Antwort zu Frage 6:

Das Begleitsystem des Arbeitsmarktservice dokumentiert, daß die meisten Schulungen im Bereich fachlicher Zusatzqualifikationen (Technik, EDV, Arbeitsverfahren und Qualitätssicherung) stattgefunden haben (20.194 Fälle), weiters nahmen 12.190 Personen an Fachkursen teil, 165 an (längeren) Fachausbildungen und 1.412 Personen an Lehrgängen. In 115 Fällen hatte die Weiterbildung soziale Kompetenz zum Inhalt. Darunter können auch persönlichkeitsbildende Inhalte fallen, die generell nicht für Führungskräfte vorgesehen sind; sehr wohl aber zum Beispiel auch für Schlüsselkräfte, deren Wissen oft maßgeblich für die Erhaltung anderer Arbeitsplätze im Betrieb benötigt wird.

Zu Frage 7:

Welche professionellen Bildungseinrichtungen wurden in Summe mit einem höheren Betrag gefördert als

- ÖS 100.000.-
- ÖS 500.000.-
- Ö51.000.000.-

Antwort zu Frage 7:

Die Förderungen richten sich an die individuellen Beschäftigten von Betrieben, die Dienstgeber als Mitfinanciers stellen die Anträge auf Förderung der Maßnahme - externe Schulungsträger bieten Maßnahmen an, die aber so wie in Frage 7 angenommen, nicht gefördert werden.

Zu Frage 8:

Wieviele Mittel wurden für Kleinbetriebe verwendet?

Antwort zu Frage 8:

Zu diesen Kosten können keine Angaben gemacht werden, da dazu zwischen der Europäischen Kommission und Österreich kein diesbezüglicher Indikator vereinbart wurde.

Zu Frage 9:

Wie hoch ist bei externen Bildungsmaßnahmen der Anteil für Unterkunfts- und Reisekosten

- für Seminare der Persönlichkeitsbildung für Führungskräfte?
- für Verkaufs- und Marketingtrainings ?
- für sonstige Schulungen ?

Antwort zu Frage 9:

Angaben über die Höhe der Unterkunfts- und Reisekosten bei externen Bildungsmaßnahmen sind leider nicht möglich. Diese Kostenarten stellen für die Europäische Kommission keinen Indikator dar, der für sich ausgewertet werden müßte. Aus diesem Grund und auch aus verwaltungsökonomischen Überlegungen werden die Unterkunfts- und Reisekosten in der ESF-EDV nicht gesondert erfaßt und ausgewiesen. Vielmehr finden alle anfallenden Kosten ihren Niederschlag als Sachkosten. Die Überprüfung der angesprochenen Kostenarten erfolgt in den Landesorganisationen des Arbeitsmarktservice im Rahmen der Begehrensstellung bzw. Abrechnung der förderbaren Bildungsmaßnahmen. Die in Beantwortung von Frage 10 angeführten Höchstgrenzen dürfen nicht überschritten werden.

Zu Frage 19:

Gibt es bei den Förderungen eine Limitierung für die Unterkunfts- und Reisekosten?
Wenn ja, in welcher Höhe? Wenn nein, warum nicht?

Antwort zu Frage 10:

Folgende Limitierungen sind für die Förderung von Unterkunfts— und Reisekosten, welche mit der geförderten Schulungsmaßnahme in unmittelbarem Zusammenhang stehen, vorgesehen:

Unterkunfts-kosten: bis zur Höhe von max. ÖS 1.120,50 täglich
(Reisegebührenvorschrift, BGBl, 13311955; Gebührenstufe 2)

Reisekosten: bis zur Höhe des amtlichen Kilometergeldes
(seit Juni 1997 ÖS 4,90 davor ÖS 4,60)

Zu Frage 11:

Was wird unter dem Titel „Kursnebenkosten“ gefördert?

Antwort zu Frage 11:

Der Begriff „Kursnebenkosten“ wird in den Ziel-4-Richtlinien nicht verwendet.

Förderbar sind

- * Kursgebühren
- * Unterkunfts-kosten
- * Reisekosten
- * Lohn- und Lohnnebenkosten

Man könnte jedoch die unter der Frage 10 näher beschriebenen Kostenarten als Kursnebenkosten bezeichnen.

Zu Frage 12:

Wieviele Betriebe nehmen die Förderung anteiliger Lohnkosten plus Lohnnebenkosten in Anspruch und wie hoch ist der Anteil dieser Kosten an den Fördermitteln?

Antwort zu Frage 12;

Zum Teil bin ich in der Beantwortung schon auf diese Frage eingegangen. Wie schon angeführt verlangt die Europäische Kommission im Rahmen der Berichterstattung zu den im Rahmen von Ziel 4 geförderten Maßnahmen keine gesonderte Auswertung die sich auf die einzelnen Kostenarten bezieht. EDV-mäßig erfaßt werden nur die Gesamtkosten, die bei der Förderung einer Maßnahme anfallen. Lohn- und Lohnnebenkosten werden ebensowenig gesondert erfaßt wie Unterkunfts- und Reisekosten. Vielmehr finden alle anfallenden Kosten ihren Niederschlag als Sachkosten. Eine Überprüfung der Lohn- und Lohnnebenkosten erfolgt im Rahmen der Begehrensstellung und Abrechnung auf Ebene der Landesorganisationen des Arbeitsmarktservice.

Zu Frage 13:

Stimmt es daß die „Ziel-4-Förderung“ in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich gehandhabt werden?

Wenn ja, wie lauten die Richtlinien in den einzelnen Bundesländern?

Was sind die wesentlichsten Unterscheidungsmerkmale?

Antwort zu Frage 13:

Bei der Richtlinie „Beihilfe zur Mitarbeiterinnenqualifikation im Rahmen des ESF, Ziel 4, Schwerpunkt 2.1“ handelt es sich um eine Rahmenrichtlinie, die im Sinne der Grundkonzeption des AMMSG den Landesdirektionen des Arbeitsmarktservice Handlungsspielräume eröffnet. Unter diesem Gesichtspunkt ist es auch zu betrachten, daß es bundesländerspezifisch Vorgehensweisen gibt, welche sich allerdings im Rahmen der Bundesrichtlinie bewegen.

Die derzeit (Mitte Juli 1997) gültigen Richtlinien bzw. Dienstanweisungen der einzelnen Landesorganisationen des AMS liegen bei Anlage 1

Salzburg: keine eigene Dienstanweisung

Oberösterreich: Schwerpunkt auf niedrig Qualifizierte, Frauen, Ältere und auf Bildungsmaßnahmen im Bereich des Qualitätsmanagements

Vorarlberg: Schwerpunkt auf ältere und unqualifizierte ArbeitnehmerInnen;

Förderung von Bildungsmaßnahmen mit einer Mindestdauer von 10 Unterrichtseinheiten; Förderung von Großbetrieben nur im Verbund mit KMUs

Steiermark: Förderung von KMUs gemäß FU-Definition; Förderung von innovativen Verbänden von KMUs und Großbetrieben; Förderung von Bildungsprojekten

Kärnten: keine eigene Richtlinie, nur Durchführungsbestimmungen

Wien: keine besonderen Abweichungen

Tirol: Mindestdauer von Bildungsmaßnahmen mit 32 Unterrichtseinheiten festgelegt

Niederösterreich: Schwerpunkt auf ältere und u und qualifizierte ArbeitnehmerInnen

Zu Frage 14:

Das Arbeitsmarktservice plante unter anderem folgende Maßnahmen:

— regionale Qualifikationsstrategienkonferenzen

- maßnahmenbegleitende Studien

- Qualifikationsbedarfsstudien

Wurden diese Maßnahmen bzw. Studien bisher umgesetzt?

Wenn ja, in welcher Form und was sind die wesentlichen Aussagen der Studien?

Antwort zu Frage 14:

Veranstaltungen mit dem Charakter von „Qualifikationsstrategienkonferenzen“ haben in ganz Österreich stattgefunden. Allerdings wurden diese zahlreich stattfindenden Veranstaltungen bis dato nicht vom AMS finanziert und scheinen daher in der EDV-mäßigen Erfassung nicht auf. Vielmehr arbeiten in verschiedenen Regionen die Akteure an Projekten wie der Festlegung zukünftiger Qualifikationsstrategien der Region und pflegen intensiven Informationsaustausch.

Eine Liste der im Ziel 4 Schwerpunkt 1 „Antizipation von Trends am Arbeitsmarkt“ durchgeführten Studien findet sich im Anhang (Anlage?) Manche der Studien lauten noch, manche befinden sich in der Phase der Finalisierung. Von daher sind kaum noch konkrete Aussagen über Studienergebnisse möglich.

Ebenfalls im Anhang findet sich als Beispiel die Kurzfassung inkl. Ergebnisse einer vom AMS-Oberösterreich in Auftrag gegebenen Studie (Anlage3).

Ebenfalls findet sich eine Liste der im Schwerpunkt 4 „Technische Hilfe“ durchgeführten Maßnahmen (Anlage4).

Zu Frage 15:

Hat das Arbeitsmarktservice eine Übersicht über jene Betriebe, die in ihren Aussendungen betreffend Schulungen direkt auf die EU-Förderung ihrer Veranstaltungen verweisen?

Wenn ja, welche Betriebe und welche Kurse sind das?

Wenn nein, ist daran gedacht, sich einen solchen Überblick zu schaffen?

Antwort zu Frage 15:

Gefördert werden, wie schon dargestellt, nicht Bildungseinrichtungen oder die von solchen angebotenen Schulungsmaßnahmen. Vielmehr wird die Teilnahme von Arbeitnehmern an Bildungsmaßnahmen gefördert. Ob der Besuch einer Bildungsmaßnahme gefördert wird, entscheidet im Einzelfall das AMS nach arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten und gemäß der Richtlinie „Beihilfe zur MitarbeiterInnenqualifikation im ESF Ziel 4, Schwerpunkt 2.1“. Der beträchtliche Aufwand zusätzlicher Erhebungen über schulende Betriebe und Bildungseinrichtungen wäre dabei für den Zweck der Maßnahme ohne besonderen Nutzen und ist dabei nicht zu rechtfertigen.

Zu Frage 16:

Gibt es Informationsblätter betreffend die „Ziel-4-Förderungen“?

Wenn ja, wie lautet ihr Text und an wen werden sie ausgesandt?

Antwort zu Frage 16:

Ausgesandt werden

- * die Richtlinie für den externen Gebrauch zur „Beihilfe zur MitarbeiterInnenqualifikation im Rahmen des Europäischen Sozialfonds“
- * eine Liste der ESF-Ansprechpartner in den Landesgeschäftsstellen und Regionalen Geschäftsstellen
- * ein Folder zu Ziel 4

Adressatinnen sind sowohl ArbeitnehmerInnen als auch Arbeitgeber welche sich über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme einer Ziel 4 Förderung informieren möchten (Anlage 5).

Zu Frage 17:

Welche Vor- und Nachteile sehen Sie in einem separaten Budget für aktive Arbeitsmarktpolitik, wie es in anderen Ländern praktiziert wird?

Antwort zu Frage 17:

Vorteile eines separaten Budgets wären nur dann gegeben, wenn gleichzeitig bei Finanzierung und Mittelbindung dieses Arbeitsmarktbudgets sämtliche Erwerbstätigen einbezogen werden und dadurch die Arbeitsmarktrisiken gerecht verteilt werden könnten und für niederere Einkommenschichten ein Lastenausgleich ermöglicht werden würde. (5. auch Antwort zu Frage 18)

Zu Frage 18:

Welche Vor- und Nachteile hat das in Österreich praktizierte gemeinsame Budget aus Arbeitslosenversicherungsgeldern sowohl für die passive als auch für die aktive Arbeitsmarktpolitik?

Antwort zu Frage 18:

Die Vorteile des in Österreich praktizierten gemeinsamen Budgets für passive und aktive Arbeitsmarktpolitik ermöglicht je nach konjunktureller, gesamtwirtschaftlicher Situation eine rasch und flexibel durchführbare Verschiebung zwischen beiden Bereichen, falls dies notwendig ist. insbesondere garantiert ein gemeinsames Budget, daß passive Mittel für Maßnahmen aktiviert werden können, um damit weitere Maßnahmen zu Wiedereingliederung von ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsmarkt im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik anzubieten.

Weiters bin ich ,überzeugt, daß das österreichische Finanzierungmodell aktiver Arbeitsmarktpolitik die europaweite Tendenz zur Separierung der Arbeitslosen- von der Arbeitsgesellschaft zumindest hintanhält, und das ohnehin in vielen Bereichen bedrohte Solidaritätsprinzip unserer Gesellschaft beibehalten werden kann.