

Die Zukunft der Erwerbsarbeit: Thesen und Perspektiven für Mecklenburg-Vorpommern

Schmid, Günther; Müller, Kai-Uwe

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schmid, G., & Müller, K.-U. (2001). *Die Zukunft der Erwerbsarbeit: Thesen und Perspektiven für Mecklenburg-Vorpommern*. (Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung, 01-205). Berlin:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-115051>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

discussion paper

FS I 01 - 205

Die Zukunft der Erwerbsarbeit Thesen und Perspektiven für Mecklenburg-Vorpommern^{*)}

Günther Schmid
unter Mitarbeit von Kai-Uwe Müller

Juni 2001
ISSN Nr. 1011-9523

^{*)} Überarbeitete Thesen für das dritte Treffen der Denkwerkstatt des Landesarbeitsministers (MVP) Helmut Holter. Der allgemeine Teil dieser Thesen basiert auf zwei Essays: Günther Schmid, Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen, in: Jürgen Kocka und Claus Offe (Hrsg.) Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt und New York 2000, Suhrkamp, S. 269-292 (sowohl der Essay als auch viele Beiträge des Bandes enthalten weiterführende Literaturhinweise, auf die ich hier – von Ausnahmen abgesehen – verzichte); Carroll Haak und Günther Schmid, Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten. Modelle der künftigen Arbeitswelt?, in: Leviathan, H. 2, 2001, im Erscheinen; sowie auf einer in Vorbereitung befindlichen Buchpublikation. Für Unterstützung bei der Erstellung der Schaubilder und Tabellen danke ich Daniel Schmid sowie Kai-Uwe Müller, der auch die Überlegungen zur Netzwerkstrategie vorbereitet hat. Ich danke schließlich Prof. Dr. Burkart Lutz (ZSF Halle), der mich zur These 21, sowie Sophie Rouault (WZB-Arbeitsmarktpolitik), die mich zur These 22 inspirierte.

ZITIERWEISE / CITATION

Günther Schmid
unter Mitarbeit von Kai-Uwe Müller

Die Zukunft der Erwerbsarbeit Thesen und Perspektiven für Mecklenburg-Vorpommern

Discussion Paper FS I 01 – 205
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2001

Forschungsschwerpunkt:
Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Research Area:
Labour Market and
Employment

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigung

Research Unit:
Labour Market Policy
and Employment

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: wzb@wz-berlin.de
Internet: <http://www.wz-berlin.de>

Zusammenfassung

Dieser Beitrag ruft zunächst die bekannten Entwicklungstrends der Beschäftigten in Erinnerung, verknüpft diese mit möglichen Erklärungsmustern und zieht daraus allgemeine strategische Schlussfolgerungen für die Beschäftigungspolitik. Die statistischen Rahmendaten werden ganz konventionell in die „Nachfrage“ nach Arbeitskräften (Kapitel 1), in das „Angebot“ von Arbeitskräften (Kapitel 2) und in die arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen Angebot und Nachfrage (Kapitel 3) unterteilt. Im zweiten Teil wird gefragt, was die allgemeinen Trends für ein Bundesland wie Mecklenburg-Vorpommern bedeuten könnten, und welche Besonderheiten hier zu berücksichtigen sind. Struktur und Dynamik der Beschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern werden mit der Gesamtentwicklung in der Bundesrepublik und Ostdeutschland verglichen. Bei der Frage, welche regionalen beschäftigungspolitischen Strategien Erfolg versprechen, gilt die besondere Aufmerksamkeit der Bedeutung von Netzwerken, wobei Beispiele aus Baden-Württemberg und Bayern hinzugezogen werden (Kapitel 4).

Abstract

Combining an analysis of well-known employment trends within an explanatory framework the authors of this discussion paper propose some general strategies for employment policy. The statistical data employed here is discussed within the conventional framework of supply and demand in sections 1 and 2, and in terms of employment relations in section 3. The second part of the paper questions what these general trends imply for the region of Mecklenburg-Vorpommern. Structure and dynamics of employment in MV are compared with the general trends in the Federal Republic of Germany and East-Germany. The authors ask what specific characteristics need to be taken into account when developing a successful employment strategy for the region. In particular attention is given to the meaning of networks for the future development of employment policy, drawing on the examples from Baden-Württemberg and Bayern in section 4.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1. Entwicklungstrends auf der Nachfrageseite	2
2. Entwicklungstrends auf der Angebotsseite	6
3. Entwicklungstrends der Arbeitsverhältnisse	8
4. Strategische Folgerungen für Mecklenburg-Vorpommern	14
4.1 Regionale Strategien auf der Nachfrageseite	15
4.2 Regionale Strategien auf der Angebotseite	17
4.3 Die Inszenierung regionaler Netzwerke	18
Literaturverzeichnis	26

Verzeichnis: Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1:

Beschäftigungsquoten¹ in Deutschland (D), Dänemark (DK), Schweden (S),
Niederlanden (NL), Frankreich (FRA), dem Vereinigten Königreich (UK)
und den USA im Jahre 1997..... 27

Tabelle 2:

Absolute Veränderungen der Beschäftigungsquoten¹ in Deutschland (D), Dänemark (DK),
Schweden (S), den Niederlanden (NL), Frankreich (FRA), dem Vereinigten Königreich (UK)
und den USA nach Wirtschaftsbereichen und einzelnen Dienstleistungssektoren 1985-97 (in %)..... 28

Tabelle 3:

Beschäftigungsveränderung¹ in der deutschen Industrie 1994-99 (Rangfolge der zehn
besten und zehn schlechtesten Wirtschaftszweige im verarbeitenden Gewerbe,
geordnet nach absoluten Anteilen)..... 29

Tabelle 4:

Beschäftigungsveränderung¹ in den deutschen Dienstleistungen 1994-99 (Rangfolge der zehn
besten und zehn schlechtesten Wirtschaftszweige im Dienstleistungsbereich,
geordnet nach absoluten Anteilen)..... 30

Tabelle 5:

Wandel der Erwerbsformen in Deutschland, insgesamt (in Prozent der erweiterten Erwerbsquote;
1985 nur Westdeutschland)..... 31

Abbildung 1:

Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Funktionsgruppen
in der Bundesrepublik Deutschland 1994-99..... 32

Abbildung 2:

Entwicklung der Erwerbstätigkeit in MVP im Vergleich zum Bundesgebiet
1991 – 2000 (1991 = 100%)..... 33

Abbildung 3:

Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Funktionsgruppen
in Mecklenburg-Vorpommern 1994-99..... 34

Abbildung 4:

Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach
Funktionsgruppen in Mecklenburg-Vorpommern 1994-99 und im
Bundesgebiet im Vergleich (in %)..... 35

Abbildung 5:

Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach
Funktionsgruppen in Mecklenburg-Vorpommern 1994-99 und im
Bundesgebiet Ost (ohne Berlin) im Vergleich (in %)..... 36

Einleitung

Die Zukunft der Erwerbsarbeit lässt sich aus verschiedenen Perspektiven betrachten: Von der provozierenden Popkultur bis zum kniffligen Arbeitsrecht und vielen Varianten dazwischen. Charakteristisch für das erste Extrem ist die Pointe des Popkünstlers Andy Warhol: „Der Beruf der Zukunft ist nicht Autoschlosser, sondern einmal berühmt zu werden.“ Typisch für das zweite Extrem ist die Diskussion um das „Normalarbeitsverhältnis“, die entweder in juristischen Spitzfindigkeiten wie „Scheinselbständigkeit“ kulminiert oder in der kühnen Spekulation endet, dass wir in Zukunft alle Unternehmer/innen sein werden (oder sein sollten). Dass in beiden Extremen nicht nur faszinierende Perspektiven, sondern auch Teilwahrheiten stecken, wird vorausgesetzt. Inwieweit sie für die verantwortlichen Akteure eines Bundeslandes wie Mecklenburg-Vorpommern von Nutzen sind, sei dahingestellt. Wir gehen davon aus, dass eine „bodenständigere“ Betrachtungsweise dieses Allerweltsthemas willkommener und für die Diskussion fruchtbarer ist.¹

Um festeren Boden unter die Füße zu bekommen, werden zunächst einige Entwicklungstrends in Erinnerung gerufen und mit möglichen Erklärungsmustern verknüpft. Die statistischen Rahmendaten werden dabei ganz konventionell in die „Nachfrage“ nach Arbeitskräften (Kapitel 1), in das „Angebot“ von Arbeitskräften (Kapitel 2) und in die arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen Angebot und Nachfrage (Kapitel 3) unterteilt. In jedem Abschnitt werden in Thesenform die strategischen Schlussfolgerungen für eine zukunftsorientierte Beschäftigungspolitik gezogen. Im zweiten Teil wird gefragt, was die allgemeinen Trends für ein Bundesland wie Mecklenburg-Vorpommern bedeuten könnten, welche Besonderheiten hierbei zu berücksichtigen sind und welche Strategien zur politischen Gestaltung der Erwerbsarbeit Erfolg versprechen. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei der Bedeutung von Netzwerken für eine die Zukunft gestaltende regionale Beschäftigungspolitik gewidmet, wobei Beispiele aus Baden-Württemberg und Bayern hinzugezogen werden (Kapitel 4).

¹ Das schließt nicht aus, sich vom Dialog der Extreme anregen zu lassen. Für die Popkulturvariante empfehlen wir z.B. Douglas Coupland. *Microsklaven*, Hamburg: Hoffmann und Campe 1998 (Manhattan Bücher [Original in amerikanischer Sprache: *Microserfs* 1995]); für die angebliche Transformation aller Lohnarbeiter/innen in Arbeitskraftunternehmer den exzellenten Essay von Josef Reindl 2000. *Scheinselbständigkeit. Ein deutsches Phänomen und ein verkorkster Diskurs*, in: *Leviathan*, 28 (4) 2000, S. 413-433.

1. Entwicklungstrends auf der Nachfrageseite

(1) Auf der "Nachfrageseite" geht der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft weiter und wird noch durch die Zunahme der Angestellten-Tätigkeiten (Forschung, Entwicklung, Marketing, Controlling, Verwaltung etc.) im Industriebereich weiter verstärkt. Gemessen an den Beschäftigungsquoten ist jedoch der Rückstand Deutschlands in wichtigen Dienstleistungsbereichen bemerkenswert. Unabhängig davon, an welchem Beschäftigungssystem wir uns orientieren (ob sozialdemokratisch-skandinavisch, sozial-liberal [NL] oder angelsächsisch-liberal), liegt das Beschäftigungsdefizit vor allem in den humanen und unternehmensnahen Dienstleistungen (Tabelle 1). Dennoch haben in jüngster Zeit auch in Deutschland neben den sozialen vor allem die unternehmensnahen Dienstleistungen zugelegt (Tabelle 2, Abbildung 1). Ein Großteil dieser Dienstleistungen hängt von räumlich konzentrierten industriellen Kernen ab, so dass von einem *industriellen Dienstleistungskomplex* gesprochen werden kann, in dem wissensintensive Dienstleistungen und industrielle Fertigung eng verzahnt sind.²

These 1: Eine regional nachhaltige Beschäftigungsentwicklung setzt industrielle Kerne mit komplementären wissensintensiven Dienstleistungen voraus. Forschung und Entwicklung sind dabei die treibenden Wachstumskräfte und Kristallisationskerne neuer Fertigungszentren.

(2) Mit den Sektoren ändert sich auch die *Produktpalette*. Industrielle Massengüter weichen kundenspezifischen Einzel- oder Kleinserien; die Firmen müssen deshalb die Produkte ständig erneuern und die Entwicklungszeiten verringern; damit steigen die Dienstleistungsanteile von Industriegütern. Umgekehrt werden ursprüngliche Dienstleistungen mit Hilfe der Informations- und Kommunikationstechnologie (digitale Revolution) zu industriellen Massenkonsumgütern (Videorecorder, CDs, PCs, Handys). Der Begriff Informationsgesellschaft kennzeichnet daher die treibenden Kräfte der zukünftigen Arbeitswelt besser als die "postindustrielle Gesellschaft". Dabei spielt vor allem theoretisch kodifiziertes Wissen eine führende Rolle, denn nur solches Wissen setzt die beschäftigungswirksame Kette *Erfindung (invention), Erneuerung (innovation) und marktwirksame Verbreitung (diffusion)* in Gang.

Dort wo neue Arbeitsplätze entstehen oder alte ersetzt werden, sind meist spezifische oder mit Informationstechnologie (IT) angereicherte Fachqualifikatio-

² Vgl. Dietmar Dathe und Günther Schmid, Urbane Arbeitsmärkte: Berlin im regionalen Standortvergleich 1977-1999, Berlin 2001 (Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen, Band 43).

nen oder akademische Ausbildung gefragt. So zeigt z.B. die Entwicklung der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach der beruflichen Qualifikation für das Bundesgebiet West für den Zeitraum 1983-1996, dass die Anzahl der beschäftigten Akademiker um 82 % zunahm, während die Anzahl der Arbeiter ohne Berufsausbildung um 17 % sank.

These 2: Investitionen im hochqualifizierten Bildungsbereich und Standortpflege, um Hochqualifizierte in der Region zu halten, zahlen sich aus. Darüber hinaus sind berufliche und hochqualifizierte Bildung im Informationszeitalter zunehmend eigenständige exportfähige Güter- und Dienstleistungen.

(3) Der relativ stärkste Beschäftigungsabbau in der *Industrie* erfolgte in Bereichen einfacher Technologie, in Deutschland vor allem im Schiffbau sowie im Textil- und Bekleidungsgerwerb. Diese einst führenden Wirtschaftszweige sind nahezu ganz verschwunden oder in Länder mit niedrigen Löhnen abgewandert. Absolut stark ins Gewicht fallende Beschäftigungsverluste sind jedoch auch im Bereich klassischer Facharbeiterqualifikationen (Elektrotechnik, Chemie, Maschinenbau, Eisen- und Stahlerzeugung) zu finden und weiter zu erwarten. Dagegen sind technologisch hochwertige Industriezweige (Luft- und Straßenfahrzeuge, Büromaschinen und EDV, Stahlverformung und Kunststoffverarbeitung), aber auch die eher zu den unternehmensnahen Dienstleistungen zählenden Wirtschaftszweige wie Fahrzeugreparatur und Schlosserei noch beschäftigungspolitische Hoffnungsträger (Tabellen 3 und 4).

Die Bereiche mit der stärksten Wachstumsdynamik sind jedoch die *Humandienstleistungen* (Gesundheit, Soziales, Bildung und Kultur) und die *unternehmensnahen Dienstleistungen* (hier vor allem Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Versicherungen und Immobilien, Werbung). Bei den lohnintensiven Humandienstleistungen treten vor allem die Organisationen ohne Erwerbscharakter in den Vordergrund, also der sogenannte „Dritte Sektor“. Das bedeutet, dass ein wachsender Teil der neuen Arbeitsplätze weder dem Marktsektor noch dem Staatssektor mit ihrer entsprechenden Regulierungslogik zuzuordnen ist.

These 3: Das deutsche Beschäftigungsdefizit resultiert aus mangelnder Qualifikation im Hochtechnologiebereich (IT), aus inflexiblen Lohnstrukturen, zu hohen Abgaben im lohnintensiven Dienstleistungsbereich und mangelnder Bereitstellung oder Finanzierung öffentlicher Güter und Dienstleistungen.

(4) Darüber hinaus verändern Sättigungsgrenzen und demographische Verschiebungen die Struktur der Nachfrage und der ihr folgenden Beschäftigung. Vor allem die wachsende „dritte Generation“ der nicht mehr erwerbstätigen Älteren (vgl. These 8) wird mit ihrer (oft hohen) Kaufkraft und ihren Bedürfnissen zunehmend auch Arbeitsplätze schaffen; man spricht heute schon von einer "grauen Industrie" und davon, dass drei Rentnerpersonen einen Job im personennahen Dienstleistungsbereich schaffen. Dies ist einer der Gründe für den weiter boomenden Gesundheits-, Erholungs- und Pflegebereich in der Zukunft.

These 4: Humandienstleistungen sowie Freizeit- und kulturnahe Dienstleistungen sind ein (die natürlichen Standortvorteile nutzendes) regional noch nicht ausgeschöpftes Potential beschäftigungsorientierter Strukturpolitik.

(5) Standardisierte Massenproduktion wird zunehmend automatisiert oder in Länder verlagert, wo die Arbeitskräfte billiger und die Absatzmärkte näher sind. Es wird immer weniger auf Lager oder für anonyme Märkte produziert. Komplexe Güter oder Dienstleistungen werden zunehmend räumlich übergreifend und just in time koordiniert. Sinkende Transport- und Transaktionskosten machen die Produktion unabhängiger vom Standort. Örtlich verschieden vorhandenes Fachwissen kann einerseits durch die neue Informationstechnologie an einem Ort und zu einem Zeitpunkt gebündelt werden, andererseits ermöglichen Computernetze den Unternehmen, eine Produktionsentwicklung rund um die Uhr über den ganzen Erdball zu verteilen. Computernetze enträumen die Arbeitsmärkte und ermöglichen so die Inklusion (den Einschluss) global verfügbarer Potentiale, insbesondere das Potential hochqualifizierter Arbeitskräfte.³ Darüber hinaus wächst dieses Potential auch aus anderen Gründen, etwa der erfolgreichen Bildungspolitik der Entwicklungs- oder Schwellenländer.

These 5: Steigender (internationaler) Konkurrenzdruck verbilligt hochqualifiziertes Humankapital bzw. senkt deren Rendite. Selbst personenbezogene Dienstleistungen, die bisher eine räumlich und zeitlich enge Interaktion zwischen Produzenten und Konsumenten voraussetzten, können teilweise 'enträumt' und über das Internet transportiert werden. Statusorientierte Entlohnung (nach formaler Qualifikation oder Seniorität) ist daher nicht mehr zeitgemäß.

³ Studierende in Berlin können via Internet Vorlesungen in Paris, London, Harvard oder Osaka mithören. Den etablierten Campus-Universitäten werden reine Online-Universitäten Konkurrenz machen. Aufsätze oder Bücher, die nur an bestimmten Orten vorhanden sind, können über Internet am Heimcomputer „heruntergeladen“ werden. Die Medizin ist ein typisches Beispiel für örtlich weit verstreutes Spezialistentum. Die örtliche Verfügbarkeit spielt bald keine Rolle mehr. So sind zum Beispiel gute Pathologen rar. Nur große Kliniken verfügen über diese Fachleute. Telepathologie ermöglicht heute schon die raumzeitliche Koordination von Krebschirurgen und Pathologen, und im Fernsehen können wir spektakuläre Herzoperationen über Fernsteuerung miterleben.

(6) Beide Trends, die Entzeitlichung (just in time, rund um die Uhr) und die Enträumlichung der Produktion, stellen das Prinzip der lebenslangen Anstellung in ein und demselben Betrieb in Frage. Die Notwendigkeit auf Außenveränderungen rascher reagieren zu müssen, zwingt die Betriebe, sich auf ihre Kernkompetenzen zu konzentrieren und Kompetenzen auf dem Markt gegebenenfalls hinzuzukaufen anstatt selber darin zu investieren. Die großen, bürokratisch organisierten "internen Arbeitsmärkte" erodieren. Im Extremfall wandelt sich die Institution des Betriebs mit allen ihren fixen Investitionen in Anlagen, Maschinen und spezialisierten Arbeitskräften in eine *virtuelle Organisation*. Dort werden Ressourcen erst dann zusammengebracht und kombiniert, wenn sie gebraucht werden. Fixe Investitionen in Strukturen werden soweit wie möglich vermieden. Futuristen ziehen aus den erkennbaren Entwicklungen radikale Konsequenzen für die Organisation der Arbeit. Sie prognostizieren eine ständige Verkleinerung der Produktionseinheiten, bis hin zur letzten Konsequenz, dass nämlich jeder Mitarbeiter potentiell eine Firma bzw. sein eigener Unternehmer ist.

Das ist sicherlich übertrieben. Aber auch die weniger spekulative Forschung bestätigt, dass selbst dort, wo formell unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnisse existieren, sich deren Qualität ändert. Die großen *internen Arbeitsmärkte* der multinationalen Unternehmen oder der staatlichen Bürokratien mögen nach außen hin noch Bestand haben, aber im Binnenverhältnis finden tiefgreifende Veränderungen statt. Insbesondere im mittleren und höheren Qualifikationsbereich übernehmen die Beschäftigten zunehmend selbst auch Risiken und akzeptieren (teils freiwillig, teils auf äußeren Druck, um den Arbeitsplatz zu erhalten) neue Formen „interner Flexibilität“, wie Arbeit in wechselnden Teams oder variablen Arbeitszeiten. Netzwerkbeziehungen und virtuelle Beschäftigungspools zwischen großbetrieblichen Organisationen entstehen.

These 6: Einstellungen erfolgen zunehmend quer von außen und vermindern so die Einstiegsportfen vor allem für die noch wenig berufserfahrenen Jugendlichen. Bindungen an den Betrieb sinken, die an die Berufe steigen. Die „neue Beruflichkeit“ hat aber wenig mit der alten zu tun. Sie basiert zwar auf einer breiten Basisqualifikation, zum Beispiel auf einer Ausbildung als Ingenieur, Jurist, oder Sozialwissenschaftler, ist aber durch akkumuliertes Expertentum gekennzeichnet. Dies erfordert höhere zwischenbetriebliche und regionale Mobilität sowie die Bereitschaft, zum Kernberuf ergänzende Kompetenzen hinzu zu erwerben.

2. Entwicklungstrends auf der Angebotseite

(7) Auf der Seite des *Arbeitsangebots* steht an erster Stelle die weiter steigende *Erwerbsbeteiligung der Frauen*. Werden die Trendlinien der Erwerbsquoten von Frauen in der Europäischen Union in die Zukunft projiziert, dann haben die Frauen in 15 bis 20 Jahren die Erwerbsquoten der Männer erreicht. Aus dieser Entwicklung auf eine automatische Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter zu schließen, wäre jedoch voreilig. Vielmehr deuten vertiefende und umfassende Studien darauf hin, dass die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation vor allem der hoch qualifizierten Frauen vielfach auf Kosten weniger qualifizierter Frauen (mit Kindern) und zum Teil auch auf Kosten von Männern (mit Familie) geht.

These 7: Gleichstellungskompatible Erwerbsstrukturen setzen familienfreundliche Arbeitszeiten und Steuer- sowie Abgabenstrukturen voraus, die in Deutschland noch krass unterentwickelt sind.

(8) Der nächste klare Trend im Arbeitsangebot ist die *Alterung der Gesellschaft*.⁴ Das drückt sich vor allem in dem drastisch steigenden Abhängigkeitsquotient⁵ aus: Dieser betrug 1960 noch 16 %, im Jahr 2000 schon 23,8 % und wird im Jahr 2030 voraussichtlich auf 49,2 % steigen; das heißt, auf zwei erwerbsfähige Personen (gegenüber jetzt vier) wird eine Person im Rentenalter kommen. Darüber hinaus hat die drastische Verringerung der Geburtenrate dazu geführt, dass sich die eingeborenen Generationen nicht mehr erneuern, da weniger geboren werden als sterben. Bisher wurde diese Lücke mehr oder weniger durch ungeplante Immigration gefüllt. In Zukunft wird eine solche jedoch politisch gestaltet werden müssen, um die soziale Integration der Einwanderer zu gewährleisten. Am Trend der Verlängerung des Lebens wird dies jedoch wenig ändern. Die bisher als „erwerbsfähig“ definierte Wohnbevölkerung wird im Verhältnis zur gesamten Wohnbevölkerung kleiner. Die übliche Definition des „erwerbsfähigen Alters“ von 15 bis 65 Jahre wird vermutlich bald der Vergangenheit angehören. Auf Grund verlängerter Bildungszeiten und verlängerter Lebenserwartung ist diese Bandbreite um mindestens fünf Jahre nach oben zu verschieben (20-70). Die Verteilung der Erwerb-

⁴ Der französische Altersforscher Jean-Louis Lespes hat dies in einprägsamen Zahlen formuliert: Täglich erhöht sich die Lebenserwartung um 6 Stunden, d.h. in vier Jahren um ein Jahr. Jedes Neugeborene hat heute schon eine fünfzigprozentige Chance, 100 Jahre alt zu werden (Interview von L'Express (28.8.99, S. 14-17). Inwieweit diese Zahlen zutreffen, kann ich hier nicht beurteilen. Die Entwicklung der verbleibenden Lebenserwartung mit 60 Jahren vermittelt ein etwas nüchterneres Bild: Diese ist in den letzten dreißig Jahren um gut drei Jahre gestiegen (Männer: 1960 = 15,5; 1995 = 18,1; Frauen: 1960 = 18,5; 1995 = 22,5).

⁵ Bevölkerung über 65 Jahre als Prozentsatz der „erwerbsfähigen“ Bevölkerung (15-65).

arbeitszeit während eines Lebenslaufs wird vermutlich einer Gauss'schen Glockenkurve ähneln, mit Arbeitszeiten unter 30 Stunden in der jüngeren und älteren Lebensphase, und Arbeitszeiten bis 50 oder 60 Stunden in der „Mitte des Lebens“.

These 8 Die Schnittstellen zwischen Bildung und Erwerbsarbeit sowie zwischen Erwerbsarbeit und Rente müssen weiter „entgrenzt“ werden. Einerseits muss auch die Höherqualifizierung der Jüngeren stärker mit der Erwerbspraxis verknüpft werden (z.B. duale Hochschule), andererseits müssen die bisher starre Altersgrenze sowie die extensive Praxis der Frühverrentung aufgegeben und die Weiterbildung in viel stärkerem Maße als bisher auf ältere Erwerbstätige ausgedehnt werden. Darüber hinaus stehen eine transparente Einwanderungspolitik und – ganz dringlich – die soziale Integration ethnischer Minderheiten auf der Agenda.

(9) Es sind auch zunehmend *wechselnde Berufswünsche* im Laufe einer Erwerbsbiographie zu erkennen. Dabei ist der Übergang von der einen zur anderen Berufstätigkeit meistens kein glatter sondern ein krisenhafter Prozess, der nicht selten mit Perioden der Arbeitslosigkeit verbunden ist. Im Zuge der *Individualisierung* scheinen auch die Berufswünsche immer ungerichteter zu werden. Der Beruf der Eltern als Bestimmungsfaktor der Berufswahl nimmt ab gegenüber Moden, die schnell wechseln können.

These 9: Die Reputationsökonomie scheint eine zunehmende Rolle zu spielen. Diesem gefährlichen Trend muss durch effektive Arbeits- und Berufsberatung, Konzentration der Berufsbildung auf Schlüsselqualifikationen, Modularisierung der Berufsbildung und laufende Personalentwicklung in Betrieben entgegengewirkt werden.

(10) Darüber hinaus *steigen die Anforderungen an Arbeitsplätze*, die mit den Arbeitsabläufen selbst wenig zu tun haben. Die den unmittelbaren Arbeitsaufgaben fremden Wünsche beziehen sich z.B. auf das Arbeitsklima, die Arbeitszeit, die gesundheitlichen Belastungen bis hin auf eine angenehme örtliche Umgebung, um Freizeit oder Hausarbeit mit Erwerbsarbeit besser verknüpfen zu können. Hersteller von Computern, Computerteilen, Laserdruckern oder Software brauchen keine Umgebung mit natürlichen Rohstoffen; aber sie brauchen beispielsweise eine Umgebung mit unverbrauchter oder sportlich nutzbarer Natur und guter Verkehrsanbindung ohne Staus, um den Konsum- und Lebensbedürfnissen der Frauen und Männer mit Familienverpflichtungen sowie der zur Produktion erforderlichen hochqualifizierten Belegschaft mit besonders hohen Ansprüchen an Infrastruktur entgegenzukommen.

These 10: Auch die Angebotseite forciert den Trend zu einer Urbanisierung des Raumes (vgl. These 1). Die Kernzentren verlieren an Beschäftigung, die Ränder und das Umland gewinnen. Diese „Urbanisierung des Raumes“ bedeutet, dass Kerne der Konzentration mit kritischer Mindestmasse vorhanden sein müssen; diese zu identifizieren und gegebenenfalls zu fördern ist regionalpolitische Zukunftsaufgabe.

(11) Die *Koordination von Angebot und Nachfrage* wird immer schwieriger. Da Bildungsmotivationen und Bildungsinvestitionen einen langen Vorlauf brauchen, wundert es nicht, dass in Europa trotz Massenarbeitslosigkeit ein zunehmend ungedeckter Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften herrscht. Die Europäische Kommission schätzt beispielsweise den ungedeckten Bedarf an Fachkräften im Bereich der Informationstechnologie derzeit etwa auf 1,2 Millionen. Aber es sind nicht nur die *Qualifikationsdiskrepanzen*, die strukturell an Bedeutung gewinnen, sondern auch die *Arbeitszeitdiskrepanzen*. Ausdruck dafür sind beispielsweise die in der Arbeitszeitforschung immer wieder aufgedeckten Differenzen zwischen realisierten und gewünschten Arbeitszeiten. Im Saldo würde die Lösung dieser Diskrepanzen eindeutig mehr Beschäftigung schaffen; das rechnerische Potential beträgt in der Bundesrepublik etwa 350.000 Vollzeitäquivalente.

These 11: Die '24 Stunden-Ökonomie' und der zunehmende Wunsch, verschiedene produktive Tätigkeiten (vor allem Familie und Beruf) miteinander zu kombinieren, erfordert ein komplexes Zeitmanagement. Damit erwächst auch der (regionalen) Arbeitsmarktpolitik ein neues Betätigungsfeld, insbesondere im Bereich der Arbeitszeitberatung und gegebenenfalls auch Unterstützung des Arbeitszeitmanagements kleinerer und mittlerer Unternehmen. Aber auch geeignete Verkehrs- und Dienstleistungsinfrastrukturen sind hierfür erforderlich.

3. Entwicklungstrends der Arbeitsverhältnisse

(12) Wie entwickelt sich in Zukunft das Arbeitsverhältnis, also das rechtliche Scharnier zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage? Der Mikrozensus erlaubt, neun Formen der Erwerbstätigkeit zu unterscheiden und zu mehreren Zeitpunkten zu vergleichen: das Normalarbeitsverhältnis (NAV), hier definiert als vollzeitbeschäftigte Arbeiter und Angestellte in einem abhängigen Arbeitsverhältnis; vollzeitbeschäftigte Beamte und Soldaten in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis; Auszubildende, die arbeitsrechtlich ebenfalls einen besonderen Status besitzen; befristet Beschäftigte in Vollzeit; Leiharbeiter/innen; Teilzeitbeschäftigte ohne geringfügig Beschäftigte; ausschließlich geringfügig (Teilzeit-)

Beschäftigte sowie Selbständige in Vollzeit oder Teilzeit.⁶ Dazu müssen zwei weitere Kategorien von Personen gerechnet werden, die unter normalen Voraussetzungen erwerbstätig wären, wenn Vollbeschäftigung herrschte: Teilnehmer/innen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (die statistisch nicht zu den Erwerbstätigen zählen) und schließlich die Arbeitslosen.

Das hier sehr eng definierte „Normalarbeitsverhältnis“ hat an Bedeutung weiter abgenommen und macht nur noch gut die Hälfte aller realisierten oder gewünschten Arbeitsverhältnisse aus (Tabelle 5). Deutlich und nicht unerwartet ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern, der sich trotz Vereinigung der beiden Teile Deutschlands noch vergrößerte. Bei den Männern, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sind noch knapp 60 Prozent „normal“ beschäftigt, bei den Frauen nur 40 Prozent. Werden Beamte und Soldaten hinzugezählt, sind als Faustformel noch zwei Drittel der Männer im „Normalarbeitsverhältnis“. Die Entwicklung deutet eher auf stagnierende als auf weiter fallende Tendenzen. Für die korrekte Interpretation muss jedoch der starke Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen bzw. die sinkenden Erwerbsquoten der Männer berücksichtigt werden. Die Beschäftigungsgewinne der Frauen waren überwiegend „atypischer“ Natur, so dass das „Normalarbeitsverhältnis“ relativ absank. Absolut stieg jedoch die Zahl der Frauen, die „normal“ beschäftigt sind, gegenüber 1985 sogar leicht an, während die Zahl der Männer in „Normalbeschäftigung“ auf Grund der sinkenden Erwerbsbeteiligung leicht zurückging.

These 12: Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses wird nur schwach bestätigt und beruht stark auf der zunehmenden Erwerbsbeteiligung der Frauen.

(13) Die *befristete Beschäftigung* ist zunächst leicht angestiegen, dann aber – entgegen der Erwartung – sogar gesunken und weist zur Zeit insgesamt eher stagnierende Tendenzen auf; nur bei den Frauen ist ein leicht ansteigender Trend zu erkennen, ob dieser anhält muss abgewartet werden. International ist ein eher steigender Trend zu beobachten, neuerdings insbesondere in Schweden und Finnland.

These 13: Da projekt- und teamspezifische Arbeitsformen gegenüber standardisierter Massenproduktion an Bedeutung gewinnen, erfolgt die Einmündung in den Arbeitsmarkt zunehmend über befristete Arbeitsverträge; vor allem

⁶ Für eine differenziertere Analyse nebst Literaturhinweisen vgl. Günther Schmid und Heidi Oschmiansky, Wandel der Erwerbsformen. Vom Arbeitsvertrag zum Kaufvertrag?, in: Stefan Ryll und Alparslan Yenil (Hrsg.), Politik und Ökonomie. Problemsicht aus klassischer, neo- und neuklassischer Perspektive. Festschrift für Gerhard Huber, Marburg 2000: Metropolis, S. 243-268; diese Analyse schließt mehrere Zeitpunkte, die Unterscheidung nach Männern und Frauen sowie den Vergleich Berlin-Bundesrepublik Deutschland mit ein.

Jugendliche, rückkehrende Frauen und Mehrfacharbeitslose sind davon betroffen.

(14) Die *Teilzeitbeschäftigung* im Bundesgebiet stieg seit Mitte der achtziger Jahre anteilmäßig von 10,4 auf 16,3 Prozent,⁷ wozu vor allem die zunehmend geringfügige Beschäftigung der Frauen beitrug. Die seit 1999 versicherungspflichtigen 630-Mark-Jobs und der hohe Grenzsteuersatz für Teilzeitbeschäftigung sind gewichtige Gründe für die Verlangsamung des Anstiegs. Mit Ausnahme des „Teilzeitweltmeisters“ Niederlande deutet der internationale Vergleich eher auf eine Stagnation, zum Teil sogar auf einen Rückgang der Teilzeitbeschäftigung, z.B. in den skandinavischen Ländern. Ausschlaggebend dafür ist das Motiv der Einkommenssicherung, der sozialen Sicherung im Alter sowie die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben.

These 14: Selbst wenn man davon ausgeht, dass das die Teilzeitarbeit benachteiligende Steuer- und Sozialrecht im Laufe der Zeit beseitigt wird, ist ein Boom der Teilzeitbeschäftigung nicht zu erwarten.

(15) Neben der geringfügigen Beschäftigung weist nur noch das hybride Arbeitsverhältnis in *Zeit- oder Leiharbeit* erwartungsgemäß eine eindeutig stark steigende Tendenz auf, allerdings von einem international vergleichend noch sehr niedrigen Niveau (0,7 Prozent). Auffallend ist die hier überwiegende Beteiligung der Männer, die im Bundesgebiet 80 Prozent aller Leiharbeiter ausmachen. Dies lässt sich damit erklären, dass der Einsatzschwerpunkt der Leiharbeit bisher hauptsächlich im gewerblichen Bereich liegt, wobei vor allem die Hilfstätigkeiten deutlich zugenommen haben. Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihern und Leiharbeitern sind überwiegend von kurzer Dauer, ein Indiz dafür, dass Verleiher ihren Personalbestand flexibel der jeweiligen Auftragslage anpassen.

Während die Leih- oder Zeitarbeit in den achtziger und zu Beginn der neunziger Jahre nicht nur ein ganz bescheidene Größenordnung aufwies, sondern auch arbeitsmarktpolitisch bedenklich waren,⁸ lassen neuere Entwicklungen eine positivere Beurteilung zu: Die Zeitarbeitsfirmen übernehmen zum einen zunehmend Vermittlungsfunktionen für (sonst schwer vermittelbare) Arbeitslose oder auch für in den Arbeitsmarkt zurückkehrende Personen, zum anderen dringen sie zuneh-

⁷ Neuere Zahlen, welche die geringfügige Beschäftigung besser als bisher erfassen, kommen auf ca. 20 Prozent.

⁸ Zwar sind Leiharbeitsverhältnisse sozialversicherungspflichtig, die Dauer der Beschäftigung reicht in der Regel jedoch nicht für den Erwerb einer Anwartschaft auf Arbeitslosengeld. Außerdem fallen Rentenanwartschaften infolge des unterdurchschnittlichen Einkommens niedriger aus.

mend in qualifizierte Segmente der „Neuen Ökonomie“ ein und unterstützen vor allem Jugendliche beim schwierigen Prozess des Einfädels in den Arbeitsmarkt. Größere Betriebe nutzen auch zunehmend Zeitarbeitsfirmen (oder bilden intern entsprechend eigene Strukturen), um die notwendige Anpassung der Arbeitsorganisation personalpolitisch zu bewältigen. In den Niederlanden, das als Trendsetter gilt, sind schon über vier Prozent der Beschäftigten in Zeitarbeitsfirmen tätig. Allerdings ist auch hier eine Stagnation dieser Arbeitsverhältnisse zu beobachten, weil die Regulierung dieser hybriden Arbeitsverhältnisse mittlerweile an das allgemein geltende Arbeitsrecht angeglichen wurde und die Betriebe zunehmend auf Möglichkeiten der internen Flexibilisierung zurückgreifen.

These 15: Abschaffung unnötiger Reglementierungen von Zeitarbeit (z.B. maximal zulässige Verleihdauer) einerseits, bessere soziale Sicherheit (z.B. Herabsetzung der Anwartschaftsdauer für Arbeitslosengeld, Weiterbildungsrechte für Zeitarbeitern) andererseits sowie intensivere Kooperation zwischen Betrieben, Arbeitsverwaltung und Zeitarbeitsfirmen können die Funktionsweise von Arbeitsmärkten bei Aufrechterhaltung sozialer Sicherheit verbessern.⁹

(16) Von den neuen *Selbständigen* wird die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze erhofft, was Anlass zu diversen wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Förderprogramme gab. Im Bundesgebiet ist die Entwicklung der Selbständigkeit bisher jedoch nur bei den Männern leicht positiv verlaufen, bei den Frauen eher rückläufig oder stagnierend, da der Anteil selbständiger Tätigkeit auf Teilzeitbasis stark gesunken ist. Bei der zunehmenden Zahl von Selbständigen ohne Beschäftigte ist in vielen Fällen Scheinselbständigkeit zu vermuten. Inwieweit die leichte Zunahme der Selbständigkeit der Flucht aus den Lohnnebenkosten der „Alten Ökonomie“ oder der Dynamik der „Neuen Ökonomie“ zugeschrieben werden kann, ist noch offen. Die heterogene Entwicklung der Selbständigkeit auch in anderen Ländern lässt eine nachhaltige Renaissance der Selbständigkeit (noch) nicht klar erkennen. Allerdings deuten neuere Erhebungen darauf hin, dass der Wunsch nach Selbständigkeit steigt und höher ist als die realisierten Beschäftigungsverhältnisse in Selbständigkeit.

Es ist fraglich, ob die Neuregelung zur Scheinselbständigkeit, die im Januar 1999 in Kraft trat und dann gleich heiß umstritten war, den zukünftigen Arbeitsformen gerecht wird. Zum einen trifft sie wohl zurecht Arbeitsverhältnisse, die in Wirklichkeit abhängig und fremdbestimmt sind und nur aus Gründen der Kosten-

⁹ Für das Zusammenspiel von Flexibilität und Sicherheit wurde in Holland der Begriff der „Flexsicherheit“ (flexicurity) erfunden.

entlastung (vor allem Sozialversicherungsabgaben) in 'selbständige' Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurden. Weit verbreitet ist diese Praxis beispielsweise im Transportbereich, also bei Fahrern und Fahrerinnen im Paketdienst und in der Spedition. Dieser Trend zehrt in der Tat an der Substanz des Umlageverfahrens in der Sozialversicherung.¹⁰ Zum anderen sind für die Zukunft die neuen Selbständigen im EDV-, Logistik-, Medien- oder Kulturbereich möglicherweise repräsentativer als die "traditionellen" Scheinselbständigen. Diesen neuen Selbständigen gibt die Existenz eines zuverlässigen zentralen Auftraggebers am Anfang das notwendige Vertrauen, sich in das Abenteuer unternehmerischer Selbständigkeit einzulassen. Viele dieser neuen Selbständigen könnten der Hefeteig für ein aufblühendes modernes Dienstleistungsgewerbe sein. Aber die neue Regelung der 'Scheinselbständigkeit' baut diesen zukünftigen Arbeitsformen eher Barrieren als Brücken.

These 16: Verbesserung der rechtlichen (einerseits partielle Deregulierung, andererseits sozialrechtliche Absicherung) und finanziellen (intelligentes Risikomanagement) Rahmenbedingungen sind Voraussetzung für den notwendigen und erwünschten Aufschwung neuer Selbständigkeit.

(17) Ziehen wir eine *Zwischenbilanz*: Der Trend läuft von der Nachfrageseite zu einer wissensintensiven Dienstleistungsgesellschaft, die jedoch nach wie vor räumlich existente industrielle Kerne voraussetzt. Von der Angebotseite her ist die Arbeitswelt geprägt von einer zunehmend älter werdenden Erwerbsbevölkerung und von einer Verlängerung der Bildungszeiten, die sich jedoch immer weniger in einer Verlängerung der Inaktivität der jungen Erwachsenen auswirkt, sondern sich zunehmend in das Erwachsenenalter bis hin zum Ende der Erwerbszeit hineinzieht („lebenslanges Lernen“). Darüber hinaus schleifen sich tradierte Muster der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen zunehmend ab, werden aber in den nächsten Generationen noch eine große Rolle spielen. Schließlich sind vorschnelle und pauschale Reden von einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses nicht angebracht. Mit der Verbesserung der Arbeitsmarktlage könnte sich sogar eine Stabilisierung einstellen und die Flexibilisierung sich in das „Normalarbeitsverhältnis“ hineinverlagern (Arbeitszeitkonten, erfolgsorientierte Bezahlung, Kapitalbeteiligungen). Globalisierung und Informationstechnologie erfordern jedenfalls

¹⁰ Mit der derzeitigen Regelung, mit der kurz nach Regierungsantritt 1998 die Scheinselbständigkeit eingedämmt werden sollte, ist niemand so recht zufrieden. Derzeit wird bei Selbständigen ein arbeitnehmerähnlicher Status vermutet ("Scheinselbständigkeit"), wenn zwei von folgenden vier Kriterien erfüllt sind: Erstens sind bei der Person keine abhängig Beschäftigten angestellt, zweitens arbeitet die Person nur für einen Arbeitgeber, drittens ist diese Arbeit an Weisungen Dritter (dem tatsächlichen "Arbeitgeber") gebunden, und viertens tritt die Person nicht als Unternehmer auf dem Markt auf.

größere interne wie externe Flexibilität der Arbeitsorganisation. Aber auch die verlängerten Bildungs- und Lebenszeiten sowie die häusliche Versorgungsökonomie und partnerschaftliche Familienstrukturen vergrößern den Abstimmungsbedarf zwischen Arbeitsmarkt und sozialen Lebenswelten.

These 17: Das Informationszeitalter löst tradierte Grenzen auf: Die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens fordert flexiblere Schnittstellen zwischen Bildung und Erwerbsarbeit; die Zunahme diskontinuierlicher Erwerbsverläufe verlangt nach flexibleren Schnittstellen zwischen Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung, und die Erweiterung des individuellen Verantwortungsbereichs macht die scharfe Trennung zwischen abhängiger und selbständiger Erwerbsarbeit obsolet. Auch die Grenzen zwischen Eigenarbeit, ziviler Bürgerarbeit und Erwerbsarbeit wie auch die Grenze zwischen Erwerbsarbeit und Rente werden fließender. Gefordert ist daher eine gestaltete Flexibilisierung, die Alternativen zum traditionellen Normalarbeitsverhältnis anbietet. Zu entwickeln sind "Beschäftigungsbrücken", welche die dauerhafte Ausgrenzung eines Teils der Erwerbsbevölkerung in Langzeitarbeitslosigkeit oder ausschließlich prekäre Beschäftigung verhindern helfen. Die Stabilisierung vorhandener und die Etablierung neuer Übergangsarbeitsmärkte könnten die neue historische Balance zwischen Flexibilität und Sicherheit institutionell stützen.

(18) Übergangsarbeitsmärkte sehen die institutionelle Absicherung von Übergängen zwischen verschiedenen Erwerbsformen vor, um so soziale Ausschließung zu vermeiden und zu einer Neuverteilung der Arbeit bei gleichzeitiger Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit beizutragen. Gelungene Arbeitsmarktübergänge in diesem Sinne zeichnen sich dadurch aus, dass nicht nur Risiken finanziell abgesichert, sondern auch die Handlungspotentiale der Menschen unter Unsicherheitsbedingungen gestärkt werden. Das gilt nicht nur für Arbeitslose oder Berufsrückkehrer/innen, sondern auch und (im Sinne präventiver Arbeitsmarktpolitik) in erster Linie für die Beschäftigten. Diesen bieten Übergangsarbeitsmärkte Optionen oder Gelegenheitsstrukturen, die es ihnen erlauben, mehr Risiken zu übernehmen. Die so geschaffene Mobilität erhöht auch für die „Outsider“ die Chancen, wieder erfolgreich auf dem regulären Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die durch Übergangsarbeitsmärkte geschaffenen Gelegenheitsstrukturen kombinieren entlohnte Beschäftigung mit anderen gesellschaftlich nützlichen Aktivitäten, wie Weiterbildung, Erziehung und ehrenamtliche Betätigung; sie kombinieren niedrige oder unetstige Lohneinkommen mit Transferzahlungen oder Vermögenseinkommen; sie sind durch Tarifverträge oder Rechtsansprüche abgesichert, und sie aktivieren Mittel für Lohnersatzleistungen für Investitionen in die Beschäftigungsfähigkeit oder zur Finanzierung von Arbeitsförderungsmaßnahmen.

These 18: Arbeitsmarktpolitik der Zukunft muss von einem erweiterten Arbeitsbegriff ausgehen: Nicht nur Erwerbsarbeit, auch Übergänge zwischen verschiedenen (auch nicht erwerbsfähigen aber produktiven) Tätigkeitsformen müssen sich lohnen.

4. Strategische Folgerungen für Mecklenburg-Vorpommern

Bevor wir aus der allgemeinen Trendbetrachtung einige für Mecklenburg-Vorpommern spezifische Überlegungen zur Diskussion stellen ist zu betonen, dass Beschäftigungsförderung in erster Linie Aufgabe einer international wie national gut koordinierten Geld-, Finanz- und Lohnpolitik ist.¹¹ In zweiter Linie ist Beschäftigungsförderung Aufgabe regionaler Struktur- und Wirtschaftspolitik. Flankierend dazu wiederum kann eine an Übergangsarbeitsmärkten orientierte Arbeitsmarktpolitik einen erheblichen Beitrag zur Vermeidung struktureller Arbeitslosigkeit leisten. Gute Beispiele sind: frühzeitige intensive Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen mit Hilfe von Techniken des Risikomanagements und verbindlicher Berufswegepläne (bzw. Arbeitsuch- oder Eingliederungsverträge); Weiterbilden von Beschäftigten und Einstellen von Arbeitslosen (Jobrotation); Teilzeit-Plus vor allem im Bereich des Handwerks und der KMU zur Überbrückung von Auftragsschwankungen; Freistellungsrechte und flexibel einsetzbare Arbeitszeitkonten; Nutzung erworbener Lohnersatzleistungen für Einkommensausgleich (etwa bei Teilzeitarbeit oder Akzeptanz niedrigerer Löhne); gleitender Ruhestand; marktorientierte Sozialbetriebe für leistungsgeminderte Erwerbspersonen. Zur Umsetzung solcher Beschäftigungsbrücken bedarf es erstens der Rekonstruktion der Arbeitslosenversicherung zu einer Beschäftigungsversicherung, zweitens intermediärer Institutionen von Transferagenturen, Arbeitskräftepools oder Zeitarbeitsfirmen in Kooperation mit der Arbeitsverwaltung.¹² Zum Teil stehen diese Strategien jetzt schon auch regionaler Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung.

¹¹ Ich werde mich dazu, mit einer Ausnahme weiter unten, nicht äußern, zumal diese Parameter kaum dem Zugriff durch die Landespolitik unterliegen.

¹² Ausführlicher zur Strategie aktivierender (oder besser „befähigender“) Arbeitsmarktpolitik und zum Konzept der Übergangsarbeitsmärkte vgl. B. Rabe und G. Schmid, Eine Frage der Balance: Reform der Arbeitsmarktpolitik, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B37, 1999, S. 21-30; G. Schmid, Teilhabe sichern – Übergänge schaffen, in: C. Lenz, W. Waidelich, E. von Dücker, A. Reichmann (Hrsg.), Hauptsache Arbeit? Was wird ... Maßstäbe, Modelle, Visionen, Hamburg 2001, VSA-Verlag, S. 116-140; Gutachten der Benchmarking-Gruppe zur Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik (www.buendnis.de).

4.1 Regionale Strategien auf der Nachfrageseite

(19) Beschäftigungsintensive Wachstumspotenziale sind vor allem in den Bereichen der humanen und unternehmensnahen Dienstleistungen vorhanden. Im Bereich humaner Dienstleistungen liegt es nahe, die Vorzüge der geopolitischen Lage von Mecklenburg-Vorpommern (Seen, Naturlandschaften) zum Ausbau von Gesundheitsdienstleistungen und Erholung zu verbinden. Diese lassen sich wiederum gut mit konsumbezogenen Dienstleistungen im Bereich Freizeit, Sport und Kultur verbinden. Die jüngste Beschäftigungsdynamik in MVP zeigt hier mit Ausnahme der Bildungsdienstleistungen ein vergleichsweise günstiges Bild. Dieses wird freilich getrübt durch die überdurchschnittlichen Beschäftigungsverluste im Bereich des Handels und der staatlichen Dienstleistungen (Tab. 3 und 4; Abb. 2, 3, 4 und 5). Da Dienstleistungen auf Grund der Informationstechnologie zum Teil unabhängig vom räumlichen Standort produziert werden können, werden sie zunehmend exportfähig wie Produkte des Verarbeitenden Gewerbes. Dort, wo sie räumlich gebunden sind (gestaltete Naturlandschaften, Bäder oder historische Denkmäler), können sie touristisch erschlossen werden (vor allem durch entsprechende Verkehrsinfrastruktur).

Hochwertige Bildungsdienstleistungen ziehen „Konsumenten“ auch aus anderen Regionen und Ländern an; Voraussetzung dafür sind allerdings fremdsprachige Angebote (vor allem in der derzeitigen Weltsprache Englisch) und Stipendienprogramme. Ausländische Studenten, die wieder in ihre Länder zurückkehren, erleichtern die Erschließung von ausländischen Absatzmärkten, so dass sich Stipendienprogramme langfristig auch auszahlen. Hochschulbildung und (meist vernachlässigt) spezialisierte berufliche Bildung können und müssen auch im Ausland angeboten werden, also zu den Nachfragern vor Ort gehen. Insbesondere die Schwellenländer in Asien und Lateinamerika eignen sich hierfür.¹³ Das Auslandsstudium ist für die dort jungen Generationen meist zu teuer. Schließlich könnten Mecklenburg-Vorpommerns Hoch- und Fachschulen Vorreiterrolle in der fortlau-

¹³ „So hat die Technische Universität München eine ‚Deutsch-Singapurische-Universität‘ gegründet. Angeboten werden – selbstverständlich in englischer Sprache – Master-Studiengänge in Chemie, Telekommunikation, Mathematik und Biotechnologie. Deutsche Postdocs leiten die Labors für Ausbildung und Forschung zusammen mit Kollegen aus Singapur. Auch Professoren von der Isar kommen im Flieger zu mehrwöchigen Blockveranstaltungen in die asiatische Metropole. Die obligatorischen Studiengebühren zahlen oft deutsche Firmen, die in Südostasien geeignetes Personal suchen – wie Siemens oder Daimler-Chrysler.“ (Hermann Hortschotte, „Fliegende Fakultäten“, in: Der Tagesspiegel, 11.05.2001, S. 34. Vgl. auch Ulrich Schreiterer, Johanna Witte: Modell und Szenarien für den Export deutscher Studienangebote ins Ausland, Hg. Vom CHE (Gütersloher Centrum für Hochschulentwicklung) und DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst), Gütersloh 2001.

fenden Bildung und Weiterbildung für Erwachsene werden und auch in dieser Hinsicht überregionale Ausstrahlung gewinnen.

These 19: Ein besonderes regionalspezifisches Entwicklungspotenzial scheint im Bereich der Humandienstleistungen zu liegen (vgl. auch These 4). „Gesundheitsland Mecklenburg-Vorpommern“ könnte ein Leitbild sein.¹⁴ Die Chancen des Bildungsexports (nicht nur im Hochqualifiziertenbereich) sind noch nicht ausgeschöpft. Zu überprüfen ist auch, inwieweit z.B. vorhandenes Erfahrungswissen (Know How) im weiter schrumpfenden Verarbeitenden Gewerbe (Schiffbau) in (Aus)Bildungsdienstleistungen transformiert werden kann. Weiter vorhandene Überkapazitäten im staatlichen Bereich könnten durch investive Arbeitszeitverkürzung (Weiterbilden und Einstellen bzw. Jobberhalt) beschäftigungsfreundlicher behandelt werden. Kultur- und Freizeitdienstleistungen sind die weiter auszubauenden Stärken der Region.

(20) Regionalpolitisch entscheidend ist die Pflege von Wachstumspolen im Bereich wissensintensiver Industrie und Dienstleistungen. Auf Grund der geopolitischen Lage von Mecklenburg-Vorpommern ist z.B. ein *Wachstumszentrum maritimer Wirtschaft* und darauf bezogener Dienstleistungen naheliegend. Nur solche Wachstumspole können eine nachhaltige und sich langfristig selbsttragende Wirtschaftsentwicklung voranbringen; und nur diese können die (seit 1997 leider wieder in Gang gesetzte) Abwanderung von jungen Leistungsträgern verhindern. Es wird auch darauf ankommen, das Niveau aktiver Arbeitsmarktpolitik aufrecht zu erhalten, diese aber wesentlich stärker als bisher an strukturpolitische Investitionen zu binden. Erforderlich dazu ist allerdings die Flexibilisierung der arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente, die neben der Individualförderung im verstärkten Maße auch Projektförderung erlaubt. Eine solche Projektförderung könnte mit einem langfristigen Zukunftsinvestitionsprogramm gekoppelt werden.¹⁵ Damit wären Mittel für die Stadt- und Dorferneuerung, Wohnumfeldverbesserung, Verkehrsinfrastruktur, Erschließung touristischer Anziehungspunkte, Sanierung historischer Bauten, Ver- und Entsorgungsstruktur, Verbesserung der ökologischen Situation und für die Forschung und Entwicklung von Zukunftstechnologien zur Verfügung zu stellen. Die großen Sickereffekte der konventio-

¹⁴ Dieses Stichwort wurde während der Diskussionen in der Denkwerkstatt von Prof. Klinkmann geprägt.

¹⁵ Inwieweit hier zusätzliche Mittel über den Solidarpakt hinaus (jährlich 14,4 Milliarden an so genannten Sonderbedarfs-Ergänzungszuweisungen für die Ost-Etats wegen der wirtschaftlichen Schwäche der Länder sowie 6,6 Milliarden Mark nach dem Investitionsfördergesetz) erforderlich sind, steht hier nicht zur Debatte. Zentral erscheint jedenfalls eine bessere Verzahnung der verschiedenen strukturpolitischen Mitteln (inklusive aus den Europäischen Struktur- und Sozialfonds) mit der Arbeitsmarktpolitik.

nellen Arbeitsmarktpolitik (insbesondere ABM oder ungezielte Fortbildung und Weiterbildung) könnten durch eine solche Kopplung vermieden werden.¹⁶

These 20: Ein von Bund und Ländern (mit Hilfe von ESF-Strukturmitteln) initiiertes und langfristig koordiniertes Zukunftsinvestitionsprogramm muss Kommunen und regionale Entwicklungsgemeinschaften in die Lage versetzen, Finanzierungsmittel für zusätzliche Investitionen in Infrastruktur, Zukunftstechnologien und regionale Entwicklungsprogramme zu akquirieren. Für die Mittelallokation empfehlen sich dabei auch regelmäßige Wettbewerbe auf der Basis verbindlicher Entwicklungspläne bei Beteiligung regionaler Akteure.

4.2 Regionale Strategien auf der Angebotseite

(21) Für den ostdeutschen Arbeitsmarkt, und das gilt wohl auch für MVP, ist mittelfristig aus demografischen Gründen ein gravierendes Ungleichgewicht zwischen Neueintritten und Übergängen in die Rente zu konstatieren: Wie in den letzten fünf Jahren wird es auch in den nächsten zehn Jahren wesentlich mehr Neueintritte Jugendlicher in der Arbeitsmarkt geben als Austritte in Rente. Diese Situation hat jetzt schon zu einem Nachwuchsstau geführt, der für die ostdeutschen Jugendlichen (gegenüber den westdeutschen) eine erhebliche Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen gebracht hat. Die Arbeitslosen-/Maßnahmenquote der Jugendlichen ist dramatisch gestiegen. Danach wird sich jedoch das Verhältnis umkehren, d.h., deutlich mehr Personen werden den Arbeitsmarkt verlassen als neu eintreten. Diese von Burkhardt Lutz charakterisierte „demografische Falle“ erweckt dringenden Handlungsbedarf.¹⁷ Einerseits muss den jetzt und in der nächsten Zukunft eintretenden Jugendlichen eine Perspektive geboten werden (Abwanderung allein ist keine Lösung und verschlechtert die regionalen Standortbedingungen), andererseits muss dem drohenden Fachkräftemangel in mittelfristiger Zukunft vorgebeugt werden. Derzeit betreiben die meisten Betriebe eine kurz-sichtige Personalpolitik (keine Ausbildung, wenig Neueinstellungen, kaum Entlassungen), die sie bald in große Schwierigkeiten bringen wird, da viele Betriebe mit einer „überalterten“ Belegschaft (hoher Anteil der über 50jährigen) arbeiten.

¹⁶ Eine systematische Auswertung der erfolgreichen Modernisierung der Bergbau- und Stahlregionen in Nordrhein-Westfalen ist zu empfehlen.

¹⁷ Vgl. Burkhardt Lutz und Holle Grünert, Christine Steiner (Hrsg.), Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland, Berlin 2000 (Forschungsergebnisse aus dem Zentrum für Sozialforschung Halle [zsh], Bd. 1; dort vor allem S. 123-127 sowie S. 210.)

These 21: Die Landesarbeitsmarktpolitik muss Anreize setzen bzw. Infrastrukturen unterstützen, um die „demografische Falle“ zu überbrücken. Eine Möglichkeit wären z.B., unter Beteiligung mehrerer Firmen, der Kommunen, Weiterbildungsträger, Arbeitsämter und eventuell auch Zeitarbeitsfirmen Nachwuchskräftepools zu schaffen. Ausgebildeten Jugendlichen werden dort provisorische Arbeitsplätze und den beteiligten Betrieben die Möglichkeit angeboten, sich nach und nach aus diesen Pools zu bedienen, wenn der Fachkräftemangel relevant wird. Eine weitere Möglichkeit ist die Forcierung der Implementation von Altersteilzeitmodellen, die einerseits für Jugendliche beschäftigungswirksam sind, andererseits das Erfahrungswissen der Älteren bewahren und nutzen.

(22) MVP ist stark ländlich strukturiert, mit einem zwar weiter schrumpfenden aber immer noch relativ hohen Anteil der Beschäftigten in der Landwirtschaft. Hier ist auf Ähnlichkeiten mit Frankreich und Schweden zu verweisen, Länder, in denen in den letzten Jahren zum Teil erfolgreich Beschäftigungsprogramme entwickelt wurden, in denen die „Mehrfachtigkeit“ insbesondere auf dem Lande (pluriactivité) gefördert wird. Etwa die Kombination von Landwirtschaft mit Tourismus, Landwirtschaft mit ökologischen Aktivitäten, abhängige Teilzeitbeschäftigung („Standbein“) mit selbständigen künstlerischen, kulturellen oder handwerklichen Tätigkeiten („Spielbein“).

These 22: Das Land MVP könnte in Kooperation mit der Arbeitsverwaltung das Instrument der Förderung von Selbständigkeit („Überbrückungsgeld“) in Richtung „Mehrfachbeschäftigung“ weiterentwickeln; dazu ist die Entwicklung hybrider Arbeitsvertragsformen (mit Hilfe von Zeitarbeitsfirmen oder Vereinen) erforderlich.

4.3 Die Inszenierung regionaler Netzwerke

Netzwerke werden immer wieder als Ansatz zur landes- und regionalpolitischen Beschäftigungs- oder Arbeitsmarktpolitik gepriesen. Als selbstorganisierte und in der Regel lockere Zweckvereinigungen entziehen sie sich jedoch weitgehend der gezielten politischen Gestaltung und Kontrolle. Dennoch kann die Politik günstige Rahmenbedingungen setzen und den selbstbestimmten Akteuren bei strukturellen Problemen „unter die Arme greifen“. Wenn auch diese „Inszenierung regionaler Netzwerke“ keinem Masterplan folgen kann, sind mit einem Blick auf die Theorie und auf gute Praktiken einige Leitlinien zu erkennen.¹⁸

¹⁸ Die theoretischen Überlegungen stützen sich im wesentlichen auf Wolfgang Genosko. Netzwerke in der Regionalpolitik, Marburg: Schüren 1999.

Der Netzwerkbegriff basiert auf dem Systembegriff von Element und Struktur. Netzwerke bestehen demnach aus Knoten und Kanten. „Knoten“ sind die beteiligten Akteure (Individuen, Organisationen, Institutionen), „Kanten“ sind die Gesamtheit sozialer Transaktionen, d.h. die Kommunikations- und ökonomischem Austauschströme zwischen den Akteuren. Nach Intensität der Beziehungen und Grad der Formalisierung (Institutionalisierung) lassen sich zwei Grundformen unterscheiden: regionale Unternehmensnetzwerke mit in der Regel schwachen Bindungen („weak ties“) und erweiterte regionale Netzwerke (sowohl ‚weak ties‘- als auch ‚strong ties‘-Varianten).

Regionale Unternehmensnetzwerke sind meist lockere Kooperationsbeziehungen von mittelständischen Unternehmen und überwiegend nicht-staatlicher Natur. Die Politik sorgt lediglich für günstige Voraussetzungen und ist beratend oder moderierend tätig. Entstehungsbedingungen sind Gemeinsamkeiten in der Außen- darstellung oder der Wille zur Behauptung im Wettbewerb gegenüber außenstehenden Konkurrenten durch etwaige Wertschöpfungs- und Marketingverbände. Solche Netzwerke bilden „innovative Milieus“ aus, wobei die Vermittlung von „stillem Wissen“ (nicht formalisierbares persönliches Wissen) ein zentraler Faktor für die Innovations- und die damit verbundene Überlebensfähigkeit der Unternehmensverbände darstellt. Eine besondere Rolle spielt die Senkung von Transaktionskosten („risk sharing“, stabile Austauschverhältnisse, Produkt- und Prozessinnovationen) oder Konkurrenzvorteile auf größeren Märkten durch regionale Kooperation (Lernkurveneffekte, Spezialisierungsvorteile etc.). Solche Netzwerke sind nur temporär stabil und daher grundsätzlich auf Zeit angelegt.

These 23: *Politik kann das Entstehen sowie die Nachhaltigkeit von Unternehmensnetzwerken durch Schaffung geeigneter Infrastruktur (Verkehr, Information, Kultur- und Sozialeinrichtungen) sowie durch entsprechende Qualifizierung des ansässigen Arbeitskräftepotentials unterstützen. Gerade in der Entstehungsphase ist die Förderung vielversprechender wirtschaftlicher Kerne wichtig. Dabei kann neben finanziellen Zuwendungen die Bereitstellung von Moderatoren oder Promotoren runder Tische hilfreich sein.*

Bestimmte Funktionen innerhalb von Netzwerken werden effizienter von Akteuren erbracht, die nicht dem Unternehmenssektor zuzuordnen sind. Dadurch erweitert sich die Akteursstruktur um nichtstaatliche (z.B. private Organisationen, Verbände, Gewerkschaften), halbstaatliche (z.B. Kammern, Universitäten) und staatliche Akteure (z. B. Ministerien, Kommunen). Die *erweiterten regionalen Netzwerke* lassen sich nochmals differenzieren. Die erste Variante folgt der oben

beschriebenen ökonomischen Logik reiner Unternehmensnetzwerke. Die Erweiterung besteht darin, dass nun zusätzliche (nicht-unternehmerische) Akteure direkt in das Netzwerk integriert sind, um bestimmte Funktionen zu übernehmen. Denkbar sind beispielsweise Forschungs- und Entwicklungsleistungen, die nicht direkt im Unternehmen sondern in universitären Forschungseinrichtungen realisiert werden, dann jedoch über die Kooperation in Netzwerken ihre praktische Umsetzung in Unternehmen finden. Zudem können durch zusätzliche Akteure eine Vielzahl an Koordinations-, Informations- und Beratungsleistungen erbracht werden.

Bei der zweiten Variante erweiterter regionaler Netzwerke steht stärker das politische Interesse im Vordergrund. Politische Logik bedeutet, dass Gemeinwohlüberlegungen (z.B. die Senkung der Arbeitslosigkeit) eher im Fokus stehen als einzelwirtschaftliche Interessen der Akteure. Sie entsprechen also (klassischen) korporatistischen Arrangements, deren Idee es ist, durch die Zusammenführung und Kommunikation möglichst vieler Akteure, die von Problemstellungen betroffen sind und damit automatisch die nötige Sachkompetenz besitzen, kooperative Lösungen anzustreben. Damit dienen sie der Verbesserung der Kommunikation und somit der Optimierung politischer Entscheidungen sowie deren Ergänzung durch freiwillige Verpflichtungen nichtstaatlicher Akteure. Solche Netzwerke weisen oft einen höheren Grad an Formalisierung oder Institutionalisierung auf („strong ties“) als Unternehmensnetzwerke. Bekannte Beispiele sind Regionalkonferenzen, Wirtschaftsbeiräte oder regionale „Bündnisse für Arbeit“. Sie sind aber auch als Städtekooperationen oder Regionalräte denkbar.

These 24: Während Unternehmensnetzwerke sich meist in einem bestimmten Wachstumsfeld (z.B. Biotechnologie und Medizintechnik) bilden, um sich wechselseitig zu befruchten (spillovers) oder um Skaleneffekte zu realisieren, bieten sich für umfassende regionale Entwicklungskonzepte erweiterte und politisch moderierte regionale Netzwerke an. Entscheidend für ihren Erfolg ist die Ausstattung mit Kompetenzen, damit sie nicht in der (häufig vorzufindenden) Praxis unproduktiver Diskussionen enden („cheap talk“). Diese Art von Netzwerken üben im wesentlichen Beratungs- und Koordinationsfunktionen aus.

Gibt es vorbildhafte Netzwerkpraktiken? Wir haben den Eindruck, dass gut funktionierende Netzwerke ein wichtiger Faktor sind, um die vergleichsweise erfolgreiche Beschäftigungspolitik in den beiden Bundesländern Baden-Württemberg und Bayern zu erklären. *Baden-Württemberg* gilt als Vorzeigemodell für die regionale Vernetzung von Unternehmen und anderen Akteuren. Es kann somit als Beispiel für ein etabliertes und gut funktionierendes erweitertes regionales „weak-

ties'-Netzwerk angesehen werden. Auf der Unternehmensebene ist die Verflechtung durch die Mischung einiger Großunternehmen mit einer breiten Basis klein- und mittelständischer Unternehmen (KMU) gekennzeichnet. Eine besonders für KMU wichtige Rolle spielen die Industrieverbände, die Funktionen wie Marktanalysen oder Koordination von Produktions- und Marketinganstrengungen leisten (z.B. als gemeinsame Vertretung des Mittelstandes auf internationalen Messen). Auch die Gewerkschaften sind beratend für die Unternehmen ihrer Mitgliedschaft tätig. Hinzu kommen die Industrie- und Handelskammern, die im Bereich der Berufsausbildung und des Technologie-Transfers tätig sind. Die Landesregierung unterstützt sowohl den Technologie- und Wissenstransfer als auch – über die entsprechenden Ministerien – die schulische und akademische Bildung. Zudem werden Forschungs- und Entwicklungssubventionen gewährt und Existenzgründungsdarlehen bereit gestellt. Die Regierung schultert außerdem die Finanzierung der Max-Planck-Gesellschaft und Fraunhofer-Institute und fördert die Einrichtung von an den Universitäten angesiedelten Instituten mit dem Ziel wissenschaftliche Forschung und wirtschaftliche Innovation zu verknüpfen.

Große Bedeutung kann in diesem Netzwerk der „Steinbeis-Stiftung“ zugeschrieben werden, die in der Steinbeis GmbH und Co. für Technologietransfer hauptsächlich privatwirtschaftlich organisiert ist. Ihre Aufgabe besteht darin, durch Technologietransfer-Zentren, von denen sie in 2000 mehr als 436 deutschlandweit (rd. 20.000 Einzelprojekte) organisiert hat, KMU mit entsprechendem Know-how zu versorgen. Solche Zentren sind an Universitäten, Fachhochschulen, Berufsakademien und anderen Forschungseinrichtungen und Kooperationspartnern angesiedelt. Deren Angebot reicht von Beratung (Unternehmens- und Projektberatung über die gesamte Wertschöpfungskette) über Forschung und Entwicklung, Aus- und Weiterbildung (Seminare, Workshops, Schulungen, eigene Hochschule) bis hin zur Erstellung von Expertisen und Gutachten im Auftrag von Unternehmen. Somit fungiert die Stiftung sowohl im gesamten Netzwerk (Landesebene) als auch in kleineren Netzwerken (Regionalebene) oft als zentraler Akteur, indem sie Promotoren- und Moderatorenfunktionen übernimmt. Somit leistet die Stiftung oft Koordinierungsaufgaben, die im herkömmlichen Sinne stärker der Politik zugeschrieben waren. Aus der Beschreibung ist jedoch deutlich geworden, dass die Netzwerkstruktur in Baden-Württemberg keine hierarchischen (vertikalen) Ordnungsstrukturen aufweist. Die Politik sorgt vornehmlich für die Rahmensetzung und finanzielle Unterstützung und ist über den Regierungsbeauftragten für Technologietransfer (gleichzeitig Stiftungsvorsitzender) eng mit der

Stiftung verbunden. Die eigentliche Steuerung läuft hauptsächlich über horizontale Netzwerkbeziehungen.

Bislang hat sich das „Netzwerk Baden-Württemberg“ in der Bewältigung des Strukturwandels als belastungs- und tragfähiges Modell erwiesen. Die traditionellen Industriezweige (Automobil- und Maschinenbau) wurden modernisiert und durch zukunftssträchtige wissensintensive Industrie und Dienstleistungen (Informations-, Kommunikations-, Biotechnologie¹⁹) ergänzt. Ein zentrales Charakteristikum des Netzwerkes bildet seine Redundanz. Das bedeutet, die regionalen Unternehmen (bes. KMU) sind in mehrfache Sicherheitsstrukturen eingebunden und werden auf diese indirekte Weise besonders regionalpolitisch „gepflegt“.

These 25: Auch wenn die Erfahrungen von Baden-Württemberg nicht umstandslos auf Mecklenburg-Vorpommern übertragen werden können, empfiehlt sich eine analytische Auswertung der dort etablierten Netzwerkerfahrungen.

Zur zweiten Kategorie der erweiterten regionalen Netzwerke sind die „Regionalen Bündnisse für Arbeit“ zu zählen.²⁰ Ein Beispiel für die erfolgreiche Gestaltung eines solchen ‚Bündnis‘ auf Landesebene stellt der „Beschäftigungspakt Bayern“ vom 11.06.1996 dar. Neben der Staatsregierung Bayerns nahmen daran der DGB-Landesbezirk Bayern, die Vereinigung der Arbeitgeberverbände, der Landesverband der Bayerischen Industrie (LBI), die Industrie- und Handelskammern, der Handwerkertag e.V. und die AG der bayerischen Handwerkskammern teil. Mit einem Zusatzprotokoll vom 28. Juni folgten die Deutsche Angestelltengewerkschaft, der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands und der Bayerische Beamtenbund.

Was sind die spezifischen Bedingungen für den Erfolg des bayerischen Modells? Das Zustandekommen des Paktes verlief zunächst sehr zäh und konfliktreich. In den ersten Spitzengesprächen von Regierung, Unternehmern und Gewerkschaften im Januar 1996 stand man sich eher misstrauisch und wenig kooperationsfähig gegenüber. Die Einrichtung einer Arbeitsebene und entsprechenden Arbeitsgruppen (neben den Spitzengesprächen, die letztlich offiziell die Entscheidungen treffen) wurde zu einem tragenden Pfeiler der bayerischen Bündniskon-

¹⁹ Ein Beispiel ist in der Region Heilbronn der Verein „Solar- und Energieinitiative Heilbronn“. Hier arbeiten wirtschaftliche Akteure gemeinsam mit Gewerkschaften und Verbänden an der „Umwelttechnologie-region Heilbronn“.

²⁰ Mittlerweile existieren in fast allen Bundesländern solche Beschäftigungspakte in unterschiedlicher Ausgestaltung und mit unterschiedlichem Erfolg. Sie ergänzen das nationale ‚Bündnis‘ und werden ihrerseits durch weitere regionale, lokale und betriebliche ‚Bündnisse‘ komplettiert. (Vgl. zu einer Einschätzung dieses Instruments auf den unterschiedlichen Ebenen WSI-Mitteilungen 8/2000.)

struktion, weil man hier – freilich in harten inhaltlichen Auseinandersetzungen²¹ – die Kompromisse des Paktes fand. Der „Beschäftigungspakt“ ist als eine freiwillige Vereinbarung der Partner angelegt. Im sog. „Teil A“ des Paktes einigte man sich auf „beschäftigungsorientierte Tarifabschlüsse“ als Zugeständnis seitens der Gewerkschaften. Im Gegensatz dazu verpflichtete sich die Unternehmerseite zu Investitionen am Standort und der verstärkten Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen und Ausbildungsplätzen. Hinzu kamen Vereinbarungen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit und den gleichzeitigen Abbau von Überstunden. In Flächentarifverträgen konnten verstärkt Rahmenregelungen als Mindestbedingungen fixiert werden, die auf betrieblicher Ebene ihre konkrete Ausgestaltung finden sollten. Im Kern der Vereinbarung standen ebenfalls detaillierte Verpflichtungen des Freistaates, die auf einem beträchtlichen finanziellen Engagement basierten. Dies trug in vielen Fällen dazu bei, dass durch die gesicherte Komplementärfinanzierung die Fördermittel der EU, des Bundes und der BA voll ausgeschöpft werden konnten. Nach Einschätzungen der Landesregierung wurden zwischen 1996 und 1999 rd. 200.000 Arbeitsplätze gesichert und 75.000 neu geschaffen. Weitere finanzielle Engagements des Landes, die nicht kurzfristig in bezahlte Beschäftigung mündeten, waren beispielsweise ein Lehrstuhlprogramm (150 Mio. DM) oder ein Arbeitsmarktfond im Umfang von 400 Mio. DM, aus dem zahlreiche „Initiativen zur Qualifizierung und Arbeitsförderung“ finanziert wurden. Des Weiteren erfolgte im Rahmen des Paktes eine Vereinbarung zur Tariftreue im Baugewerbe, um dem illegalen Einsatz von Billiglohnkräften entgegen zu wirken. Im „Teil B“ folgten diverse Forderungen an die Bundesebene zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen wie eine Steuerreform, eine Sozialstaatsreform, die Senkung der Lohnzusatzkosten oder die Senkung der Staatsquote.

Die Umsetzung der Vereinbarungen wurde ebenfalls innerhalb der Netzwerkstrukturen des ‚Beschäftigungspakts‘ geplant und implementiert. Beispielsweise erfolgte der Aufbau des Beschäftigungsfonds in zahlreichen Sitzungen der Arbeitsebene, auf der ebenfalls die Einzelprojekte beraten wurden. Im Großen und Ganzen wird die Atmosphäre zwischen den Bündnispartnern als konstruktiv und kooperativ beschrieben. Nach etwa zwei Jahren traten jedoch erste Ermüdungserscheinungen auf, da weder von Seiten der Landesregierung die Bereitstellung weiterer Mittel zur Verwendung im Konsens bereit gestellt, noch auf Bundesebe-

²¹ Zwischen dem Einsetzen der Arbeitsgruppen und der letztendlichen Verabschiedung des Paktes beim zweiten Spitzengespräch im Juni 1996 fanden 14 Treffen der Arbeitsebene und -gruppen statt. Die Themen umfassten Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik, Qualifizierung und Ausbildungsplätze, Arbeitszeitpolitik, regionale und strukturelle Wirtschaftsförderung, Vergabe öffentlicher Bauaufträge, Privatisierung und öffentlicher Dienst sowie bundespolitische Fragestellungen.

ne ähnliche Bündnisstrukturen etabliert wurden, um die Anstrengungen der Landesebene zu ergänzen.²² Dennoch wurde am 14.07.1999 der Pakt offiziell fortgeführt. Ein neues Element bildete das „Programm zum Abbau von Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen“. Außerdem wurde eine High-Tech-Offensive initiiert, die ab 2000 ein Finanzvolumen von 2 Mrd. DM umfasst. Sie besteht aus 4 Hauptelementen: Erstens dem Ausbau von High-Tech-Zentren mit dem Anspruch von Weltgeltung; zweitens aus Regionalkonzepten für alle sieben Regierungsbezirke; drittens einem landesweiten Qualifizierungs-, Existenzgründungs- und Technologieinfrastrukturprogramm; sowie viertens der Internationalisierung von Forschung und Technologie.

Das „Bayernmodell zur Umwandlung von Überstunden in Beschäftigung“ als eine weitere Komponente des fortgeführten Beschäftigungspaktes erzeugte besondere mediale Aufmerksamkeit. In Modellprojekten wird während einer zweijährigen Experimentierphase versucht, Überstunden durch ersatzweise befristete Beschäftigungsverhältnisse zu minimieren. Zu diesem Zweck übernehmen die Arbeitsämter 50% des tariflichen und ortüblichen Arbeitsentgeltes (inklusive des Arbeitgeberanteils an der Sozialversicherung). Die Finanzierung erfolgt durch den § 10 des SGB III.

These26: Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der bayerische ‚Beschäftigungspakt‘ als gutes Beispiel für eine regionales Politiknetzwerk zu bezeichnen ist. Seine spezifischen Erfolgsbedingungen liegen erstens im Kooperationswillen aller beteiligten Akteure; zweitens in klaren Vereinbarungen; drittens in der Implementation der Vereinbarungen innerhalb der Netzwerkstrukturen; viertens in einem erheblichen finanziellen Engagement des Landes, das durch Privatisierungserlöse des Freistaates²³ gesichert war. Die sinnvolle Verteilung dieser Mittel in Zukunftsprojekte des Landes zu Gunsten des regionalen Arbeitsmarktes bildete einen zentralen Verhandlungsgegenstand innerhalb des Bündnisses.

Die aufgezeigten Beispiele liefern einige Hinweise für die Voraussetzungen gut funktionierender Netzwerke. Kritiker werden (partiell zurecht) darauf hinweisen, dass beide Beispiele aus wirtschaftsstrukturell starken Ländern stammen und damit für Mecklenburg-Vorpommern nicht sonderlich instruktiv sind. Dem wäre zu entgegnen, dass sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Europäi-

²² Besonders die Gewerkschaftsseite sieht die jüngsten Entwicklungen im Beschäftigungspakt skeptisch. Dennoch kommt man auch hier zu der Einschätzung, dass die wesentlichen Ziele des Paktes erreicht und die angestrebten Projekte umgesetzt wurden.

²³ In der ersten Phase des Paktes betrug die Mittel 5,6 Mrd. DM, in der zweiten Phase („High-Tech-Offensive“) noch mal 2,65 Mrd. DM.

schen Union weitere Beispiele aufgeführt werden könnten, in denen sich ähnlich gelagerte Netzwerke als erfolgreiche Entwicklungsstrategien herausstellten.²⁴

Die abschließende Frage lautet also, inwieweit sich Ansatzpunkte und Perspektiven für Netzwerkbildung in den verschiedenen Varianten für Mecklenburg-Vorpommern finden und denken lassen. Im Hinblick auf regionale Unternehmensnetzwerke mit schwachen Bindungen („weak ties“) sind gute Ansätze erkennbar. Die regionale Struktur- und Entwicklungspolitik wird zu beträchtlichen Teilen durch private Akteure gestaltet, die mit dem Land kooperieren oder in seinem Auftrag Programme durchführen, zum Teil mit Beteiligung oder Trägerschaft des Landes.²⁵ Es gibt mittlerweile eine nicht unerhebliche Zahl an Existenzgründerzentren und weiteren privaten Beratungs- und Fördergesellschaften. Zudem entstehen regionale Netzwerke von Wissenschaft- und Forschungseinrichtungen mit ansässigen Unternehmen in den Kompetenzbereichen des Landes (Biotechnologie und Meeres- und Wassertechnik). Zu nennen wäre beispielsweise die „Bioregio Greifswald Rostock“, bei der es sich um ein Forschungsverbund von Instituten um die Universitätsstandorte in den genannten Branchen handelt. Die Landesregierung unterstützt durch Förderprogramme und Finanzierungshilfen die Ansiedlung von Unternehmen in diesem ‚innovativen Milieu‘. Die anderen Hoch- und Fachhochschulen des Landes sind ebenfalls um Forschungstransfer und Kooperationen mit der Wirtschaft bemüht. Auch der zweite Typ erweiterter regionaler Netzwerke hat mit dem landesweiten „Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit“ in Mecklenburg-Vorpommern einen Ansatzpunkt. Allerdings ist über die Erfolge dieses Instrument bislang wenig bekannt.

These 27: Ein Reflexion der bisherigen Netzwerkpolitik des Landes Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zu nachgewiesenen guten Praktiken in anderen Regionen (national wie international) ist zu empfehlen. Zentraler Bestandteile solcher Netzwerke sind in jedem Falle eine ausgeprägte unternehmens- und gemeinwohlorientierte Arbeitsmarktpolitik; Netzwerke scheinen geeignet, die beiden oft als gegensätzlich betrachteten Aspekte in Übereinstimmung zu bringen.

²⁴ Um nur zwei Beispiele zu nennen: die REKON in NRW (Regionalwirtschaftliche Kooperation und arbeitsorientierte Strukturpolitik) oder die Region „Emilia Romagna“ in Italien. Zu Ansätzen in Ostdeutschland vgl. die vorzügliche Studie von Frank Berg, Bärbel Möller, Rolf Reißig: Regionale Akteursnetze. Wirtschaftsförderung in einem ostdeutschen Landkreis, Baden-Baden 1998: Nomos Verlag.

²⁵ Zu nennen wären hier die Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Mecklenburg-Vorpommern, das Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern und das Technologie-Beratungs-Institut GmbH. Auch die oben beschriebene Steinbeis-Stiftung organisiert Technologie-Transfer-Zentren in MV (wovon sich das an der Fachhochschule Stralsund angesiedelte Zentrum mit Vernetzung innerhalb und zwischen Unternehmen beschäftigt).

Literatur

- Berg, F. und B. Möller, R. Reißig (1998): Regionale Akteursnetze. Wirtschaftsförderung in einem ostdeutschen Landkreis, Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Bundesregierung (2001): Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik. Thesen der Benchmarking-Gruppe (Schriftenreihe Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 07), (www.buendnis.de).
- Coupland, D. (1998): Microsklaven, Hamburg: Hoffmann und Campe (Manhattan Bücher [Original in amerikanischer Sprache: Microserfs 1995]).
- Dathe, D. und G. Schmid (2001), Urbane Arbeitsmärkte: Berlin im regionalen Standortvergleich 1977-1999, Berlin (Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen, Band 43).
- Genosko, W. (1999): Netzwerke in der Regionalpolitik, Marburg: Schüren.
- Haak, C. und G. Schmid (2001): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten. Modelle der künftigen Arbeitswelt?, in: Leviathan, H. 2.
- Hortskotte, H.. „Fliegende Fakultäten“, in: Der Tagesspiegel, 11.05.2001, S. 34.
- Lutz, B. und H. Grünert, Ch. Steiner (Hrsg.) (2000): Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland, Berlin (Forschungsergebnisse aus dem Zentrum für Sozialforschung Halle [zsh], Bd. 1; dort vor allem S. 123-127 sowie S. 210.)
- Rabe, B. und G. Schmid (1999): Eine Frage der Balance: Reform der Arbeitsmarktpolitik, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B37, 1999, S. 21-30.
- Reindl, J. (2000): Scheinselbständigkeit. Ein deutsches Phänomen und ein verkorkster Diskurs, in: Leviathan, 28 (4), S. 413-433.
- Schmid, G. (2000): Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen, in: J. Kocka und C. Offe (Hrsg.), Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt und New York: Suhrkamp, S. 269-292.
- Schmid, G. und H. Oschmiansky (2000): Wandel der Erwerbsformen. Vom Arbeitsvertrag zum Kaufvertrag?, in: Stefan Ryll und Alparslan Yenil (Hrsg.), Politik und Ökonomie. Problem-sicht aus klassischer, neo- und neuklassischer Perspektive. Festschrift für Gerhard Huber, Marburg: Metropolis, S. 243-268.
- Schmid, G. (2001): Teilhabe sichern – Übergänge schaffen, in: C. Lenz, W. Waidelich, E. von Dücker, A. Reichmann (Hrsg.), Hauptsache Arbeit? Was wird ... Maßstäbe, Modelle, Visionen, Hamburg 2001, VSA-Verlag, S. 116-140.
- Schreiterer, U. und J. Witte (2001): Modell und Szenarien für den Export deutscher Studienangebote ins Ausland, Hg. Vom CHE (Gütersloher Centrum für Hochschulentwicklung) und DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst), Gütersloh.

Tabelle 1:
**Beschäftigungsquoten¹ in Deutschland (D), Dänemark (DK), Schweden (S),
Niederlanden (NL), Frankreich (FRA), dem Vereinigten Königreich (UK)
und den USA im Jahre 1997**

	D	DK	S	NL	FRA	UK	USA
Landwirtschaft etc.	1,8	2,9	2,3	2,5	2,8	1,3	2,0
Verarbeitend. Gewerbe	14,6	14,6	13,3	10,5	11,1	13,2	11,8
Baugewerbe	5,7	5,1	3,6	4,1	4,0	5,0	4,7
Handel	8,8	10,4	8,6	11,0	8,1	11,0	12,1
Verkehr, Nachrichten ²	4,3	5,5	4,5	4,0	3,8	4,6	4,1
Gastgewerbe	2,0	2,3	1,8	2,2	2,0	3,3	5,4
Unternehmensnahe DL ³	6,5	8,8	8,6	9,4	7,1	10,1	11,2
Erziehung, Unterricht	3,3	5,8	5,1	4,3	4,5	5,3	5,7
Gesundheit, Soziales	5,7	13,0	13,6	9,5	6,3	7,8	8,4
Sonstige	9,1	9,1	8,1	9,2	10,4	9,2	8,6
Gesamt	61,8	77,5	69,5	66,7	60,1	70,8	74,0

1) Beschäftigte in % der erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter von 15 – 64 Jahre.

2) Landverkehr, Schifffahrt, Luftfahrt, Reisebüros, Nachrichtenübermittlung

3) Unternehmensnahe Dienstleistungen umfassen Kredit- und Versicherungsgewerbe, damit verbundene Tätigkeiten, Grundstück- und Wohnungswesen, Vermietung, Datenverarbeitung, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistungen für Unternehmen a.n.g.

Quelle: Europäische Kommission (Hg.). Beschäftigungsleistung in den Mitgliedstaaten, Luxemburg 1999, Tabelle 3 (zusammengefasste Daten auf einer der NACE-Abteilungen entsprechenden Ebene), S. 16 und eigene Berechnungen (© WZB-AB/Gues).

Tabelle 2:
**Absolute Veränderungen der Beschäftigungsquoten¹ in Deutschland (D),
Dänemark (DK), Schweden (S), den Niederlanden (NL), Frankreich (FRA),
dem Vereinigten Königreich (UK) und den USA nach Wirtschaftsbereichen
und einzelnen Dienstleistungssektoren 1985-97 (in %)**

	D	DK	S	NL	FRA	UK	USA
Landwirtschaft	-0,8	-2,1	-1,9	-0,2	-2,0	-0,3	-0,1
Industrie	-3,1	-0,7	-6,3	-1,1	-3,5	-4,0	-1,2
Baugewerbe	-0,7	-0,2	-1,1	-0,2	-0,5	0,0	0,3
Dienstleistungen	2,5	3,8	-3,4	10,4	3,4	8,8	7,8
Handel	-0,8	0,9	-0,5	3,8	-0,2	1,0	1,1
Verkehr	0,0	0,1	-1,3	0,2	-0,3	0,6	0,4
Unternehmensnahe DL ²	1,2	3,1	2,7	3,6	1,2	4,0	1,5
Kommunale DL	2,2	-0,1	-4,4	2,8	2,7	3,2	4,7
Gesamt	-1,3	1,5	-11,7	9,2	-1,9	4,5	6,5

1) Beschäftigte in % der erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter von 15 – 64 Jahre.

2) Unternehmensnahe Dienstleistungen umfassen Finanz- und Unternehmensdienstleistungen.

Quelle: Europäische Kommission (Hg.). Beschäftigungsleistung in den Mitgliedstaaten, Luxemburg 1999, Tabelle 2 (ISIC-Systematik), S. 15 und eigene Berechnungen (© WZB-AB/Gues).

Tabelle 3:

Beschäftigungsveränderung¹ in der deutschen Industrie 1994-99 (Rangfolge der zehn besten und zehn schlechtesten Wirtschaftszweige im verarbeitenden Gewerbe, geordnet nach absoluten Anteilen)

		Bundesrepublik Deutschland				Bund Ost (ohne Berlin)				Mecklenburg-Vorpommern			
		Kz.	Wirtschaftszweig	absolut	in %	Kz.	Wirtschaftszweig	absolut	in %	Kz.	Wirtschaftszweig	absolut	in %
	Rangfolge												
Verlierer	1.	34	Elektrotechnik	-111807	-10,4	26	Maschinenbau	-21463	-29,8	31	Schiffbau	-6512	-54,2
	2.	9	Chemie/Pharma/Kosmetik	-88611	-15,5	25	Klimatechnik	-12647	-20,0	25	Klimatechnik	-1655	-22,1
	3.	26	Maschinenbau	-73475	-11,1	34	Elektrotechnik	-11274	-11,8	56	Fleischverarbeitung	-682	-12,4
	4.	52	Bekleidungs-gewerbe	-56035	-38,3	9	Chemie/Pharma/Kosmetik	-8905	-23,7	14	Steine, Erden	-543	-12,0
	5.	41	Tischlereierzeugn.	-51359	-13,2	31	Schiffbau	-7067	-53,2	26	Maschinenbau	-492	-12,9
	6.	51	Sonst. Textilverarb.	-38913	-29,8	52	Bekleidungs-gewerbe	-5787	-37,5	40	Sägewerke etc.	-488	-39,2
	7.	14	Steine, Erden	-35671	-14,7	24	Waggonbau	-5688	-46,3	28	Straßenfahrzeugbau	-483	-40,1
	8.	25	Klimatechnik	-34301	-14,0	56	Fleischverarbeitung	-4928	-11,2	57	Getränkeherstellung	-468	-34,7
	9.	17	Eisen-, Stahlerzeug.	-32293	-23,6	27	Maschinenbauelemente	-4901	-13,2	41	Tischlereierzeugn.	-358	-4,9
	10.	37	Herst. Von EBM-Waren	-30866	-7,4	14	Steine, Erden	-4248	-8,4	52	Bekleidungs-gewerbe	-296	-44,9
Gewinner	1.	29	Seidenverarbeitung	-2923	-33,9	32	Luftfahrzeugbau	510	37,2	55	Süßwarenherst.	92	22,3
	2.	36	Kraftradbau	-2735	-20,0	13	Gummi-, Asbestverarb.	861	13,6	27	Maschinenbauelemente	137	4,5
	3.	50	Uhrenherst., -rep.	-2714	-28,6	33	Büromaschinen, EDV	1530	46,3	37	Herst. von EBM-Waren	137	8,7
	4.	12	Leinenverarbeitung	-897	-22,8	22	Schlosserei etc.	1721	8,1	51	Sonst. Textilverarb.	163	47,0
	5.	33	Kunststoffverarb.	1869	0,6	21	Stahlverformung	3960	33,0	33	Büromaschinen, EDV	211	137,9
	6.	32	Büromaschinen, EDV	2529	4,9	23	Stahl-, Leichtm.-Bau	3964	8,5	16	Glasherst., -verarb.	280	170,7
	7.	22	Luftfahrzeugbau	3732	6,3	54	Nahrungsmittelherst.	4559	6,8	54	Nahrungsmittelherst.	1170	12,0
	8.	21	Schlosserei etc.	9016	8,4	28	Straßenfahrzeugbau	5940	26,7	34	Elektrotechnik	1291	23,7
	9.	28	Stahlverformung	13702	8,9	12	Kunststoffverarb.	7342	31,0	30	Fahrzeugreparatur	1446	16,0
	10.	34	Straßenfahrzeugbau	18113	2,8	30	Fahrzeugreparatur	13933	22,4	23	Stahl-, Leichtm.-Bau	1987	42,8

1) Nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Datenbasis: Regionaldatenbank Arbeitsmarkt am WZB/AB

Tabelle 4:

Beschäftigungsveränderung¹ in den deutschen Dienstleistungen 1994-99 (Rangfolge der zehn besten und zehn schlechtesten Wirtschaftszweige im Dienstleistungsbereich, geordnet nach absoluten Anteilen)

		Bundesrepublik Deutschland				Bund Ost (ohne Berlin)				Mecklenburg-Vorpommern			
		Kz.	Wirtschaftszweig	absolut	in %	Kz.	Wirtschaftszweig	absolut	in %	Kz.	Wirtschaftszweig	absolut	in %
Verlierer	Rangfolge												
Verlierer	1.	91	Öffentl. Verwaltung	-324216	-19,7	91	Öffentl. Verwaltung	-224531	-39,2	91	Öffentl. Verwaltung	-17792	-28,3
	2.	62	Groß-, Einzelhandel	-113416	-2,9	63	Eisenbahnen	-58349	-47,9	63	Eisenbahnen	-7921	-50,9
	3.	63	Eisenbahnen	-98303	-38,2	64	Deutsche Bundespost	-24007	-27,9	64	Deutsche Bundespost	-3823	-30,3
	4.	64	Deutsche Bundespost	-82522	-26,2	92	Sicherh., Ordng., Vert.	-10253	-27,8	74	Schulen, Hochschulen	-3426	-7,5
	5.	92	Sicherh., Ordng., Vert.	-78525	-29,2	93	Sozialversicherungen	-8597	-12,7	66	Schiffahrt etc.	-2683	-42,5
	6.	69	Kredit, Versicherung	-33523	-3,1	80	Archit., Ing.-Büros	-8052	-8,3	92	Sicherh., Ordng., Vert.	-1937	-24,2
	7.	93	Sozialversicherungen	-11842	-4,1	62	Groß-, Einzelhandel	-3337	-0,6	62	Groß-, Einzelhandel	-1031	-1,5
	8.	73	Friseur, Körperpfl.	-9622	-5,2	89	Kirchen, Rel. Verein.	-3091	-12,2	89	Kirchen, Rel. Verein.	-1001	-26,0
	9.	66	Schiffahrt etc.	-8415	-16,1	66	Schiffahrt etc.	-2657	-33,7	93	Sozialversicherungen	-893	-10,1
	10.	89	Kirchen, Rel. Verein.	-4784	-2,5	77	Verlags-, Pressewesen	-1101	-7,6	69	Kredit, Versicherung	-653	-5,6
Gewinner	1.	75	Sonst. Bild.Stätt.	53956	16,6	81	Grundst., Wohng.swes.	9435	18,3	79	Rechtsberat. etc.	1479	22,8
	2.	71	Kind.- Alt.Heime etc.	79712	17,9	65	Straßenverkehr	9915	12,2	65	Straßenverkehr	1523	15,5
	3.	70	Gaststätten, Hotel	84766	12,6	72	Kredit, Versicherung	10553	14,9	87	Org. des Wirtsch.Leben	1704	37,1
	4.	74	Schulen, Hochschulen	90928	12,2	79	Rechtsberat. etc.	13154	23,2	84	Hygien. Einr. etc.	1716	33,2
	5.	81	Grundst., Wohng.swes.	94023	34,1	71	Kind.- Alt.Heime etc.	14174	26,6	81	Grundst., Wohng.swes.	2333	35,3
	6.	72	Kredit, Versicherung	103503	32,1	70	Gaststätten, Hotel	21003	19,0	71	Kind.- Alt.Heime etc.	3310	58,0
	7.	88	Wohlf. Verb., Parteien	113098	26,5	88	Wohlf. Verb., Parteien	26882	21,8	75	Sonst. Bild.Stätt.	3754	103,1
	8.	78	Gesundh., Veterinär	122372	6,7	78	Gesundh., Veterinär	34077	13,1	70	Gaststätten, Hotel	4976	24,3
	9.	79	Rechtsberat. etc.	179056	36,0	86	Sonst. Dienstleist.	36492	63,6	86	Sonst. Dienstleist.	5798	87,0
	10.	86	Sonst. Dienstleist. ²	223974	66,6	74	Schulen, Hochschulen	61247	24,8	78	Gesundh., Veterinär	6586	20,6

1) Nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. – 2) Unter sonstigen Dienstleistungen verbirgt sich ein Konglomerat von Schaustellung, Schau- und Fahrgeschäfte, Auspielgeschäfte, Bewachung, Aufbewahrung, Boten- und ähnliche Dienste, Auskunfts-, Schreib-, Übersetzungsbüros, Stellenvermittlung sowie Ehevermittlung, Abfüll- und Verpackungsgewerbe, Wett- und Lotteriewesen, Spielbanken, Betrieb von Spielautomaten sowie Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeitskräfte). – Datenbasis: Regionaldatenbank Arbeitsmarkt am WZB/AB

Tabelle 5:
Wandel der Erwerbsformen in Deutschland, insgesamt (in Prozent der erweiterten Erwerbsquote; 1985 nur Westdeutschland)

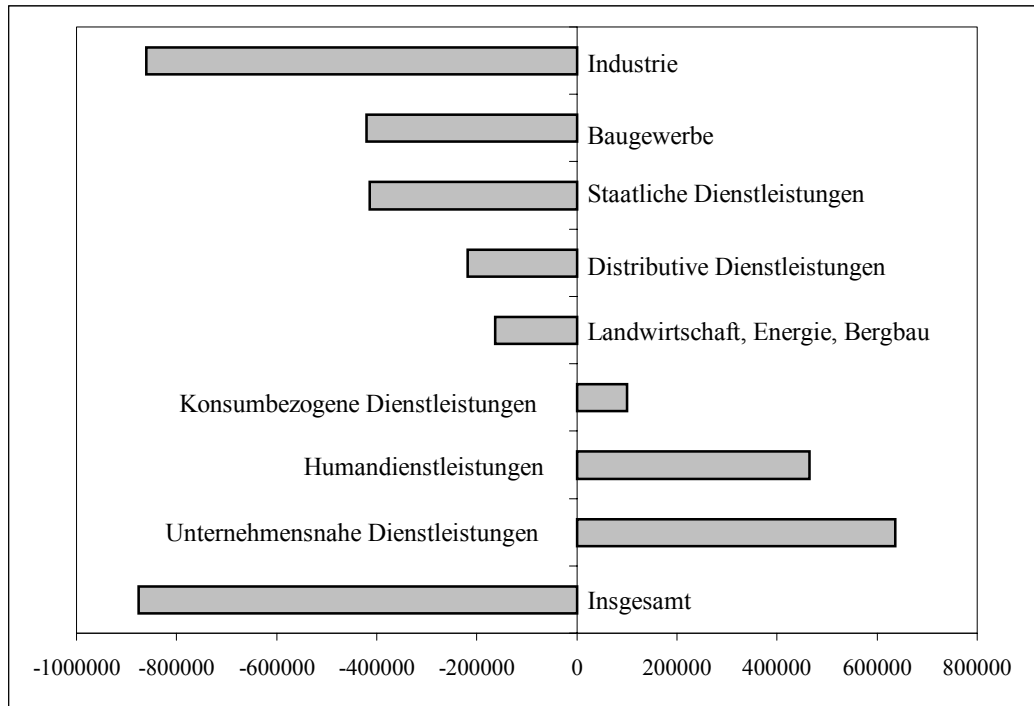
<i>Frauen und Männer</i>	<i>1985</i>	<i>1997</i>	<i>1999</i>	<i>Tendenz</i>
(1) "Normalarbeitsverhältnis"	54,4	51,2	50,0	-
(2) Beamte und Soldaten	7,6	4,5	4,3	-
(3) Auszubildende	5,3	3,7	3,9	-/+
(4) Befristete Arbeitsverhältnisse	2,9	3,4	4,8	++
(5) Leih- bzw. Zeitarbeit	0,1	0,5	0,7	++
(6) Teilzeitarbeit (> 15 h pro Woche)	8,2	11,3	9,8	+/-
(7) Teilzeitarbeit (< 15 h pro Woche)	2,2	4,2	5,6	++
(8) Selbständige (Vollzeit)	7,4	7,6	7,9	+
(9) Selbständige (Teilzeit)	3,4	0,9	1,5	-/+
(10) Teilnehmer in Maßnahmen ¹	0,4	2,0	1,5	+/-
(11) Arbeitslose	7,9	10,7	10,0	+/-
Gesamt	100,0	100,0	100,0	
Erweiterte Erwerbsquote²	68,0	73,7	73,4	+/-stagnierend

1) Die Teilnehmer in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen enthalten nicht Teilnehmer, die zu anderen Kategorien gehören, beispielsweise mit Hilfe von Lohnsubventionen eingegliederte Arbeitslose oder Teilnehmer in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die zu den entsprechenden Kategorien der Erwerbstätigen zählen.

2) Erwerbstätige, Arbeitslose und Teilnehmer in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Prozent der erwerbsfähigen Wohnbevölkerung (15-65 Jahre).

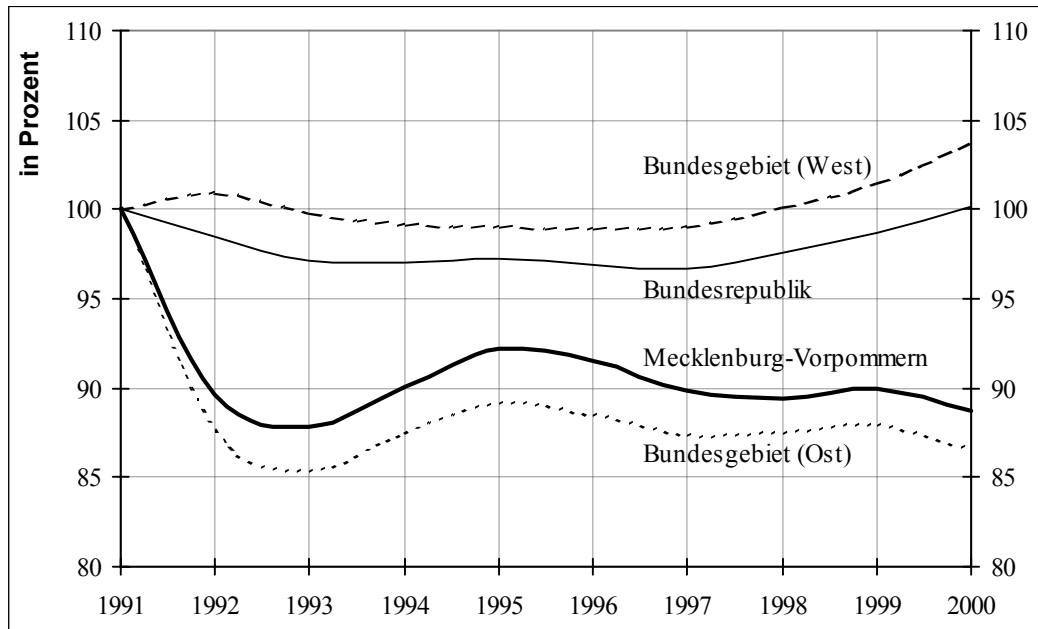
Quelle: Mikrozensus und eigene Berechnungen.

Abbildung 1:
Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Funktionsgruppen in der Bundesrepublik Deutschland 1994-99



Datenbasis: Regionaldatenbank Arbeitsmarkt am WZB/AB

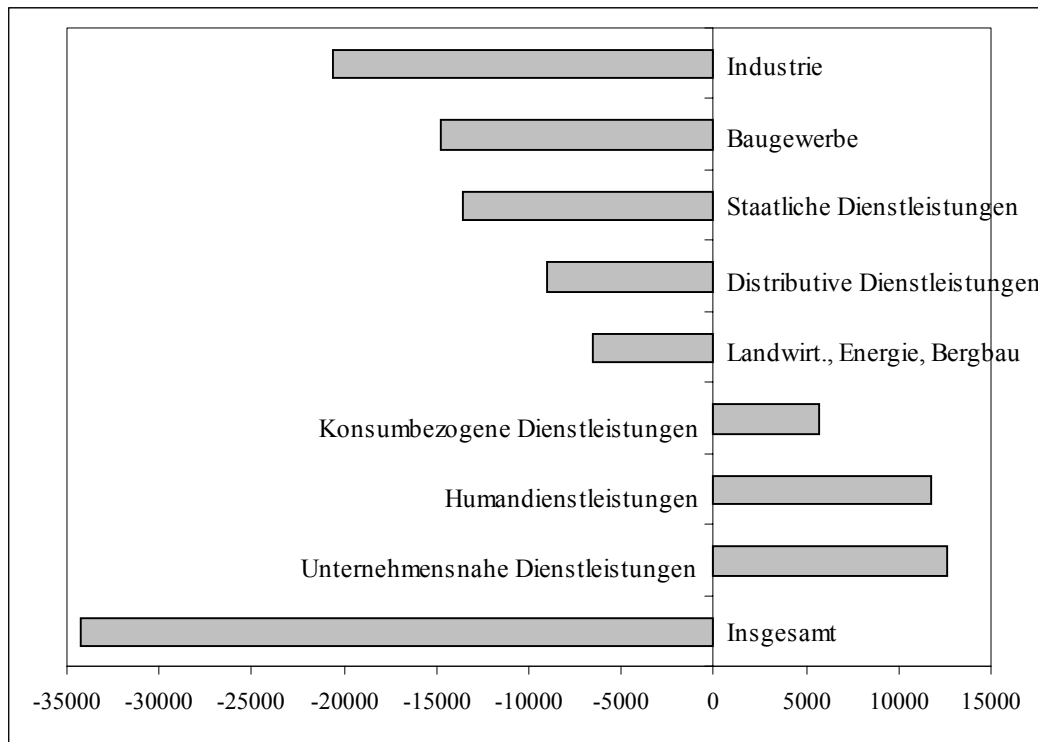
Abbildung 2:
Entwicklung der Erwerbstätigkeit in MVP im Vergleich zum Bundesgebiet¹
1991 – 2000 (1991 = 100%)



1) Bundesgebiet (West) und Bundesgebiet (Ost) ohne Berlin, Bundesrepublik einschließlich Berlin.

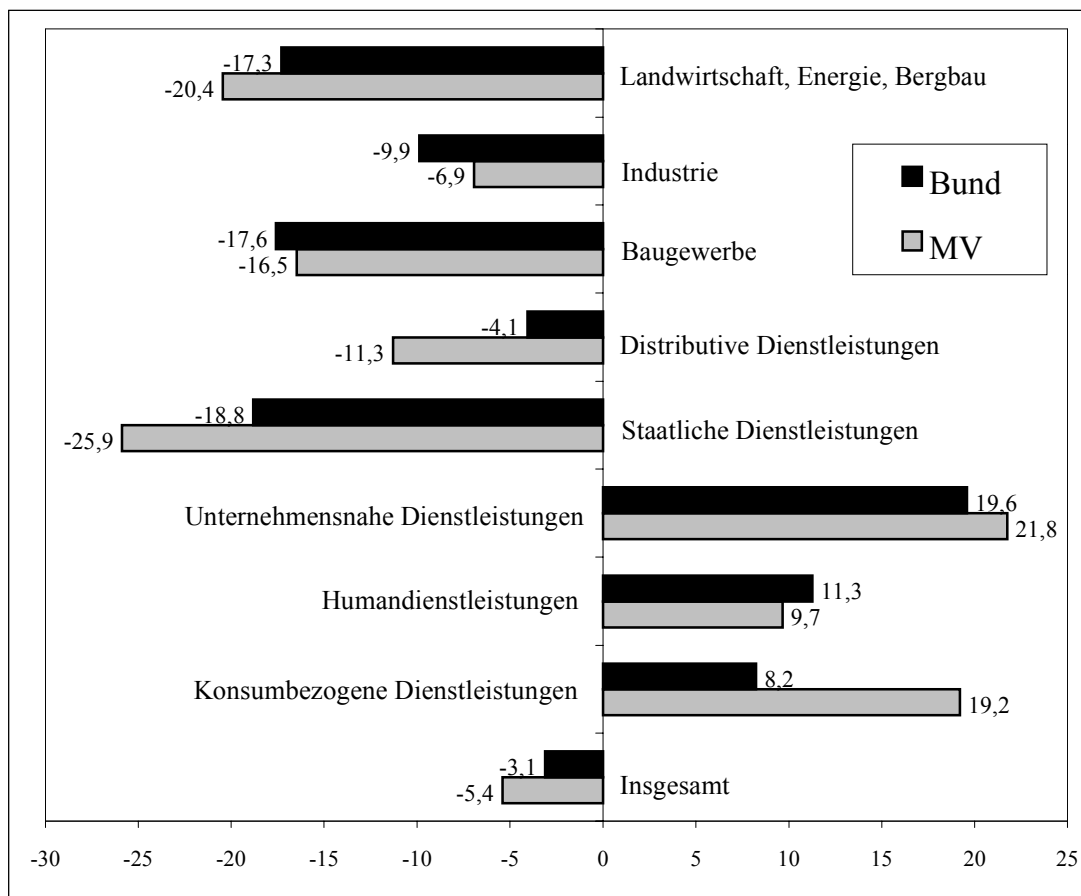
Quelle: Nachrichtlich Statistisches Bundesamt: Erwerbstätige im Inland, Ergebnisse (nach ESVG) des Arbeitskreises "Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder".

Abbildung 3:
Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Funktionsgruppen in Mecklenburg-Vorpommern 1994-99



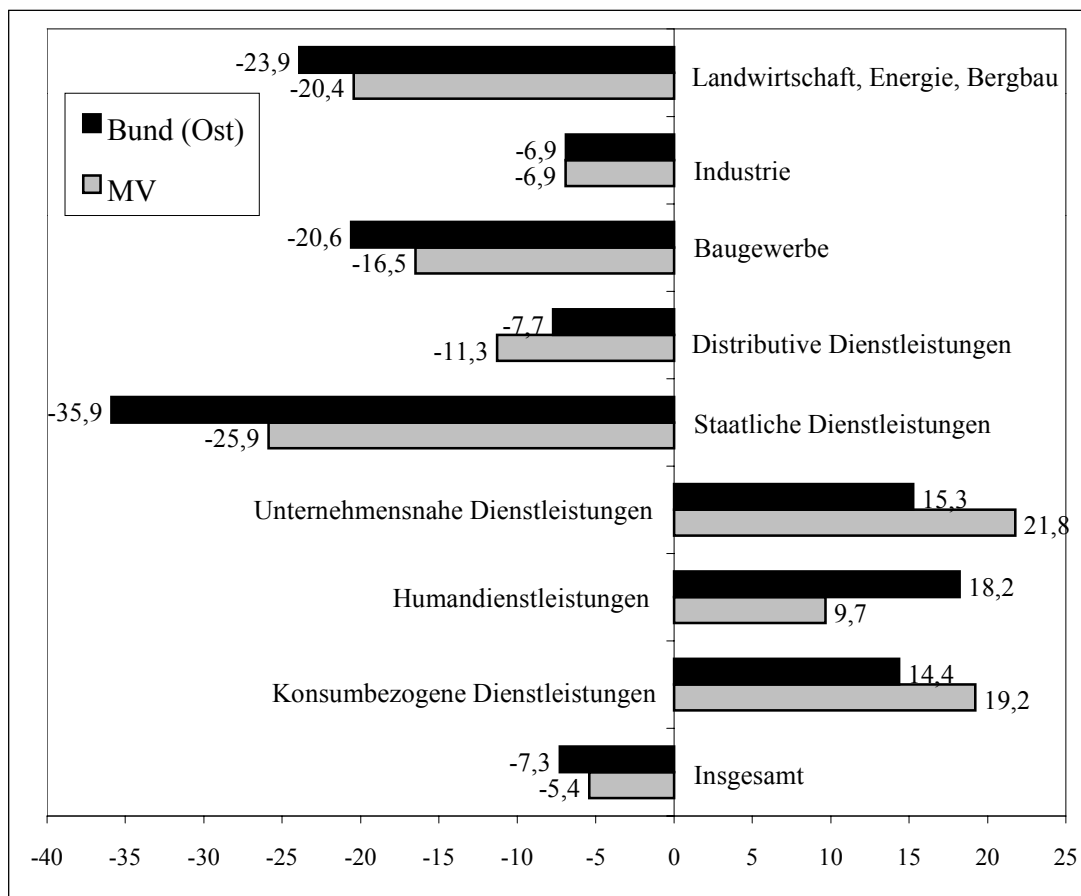
Datenbasis: Regionaldatenbank Arbeitsmarkt am WZB/AB

Abbildung 4:
Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach
Funktionsgruppen in Mecklenburg-Vorpommern 1994-99 und im
Bundesgebiet im Vergleich (in %)



Datenbasis: Regionaldatenbank Arbeitsmarkt am WZB/AB

Abbildung 5:
Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach
Funktionsgruppen in Mecklenburg-Vorpommern 1994-99 und im
Bundesgebiet Ost (ohne Berlin) im Vergleich (in %)



Datenbasis: Regionaldatenbank Arbeitsmarkt am WZB/AB

BÜCHER
DES FORSCHUNGSSCHWERPUNKTS
ARBEITSMARKT UND BESCHÄFTIGUNG

(nur im Buchhandel erhältlich)

Friedrich Buttler, Wolfgang Franz, Ronald Schettkat,
and David Soskice

**Institutional Frameworks and Labor Market
Performance. Comparative Views on the U.S. and
German Economies**

1995, London/New York, Routledge,
352 Seiten

Christoph Dörrenbächer

**Vom Hoflieferanten zum Global Player.
Unternehmensorganisation und nationale Politik
in der Welttelekommunikationsindustrie**

1999, Berlin, edition sigma, 226 Seiten

European Academy of the Urban Environment

**New institutional arrangements in the labour
market. Transitional labour markets as a new full
employment concept**

1998, Berlin, EA.UE series „The Urban Environment
in Europe“, 135 Seiten

Gernot Grabher / David Stark (Eds.)

**Restructuring Networks in Post-Socialism.
Legacies, Linkages and Localities**

1997, Oxford, Oxford University Press, 360 Seiten

Torben Iversen / Jonas Pontusson /
David Soskice

Unions, Employers, and Central Banks

2000, Cambridge, Cambridge University Press, 339
Seiten

Max Kaase / Günther Schmid

**Eine lernende Demokratie - 50 Jahre
Bundesrepublik Deutschland
WZB-Jahrbuch 1999**

Berlin, edition sigma, 586 Seiten

Traute Meyer

**Ungleich besser? Die ökonomische Unabhän-
gigkeit von Frauen im Zeichen der Expansion
sozialer Dienstleistungen**

1997, Berlin, edition sigma, 216 Seiten

Frieder Naschold / David Soskice / Bob Hancké /
Ulrich Jürgens (Hg.)

**Ökonomische Leistungsfähigkeit und Institutio-
nelle Innovation**

WZB-Jahrbuch 1997

1997, Berlin, edition sigma, 366 Seiten

Birgitta Rabe

**Implementation von Arbeitsmarktpolitik durch
Verhandlungen. Eine spieltheoretische Analyse**

2000, Berlin, edition sigma, 254 Seiten

Jacqueline O'Reilly / Colette Fagan (Eds.)

**Part-Time Prospects. An International Com-
parison**

1998, London/New York, Routledge, 304 Seiten

Hedwig Rudolph (Hg.)

unter Mitarbeit von Dagmar Simon

**Geplanter Wandel, ungeplante Wirkungen.
Handlungslogiken und -ressourcen im Prozeß
der Transformation**

WZB-Jahrbuch 1995

1995, Berlin, edition sigma, 348 Seiten

Hedwig Rudolph / Anne Schüttpelz

**Commitment statt Kommando. Organisations-
lernen in Versicherungsunternehmen**

1999, Berlin, edition sigma, 146 Seiten

Ronald Schettkat (Ed.)

The Flow Analysis of Labour Markets

1996, London/New York, Routledge, 294 Seiten

Günther Schmid

**Är full sysselsättning fortfarande möjlig?
Övergångsarbetsmarknader som en ny strategi
för arbetsmarknadspolitiken.**

(Übersetzung: Birger Viklund)

1995, Södertäje, PM Bäckström Förlag, 53 Seiten

Günther Schmid / Jacqueline O'Reilly /

Klaus Schömann (Eds.)

**International Handbook of Labour Market Policy
and Evaluation**

1996, Cheltenham, UK, Edward Elgar, 954 Seiten

Klaus Schömann / Ralf Rogowski /

Tomas Kruppe

**Labour Market Efficiency in the European Union.
Employment Protection and Fixed-Term
Contracts**

1998, London/New York, Routledge, 214 Seiten

Hildegard Theobald

**Geschlecht, Qualifikation und Wohlfahrtsstaat.
Deutschland und Schweden im Vergleich**

1999, Berlin, edition sigma, 200 Seiten

Sylvia Zühlke

**Beschäftigungschancen durch berufliche
Mobilität? Arbeitslosigkeit, Weiterbildung und
Berufswechsel in Ostdeutschland**

2000, Berlin, edition sigma, 206 Seiten

DISCUSSION PAPERS 1998

Die meisten der nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden; <http://www.wz-berlin.de>

Most of the following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

Abteilung:

Organisation und Beschäftigung

Hildegard Theobald

Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft. Eine Untersuchung des schwedischen und deutschen Geschlechtervertrages

Bestell Nr.: FS I 98 - 101

Isabel Georges

Heterogeneity versus homogeneity? Transformation of wage relations of the French and the German public telephone operators: the case of directory inquiry services

Bestell Nr.: FS I 98 - 102

Dieter Plehwe (Hg.)

Transformation der Logistik

Bestell Nr.: FS I 98 - 103

Sigrid Quack

Reorganisation im Bankensektor. Neue Chancen für Frauen im Management?

Bestell Nr.: FS I 98 - 104

Janne Tienari, Sigrid Quack
and Hildegard Theobald

Organizational Reforms and Gender: Feminization of Middle Management in Finnish and German Banking

Bestell Nr.: FS I 98 - 105

Hedwig Rudolf, Felicitas Hillmann

Via Baltica. Die Rolle westlicher Fach- und Führungskräfte im Transformationsprozeß Lettlands

Bestell Nr.: FS I 98 - 106

Felicitas Hillmann

Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe.

Bestell Nr.: FS I 98 - 107

Nancy Fraser

Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, Participation

Bestell Nr.: FS I 98 - 108

Abteilung:

Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Dietmar Dathe

Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitsangebotsverhalten. Eine Untersuchung zur Bedeutung von Arbeitspräferenzen für eine Politik der Arbeitsumverteilung

Bestell Nr.: FS I 98 - 201

Ton Wilthagen

Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform

Bestell Nr.: FS I 98 - 202

Klaus Schömann, Thomas Kruppe und
Heidi Oschmiansky

Beschäftigungsdynamik und Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union

Bestell Nr.: FS I 98 - 203

Jacqueline O'Reilly, Ralf Rogowski (Hg./Eds.)

Dokumentation des Round-Table Gesprächs „Die neue Labour-Regierung in Großbritannien: Zwischenbilanz der ersten hundert Tage“

„The New Labour Government in Great Britain: Assessment of the first 100 days“

Bestell Nr.: FS I 98 - 204

Holger Schütz, Stefan Speckesser, Günther Schmid
Benchmarking Labour Market Performance and Labour Market Policies: Theoretical Foundations and Applications

Bestell Nr.: FS I 98 - 205

Günther Schmid

Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy

Bestell Nr.: FS I 98 - 206

Klaus Schömann, Ralf Mytzeck, Silke Gülker
Institutional and Financial Framework for Job Rotation in Nine European Countries

Bestell Nr.: FS I 98 - 207

Dietmar Dathe

Der Familienzyklus als Bestimmungsfaktor für das Familieneinkommen und das Arbeitsangebot. Eine Untersuchung für West- und Ostdeutschland auf der Grundlage des Mikrozensus 1995

Bestell Nr.: FS I 98 - 208

Abteilung:

Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Karin Wagner

The German Apprenticeship System after Unification

Bestell Nr.: FS I 98 - 301

Donatella Gatti

The Equilibrium Rate of Unemployment in Varying Micro-Institutional Settings

Bestell Nr.: FS I 98 - 302

Steven Casper

The Legal Framework for Corporate Governance: Explaining the Development of Contract Law in Germany and the United States

Bestell Nr.: FS I 98 - 303

Torben Iversen and Thomas R. Cusack

The Causes of Welfare State Expansion: Deindustrialization or Globalization?

Bestell Nr.: FS I 98 - 304

Bob Hancké
Industrial Restructuring and Industrial Relations in the European Car Industry. Instruments and Strategies for Employment
Bestell Nr.: FS I 98 - 305

Donatella Gatti
Unemployment and Innovation Patterns. The role of business coordination and market competition
Bestell Nr.: FS I 98 - 306

DISCUSSION PAPERS 1999

Die nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: <http://www.wz-berlin.de>

The following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

*Abteilung:
Organisation und Beschäftigung*

Swen Hildebrandt
Lean Banking als Reorganisationsmuster für deutsche und französische Kreditinstitute? Anmerkungen zur Tragfähigkeit eines leitbildprägenden Managementkonzepts
Bestell Nr.: FS I 99 - 101

Dieter Plehwe
Why and How Do National Monopolies Go "Global"?
Bestell Nr.: FS I 99 - 102

Dorothee Bohle
Der Pfad in die Abhängigkeit? Eine kritische Bewertung institutionalistischer Beiträge in der Transformationsdebatte
Bestell Nr.: FS I 99 - 103

*Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung*

Günther Schmid / Klaus Schömann (Hg./Eds.)
**Von Dänemark lernen
Learning from Denmark**
Bestell Nr.: FS I 99 - 201

Hugh Mosley and Antje Mayer
Benchmarking National Labour Market Performance: A Radar Chart Approach
Bestell Nr.: FS I 99 - 202

Eunice Rodriguez
Marginal Employment and Health in Germany and the United Kingdom: Does Unstable Employment Predict Health?
Bestell Nr.: FS I 99 - 203

Erschienen in der Veröffentlichungsreihe der Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie:

Carroll Haak, Günther Schmid
Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten - Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?
Bestell Nr. P99-506

*Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung*

Bob Hancké
Revisiting the French Model. Coordination and restructuring in French industry in the 1980s
Bestell Nr.: FS I 99 - 301

David Soskice
The Political Economy of EMU. Rethinking the effects of monetary integration on Europe
Bestell Nr.: FS I 99 - 302

Gabriele Kasten / David Soskice
Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigungspolitik in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion
Bestell Nr.: FS I 99 - 303

Julie Pellegrin
German Production Networks in Central/Eastern Europe. Between Dependency and Globalisation
Bestell Nr.: FS I 99 - 304

Donatella Gatti / Christa van Wijnbergen
The Case for a Symmetric Reaction Function of the European Central Bank
Bestell Nr.: FS I 99 - 305

Steven Casper
National Institutional Frameworks and High-Technology Innovation in Germany. The Case of Biotechnology
Bestell Nr.: FS I 99 - 306

Steven Casper
High Technology Governance and Institutional Adaptiveness. Do technology policies usefully promote commercial innovation within the German biotechnology industry?
Bestell Nr.: FS I 99 - 307

André Mach
"Small European states in world markets" revisited: The questioning of compensation policies in the light of the Swiss case
Bestell Nr.: FS I 98 - 308

Bruno Amable
Institutional Complementarity and Diversity of Social Systems of Innovation and Production
Bestell Nr.: FS I 99 - 309

DISCUSSION PAPERS 2000

Die nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: <http://www.wz-berlin.de>

The following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

Abteilung:

Organisation und Beschäftigung

Christoph Dörrenbächer
Measuring Corporate Internationalisation. A review of measurement concepts and their use
Bestell Nr.: FS I 00 - 101

Michael Wortmann
What is new about "global" corporations? Interpreting statistical data on corporate internationalization
Bestell Nr.: FS I 00 - 102

Abteilung:

Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Klaus Schömann / Stefanie Flechtner /
Ralf Mytzek / Isabelle Schömann
Moving towards Employment Insurance - Unemployment Insurance and Employment Protection in the OECD
Bestell Nr.: FS I 00 - 201

Dietmar Dathe / Günther Schmid
Determinants of Business and Personal Services: Evidence from West-German Regions
Bestell Nr.: FS I 00 - 202

Günther Schmid
Beyond Conventional Service Economics: Utility Services, Service-Product Chains, and Job Services
Bestell Nr.: FS I 00 - 203

Heidi Oschmiansky / Günther Schmid
Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich
Bestell Nr.: FS I 00 - 204

Dominique Anxo / Jacqueline O'Reilly
Beschäftigung, Arbeitszeit und Übergangsmärkte in vergleichender Perspektive
Bestell Nr.: FS I 00 - 205

Thomas Kruppe
The Dynamics of Dependent Employment and Unemployment – A Comparison of Different Data Sources
Bestell Nr.: FS I 00 - 206

Heidi Gottfried / Jacqueline O'Reilly
Der Geschlechtervertrag in Deutschland und Japan: Die Schwäche eines starken Versorgermodells
Bestell Nr.: FS I 00 - 207

Birgitta Rabe
Wirkungen aktiver Arbeitsmarktpolitik. Evaluierungsergebnisse für Deutschland, Schweden, Dänemark und die Niederlande
Bestell Nr.: FS I 00-208

Michael Neugart
The Supply of New Engineers in Germany
Bestell Nr.: FS I 00-209

Rolf Becker
Studierbereitschaft und Wahl von ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern. Eine empirische Untersuchung sächsischer Abiturienten der Abschlussjahrgänge 1996, 1998 und 2000
Bestell Nr.: FS I 00-210

Donald Storrie and Hans Bjurek
Benchmarking European Labour Market Performance with Efficiency Frontier Techniques
Bestell Nr.: FS I 00-211

Abteilung:

Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Delphine Corteel / Judith Hayem
"Loyalty" and "middle class" at stake in the General Motors strikes, Flint (Michigan), Summer 1998
Bestell Nr.: FS I 00 - 301

Donatella Gatti
Competence, Knowledge, and the Labour Market. The role of complementarities
Bestell Nr.: FS I 00 - 302

Gregory Jackson / Sigurt Vitols
Pension Regimes and Financial Systems: Between Financial Commitment, Liquidity, and Corporate Governance
Bestell Nr.: FS I 00 - 303

Bruno Amable / Donatella Gatti
Is Perfection Optimal? Employment and Product Market Competition
Bestell Nr.: FS I 00 - 304

DISCUSSION PAPERS 2001

Die nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: <http://www.wz-berlin.de>

The following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

Abteilung:

Organisation und Beschäftigung

Hildegard Theobald
Verbände im Professionalisierungsprozeß: Neue Herausforderungen in der Unternehmensberaterbranche durch Internationalisierung, Feminisierung und

**Etablierung des Sektors in den neuen
Bundesländern**

Abteilung:

Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Achim Kemmerling

**Die Messung des Sozialstaates.
Beschäftigungspolitische Unterschiede zwischen
Brutto- und Nettozialleistungsquote**

Bestell Nr.: FS I 01 - 201

Isabelle Schömann und Klaus Schömann

Prekäre Beschäftigung und Ökologie

Bestell Nr.: FS I 01 - 202

Hugh Mosley, Holger Schütz, Nicole Breyer

**Management by Objectives in
European Public Employment Systems**

Bestell Nr.: FS I 01 - 203

Robert Arnkil and Timo Spangar

**Comparing Recent Danish, Finnish and Swedish
Labour Market Policy Reforms**

Bestell Nr.: FS I 01 - 204

Günther Schmid unter Mitarbeit von Kai-Uwe Müller

**Die Zukunft der Erwerbsarbeit. Thesen und
Perspektiven für Mecklenburg-Vorpommern**

Bestell Nr.: FS I 01 - 205

Abteilung:

Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Delphine Corteel

**First line supervision without any supervisor:
What Do Workers Think About Groupwork?
Anthropological Fieldwork at Volkswagen Hanover**

Bestell Nr.: FS I 01 - 301

Sigurt Vitols

**The Origins of Bank-Based and Market-Based
Financial Systems: Germany, Japan, and the
United States**

Bestell Nr.: FS I 01 - 302

Sigurt Vitols

**From Banks to Markets: The Political Economy of
Liberalization of the German and Japanese
Financial System**

Bestell Nr.: FS I 01 - 303

Absender/From:

Versandstelle - WZB

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

BESTELLSCHEIN

ORDER FORM

Bitte schicken Sie mir aus Ihrer
Publikationsliste folgende Diskussions-
Papiere zu.

Bitte schicken Sie bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers
unbedingt eine **1 DM-Briefmarke pro paper** und einen
an Sie adressierten **Aufkleber** mit. Danke.

For each paper you order please send a "**Coupon-
Réponse International**" (international money order)
plus a **self-addressed adhesive label**. Thank You.

Please send me the following discussion papers from your Publication List:

Paper No. Author
