

Das Management der Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS) zwischen Interessenvertretung und Unternehmensleitung

Neufeldt, Marion; Rasche, Edith

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

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

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Neufeldt, M., & Rasche, E. (1995). Das Management der Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS) zwischen Interessenvertretung und Unternehmensleitung. In A. Bieszcz-Kaiser, R.-E. Lungwitz, & E. Preusche (Hrsg.), *Industrielle Beziehungen in Ost und West unter Veränderungsdruck* (S. 227-235). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-413318>

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.

Das Management der Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS) zwischen Interessenvertretung und Unternehmensleitung

Marion Neufeldt / Edith Rasche

Die folgenden Aussagen beruhen vor allem auf Untersuchungen in 10 Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung im Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie Sachsens, die im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit durchgeführt wurden.

Der Umstrukturierungsprozeß der ostdeutschen Wirtschaft war mit dem Niedergang ganzer Industriezweige und mit Massenentlassungen verbunden. Ein Beispiel dafür ist die Textil- und Bekleidungsindustrie. Im Dezember 1990 waren im Freistaat Sachsen in diesen Branchen 134.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Bis zum Februar 1994 sank diese Zahl auf 20.109. Heute sind noch ca. 10% der ehemals Beschäftigten in diesen Branchen tätig. Da über 70% der Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie Frauen waren, sind sie vom Arbeitsplatzabbau auch besonders betroffen.

Aufgrund der wachsenden Massenarbeitslosigkeit und der Zahl potentieller Arbeitsloser kam es im Frühjahr 1991 zur Gründung der ersten Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung im Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie. Die Mehrzahl der von uns untersuchten Gesellschaften entstand aus Betrieben, die ihre Produktion einstellten bzw. auf ein Minimum reduzierten. Nur wenige Gesellschaften entstanden als regionale Einrichtungen. Für die Gründung und den Aufbau von ABS-Gesellschaften engagierten sich vor allem Vertreter der Betriebsbelegschaften, der Betriebsräte, der Branchengewerkschaften und des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Sie vertraten die Interessen vor allem derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die arbeitslos geworden waren bzw. für die die Arbeitslosigkeit

unmittelbar bevorstand. Ein Teil der Initiatoren arbeitete dann auch in den Projektgruppen mit, die die Arbeit der ABS-Gesellschaften vorbereiteten und organisierten. Die Mitarbeiter der Projektgruppen wurden auf der Grundlage des Arbeitsförderungsgesetzes von den Arbeitsämtern finanziert. Die Arbeit der Projektgruppen wurde auch als „*ABM für ABM*“ bezeichnet. Vielfältige organisatorische und inhaltliche Aufgaben mußten bewältigt werden. Da die von uns untersuchten Gesellschaften als GmbH gegründet wurden, galt es z.B. entsprechende Gesellschafter zu finden. Als Gesellschafter der ABS fungieren beispielsweise Kommunen, Landkreise, Verbände, Gewerkschaften und Einzelpersonen.

Im Interesse der arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer organisierten die Mitarbeiter der Projektgruppen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, suchten nach Qualifizierungsmöglichkeiten und nach Bildungsträgern. Damit unterstützten sie auch die Arbeitsämter, die sich selbst erst in ihrer Aufbauphase befanden. Eine wichtige Aufgabe bestand in der Beratung und Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Mitarbeiter der Projektgruppen führten viele persönliche Gespräche und traten in Belegschaftsversammlungen auf, stellten Fortbildungs- und Umschulungsangebote (FuU) vor, erläuterten die den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) innewohnenden Möglichkeiten und erklärten die Zugangsbedingungen für diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Die Notwendigkeit einer gezielten Sozialarbeit auf diesem Gebiet zeigt sich besonders dann deutlich, wenn man bedenkt, daß die ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über keinerlei Erfahrungen mit der Arbeitslosigkeit und den damit verbundenen Problemen verfügten.

Durch den Aufbau der ABS-Gesellschaften ist es gelungen, den Arbeitsmarkt zu entlasten. Zu den 10 ABS-Gesellschaften im Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie gehörten beispielsweise sechs Monate nach ihrer Gründung ca. 3.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In ihren Regionen stellen die ABS-Gesellschaften einen wichtigen arbeitsmarktpolitischen Faktor dar. Ihre Funktion geht aber darüber hinaus, wie auch in der „*Rahmenvereinbarung zur Bildung von Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturbildung*“ vom 17. Juli 1991 festgestellt wurde. Die Vereinbarung bildet den gesetzlichen Rahmen für die Schaffung und den Aufbau von ABS-Gesellschaften. Sie wurde zwischen den Gewerkschaften, den

Arbeitgeberverbänden, der Treuhandanstalt und den Regierungen der neuen Bundesländer abgeschlossen. In der Vereinbarung wurde festgeschrieben, was sich in der Praxis bereits zu vollziehen begonnen hatte. Neben der sozial- und arbeitsmarktpolitischen sollte die strukturpolitische Funktion ausgebaut werden. In der Rahmenvereinbarung heißt es dazu folgendermaßen: *„ABS sind geeignet, die gegenwärtige Umstrukturierung der ostdeutschen Wirtschaft konstruktiv zu begleiten. Das bedeutet einerseits, daß dieser Prozeß für die betroffenen Arbeitnehmer sozialverträglich gestaltet wird, andererseits, daß die im Rahmen dieser Gesellschaften verwirklichten Hilfen, insbesondere Qualifizierungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die Voraussetzung für ein Gelingen der wirtschaftlichen Neuorientierung der ostdeutschen Wirtschaft deutlich verbessern“* (Rahmenvereinbarung, S. 2).

Die Realisierung dieser beschäftigungs- und strukturpolitischen Aufgaben der ABS ist ohne ein aktives und qualifiziertes Management nicht denkbar. Entstanden aus der Arbeit der Projektgruppen, hat sich ein Management entwickelt, das in der Lage ist, die spezifischen Anforderungen an die Leitung einer ABS zu bewältigen. Die Mehrzahl der Mitarbeiter verfügt über einen Fach- oder Hochschulabschluß. Ein Teil von ihnen war im kaufmännischen Bereich tätig. Es muß hinzugefügt werden, daß die Mitarbeiter teilweise mit für sie völlig neuen Fragestellungen konfrontiert wurden. Auf der Grundlage der vorhandenen beruflichen Qualifikationen erschlossen sie sich die neuen Aufgabenbereiche. Die Mitarbeiter des Managements haben sich in und durch ihre Arbeit qualifiziert und dabei spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten erworben. Unterstützt wurde das durch die Teilnahme an Qualifizierungslehrgängen zu unterschiedlichen Themen, beispielsweise zur Anwendung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG), speziellen Rechtsproblemen oder zur Nutzung moderner Computertechnik.

In den von uns untersuchten Gesellschaften arbeiten im Durchschnitt jeweils 5 Personen im Management, davon sind 67% Frauen. Nur 2 Frauen arbeiten als Geschäftsführerin.

Das Handeln des Managements war beim Aufbau der ABS-Gesellschaften vor allem von der Motivation geprägt, sich selbst und arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch die Organisation von ABM und FuU zu helfen, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern bzw. durch befristete Arbeit oder Qualifizierung die

Arbeitslosigkeit hinauszuschieben. Unter dem Gesichtspunkt trat in dieser Entwicklungsphase der ABS das Management als Interessenvertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf. Die stark sozial geprägte Motivation ist bis heute bei einem großen Teil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Managements erhalten geblieben und prägt ihr Handeln. Das kommt besonders im Personalmanagement der ABS zum Ausdruck. Es erfordert ausführliche Gespräche mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, in denen es nicht nur um mögliche Arbeits- bzw. Bildungsinhalte sowie berufliche und individuelle Eignung geht, sondern auch um persönliche Probleme. Da die Zahl der sich bei den ABS meldenden Personen um ein Vielfaches höher liegt als die Zahl derer, die tatsächlich in die ABS aufgenommen werden können, ist der Zeitaufwand für eine persönliche Beratung und Betreuung sehr groß. Die Leiterin des Personalbüros einer ABS berichtete z.B., daß sich an manchen Tagen zwischen 40 und 60 Personen bei ihr Rat und Auskunft holen. Das zeigt auch: die ABS-Gesellschaften sind in ihren Regionen zu gefragten Ansprechpartnern und anerkannten Arbeitsmarktinstitutionen geworden. Gegenwärtig wächst der Betreuungsaufwand weiter, weil sich die Zusammensetzung der in den ABS-Gesellschaften Beschäftigten verändert. Zu Beginn ihrer Entwicklung waren in den ABS Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Altersgruppen sowie Qualifikationsbereiche beschäftigt. Sie kamen vor allem aus jenen Betrieben, aus denen die ABS hervorgegangen waren. Insofern war in den von uns untersuchten Gesellschaften ein hoher Anteil von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus der Textil- und Bekleidungsindustrie von vornherein gegeben und repräsentierte die entsprechende Alters- und Qualifikationsstruktur. Heute nehmen die ABS-Gesellschaften zunehmend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus sogenannten Problemgruppen auf. Es sind vor allem „Schwervermittelbare“, ältere und nicht ausreichend qualifizierte Arbeitnehmer sowie Langzeitarbeitslose. Das erfordert neben vorbereitenden Gesprächen eine ständige soziale Betreuung. Ein entsprechend qualifiziertes Sozialmanagement gewinnt folglich an Bedeutung.

Trotz des unverändert hohen Stellenwertes des sozialen Engagements hat sich im Laufe der Entwicklung der ABS-Gesellschaften gezeigt, daß das allein nicht ausreicht, um den gestellten Anforderungen gerecht zu werden. Die Existenz und Perspektive der ABS hängt wesentlich davon ab, inwieweit es gelingt, unternehmerisches Denken und Handeln im Sinne einer erfolgsorientierten und effektiven Tätigkeit innerhalb des Managements entsprechend der

Aufgabenstellungen der ABS auszuprägen. D.h. auch, die ABS als *Unternehmen* zu führen und zu leiten.

Der Schwerpunkt der Arbeit der ABS bei der Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen liegt heute im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung. Die Zahl der Teilnehmer an FuU-Maßnahmen ist aufgrund der veränderten Zugangsvoraussetzungen und der Reduzierung finanzieller Mittel zurückgegangen.

Die inhaltlich-konzeptionelle Arbeit des Managements ist vor allem darauf gerichtet, öffentlich geförderte Beschäftigung zu organisieren, die sowohl arbeitsmarkt- als auch strukturpolitischen Gesichtspunkten gerecht wird. Es kommt darauf an, solche Projekte zu konzipieren, die gemeinnützigen Zwecken dienen, den Aspekt der „*Zusätzlichkeit*“ beinhalten und den beruflichen wie auch individuellen Fähigkeiten und Fördermöglichkeiten der einzustellenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechen. Häufig besteht dabei ein Widerspruch zwischen Projekt- und Personenförderung, zwischen strukturpolitischer Zielstellung und der Notwendigkeit, bestimmte Personengruppen im öffentlich geförderten Bereich zu beschäftigen. Zwei Beispiele sollen das verdeutlichen. Arbeiten im Umweltbereich können mögliche Inhalte von ABM und Maßnahmen nach § 249h des AFG sein, die den Anforderungen „*Gemeinnützigkeit*“ und „*Zusätzlichkeit*“ entsprechen. Diese Maßnahmen sind in vielen Fällen aber auch mit schwerer körperlicher Arbeit verbunden. Daher ist es schwierig, in diesen Maßnahmen Frauen zu beschäftigen. Der Anteil der Frauen an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ist zwar gewachsen, entspricht aber noch nicht ihrem Anteil an den Arbeitslosen. Frauen, die die Voraussetzungen für die Förderung innerhalb von ABM besitzen, können infolge der Arbeitsinhalte nicht eingestellt werden. Es reicht nicht aus, einen höheren Frauenanteil im Bereich öffentlich geförderter Beschäftigung zu fordern. Vielmehr müssen Bedingungen geschaffen werden, die eine Beschäftigung von Frauen in größerer Zahl ermöglichen.

In differenzierter Weise zeigt sich der Widerspruch bei einem anderen Beispiel. Zur Durchführung einer Maßnahme zur Landschaftsgestaltung bedurfte es eines Projektleiters. Dieser stand auch zur Verfügung. Er hatte entsprechende Fachkompetenz durch die Teilnahme an einer Umschulung gewonnen, konnte aber nicht eingesetzt werden, weil er nicht den Fördervoraussetzungen für ABM entsprach.

Geht es beim ersten Beispiel vor allem um die Verbindung der Arbeitsinhalte mit den beruflichen und individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der in ABM zu Beschäftigenden, zeigt das zweite Beispiel die Notwendigkeit, in Einzelfällen die Förderbestimmungen flexibel zu handhaben, um auch in ABM notwendige Fachkräfte als Projektleiter beschäftigen zu können, die eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Durchführung einer Maßnahme darstellen. Diese Beispiele machen auf einen wichtigen Aspekt der Arbeit des Managements aufmerksam: Bei der Auswahl der in ABM zu Beschäftigenden kann nicht nur der soziale Aspekt allein beachtet werden. Die Durchführbarkeit der Arbeiten, ihre Effektivität und das Erreichen der geplanten Ziele müssen dabei ebenso eine Rolle spielen. Trotz dieser Schwierigkeiten ist es den ABS gelungen, vielfältige Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung zu installieren, z.B. Maßnahmen zur Industriebrachensanierung, zum Erhalt und zur Verbesserung der Umwelt sowie im sozialen Bereich.

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen finden nicht nur an den Standorten der ABS statt. Die 10 untersuchten ABS aus dem Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie realisieren beispielsweise Maßnahmen in 130 Kommunen. Die Betreuung dieser Maßnahmen erfordert eine hohe Mobilität von den Mitarbeitern des Management. Besonders durch die Maßnahmen im kommunalen Bereich leisten die ABS einen wichtigen Beitrag zur strukturellen Entwicklung der Kommunen. Mit diesen Arbeiten verschönern sie das äußere Bild der Kommunen, verbessern die Standortbedingungen und schaffen somit günstigere Voraussetzungen für die Ansiedlung von Unternehmen. Außerdem fördern die ABS durch Aufträge an einheimische Unternehmen die regionale Wirtschaft. Um diese Ergebnisse erreichen zu können, ist es notwendig, bereits in der Vorbereitungsphase von ABM Kontakte zu den Kommunen und anderen arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Akteuren herzustellen. Wenn auch unterschiedlich ausgeprägt, haben die Mitarbeiter des Managements der ABS-Gesellschaften ein entsprechendes Netzwerk entwickelt. Sie helfen, regionale Bedarfe im Sinne notwendiger und zusätzlicher Arbeiten zu erkennen und sie eventuell gemeinsam vorzubereiten. Ergänzt durch eine engagierte Öffentlichkeitsarbeit konnten damit auch Vorurteile gegenüber der Arbeit der ABS-Gesellschaften abgebaut werden. In den meisten Regionen werden sie heute als wichtiger arbeitsmarkt- und strukturpolitischer Akteur anerkannt. Das ist wiederum eine wichtige Voraussetzung für eine effektive Arbeit des Managements.

Erschwert wurde und wird die Arbeit des Managements der ABS durch sich ständig ändernde gesetzliche Bestimmungen und finanzielle Möglichkeiten. Unter diesem Gesichtspunkt der sich ändernden Bedingungen kann die Arbeit des Managements auch als Krisenmanagement bezeichnet werden. Das wirkt sich negativ auf die Möglichkeit einer langfristigen konzeptionellen Arbeit aus. Aber gerade diese war und ist von existentieller Bedeutung für das Weiterbestehen der ABS-Gesellschaften. Vorstellungen zur Perspektive der ABS schließen auch Überlegungen zur Möglichkeit von Arbeitsförder- und Sozialbetrieben ein. Letztere sind an der Nahtstelle zwischen wettbewerbsmäßig strukturiertem Arbeitsmarkt und öffentlich geförderten Beschäftigungssektor angesiedelt. Sie sollen grundsätzlich dem Wettbewerb ausgesetzt und erwerbswirtschaftlich orientiert sein. Sie erhalten aber einen finanziellen Ausgleich für ihre besonderen Integrationsleistungen von Problemgruppen des Arbeitsmarktes.

Zur konzeptionellen Arbeit des Managements gehört die Ausarbeitung konkreter Strategien hinsichtlich des Ausbaus öffentlich geförderter Beschäftigung. Die Organisation von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen als Teil öffentlich geförderter Beschäftigung bleibt auch künftig eine wichtige Aufgabe des Managements. Hinzu kommen Überlegungen hinsichtlich einer stärker erwerbswirtschaftlich orientierten Tätigkeit. In diesem Zusammenhang sind besonders die Vorbereitung und Unterstützung von Aus- und Existenzgründungen - auch unter dem Gesichtspunkt der Schaffung von Dauerarbeitsplätzen - zu nennen. Bis Ende März 1994 konnten 4 der 10 ABS aus dem Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie 26 Aus- und Existenzgründungen realisieren und damit 55 Arbeitsplätze schaffen. Wichtige Voraussetzungen für die Bewältigung einer solchen Aufgabe sind die Beachtung möglicher Aus- und Existenzgründungen bereits bei der Konzipierung von Projekten im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung und die Schaffung von „Profitcentern“, die auf der Grundlage marktwirtschaftlicher Prinzipien unter dem Dach der ABS-Gesellschaften selbständig agieren. Die Qualifizierung von Mitarbeitern einschließlich der Durchführung von Existenzgründerseminaren sowie die Bereitstellung von Gewerberäumen und materiell-technischen Ausrüstungen (beispielsweise durch den Bau von Gründerzentren) können Aus- und Existenzgründungen positiv beeinflussen. Die Initiatoren von Aus- und Existenzgründungen müssen sich aber auch mit einer Vielfalt an Problemen auseinandersetzen. Das sind zum Beispiel fehlende finanzielle Mittel, ungeklärte Nutzungsrechte an Immobilien,

fehlende potentielle Existenzgründer, der Widerspruch zwischen der Gemeinnützigkeit öffentlich geförderter Beschäftigung und der Notwendigkeit, erwerbswirtschaftlich agieren zu müssen sowie fehlende Konzeptionen zur regionalen Wirtschaftsentwicklung einschließlich der Verbindung von Beschäftigungs- und Wirtschaftsförderung.

Neben der Entwicklung neuer Projektideen und ihrer Umsetzung in Projektanträge spielt heute die Mittelakquisition eine besondere Rolle. Die finanziellen Bedingungen haben sich deutlich verschlechtert (Kürzung der Lohnkostenzuschüsse, Reduzierung der Sachkosten). Das Management muß deshalb ständig versuchen, neue Finanzierungsquellen zu erschließen und eigene finanzielle Mittel zu erwirtschaften. Da eine alleinige Finanzierung durch die Arbeitsämter auf der Grundlage des AFG nicht mehr gegeben ist, muß über verschiedene Fördervarianten nachgedacht und eine Mischfinanzierung angestrebt sowie realisiert werden. Die Komplexität und Kompliziertheit dieser Aufgabenstellung bedarf wohl keiner näheren Erläuterung.

Die gewonnene Professionalität zur Führung der ABS, die die Angehörigen des Managements erworben haben, kann langfristig nur genutzt werden, wenn es gelingt, sie als Stammkräfte zu finanzieren. Die Arbeit auf der Grundlage von ABM als wesentliche Grundlage der Finanzierung des Managements ist immer befristet. Mit einem personellen Wechsel gingen die „*personengebundenen*“ Erfahrungen bei der Leitung der ABS-Gesellschaften verloren. Nachteilig würde sich auch die fehlende Verbundenheit mit der ABS und die fehlende Kenntnis der Ansprech- und Kooperationspartner auswirken. All das hätte unzweifelhaft negative Auswirkungen auf die weitere Arbeit der ABS. Insofern sind die Regelungen zur Stammkräftefinanzierung von hoher Brisanz für den Fortbestand der ABS-Gesellschaften.

Die Komplexität der gegenwärtigen Aufgabenstellung des Managements der ABS-Gesellschaften kommt sowohl in ihrem sozialen als auch zunehmend in ihrem unternehmerischen Engagement zum Ausdruck. Diese beiden Schwerpunkte der Führung einer ABS sind nicht voneinander zu trennen. Vielmehr stehen sie in einem wechselseitigen Zusammenhang. Das Management der ABS-Gesellschaften trägt entscheidende Verantwortung für die qualitative Entwicklung der Gesellschaften. Als Träger arbeitsmarkt- und strukturpolitischer Transformation und Innovation sind die Gesellschaften ein wichtiger Teil der

Verknüpfung von öffentlich gefördertem und wettbewerbsmäßig strukturiertem Arbeitsmarkt in Ostdeutschland.

Literatur:

Arbeitsmarktpolitische Potentiale und Perspektiven von Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung. Forschungsbericht, Gelsenkirchen 1992

Bergmann, Chr. (1993): Initiative für einen öffentlich geförderten Beschäftigungssektor. In: WSI-Mitteilungen, H. 10

Betriebsgründungen unter dem Dach von Arbeitsförderungsgesellschaften (1993). In: Manuskripte 90, Düsseldorf

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (1993). In: Manuskripte 104, Düsseldorf

Beywl, W. et. al. (1992): Arbeitsförderungsgesellschaften in den neuen Bundesländern. Perspektiven einer strukturellen Reform, Frankfurt am Main

Brater, M. et. al. (1993): Ausgründungen aus Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung, München

Kaiser, M., Otto, M. (1993): Was ABS-Gesellschaften bisher geleistet haben. In: IAB Werkstattbericht, Nr.13

Müller, Ch. (1992): Beschäftigungsgesellschaften, Bonn

Richtlinien zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung zur Bildung von Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS) vom 17.07.1991

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Hrsg.): Statistische Berichte, Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe im Freistaat Sachsen 1991 - 1994