

discussion paper

FS I 99 - 201

Von Dänemark lernen Learning from Denmark

Günther Schmid, Klaus Schömann (Hg./Eds.)

Dokumentation der Veranstaltung
**Berlin: Beschäftigungspolitische Zukunftswerkstatt
im Lichte internationaler Erfahrungen**
im Rahmen der Forumsreihe "Berlins Zweite Zukunft"

Documentation of the symposium
**Berlin: The Future of Employment Policy in the Light of International
experience**
Organised within the panel discussions 'Berlin's Second Future'

Organisation:
Wissenschaftszentrum für Sozialforschung WZB
Berliner Wirtschaftsgespräche e.V.

Februar 1999
ISSN Nr. 1011-9523

e-mail:
gues@medea.wz-berlin.de
klaus@medea.wz-berlin.de

ZITIERWEISE / CITATION

Günther Schmid, Klaus Schömann (Hg./Eds.)

Von Dänemark lernen
Learning from Denmark

Discussion Paper FS I 99 - 201

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 1999

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

Neben den Niederlanden ist Dänemark das einzige Land in der Europäischen Union, dem es gelang, die Arbeitslosigkeit seit 1994 - also innerhalb einer Regierungsperiode - zu halbieren. Bemerkenswert ist vor allem, daß die saisonbereinigte Arbeitslosigkeit der unter 25jährigen von 13,2 Prozent im November 1993 auf 4,2 Prozent im Dezember 1998 gesenkt werden konnte. Bemerkenswert ist ferner, daß dieser Erfolg mit einer der höchsten Erwerbsbeteiligungsraten Europas verbunden ist und mit einer vergleichsweise fortgeschrittenen Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Bemerkenswert ist schließlich die Gleichzeitigkeit einer ungewöhnlich hohen Mobilität und generösen sozialen Absicherung bei Arbeitslosigkeit, Freistellungen und (Früh-)Verrentungen.

Dies sind starke Gründe zu fragen: Können wir von Dänemark lernen? Diese Frage stellte sich ein Symposium am 10. Februar 1999 "Berlin: Beschäftigungspolitische Zukunftswerkstatt im Lichte internationaler Erfahrungen", das am Wissenschaftszentrum Berlin abgehalten wurde. Dieses Symposium stand im Rahmen der Forumsreihe "Berlins Zweite Zukunft", die von dem Verein "Berliner Wirtschaftsgespräche e.V." in Kooperation mit dem Wissenschaftszentrum Berlin initiiert wurde. Diese Veröffentlichung dokumentiert die vorbereiteten Beiträge zu diesem Symposium. Sie konzentrieren sich vor allem auf die arbeitsmarktpolitische Innovation der Jobrotation (Weiterbilden und Einstellen) und vermitteln aus authentischer Quelle ein differenziertes Bild von den bisherigen Erfolgen und weiter erforderlichen Schritten einer nachhaltigen Arbeitsmarktreform in den Regionen der Europäischen Union.

Abstract

Denmark is the only country, besides the Netherlands, in the European Union which has succeeded to halve unemployment since 1994 – and this within one term of office of a government. It is particularly remarkable that the seasonally adjusted unemployment of the young under 25 years of age dropped from 13.2 per cent in November 1993 to 4.2 per cent in December 1998. It is noteworthy that this success is coupled with one of the highest labour force participation rates in Europe and a comparatively advanced level of equal opportunities for women on the labour market. Finally, there is an interesting coincidence of an unusually high level of mobility and a generous level of social security in the event of unemployment, leaves and (early) retirement.

These are strong reasons to ask: Can we learn from Denmark? This question was at the origin of a symposium on the 10th of February 1999 "Berlin: Future-oriented laboratory of employment policies in the light of international experiences", which took place at the Wissenschaftszentrum Berlin. The symposium was part of the series of panel discussions "Berlin's Second Future" initiated by the "Berliner Wirtschaftsgespräche e.V." in cooperation with the Wissenschaftszentrum Berlin. This publication documents the contributions presented at this symposium. They mainly focus on innovation in labour market policies, in particular on job rotation (combining further education and recruitment). Based on authentic sources, a differentiated image of past success and future needs is presented in order to facilitate a sustained labour market reform in the regions of the European Union.

Inhaltsangabe / Content

What can we learn from Denmark?	1
Allan Larsson, European Commission, Director General DG V	
Beschäftigungswunder Dänemark, ein Modell?	11
Ove Hygum, Arbeitsminister, Dänemark	
Jobrotation in Denmark. Status and problems	17
Jens Kruhøffer, Direktor der Firma "Jobrotation" in Aalborg	
Jobrotation in Berlin	24
Bettina Uhrig, SPI Jobrotation Berlin	
Institutionelle und finanzielle Rahmenbedingungen für Jobrotation in neun europäischen Ländern	27
Ralf Mytzek, Klaus Schömann, WZB	
Jobrotation - Ein Modell für investive Arbeitszeitverkürzung	31
Günther Schmid, WZB	
Adressen	38

What can we learn from Denmark?

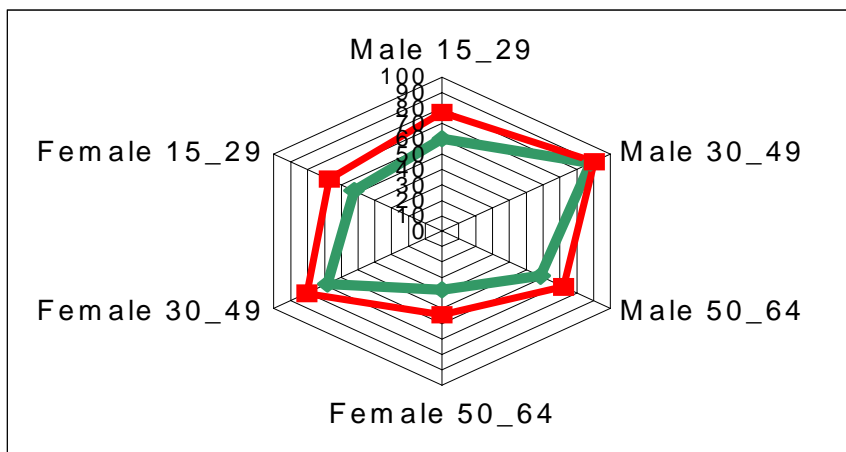
Allan Larsson

I am pleased to join the discussion about how we can learn from each other on employment policy. And I am very pleased to be in Berlin, during the German Presidency of the EU, especially with the strong emphasis that the German government has placed on employment.

We have now in Europe many lessons on how to modernise employment systems: Ireland with its strong economic and employment growth; the Netherlands with its long term strategy, including its social partnership approach; Austria with its continued high employment rate; UK with its strong focus on employability and jobs; Spain, with a difficult starting point, but with one of the most ambitious national action plans in the EU.

1. Lessons from Denmark

The Danish model, which provides the theme of this conference, is of particular interest. Over the past few years, Denmark has implemented many of the elements of what is now being pursued as the European Employment strategy of: employability, entrepreneurship, adaptability and equal opportunities. Denmark has done this with impressive results. That is why policymakers in many Member States now look to Denmark as an inspiration for the development of labour market policies in the EU.

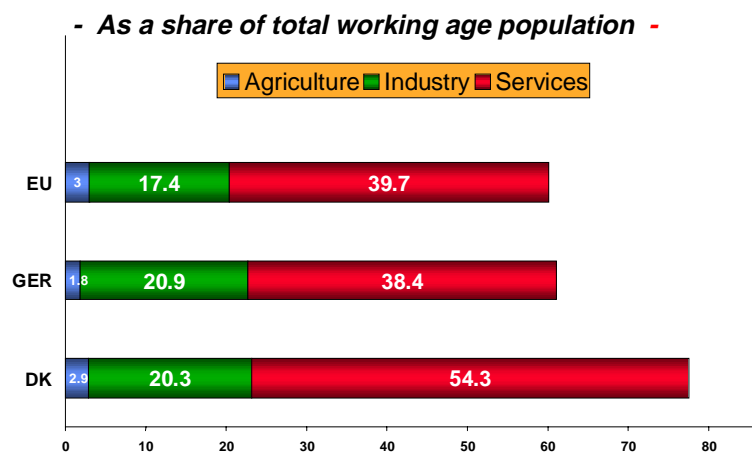


- Denmark
- ◆ Germany

This picture helps to show how successful Denmark has been in generating high employment rates, across all age groups. It helps to show, also, the potential for Germany, and Europe, to develop policies and conditions which can raise employment rates to similar levels.

The picture shows the employment rate among the working age population in Denmark (the square) and in Germany (the diamond). It shows that employment is higher in Denmark in all the six groups, for the young, 15-29, for the middle aged and for experienced workers between 50 and 64, for both male and female. The only group where Germany is close to Denmark is male workers between 30 and 49.

Employment by sector



Then there is the employment rate from the demand side, from enterprises and the different sectors. My second graphic shows the EU, Germany and Denmark. The bars include employment in agriculture, manufacturing and construction and services. What you can see is that Denmark and Germany have similar strength in manufacturing, more than 20% of the population of working age. The big difference is the service sector with less than 40% in Germany and 55% in Denmark, a difference of 16% points.

Taken together these figures show that Denmark has the highest employment rate in the EU, 77,5 per cent in 1997.

When we break down services, Denmark is among the three best Member States for **employment in the business sector**. This is shared with Austria and the UK. Next best, with 42,1 % is Germany. The EU average is 39.7%.

(business sector defined as: total employment rate of working age population minus employment in agriculture and communal services).

Denmark combines this strength of employment in the business sector with **strong employment in communal services** (education, health, social services, recreational services, public administration), stronger than any other Member State. In 1997, the average in the EU was 18% of the working age population. Denmark, however, recorded 26%. Then there is unemployment. **Unemployment was cut by more than half** by Denmark between 1993 and 1998, dropping steadily from 10.1% in 1993 to 4.3% in (September) 1998. This strong fall has been shared by men and women, although female unemployment was 5.2% (EU av. 11.7) in 1998, against 3.5% (EU av. 8.5%) for men.

Long-term unemployment is among the lowest in the EU. It was reduced substantially between 1993 and 1997 (from 2.4% to 1.5%). Youth unemployment has been reduced to 6.4% (1998), compared with the EU average of just under 20%.

Let me look behind all these figures, at the central message of my pictures.

What the Danish performance tells us is that **many more people can be gainfully employed** than people generally think is economically viable in other countries. When we break down the respective employment rates by age group and by gender, we see what the difference would be in terms of enabling more of the potential working age population to contribute and to earn in the less well performing Member States, which include Germany.

If we take one more step in this, and band together the employment rates of Denmark and the other top performing countries of Europe, we can draw out a set of "realistically attainable" employment rates. These are:

- for the 15-29 year old group, 70% for men and 60% for women (against 60% and 43% in Germany);
- for the 30-49 year old group, 90% for men and 80% for women (against 90% for men, but only 60% for women in Germany);
- for the 50-64 year old group, 70% for men and 55% for women (against 60% and 40% in Germany).

This tells us that there is no basic difference between workers in Denmark and workers in other countries. The difference is in the public policies that are applied to raising employment rates and in reducing unemployment

The message is that groups of workers who are unemployed or discouraged in other countries could have much better prospects, if the logic of activation applied in Denmark is followed through, if they are offered the right support, at the right time.

3. What are the lessons of the Danish experience?

Let me now draw some policy conclusions from the Danish experience for the wider debate, in Germany and Europe, on employment strategy, and on initiatives to improve employment and fight unemployment.

First, Denmark has shown that **stability-oriented macroeconomic policy** is conducive to employment growth and social progress.

My second conclusion is that one key to success is the **broad range of reforms** of labour market, education and training policies and social protection. There is no single measure behind Danish labour market improvements, but a range of measures, well co-ordinated, a continued development of all available instruments.

Thirdly, the Danish experience has shown that we can achieve **high employment in the service sector**, too, without widening income gaps. Denmark has chosen a strategy based on raising skills and productivity. Thanks to this productivity-based strategy, Denmark is better prepared for the future than those who choose a low wage, low productivity strategy.

My fourth conclusion is on the **preventive strategy**. The Danish experience of a shift from a wait and see strategy in labour market policies to a preventive strategy, is important for all Member States. The successful fight against youth unemployment by establishing a six month limit for job and training offers has served as a model for the European strategy, the first guideline.

My fifth conclusion is about the **role of the social partners**, at national and sectoral levels. They constitute a strong positive force in planning and implementing the measures which have been applied in Denmark over these

few years. They have taken a more prominent role, especially, in the activation strategy. This is central to managing change. The support of the social partners is vital to achieving reform of the labour market.

My sixth point is about **Public Employment Services**. The PES in Denmark has been a model of partnership with all those who must be involved in a successful shift from passive to active policies. Not least among these are local authorities, which have connected policies with local level implementation, and companies, which have engaged with the strategy, from job rotation to integration of young unemployed people.

4. Can Denmark do Better?

Now, let me turn to my last point on Denmark, a question. Does the Danish employment rate, the highest in the EU, with 77,5%, represent the ceiling for an effective active labour market policy?

Denmark had, for many years, a benefit-oriented labour market policy.

This has now been turned into a new policy of activation and prevention. However, there is still potential for further restructuring of public expenditure. Denmark spends more on labour market policies than all other Member States, 5.8% of GDP. The share spent on income maintenance programmes is still very high, around 69 % of expenditure or 3.9% of GDP. This share has probably fallen during 1998. But it is still higher than in most other countries.

Secondly, social protection for people out of work. The Commission has made a calculation and comparison that goes beyond the simple measure of labour market policy expenditure. We have included all expenditure on social protection benefits to those of working age, but out of work.

Thus, it is based on the population between 16 and 65, it includes those who are unemployed and discouraged workers (those who do not seek a job, because they do not think there are any jobs for them). It also includes those who are out of work of other reasons, for example because of disability, family reasons, education and so on.

The average for all Member States is 5.7%. This means that the cost of non-employment is considerably higher than just the expenditure for

unemployment benefits. When we compare the Member States, we find that Denmark and Finland have the highest expenditure in terms of GDP share, 10.5%, followed by Sweden, 10.3%, and the Netherlands, 9%.

We find the lowest share in Italy, 2.3 % and in Portugal, 3.4%. The bigger Member States are all around the average figure: UK 6.5, Germany 5.7, France 5.4, and Spain at 5.1%.

These figures don't just represent the costs of non-employment. They represent information on the ambition of Member States to redistribute income to the non-active and to prevent poverty. This can be illustrated if we relate the share of GDP for social protection to these groups, and the share of working age population out of work.

As Denmark has the highest share of social protection, 10.5%, and the smallest share of the working age population out of work, 22.5%, Denmark combines the most successful employment policy with the most powerful redistribution system among all the Member States. This is confirmed by comparisons of income distribution in the Member States, where Denmark has the lowest degree of people living below the poverty line (households below 50 % of average income).

My conclusion from these facts is that there is a high return for public finances of measures that facilitate peoples' ability to move from the benefit side of the economy to gainful employment in the labour market.

It is a matter of fact that there is a higher return from such a change for Denmark than for any other Member State. That fact underpins the debate launched by the Danish Government to encourage people to stay longer in working life and to further reduce the number of persons on transfer income. 77.5% of the working age population in employment is the highest in Europe, but this figure does not represent a ceiling.

The Danish Government, Parliament and Social Partners have reason to show confidence in their employment policies, but no reason for complacency. There remains strong potential for further improvements in the employment performance of the successful Danish model.

5. Applying the Strategy across Europe: the Mandate from Vienna.

It is for Germany to work out how best to apply these lessons to your employment problems and potential. I will finish with the European dimension of this, which has a clear German involvement, as the Union's Presidency, and as the authors of the European Employment Pact.

The German Presidency has a strong mandate for action to build from. The conclusions of the Vienna Summit offer the strongest mandate that the heads of state and government ever have given to the employment ministers and the Social Affairs Council:

- its conclusions stated that "employment is the top priority" for Europe;
- the heads of state and government asked the Commission, the Committees and the Council to demonstrate "greater synergy between the employment guidelines and the Broad Economic Guidelines" - that means a stronger recognition of employment in economic policy
- the Summit reinforced the Luxembourg process and committed the governments to set additional quantified targets and deadlines
- the Summit also supported the integration of ESF, the European Social Fund, and the Employment Strategy
- the Summit gave strong support to the social dialogue in the employment process and urged "the social partners to develop their own agenda on modernising work organisation".
- they committed themselves to developing "a European Employment Pact in the framework of the Luxembourg process.. based on Article 127... and to update the report on Europe as an economic entity".

This is a very strong mandate. It is a sign of the success of the Luxembourg process. To succeed in delivering the potential of this mandate, we need three things: confidence, concentration, commitments.

- First, **confidence**. We have reason for confidence in Europe.

We have established the Single Market and EMU. We have achieved good monetary stability - inflation is gone. Public finances are in better shape. We have higher profitability than during the 80s. We are beginning to realise the potential of Europe as an economic entity. And we have begun to apply the Employment Strategy, to carry out the modernisation of labour markets and work organisation that we need.

Still, there are doubts in business and financial markets. The key question is this: is it possible to run our economies with an economic growth well beyond 3%, and at the same time keep price increases below 2%?

We all know that we need strong growth to get jobs and we all know that we need economic stability to keep interest rates down. Can we reach these two objectives at the same time? Can financial markets and central bankers have confidence that there is no risk of inflation?

If we can respond convincingly, then we can create more confidence for Europe, for more investment and jobs in Europe.

- That leads me to the second key word, **concertation**.

There is a strong message from Vienna on the need for a broad and intensive dialogue between all the actors involved, i.e. the Council, the Commission, the European Parliament, Social Partners, the European Central Bank and the European Investment Bank.

Such a dialogue is about a voluntary co-ordination of policies of several independent actors. This is how I read the intention behind the concept of a European Employment Pact. No one has to give up any independence, neither the social partners, nor the Central bank, nor the Commission.

But each can - as an independent - contribute to policy development in the interests of all. Each can contribute to generating economic development based on better synergy between economic policy and employment policy. Strong concertation is how we build long term confidence. It is the firm ground upon which to generate growth and stability.

- And that brings us to the third question, the question of **commitments**.

What is the content of concertation? It is the content of the kinds of commitments all actors must give to strengthen confidence in Europe.

Let me begin with the Commission and the other European Institutions.

We are now preparing two important documents for the Council, the Broad Economic Guidelines and the Communication on co-ordination of employment policies, based on article 127. The Commission has to commit itself to better synergy between employment and economic policy, as the Summit asked.

We have to show how we can bend all our policies to be more employment oriented, thereby supporting the Member States: the structural funds, the RTD-programmes, education programmes, transport policies with infrastructure investment, environmental policies, enterprise policies, etc. There are a number of ideas for this, to be tested and developed, before the Commission decides on this by the end of March.

Now, to the Member States. We all agreed last year that the Luxembourg process was a good start. But most of the job remains to be done. The European Employment strategy and its four pillars represented a new task and time was short last year to move from action plans to concrete results. But the lessons of all the best performing Member States, in terms of the need for such a range of action and mix of policy - and the positive results they can deliver - are clear.

That is why, this year, every Member State must redouble efforts to reach the level of the three best, in employment performance, in activation of labour market policy, in partnership process and in the need for equality of opportunity as a matter of both social justice and good economic sense.

Let me stress the importance of the social partners. They have played a key role in the preparations of EMU. They have supported the economic strategy, including in the area of responsible wage policies.

With EMU now part of the picture, there is an even more demanding game. The social partners must do more to make investment in human resources and productive capacity a reality, as a central part of their responsibility for the modernisation of the organisation of work.

As I hope I have shown this evening, the Danish employment performance has messages for all of us in Europe, both in what they are doing well, and in what they, also, can do to improve their employment performance.

The three messages I want to finish with are shared by all the best performing Member States of the EU. They are, perhaps, the most important lessons of all for the development of employment policy.

- The first is that developing systems which enable as much as possible of the working age population to contribute and to earn is not only good for social cohesion, it is good for public finances.
- The second is that good public services and a strong business sector are mutually supportive, in terms of reducing unemployment and in terms of raising employment levels
- The third is that strong social partnership is central to the essential process of modernisation of Europe's workplaces and workforces.

It is upon such messages, based on the lessons that the Member States are now learning from each other, that we must now develop and implement the European Employment strategy in 1999 and beyond.

Beschäftigungswunder Dänemark, ein Modell?

Ove Hygum

Meine Damen und Herren,

eingangs möchte ich Ihnen für die Einladung zu diesem Seminar danken.

Die Überschrift meines Referats, "Beschäftigungswunder Dänemark", könnte vielleicht - falsch verstanden werden. Die niedrige Arbeitslosenrate in Dänemark ist nämlich kein Wunder, sondern das Ergebnis einer bewußten Politik. Die ständig steigende Arbeitslosigkeit in den siebziger und achtziger Jahren hatte zu einer Art Resignation geführt. Eine immer größere Anzahl Personen war nicht mehr erwerbstätig, und von vielen Seiten wurde von einem Bürgerlohn gesprochen. Die passive Versorgung der Bürger durch die öffentliche Hand war weit verbreitet. Bei ihrem Regierungsantritt im Jahre 1993 beschloß die sozialdemokratische Koalitionsregierung, die Arbeitslosenkurve zu knicken. Es wurde alles daran gesetzt, dieses Ziel zu erreichen. Kurz gesagt durch eine Ankurbelung der Wirtschaft, kombiniert mit einer Arbeitsmarktreform.

Die Arbeitsmarktreform

Bei Einführung der Arbeitsmarktreform lag die Arbeitslosenrate bei über 12 Prozent. Heute ist sie auf 6 Prozent zurückgegangen. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen ist wesentlich reduziert worden, und die Jugendarbeitslosigkeit konnte fast vollständig abgeschafft werden.

Trotz dieser bemerkenswerten Ergebnisse hat die Regierung beileibe nicht immer Lob geerntet – Anerkennung kam nur aus dem Ausland. Reformen bedeuten Straffungen und Anforderungen, und es ist kaum zu vermeiden, daß dies von einigen als Verlust von Privilegien aufgefaßt wird.

Darüber muß man sich im klaren sein, bevor man die Arbeit in Angriff nimmt. Die Popularitätskurve muß schon einige Schwankungen vertragen können. Mit der Arbeitsmarktreform begann eine aktive Linie in der Arbeitsmarktpolitik. Diese aktive Linie basiert auf zwei grundlegenden Prinzipien.

Erstens auf einer starken regionalen Lenkung, durch die Maßnahmen dem Bedarf vor Ort angepaßt werden können.

Zweitens auf bedarfsorientierten Angeboten – das heißt Angeboten, die sowohl den Wünschen und Fähigkeiten des einzelnen Arbeitslosen als auch dem Bedarf des Arbeitsmarktes entgegenkommen. Das Recht auf ein Angebot geht Hand in Hand mit der Pflicht, dieses Angebot anzunehmen. Für jeden einzelnen Arbeitslosen wird ein individueller Handlungsplan ausgearbeitet, der eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ermöglichen soll.

Die Reform bedeutete das Ende der passiven Versorgung durch die öffentliche Hand. Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenkassen kontrollieren heute nicht nur den Arbeitslosen, sondern stellen auch Anforderungen an Eigeninitiative bei der Arbeitssuche, Ausbildung, Job-Training und anderes mehr.

Damit haben wir ein klares Signal gegeben - das aktive Mitwirken des einzelnen ist gefordert. Es ist nicht akzeptabel, keine Anforderungen an den einzelnen Bürger zu stellen.

Die dritte Phase der Arbeitsmarktreform

Die Arbeitsmarktreform wurde einige Male angepaßt, um den Änderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Der Druck auf den Markt hat zugenommen und die Nachfrage nach Arbeitskraft ist angestiegen. Gleichzeitig gibt es eine große Gruppe Arbeitsloser, die trotz des Aufschwungs weiterhin ohne Beschäftigung ist. Aus diesem Grunde wurde am 1. Januar dieses Jahres eine weitere Anpassung der Reform durchgeführt.

Die neuen Bestimmungen bedeuten, daß die Arbeitslosen bereits im ersten Jahr der Arbeitslosigkeit nicht nur das Recht, sondern die Pflicht zur Aktivierung haben. Für alle unter 25 Jahren beginnt die Aktivierung bereits innerhalb von sechs Monaten.

Es gab schon früher Bestimmungen für Jugendliche unter fünfundzwanzig Jahren ohne Ausbildung. Diese Gruppe war nach sechs Monaten Arbeitslosigkeit berechtigt und verpflichtet, eine Ausbildung von mindestens achtzehn Monaten zu beginnen. Diese Regel besteht seit zwei Jahren und man kann sie uneingeschränkt als Erfolg bezeichnen.

Die saisonbereinigte Arbeitslosigkeit in der Gruppe der unter Fünfundzwanzigjährigen ging von 13,2 Prozent im November 1993 auf 4,2 Prozent im Dezember 1998 zurück. Daher beschlossen wir, daß diese Regelung für *alle* jungen Arbeitslosen gelten sollte –

auch für diejenigen mit einer Ausbildung. Ihre Aktivierung wird selbstverständlich der jeweiligen Ausbildung angepaßt, die dann durch Fortbildung oder Job-Training ergänzt werden kann.

Ich darf in aller Bescheidenheit erwähnen, daß wir mit dieser Arbeitsmarktreform als erstes Land in der EU das Ziel der zügigen Aktivierung erfüllt haben – für Jugendliche wie auch für Erwachsene.

Mit der steigenden Nachfrage nach Arbeitskraft werden diejenigen Erwerbslosen weit sichtbarer, die nur schwer eine Beschäftigung finden. Daher sind für die schwächste Gruppe der Arbeitslosen besondere Maßnahmen vorgesehen. Einigen fehlt es an den erforderlichen Qualifikationen, anderen an Selbstvertrauen und Überzeugung, eine Arbeit meistern zu können. Diese Menschen müssen individuell betreut werden, wobei die spezifische Situation des einzelnen zu berücksichtigen ist.

Und diese Aufgabe muß von den Akteuren am Arbeitsmarkt gemeinsam gelöst werden, denn sie erfordert eine noch engere Zusammenarbeit als bisher – zwischen der Arbeitsvermittlung, den Arbeitslosenkassen, den Kommunen, Ausbildungsstätten und den Betrieben. Alle müssen mit einbezogen werden, um eine erneute Einbindung des einzelnen in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die Urlaubsreform

Die Arbeitsmarktreform stellt jedoch nur einen von einer ganzen Reihe von Faktoren dar, die zum guten Ergebnis beigetragen haben. Eine weitere Erklärung liegt in den Urlaubsregelungen, die 1992 eingeführt wurden.

Unser primäres Ziel war dabei die Verbesserung von Fähigkeiten und Qualifikationen der Erwerbstätigen durch Job-Rotation.

Aber wir wollten auch bessere Bedingungen für die Familien schaffen, besonders für Familien mit kleinen Kindern.

Ein Recht auf Mutterschaftsurlaub haben alle – Beschäftigte, Arbeitslose und auch Selbständige.

Beschäftigte haben ein Recht auf 26 Wochen Urlaub, wenn das Kind weniger als zwölf Monate alt ist, und auf 13 Wochen, wenn es älter als ein Jahr ist.

Nach Absprache mit dem Arbeitgeber kann dieser Urlaub für jedes Kind unter neun Jahren mit bis zu 12 Monaten verlängert werden.

Die Eltern erhalten während dieses Elternurlaubs eine Beihilfe vom Staat, die 60 Prozent des maximalen Arbeitslosengeldes beträgt. Ein Weiterbildungsurlaub steht allen über 25 Jahren offen, die bereits beschäftigt waren.

Der Weiterbildungsurlaub setzt das Einverständnis des Arbeitgebers voraus.

Während des Weiterbildungsurlaubs erhält der Arbeitnehmer eine Beihilfe vom Staat in Höhe des maximalen Arbeitslosengeldes.

Die Urlaubsregelungen werden beispielsweise in Verbindung mit einer Job-Rotation eingesetzt. Dieses Instrument ist sehr erfolgreich und wird - wie ich verstanden habe - später noch eingehender erläutert werden.

Natürlich ist es nicht sinnvoll, in einer Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs Personen vom Arbeitsmarkt abzuziehen. Ich bin jedoch der Auffassung, daß wir in Dänemark das rechte Gleichgewicht gefunden haben, nämlich lebenslanges Lernen für alle, ohne Gefährdung der wirtschaftlichen Entwicklung.

Das dänische Modell

Allgemeiner ausgedrückt möchte ich sagen, daß einer der Faktoren, der den Erfolg der dänischen Arbeitsmarktreformen erklären kann, in der Entstehungsweise der Arbeitsmarktpolitik zu suchen ist. Und genau dieses Phänomen nennen wir "das dänische Modell".

Arbeitgeber und Arbeitnehmer spielen dabei eine zentrale und positive Rolle. Durch gemeinsame Diskussionen und Erörterungen soll ein Konsens erreicht werden.

Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber in regionalen Ausschüssen vertreten. Diese Ausschüsse wirken bei der Umsetzung der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf regionaler Ebene mit. Dadurch sichern wir, daß die Maßnahmen mit dem Bedarf vor Ort übereinstimmen

Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden auch im Bereich der Fort- und Weiterbildung mit einbezogen.

Es gibt in Dänemark ein umfassendes, effizientes Ausbildungssystem, das besonders auf die Gruppe der Ungelernten zugeschnitten ist. Diese Gruppe kann sich durch Kurse weiter qualifizieren oder eine anerkannte Ausbildung durchführen.

Auch über das Problem der schwächsten Gruppen haben wir mit den Arbeitnehmern und Arbeitgebern gesprochen. In den meisten Tarifverträgen sind heute soziale Kapitel enthalten, die eine Umstrukturierung der Arbeitsplätze herbeiführen sollen.

Damit soll auch für diejenigen ein Platz gefunden werden, die nicht gleich nahtlos in den Betrieb integriert werden können.

Die Verantwortung für ein Erreichen guter Ergebnisse bei der Förderung der Beschäftigung teilen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Es ist unbedingt erforderlich, die Parteien nicht nur zu beteiligen, sondern sie verantwortlich mit einzubeziehen - zentral wie auch regional. Das ist ein effizientes Werkzeug, besonders, weil sich der Arbeitsmarkt immer schneller verändert.

Abschluß

Lassen Sie mich mit einer leisen Warnung abschließen.

In unseren Bestrebungen, die Arbeitslosenkurve zu knicken, ließen wir zu, daß eine viel zu große Zahl Erwerbstätiger den Arbeitsmarkt verlassen konnte - durch Regelungen, die jetzt schwer rückgängig zu machen sind.

Im Jahre 1992 führte die damalige bürgerliche Regierung die sogenannte Übergangsleistung ein. Personen, die das fünfzigste Lebensjahr erreicht hatten, konnten sich vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Diese Leistung konnten wir zum Glück wieder abschaffen.

Seit 1979 haben Erwerbstätige mit langjähriger Mitgliedschaft in einer Arbeitslosenkasse die Möglichkeit, mit sechzig Jahren in den vorgezogenen Ruhestand zu gehen. Von dieser Möglichkeit haben viel zu viele Gebrauch gemacht.

Ursprünglich war die Regelung für Personen gedacht, deren Gesundheit nach vielen Jahren harter Arbeit angegriffen war. Heute jedoch nutzen auch privilegiere Gruppen das Angebot des vorgezogenen Ruhestandes. Dieser Entwicklung muß Einhalt geboten

werden, denn wenn die kleinen Jahrgänge nachrücken, brauchen wir die älteren Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt.

Das ist keine leichte Aufgabe. Mit dem Haushalt für 1999 haben wir den vorgezogenen Ruhestand begrenzt. Und das führte zu einem veritablen Sturm der Entrüstung unter den dänischen Wählern! Aber nicht alle notwendigen Entscheidungen sind auch populär.

Wir zogen diese Lehre aus dem politischen Unwetter: es ist besser, sich auf Qualifizierung und kürzere Abwesenheit vom Arbeitsmarkt zu konzentrieren und beispielsweise Urlaubsregelungen zu fördern, als die Arbeitnehmer in großer Zahl vom Arbeitsmarkt abzuziehen. Sie werden – glücklicherweise – wieder gebraucht.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

JOBROTATION IN DENMARK. Status and problems

Jens Kruhøffer

1. Jobrotation in Denmark. Short Historical View.

Jobrotation as a concept has been known since 1987, when an energetic female shop steward in a large Danish company in Funen took the initiative to the first project with the clear purpose to give woman workers in the company a chance to get further training in operating the sophisticated machinery in the company. The project was implemented, but it led to the strike among the male colleagues who were afraid of being made redundant!

With the reform of the labour market introduced in 1993 jobrotation got an institutional and financial framework which made it affordable to companies to offer possibilities of further training to employees with a short formal education. With leave settlements a public co-financing was created and with jobrotation a possibility was open to give employees work release without drastic disruption of production.

Pioneers of this work spotted very early the great perspectives in principles of jobrotation. All parties seems to gain:

- Company gets more competent employees and a well-qualified work reserves
- Jobless get higher qualifications and real job experience
- Society gets more flexible and competitive companies, can prevent bottleneck problems and can offer jobless real job possibilities.

It took however some years before jobrotation could really succeed. The barriers were obvious. Jobrotation had to overcome a number of economic, administrative and mental barriers. The process which for that matter is far from being completed today.

Among the barriers a special mention may be made of (cf. Force-study of '94):

- Patchwork-financing. Often financing from many sources was needed.
- Missing willingness and lack of objectives for further training in companies
- Lack of motivation and readiness to further training among employees.
- Resistance of managing directors to use long-term unemployed
- Fear of employees that their jobs will be taken over by substitutes
- Inflexible routines and rules in labour offices, unemployment funds and educational institutions

- Lack of tradition of co-operation between business development and labour market actors

The number of jobrotation projects reached peak figures in 1996 with well over 36,000 participants, which is equivalent to 1.5 per cent of the total labour force of the country. Decreasing unemployment seems to cause after that drop in activities in 1997 when only scarcely 20,000 participate in jobrotation. Thus almost diminishing by one half.

Meanwhile a number of jobrotation projects rises in 1998 again and seems to reach or even pass the level of activities from 1996. Thus the number of jobless cannot be the only factor which determine the impact of jobrotation. Therefore we shall below go in depth into statistics to describe development from 1996 to 1998.

We shall however first indicate what were some of the motives in doing jobrotation.

2. Motives to Jobrotation

In our opinion company should be placed in the centre when jobrotation is to be evaluated. Jobrotation is certainly an efficient employment strategy and can be even combined with supported jobs. But those are only positive side effects compared to the driving force of the process: i.e. the need of the company and employees for development and further training. And only by this a "pull effect" is created, which means that jobless are pulled into new jobs as substitutes who do a normal work though limited in time and this is the explanation of the very high subsequent rate of employment of 75 per cent of substitutes.

The stages mentioned below are by no means definite in the sense of universality or completion in a given time. All stages (or motives of companies) can function side by side during the whole period but with different intensity:

1. **Possibility for general training for employees with short formal education.**

Many of the early jobrotation projects were initiated by shop steward, educational consultants and progressive employers who saw possibilities and perspectives in offering employees with short formal education general education with a view to greater job satisfaction and flexibility at work.

Often there was however rather question of "spacious personnel policy" in the company well assisted by large public subsidies, than a conscious strategy for company development.

2. Jobrotation as a tool to meet **specific needs for company development.**

Whether we refer to self-governing groups, introducing a quality or environmental certificate or different IT-solutions etc. jobrotation has been opportunity of ensuring a

regular further training or basic training of the whole or large parts of the staff. The greatest effect can be reached however when jobrotation is used in the connection with systematic and long-term educational planning.

3. With decreasing unemployment rate a number of companies has seen opportunity to use jobrotation as a **recruitment policy**, and at the same time the employees get possibility for further training. At the moment when it is more and more difficult to get new well-qualified employees, the company gets supplied with a new manpower which is both professionally high skilled and which is expected to be loyal and grateful for having got a chance.

3. Development of Jobrotation in Denmark 1996-1998

According to the figures from Danish Labour Market Authority (AMS) the development of the number of jobrotation participants in Denmark for 1996-1998 has been as follows:

1996	1997	1998
36,431	19,080	26,538

The results of 1998 has improved 39 % compared to 1997 but are still some 10 000 participants behind the number of participants in 1996.

Statistics cause however many problems. They appear as a result of reports sent by labour offices, which can differently define what a job rotation project is. E.g. a number of VUS (Adult Educational Funds) projects which have not applied for or obtained a grant from labour office or labour market council is not entered in the statistics. The same applies to individual educational leave that is left out in spite of the fact that in 60 per cent of cases a substitute is appointed.

Where the statistics are made up in "number of persons" it does not say much about the scale of further training. E.g. how many participants calculated as yearly persons take part in further training through jobrotation arrangements during one year. A very big project at official postal service Post Danmark where thousands of employees took a quality course lasting four days, while some hundreds of jobless have been substitutes, is e.g. taken into account.

The numbers show however many clear tendencies (numerical or percentage values stated in parentheses below correspond to years '96/'97/'98):

1. Continuous falling tendency of using jobrotation in the public sector in spite of the expected rise in private jobrotation in 1998.

	1996	1997	1998
Jobrotation in public sector	9,992	5,667	5,190
Jobrotation in private sector	26,439	13,413	21,348

2. There is apparently more or less constant relation between the number of employees on educational leave and the number of used substitutes (**5.28/4.49/5.15**). Behind those numbers one can find wide variations hiding, such as the quotient of private jobrotation in relation to the public jobrotation.

Quotient of employees on educational leave to the number of used substitutes	1996	1997	1998
in private sector	6.2	5.85	4.74
in public sector	3.68	2.73	2.49

The above numbers show first of all the length of the training offered to employees, where the tendency then is longer courses or training in the public sector. In private sector you will on one hand find a tendency to shorter courses for all employees, and on the other hand find, that jobrotation is used to give an opportunity to short skilled workers to achieve an adult apprenticeship, which have influenced the statistics to the other side.

3. If we include the question of gender, the participation of men and women taking part in jobrotation is more or less equal in '96 and '97, but in '98 it becomes utterly distorted in men's favour.

	1996		1997		1998	
Men	18,551	=50.92%	8,373	=45.55%	16,564	=62.42%
Women	17,880	=49.08%	10,007	=54.45%	9,974	=37.58%

The explanation is obvious that a number of very big "male" workplaces (e.g. Post Danmark) more than double men's participation in '98, while women's participation shows declining tendency, also from '97 to '98, maybe in the connection with public jobrotation being in decline.

4. Job training or other subsidy schemes for substitute employing are used to decreasing extent, especially in the private sector. In general subsidized employment of substitutes is

in percentages as follows (48.44/40.88/23.36). But again there are wide variations between the numbers from public jobs and private companies:

Subsidized employment of substitutes :	1996	1997	1998
in public sector	54.48%	53.25%	54.33%
in private sector	44.93%	31.27%	17.03%

The tendency is clearly, that by now substitutes are rarely employed in job training schemes when private companies are involved. Many explanations can be given for that:

- Some labour market councils require as a condition for subsidy, that the substitute will get an ordinary job or guarantee for employment in a certain period of time after jobrotation.
- Employer can obtain an additional subsidy of 20 per cent of educational leave (or VUS) granting, if the employment is not subsidised. It is called " filling up the bag" (§ 88A of order on active labour market policy).
- Companies use jobrotation as a recruitment policy. They prefer to give an ordinary job to keep the substitute on the long view. In return as great demands as possible for the substitute's qualifications or the training before employment and jobrotation are made.

5. General statistics do not say how long substitutes had been unemployed before they took part in jobrotation. One can get some idea by looking at annual report for 1998 of Regional Labour Office in Copenhagen. One can see here that the percentage of substitutes who have been unemployed in at least 2 years for the private sector was **40,2** per cent and for the public sector **51,4** per cent. It means that the public workplaces are a little better in getting the long-term unemployed engaged, while almost 60 per cent of the substitutes in the private sector have been unemployed shorter than 2 years. It can to certain degree be due to the general fall in long-term unemployment, but it is probably also manifestation of the fact that it is difficult for long-term unemployed to meet the demands of the private labour market.

6. General statistics do not show to what extent jobrotation projects make allowance for the groups with especially high unemployment rate. Some regions have accepted quotas concerning the share of immigrants and non-Danish-speaking in jobrotation projects. For instance in Copenhagen where 10 per cent was set as the target figure, but the temporary stated result for 1998 shows that a share of 28 per cent is reached.

7. Fewer and fewer companies take evidently part in jobrotation (652/447/267). The respective numbers for private and public sector are as follows:

Number of companies taking part in jobrotation:	1996	1997	1998
in private sector	429	238	194
in public sector	223	209	157

Thus a clear declining tendency. When nevertheless the number of participants has risen strongly, it is probably due to the fact, that a number of great companies use now jobrotation for the systematical further training of their employees. There are however no direct statements showing how many employees the companies which have implemented jobrotation have. The direct relation between the number of companies which have initiated jobrotation and the number of employees who have taken part in further training in the connection with jobrotation shows again in the case of private that the big companies dominate the statistics, especially in 1998. For the public workplaces the relation is fairly stable:

Relation between the number of companies and the number of employees taking part:	1996	1997	1998
in private sector	61.64	56.35	110.03
in public sector	35.24	19.85	23.59

4. Some Preliminary Conclusions. Need for Development.

- Big and medium-sized production and service companies have embraced the idea
- Many public workplaces use it as regular further training of their employees. In some trades jobrotation supports implementation of adult apprenticeship training.
- It is sporadically used as a conscious policy of equal opportunities and in integration of immigrants
- It is partly able to involve long-term unemployed
- Consultants' support to jobrotation is established in most of the regions. In most cases as a part of the system of labour offices, but otherwise as special established organisations or as a part of arrangements of VUS (Adult Educational Grants) consultation at Danish counties.
- Small companies have not benefited from it to any appreciable extent

- Generally speaking jobrotation is missing in a number of trades and areas of economic activities, where on the European plan jobrotation projects take already place, as e.g. tourism and private service. Can be due to the fact that the close co-operation between labour market, educational and industrial organisations, which is necessary condition for reaching far and wide, is very uneven looking at trades and regions.
- It has only to the lesser extent created the necessary correlation between the needs of the companies and the necessary development time for the long-term unemployed. . It is one of the reasons that jobrotation stagnated in 1997. Too few qualified jobless at that time.
- It is very ponderous administratively. Combines a lot of laws and regulations, needs often dispensations and making separate reports. Another reason to stagnation in 1997. It is at the moment under discussion by special committee at Ministry of Labour. Improving and simplifying of the existing laws and regulations is expected in the spring of 1999.
- Statistics, documentation and exchanging of experiences is still insufficient and unsystematic. There are no unambiguous definitions of jobrotation.
- Jobrotation is very demanding as far planning and development is concerned; mentioned support of consultants is not sufficient to fulfill the needs and catches therefore normally only the most development-oriented companies.
- Denmark has been one of those who initiated the use of jobrotation in other EU countries, but can learn from the new points of view and methods used e.g. for developing jobrotation in small companies.
- Jobrotation on the European level can be stimulated by active interaction between different measures e.g. lifelong learning, equal opportunities, SME development, Territorial Pacts of Employment; the last mentioned is an example of across-the-board co-operation on the level of Commission (DG V and DG XXIII), which can have great perspectives also in the case of jobrotation

Jobrotation in Berlin

Bettina Uhrig

In Berlin werden seit März 1996 Jobrotationprojekte durchgeführt. Träger des ebenfalls dort durchgeführten ersten deutschen Modellprojektes ist die SPI ServiceGesellschaft mbH. Finanziert wurde das Projekt im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative ADAPT, kofinanziert von der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen. Die Laufzeit betrug insgesamt drei Jahre (vom 01.03.1996 bis 28.02.1999).

Die vorrangige Aufgabe des Projektes bestand in der Bekanntmachung der Methode Jobrotation und der Initiierung von entsprechenden Maßnahmen und Projekten. Wesentlich ist und war, daß bei Jobrotationprojekten immer mehrere Zielgruppen angesprochen werden: auf der einen Seite ArbeitnehmerInnen, die in ihren Betrieben für Weiterbildungen freigestellt werden und auf der anderen Seite Arbeitslose, die als StellvertreterInnen in die Unternehmen gehen. Während 1996 im Vordergrund stand, die Methode Jobrotation bekannt zu machen, Kooperationen hierzu aufzubauen und Betriebe zu aquirieren, lag der inhaltliche Arbeitsschwerpunkt 1997 und 1998 auf der Durchführung von Maßnahmen. Im Gegensatz zu Dänemark, wo in der Regel ein(e) Stellvertreter(in) mehrere freigestellte Beschäftigte vertritt, wurden in Berlin schwerpunktmäßig Maßnahmen in der Relation 1 : 1 durchgeführt, das heißt: ein Unternehmen stellte eine(n) Beschäftigte(n) für Weiterbildung frei und ein(e) Arbeitslose(r) übernahm die Stellvertretung. Die freigestellten Beschäftigten wurden zu einer Gruppe zusammengefaßt, die gemeinsam an einer speziell für diese Gruppe initiierten Weiterbildungsmaßnahme teilnahm. Dadurch entstanden neue Kooperationen und Netzwerke.

Insgesamt wurde von 1997 bis Ende Februar 1999 137 Personen für eine Qualifizierung freigestellt, während 103 StellvertreterInnen in 103 Unternehmen tätig waren. Unter den Freigestellten waren 75 Frauen und 62 Männer, unter den StellvertreterInnen 50 Frauen und 53 Männer. Die Zahlen sind sehr gering, bezieht man sie auf die Gesamtzahl der KMU, der Beschäftigten und der Arbeitslosen in Berlin. Zu bedenken ist jedoch, daß sie im Rahmen eines Modellprojektes erzielt wurden, das ohnehin nur Mittel für die Freistellung von ca. 120 Beschäftigten zur Verfügung hatte. Da einige Maßnahmen nicht den finanziellen Umfang hatten wie ursprünglich geplant, konnten 137 Personen geschult werden.

Das Modellprojekt hat deutlich gezeigt, daß die Methode Jobrotation auch in Deutschland funktioniert, und daß KMU ein Interesse daran haben, Beschäftigte für eine Weiterbildung freizustellen, wenn sie eine(n) adäquate(n) Stellvertreter(in) erhalten.

Darüber hinaus hat Jobrotation zusätzliche Wirkungen erzielen können: Es entstanden sowohl auf regionaler Ebene als auch auf nationaler und transnationaler Ebene neue Bündnisse. Regional kooperierten Organisationen miteinander, die nicht immer gemeinsam am Tisch sitzen, z.B. Arbeitsämter, die Handwerkskammer und Weiterbildungsträger. Ganz wichtig ist hier die Rolle der Koordinierungsstelle, die die Partner zusammenbringt, die Projekte initiiert, begleitet und auswertet.

Von Beginn an hat die Koordinierungsstelle SPI Jobrotation eine intensive Öffentlichkeitsarbeit geleistet und interessierte Organisationen aus anderen Bundesländern über Jobrotation informiert und beraten. Dadurch ist ein bundesweites Netzwerk von Organisationen entstanden, die Jobrotationprojekte durchführen. Mittlerweile gibt es in allen Bundesländern solche Projekte. Die Mehrheit dieser Organisationen hat sich zu einem Verein zusammengeschlossen (Jobrotation - Verein zur Förderung des lebenslangen Lernens e.V.), der eng mit der nationalen Unterstützungsstelle (NU) ADAPT kooperiert. Der Verein und die NU ADAPT haben einen Arbeitskreis gegründet, der unter anderem mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung sowie VertreterInnen der Bundesanstalt für Arbeit über die zukünftigen Finanzierungsmöglichkeiten von Jobrotation diskutiert und hierzu Empfehlungen erarbeitet. Bereits 1997 wurde eine Änderung in das seit 1. Januar 1998 gültige SGB III aufgenommen (§ 89). Diese Änderung macht es möglich, daß Praktika im Rahmen einer berufspraktischen Weiterbildung als Stellvertretung genutzt werden können.

Auch zukünftig wollen wir sowohl auf regionaler als auch auf nationaler Ebene die Diskussionen zu Jobrotation mit Sozialpartnern, Politikern und Verwaltungen vorantreiben. Es wäre wünschenswert, daß Jobrotation als eine Methode / ein Instrument in den nächsten Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung aufgenommen wird.

Für die Implementierung von Jobrotation in Deutschland war und ist die Unterstützung durch die transnationalen Partner ein wichtiger Aspekt. Durch die transnationalen Austausch und Aktivitäten sind neue Ideen für die Umsetzung und Weiterentwicklung von Jobrotation entstanden. SPI Jobrotation wird auch zukünftig im transnationalen Netzwerk aktiv sein und gemeinsam mit Partnern aus Portugal, Dänemark und Frankreich eine Arbeitsgruppe zu Jobrotation durchführen, die mit Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen die Methode weiterentwickeln wird. Dies ist im Rahmen des nachfolgenden ADAPT Projektes Jobrotation Promoter möglich, das die Weiterentwicklung der Methode gemeinsam mit VertreterInnen aus Betrieben und Verbänden zum Inhalt hat. Darüber hinaus ist die Initiierung und Durchführung neuer Maßnahmen und Projekte in Berlin durch die Fortführung der Koordinierungsstelle - zunächst finanziert aus Ziel-4-Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) - sichergestellt.

Neue Methode für:

1. Unternehmen
2. Arbeitgeberverbände
3. Gewerkschaften
4. Weiterbildungseinrichtungen
5. Verwaltungen
6. Projektträger
7. wissenschaftliche Institute
8. politische Akteure

Aus unserer Sicht läßt sich zusammenfassend feststellen, daß Jobrotation für viele Beteiligte ein interessantes und gewinnbringendes Instrument ist, das Bildung und Beschäftigung miteinander kombiniert und zeitweise Aus- und Einstiege ermöglicht. Um es auch langfristig verankern zu können, sollte die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von StellvertreterInnen ermöglicht werden. Notwendig sind regionale Koordinierungsstellen für Jobrotation wie sie bereits in den Anfängen vorhanden sind. Zu überlegen ist, ob Jobrotation auch für den öffentlichen Dienst zugänglich gemacht werden könnte, da in anderen europäischen Ländern insbesondere durch die Einbeziehung des öffentlichen Dienstes höhere Quoten erreicht werden konnten. Die Möglichkeiten der transnationalen Kooperation sollten erhalten und ausgebaut werden, da ihr Nutzen am Beispiel von Jobrotation klar deutlich geworden ist.

Institutionelle und finanzielle Rahmenbedingungen für Jobrotation in neun europäischen Ländern^{1,2}

Ralf Mytzek, Klaus Schömann

Einleitung

Jobrotation als wichtiges Element der Arbeitsmarktpolitik hat in den meisten Mitgliedsländern der Europäischen Union, mit Ausnahme der skandinavischen Länder, eine kurze Tradition. Jobrotation bezeichnet die Verknüpfung von Weiterbildung für Arbeitslose und Beschäftigte, bei der für die Zeit der Weiterbildung der Beschäftigten der frei werdende Arbeitsplatz durch arbeitslose Stellvertreter und Stellvertreterinnen besetzt wird. Ende 1995 wurde die transnationale Partnerschaft Jobrotation auf europäischer Ebene angeregt und die Projektfinanzierung hauptsächlich durch die Gemeinschaftsinitiative Adapt, aber auch aus den europäischen Strukturfonds ermöglicht. In den meisten Ländern der E.U. wurden daraufhin eine Vielzahl an lokalen Initiativen gestartet, die unter sehr heterogenen institutionellen und finanziellen Rahmenbedingungen ihre Arbeit aufnahmen. Da aus diesen Gründen ein rein quantitativer Vergleich der Ergebnisse der Einzelprojekte nur schwer möglich ist, konzentriert sich die wissenschaftliche Begleitstudie auf die jeweiligen Startbedingungen, die rechtlichen, politischen, finanziellen Rahmenbedingungen auf nationaler und lokaler Ebene sowie die betrieblich relevanten Voraussetzungen für Jobrotationsprojekte.

Analyse

Untersuchungsgegenstand der Begleitstudie sind die institutionellen und finanziellen Rahmenbedingungen für Jobrotation in Dänemark, Finnland, Frankreich, Italien, Österreich, Portugal, Schweden, Großbritannien und Deutschland. Das Untersuchungsdesign der Studie identifiziert zunächst die wichtigsten möglichen Problemfelder für Jobrotationsprojekte, abgeleitet aus der Theorie der Übergangsarbeitsmärkte³, und versucht daraus hypothetische Erfolgsbedingungen abzuleiten, die dann in einem dritten Schritt mit jeweils mehreren quantitativen und

¹ Zusammengefaßte Darstellung der Ergebnisse einer gleichnamigen wissenschaftlichen Begleitstudie, die in Kooperation mit der Stiftung Bildung und Beschäftigung und im Auftrag der SPI Service Gesellschaft und der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen Berlin entstanden ist.

² siehe auch: Schömann, Klaus, Ralf Mytzek und Silke Gülker (1998): "Institutional and Financial Framework for Job Rotation in Nine European Countries". WZB Discussion Paper FSI 98 – 207. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung (englische Fassung) und Mytzek, Ralf (1999): "Jobrotation in Europa. Institutionelle und finanzielle Rahmenbedingungen für eine integrative Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik" (unveröffentlichtes Manuskript).

³ vgl. Schmid, Günther (1998): "Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy". WZB Discussion Paper FS I 98 – 206. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

qualitativen Erfolgsindikatoren zusammengeführt werden. Die rechtlichen Rahmenbedingungen werden beispielsweise mit Hilfe von Indikatoren zur Existenz eines Rechts auf Weiterbildung für Beschäftigte und Arbeitslose, gesetzliche Verpflichtungen oder Abgaben für Unternehmen zur Weiterbildung ihrer Beschäftigten, Kündigungsschutz bei längerer Freistellung sowie die Anwendbarkeit von existierenden Regelungen aktiver Arbeitsmarktpolitik für die Durchführung von Jobrotation vergleichend bewertet. Zwei Beispiele für die verwendeten Indikatoren werden im folgenden dargestellt. In **Tabelle 1** sind die Ausprägungen des Indikators für die rechtlichen Bestimmungen zur Freistellung Beschäftigter in den untersuchten Ländern aufgeführt.

Tabelle1: Regelungen zur Weiterbildung Beschäftigter. **Quelle:** Schömann, Mytzek, Gülker (1998), s. Anmerkung 1 und 2.

	Großbritannien	Schweden	Dänemark	Frankreich
Weiterbildungs- freistellungen für Beschäftigte (mit Zustimmung des Unternehmens)	nein; kollektive Ver- einbarungen und staatliche Anreize	ja; 25 Tage pro Jahr	ja; bis zu 1 Jahr alle 5 Jahre	(ja); (CIF), Ausbildungs- abgabe für Firmen (1,5% der Brutto- lohnsumme)
Portugal	Italien	Finnland	Österreich	Deutschland
(ja); Grundrecht für Berufsausbildung, kollektive Ver- einbarungen	nein; in Planung	ja; 3 – 12 Monate nach 1 Jahr Beschäftigung	ja; 6-12 Monate nach 3 Jahren Beschäftigung	(ja); (in 10 von 16 Län- dern ¹): 5 – 10 Tage pro Jahr

Rechtliche Bestimmungen zur Bildungsfreistellung Beschäftigter sind ein geeignetes Mittel, die Qualifizierungen der Beschäftigten im Rahmen von Jobrotationsprojekten zu ermöglichen und zu finanzieren. Die entsprechenden Regelungen in den untersuchten Ländern zeigen eine große Varianz. Freistellungen mit bis zu 12 Monaten Maximaldauer, die auch zur beruflichen Weiterbildung genutzt werden können, gibt es in Dänemark, Finnland und Österreich. Aber auch in Schweden existiert die Möglichkeit, Beschäftigte auf Grundlage der gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten für 25 Arbeitstage im Jahr freizustellen. In Deutschland gibt es keine nationalen Freistellungsregelungen zur Weiterbildung für Beschäftigte. Die vorhandenen Bestimmungen zum Bildungsurlaub sind in 10 von 16 Ländergesetzgebungen verankert und umfassen Freistellungen von 5 bis 10 Arbeitstagen im Jahr.

Die Eignung rechtlicher Regelungen zur Weiterbildungsfreistellung Beschäftigter für Jobrotation ist in Dänemark am größten. Die flexible Dauer der Freistellung ermöglicht es, im Rahmen von Jobrotationsprojekten die Beschäftigten bedarfsgerecht freizustellen.

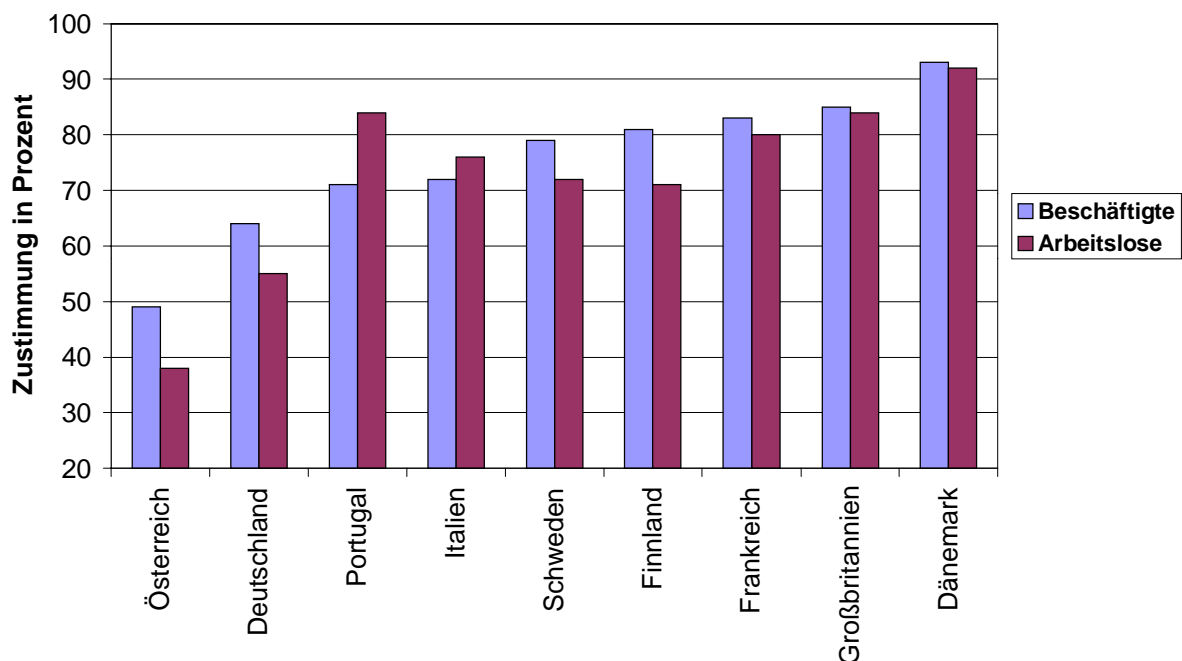
¹ Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland Pfalz, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein.

Die Minstdauer der Freistellung von 3 Monaten in Finnland und von 6 Monaten in Österreich ist für die meisten Jobrotationsprojekte zu lang, da viele Firmen ihre Mitarbeiter für einen so langen Zeitraum nicht freistellen können. Die Regelungen in Schweden sind für Jobrotationsprojekte, bei denen mehrere Beschäftigte nacheinander von einem/r Stellvertreter/in vertreten werden, durchaus geeignet. In Frankreich sind betriebliche Weiterbildungen in den meisten Fällen tarifvertraglich geregelt und werden durch die obligatorische Ausbildungsabgabe finanziert. In Deutschland stehen die Bestimmungen zum Weiterbildungsurlaub in der Tradition der Erwachsenenweiterbildung und können in der Regel nicht für die betriebliche Fortbildung genutzt werden.

Der Erfolg von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Jobrotationsprojekten hängt entscheidend von der Bereitschaft der Arbeitslosen und Beschäftigten zur Weiterbildung ab. Der Indikator "Übereinstimmung mit dem Prinzip des lebenslangen Lernens" gibt das durchschnittliche Niveau dieser Bereitschaft in den untersuchten Ländern an (**Abbildung 1**).

Übereinstimmung mit dem Prinzip des lebenslangen Lernens

(1996, Quelle: Eurobarometer 44.0, eigene Berechnungen)



(c) WZB-AB

Abbildung 1: Übereinstimmung mit dem Prinzip des lebenslangen Lernens.

In Dänemark ist die Zustimmung zum lebenslangen Lernen mit über 90 Prozent am höchsten. Zwischen 80 und 85 Prozent der Befragten in Großbritannien und Frankreich stimmen diesem Prinzip zu. In Finnland und Schweden ist die Zustimmung unter den

Beschäftigten mit etwa 80 Prozent fast 10 Prozent höher als unter den Arbeitslosen. In Italien und Portugal hingegen ist die Zustimmung unter den Arbeitslosen höher als unter den Beschäftigten und erreicht in Portugal fast 85 Prozent. In Deutschland und Österreich ist die Zustimmung für das Prinzip des lebenslangen Lernens am niedrigsten. Dies gilt für Arbeitslose in noch stärkerem Maße als für Beschäftigte.

Die Rahmenbedingungen zur Durchführung von Weiterbildung im Rahmen von Jobrotationsprojekten können bezüglich der Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten und Arbeitslosen für Dänemark als besonders gut bewertet werden. Auch in Großbritannien, Frankreich, Schweden und Finnland ist zumindest unter den Beschäftigten die Zustimmung zum Prinzip des lebenslangen Lernens ausreichend hoch. Die Bereitschaft zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wird hingegen in Italien und Portugal besonders unter den Beschäftigten geringer sein. In Deutschland und Österreich kann die geringe Zustimmung zum Prinzip des lebenslangen Lernens als Indikator für eine geringere durchschnittliche Bereitschaft der Beschäftigten und besonders der Arbeitslosen, im Rahmen von Jobrotationsprojekten an Weiterbildung teilzunehmen, gewertet werden.

Wichtige Ergebnisse

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie sind: (1) Weitreichende rechtliche oder tarifliche Regelungen bezüglich Weiterbildung für Beschäftigte und praxisnahe Aus- oder Weiterbildung für Arbeitslose und Teile der inaktiven Bevölkerung sind eine Grundvoraussetzung für eine breite Anwendungsbasis von Jobrotation; (2) Anreize für Beschäftigte, an Weiterbildung teilzunehmen, müssen durch die Existenz von entsprechenden Regelungen gewährleistet sein. Die Weiterbildungsfreistellungen sollten durch Arbeitsplatzsicherheit flankiert werden; (3) Kosten, die durch Jobrotationsprojekte anfallen, sollten durch eine entsprechende Kofinanzierungsstruktur möglichst auch entsprechend den entstehenden Vorteilen verteilt sein, um Mitnahmeeffekte möglichst gering zu halten; (4) leistungsgerechte Entlohnung der Tätigkeit als Stellvertreter/in ist ein wichtiger Motivationsfaktor, d.h. ein ausreichender Abstand zwischen dem Niveau der Lohnersatzleistung und dem Entgelt für die Stellvertretung ist erforderlich; (5) funktionsfähige regionale Netzwerke der arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftlichen Akteure sind notwendig für eine günstige Implementationsstruktur; (6) Jobrotationsprojekte in Deutschland könnten durch eine Verbreitung von tarifvertraglich geregelten Weiterbildungsfonds mit Jobrotationselementen und arbeitsmarktpolitischer oder steuerlich begünstigter Ergänzungsförderung eine neue Dynamik erhalten. So könnte Jobrotation einen stärkeren Beitrag zur Verringerung der Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Produktivitätsgewinn leisten.

Jobrotation - Ein Modell für investive Arbeitszeitverkürzung

Günther Schmid

Neben den Niederlanden ist Dänemark das Land in der Europäischen Union, dem es gelang, die Arbeitslosigkeit seit 1994 - also innerhalb einer Regierungsperiode - zu halbieren. Während die Arbeitslosigkeit in Deutschland weiter anstieg und dieser Trend erst in jüngster Zeit gewendet werden konnte, betrug die international standardisierte Arbeitslosenquote Dänemarks im Oktober 1998 nur noch 4,2 Prozent gegenüber 8,2 Prozent im Jahre 1994. Die Bundesrepublik Deutschland verzeichnete dagegen im selben Monat eine Arbeitslosenquote von 9,3 Prozent gegenüber 8,4 Prozent im Jahre 1994. Maßgeblich für den dänischen Erfolg ist - neben einem kräftigeren Wirtschaftswachstum als in Deutschland - eine beschäftigungspolitische Innovation, bei der es sich lohnt, sie einmal genauer unter die Lupe zu nehmen.¹

Jobrotation heißt diese Innovation und bezeichnet ein Verfahren, wie man drei beschäftigungspolitische Fliegen mit einem Streich schlagen kann: Erstens, höhere Qualifizierung der Beschäftigten und Verbesserung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit, zweitens Wiedereingliederung der Arbeitslosen und damit ein Ende der Erosion ihrer Beschäftigungsfähigkeit und Perspektivlosigkeit; drittens eine geringere Abgabenlast und damit die Erhöhung der gesamtwirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit. Was können wir von dieser Innovation in Dänemark lernen? Unter welchen Bedingungen ist sie auf unser Land übertragbar?

Die dänische Innovation kam nicht von oben, sondern von den 'Graswurzeln'. Das Prinzip der Jobrotation ist dort seit 1987 bekannt, als eine energische Betriebsrätin eines Großbetriebs in Funen die Initiative ergriff und die systematische Weiterbildung der angestellten Frauen forderte, damit diese mit der technischen Entwicklung Schritt halten konnten. Gegen den Widerstand der männlichen Kollegen, die fürchteten, durch die neue Technologie auf die Straße gesetzt zu werden, wurde das Projekt in die Tat umgesetzt. Es enthielt im Kern die Struktur des Jobrotationsmodells, wie es heute praktiziert wird: Der Staat finanziert die Kosten der Weiterbildung außerhalb des Betriebs, der Betrieb zahlt den Lohn weiter, erhält aber einen Weiterbildungszuschuß in Höhe des maximalen Arbeitslosengeldes. Das zuständige Arbeitsamt bildet Arbeitslose weiter, damit diese in die Lage versetzt werden, die Arbeiten der Weiterzubildenden wahrzunehmen. Während der Stellvertretung erhalten die Arbeitslosen den Status als befristet Beschäftigte und einen (vom Betrieb zu zahlenden) regulären Lohn, der unter bestimmten Bedingungen (z.B. Elemente von Weiterbildung, Versprechen auf Übernahme nach der Maßnahme) vom Staat oder der Arbeitsverwaltung noch subventioniert werden kann.

Mit Wirkung von 1994 wurde Jobrotation ein wesentlicher Bestandteil einer umfassenden Reform der dänischen Arbeitsmarktpolitik. Neben der Jobrotation wurde das Recht auf einen *Bildungsurlaub* bis zu einem Jahr etabliert. Nach Absprache mit den Arbeitgebern können sich Beschäftigte bis zu einem Jahr für Weiterbildung freistellen

¹ Die folgenden Ausführungen stützen sich auf: Höcker/Reissert 1995, Kruhøffer 1999, Madsen 1997 und 1998, Schömann/Mytze/Gülker 1998, Uhrig 1998; sowie auf ein noch unveröffentlichtes Kosten-Nutzen-Szenario des Autors.

lassen. Während dieser Zeit erhalten sie volles Arbeitslosengeld. Stellt die Firma während dieser Zeit einen Arbeitslosen ein, erhält sie zusätzlich einen Lohnkostenzuschuß; das ist in etwa 60 Prozent der beantragten Bildungsurlaube der Fall. Im Jahre 1996 nahmen in Dänemark 72.700 Personen entweder Bildungsurlaub oder Weiterbildung im Rahmen der Stellvertreterregelung wahr. Neben Jobrotation und Bildungsurlaub wurden auch die Möglichkeiten zur *Freistellung für Kindererziehung* erweitert, und bis 1996 gab es sogar (nach Absprache mit dem Arbeitgeber) ein Recht auf bedingungslose Freistellung bis zu einem Jahr (*Sabbatical*). Diese Freistellung für Kindererziehung wird, anders als in Deutschland, wie ein Beschäftigungsrisiko behandelt. Dementsprechend gibt es einen Anspruch auf 60 Prozent des maximal zu erzielenden Arbeitslosengeldes für mindestens ein halbes Jahr, der zwischen Männern und Frauen nicht übertragbar ist. Das hat zu einer höheren Beteiligung der dänischen Männer an den Familienverpflichtungen geführt, allerdings noch längst nicht in dem Maße, wie es unter Gleichstellungsgesichtspunkten erwünscht wäre. Alle Freistellungsprogramme wurden gut, zum Teil sogar mit Begeisterung angenommen. Im Jahre 1996 addierte sich die Gesamtzahl der Teilnehmer in den Freistellungsprogrammen (Elternurlaub, Sabbatical, Weiterbildung inklusive Jobrotation) auf 121.000, das sind 4,3 Prozent der Erwerbspersonen. Für Berliner Verhältnisse entspräche das 74.000 Teilnehmern oder Teilnehmerinnen. Die Freistellungen wurden in etwa 70 Prozent der Fälle ersetzt (allerdings nicht immer im Verhältnis eins zu eins), 50 Prozent davon waren arbeitslos. Langzeitarbeitslose profitierten davon allerdings wenig. Bedenklich stimmt, daß 60 Prozent aller Freistellungen aus dem öffentlichen Sektor kommen; daraus erklärt sich auch, daß 75 Prozent der Beteiligten Frauen sind. Die jüngsten strukturellen Veränderungen bei der Jobrotation, denen wir uns im folgenden zuwenden, werden dieses Verhältnis jedoch wieder etwas balancieren.

36.431 Teilnehmer wurden 1996 in *Jobrotation im engeren Sinne* gezählt, also in Projekten, in denen Betriebe systematisch die externe Qualifizierung ihrer Belegschaft plante und in Abstimmung mit den regionalen Arbeitsmarktbehörden zum Teil durch arbeitslose Stellvertreter ersetzte. Diese Zahl nahm 1997 (vermutlich wegen der starken Wirtschaftskonjunktur) stark ab, stieg 1998 jedoch wieder auf ein Niveau von etwa 27.000. Die bisherigen Erfahrungen mit dieser Innovation sind zwar nicht durchgängig positiv, das Instrument scheint sich aber durchzusetzen. Die anfangs hohe Beteiligung des öffentlichen Sektors sinkt stark ab, während im privaten Sektor zunehmend die größeren Betriebe davon Gebrauch machen. Beide Tendenzen zusammengenommen haben dazu geführt, daß Frauen mit einem Anteil von etwa 30% stark unterrepräsentiert sind; in den beiden anderen Freistellungsprogrammen (Bildungsurlaub und 'Elternurlaub') sind sie jedoch stark überrepräsentiert. Im öffentlichen Sektor kommen auf eine stellvertretende Person 2,6 Teilnehmer in Bildungsmaßnahmen, im privaten Sektor ist das Verhältnis etwa sechs zu eins. Der unmittelbare Entlastungseffekt für den Arbeitsmarkt (geringere Arbeitslosenzahlen) ist also erheblich geringer als die Zahl der Teilnehmer in Jobrotation. Für den harten Kern der Langzeitarbeitslosen (> 2 Jahre) bietet der öffentliche Sektor zwar bessere Chancen als der private, in beiden Fällen wird aber diese Zielgruppe nicht sehr gut erreicht. Die Angaben über die Wiedereingliederung der Stellvertreter sind nicht eindeutig und schwanken zwischen 40 und 75 Prozent; diese Erfolgsraten übertreffen jedoch allemal die der konventionellen Arbeitsmarktpolitik.

Alle Erfahrungsberichte verweisen auf die hohen Planungs- und Durchführungskosten. Diese werden im Laufe des Lernprozesses zwar sinken; soll das Instrument sich endgültig durchsetzen und anerkannt werden, sind hier jedoch

Rationalisierungsfortschritte notwendig. Schwierigkeiten der Implementation oder Akzeptanz gibt es vor allem im privaten Sektor der Klein- und Mittelbetriebe. Das weist darauf hin, daß die gute Idee der Jobrotation noch stärker auf die unterschiedlichen Interessen und Voraussetzungen der privaten Wirtschaft zuzuschneiden ist. In Betrieben mit hochqualifizierten und spezialisierten Fachkräften ist mit hohen Einarbeitungszeiten zu rechnen, so daß kurzfristige Jobrotationen nicht in Frage kommen. Regionale Netzwerke und professionelle Jobpools wären gute Voraussetzungen, um solche Schwierigkeiten zu überwinden. Erfreulich ist die Tatsache, daß 36 Prozent der 'Stellvertreter/innen' weiterhin in der Firma verblieben nachdem die weitergebildete Person zurückkam. Auch wenn zu berücksichtigen ist, daß dieses Ergebnis teilweise auf den allgemeinen Wirtschaftsaufschwung in Dänemark zurückzuführen ist, bleibt die insgesamt positive Bewertung dieser arbeitsmarktpolitischen Innovation erhalten. Dänische Evaluierungen bei Unternehmen und Individuen sowie volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen unterstützen diese Einschätzung.

Es ist also möglich, mit 'Weiterbilden und Einstellen' eine Qualifikationsspirale in Bewegung zu setzen, die allen zugute kommt. Auch in dieser Hinsicht bietet das neue Arbeitsförderungsrecht ein Schlupfloch an, durch das die in Dänemark und Schweden praktizierte Politik möglich wird. Der § 89 SGB III anerkennt betriebliche Praktika bis zu 75 Prozent des Gesamtumfangs der geförderten Weiterbildung, so daß Arbeitslose im Falle einer Stellvertretung immerhin Unterhaltsgeld beziehen können. Allerdings weisen erste Erfahrungen von Pilotprojekten darauf hin, daß die Motivation von Arbeitslosen zur Teilnahme an solchen Maßnahmen erheblich gesteigert werden könnte, wenn sie in der Zeit der Stellvertretung (in der sie ja regulär arbeiten) ein der Tätigkeit entsprechendes Gehalt erhielten. Hier wäre ein geeigneter Fall für die Kofinanzierung beispielsweise durch die Landesregierung; verbleibende Barrieren des Arbeitsförderungsrechts wären zu beseitigen und das Recht auf Weiterbildung zu stärken.

Voraussetzung für den Erfolg von Jobrotation ist, wie bei allen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, daß Mitnahme-, Verdrängungs- und Substitutionseffekte in engen Grenzen gehalten werden können. *Mitnahme* hieße, daß Betriebe die Kosten der Weiterbildung, die sie bisher betrieben, auf die öffentliche Hand umschichten. Ein zusätzlicher Qualifizierungseffekt wäre damit nicht verbunden. Ein Indikator für Mitnahmeeffekte ist die betriebliche Struktur der Jobrotationsprojekte. Es ist anzunehmen, daß die Gefahr von Mitnahmeeffekten in kleinen und mittleren Betrieben, die bisher kaum Weiterbildung betrieben, geringer ist als in Großbetrieben. *Verdrängung* kann in der Weise stattfinden, daß die mit Jobrotation erfolgreichen Betriebe ihre Konkurrenten ohne Jobrotation vom Markt verdrängen; das würde sich zwar in höherer Produktivität niederschlagen, aber gleichzeitig den Zustrom an Arbeitslosen erhöhen. Auf der anderen Seite beschleunigen solche Verdrängungseffekte den Strukturwandel und wecken damit heilsame Kräfte der Anpassung. *Substitutionseffekte* können entstehen, wenn die (erwünschte) Klebewirkung, d.h. die Übernahme einer stellvertretenden arbeitslosen Person im Betrieb zuungunsten einer anderen arbeitslosen Person erfolgt, die sonst vorgezogen worden wäre. Die Verdrängungseffekte können auch durch Multiplikatoren kompensiert werden: Zum Beispiel steigert ein Abteilungsleiter nach erfolgreicher Weiterbildung auch die Produktivität seiner nicht weitergebildeten Mitarbeiter; oder ein wettbewerbsfähigerer Zulieferbetrieb steigert die Produktivität des Abnehmers; oder ein qualifikatorischer Engpaß (Flaschenhals) wird beseitigt, wodurch das Wachstum ohne inflatorischen

Lohndruck angekurbelt werden kann. Im günstigsten Fall kann Jobrotation also auch mithelfen, neue Arbeitsplätze zu kreieren.

Mit Simulationen und Sensitivitätstests läßt sich zeigen, daß Jobrotation unter vernünftigen Annahmen und bei Disziplinierung der oben angeführten möglichen negativen Wirkungen auch wirtschaftlich ist. Die Inszenierung der Kooperation führt langfristig zu einem positiven Summenspiel. Dabei sind die überwiegend positiv einzuschätzenden intangiblen Effekte wie Verbesserung sozialer Kontakte, Selbstverwirklichung, Steigerung der Wahlmöglichkeiten, noch gar nicht einbezogen. Bei den üblicherweise praktizierten Modellen sind jedoch die zukünftige Nutzen und die gegenwärtig anfallenden Kosten ungleich verteilt. Den größten Nutzen ziehen die beschäftigten Teilnehmer, aber auch für die arbeitslosen Stellvertreter/innen ergeben sich im Erfolgsfall zukünftige Nutzen, die ihren Beitrag bei den anfallenden Kosten weit übersteigen. Um Jobrotation gesellschaftsfähig zu machen, muß also nicht nur darauf geachtet werden, daß die Projekte einen möglichst hohen Produktivitätseffekt erzielen und rationell umgesetzt werden; offensichtlich muß auch die Balance der "Gewinner" und "Verlierer" korrigiert werden. Der hohe Beitrag, den "Anderer" (also an den Maßnahmen nicht beteiligte Personen oder Institutionen) zu leisten haben, wird eine breite Akzeptanz dieses Modells verhindern. Zwar kann ein gewisses Maß an Umverteilung von den "Anderen" an die teilnehmenden Personen zum Teil gerechtfertigt werden. So läßt sich z.B. argumentieren, daß die Teilnehmer/innen am Jobrotationsmodell nur die Kompensation ihres früheren Verzichts auf längere oder höhere Bildung einfordern. Dieser Gedanke entspräche dem Modell von Bildungsgutscheinen oder Bildungskonten, die jeder Person im Leben zustehen und die zu jeder Zeit eingefordert werden können.

Die Struktur der Nutzen-Kosten-Verhältnisse deutet aber darauf hin, daß eine gewisse Eigenbeteiligung der beschäftigten Teilnehmer/innen an den Kosten gerechtfertigt erscheint. Durch die Eigenbeteiligung wären drei Vorteile verbunden: Erstens werden dadurch die individuellen Präferenzen aufgedeckt; daraus resultiert die Freiwilligkeit der Teilnahme an der Maßnahme, was wiederum deren Effektivität erhöht. Zweitens steigt auch das Interesse der Beteiligten, daß sich der eigene Anteil an der Investition auch zukünftig auszahlt; damit steigt auch die eigene Anstrengung und mithin die Produktivität. Drittens erscheint die daraus resultierende Struktur der Nutzen-Kosten-Balance gerechter oder fairer, so daß die Kooperationsbereitschaft allgemein steigt, was der Effektivität der Maßnahme ebenfalls zugute kommt.

Eine in diesem Sinne effektive Finanzierung und Organisation der Jobrotation könnte unter den institutionellen Rahmenbedingungen der Bundesrepublik folgende Gestalt annehmen:

- Die *beschäftigten Teilnehmer/innen* erhalten während der Weiterbildung ein Unterhaltsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes, das der Betrieb bezahlt (weil das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten bleibt). Der daraus entstehende unmittelbare Einkommensverlust wird durch den zukünftig zu erwartenden höheren Einkommensstrom mehr als wettgemacht. Da sich jedoch vor allem die geringen und mittleren Verdienenden einen solchen Verlust zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht leisten können, sollten tarifliche oder betriebliche Fonds eingerichtet werden, um die Verluste durch eine Aufstockung bis nahe an das volle Gehalt zu kompensieren.

Auch angesammelte Überstunden oder Arbeitszeitkonten können dafür verwendet werden. Hier werden der tariflichen Arbeitsmarktpolitik neue Handlungsspielräume eröffnet, denn investive Arbeitszeitverkürzung erfordert auf der Gegenseite ein zweckgerichtetes Ansparen und eine solidarische Kofinanzierung der neuen Risiken.

- Die stellvertretenden *Arbeitslosen* erhalten einen befristeten Arbeitsvertrag. Sie beziehen weiterhin Lohnersatzleistungen durch das Arbeitsamt (Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe), die jedoch von der Bundesanstalt für Arbeit aufgestockt werden. Wegen der im Vergleich zu den Beschäftigten geringeren Produktivität der Arbeitslosen wird diese Aufstockung in der Regel nicht zu einem vollen Gehalt führen. Damit beteiligen sich auch die Arbeitslosen an den Kosten, und dennoch bleibt ihnen durch die Aufstockung der Lohnersatzleistungen immer noch ein erheblicher monetärer Anreiz zur Teilnahme; darüber hinaus fließen ihnen durch die Einbindung in das betriebliche Netzwerk noch erhebliche intangible Nutzen zu und später vergleichsweise höhere Einkommensströme als Folge der Bildungsinvestition.
- Der *Staat* (Kommunen, Länder, Bund oder die Bundesanstalt für Arbeit) übernimmt die unmittelbar anfallenden Projektkosten, also die Kosten für Planung und Organisation, die Kosten für die Einarbeitung der Arbeitslosen sowie die Kosten für die Weiterbildung der Teilnehmer/innen. Je nach betrieblicher Bedeutung der Weiterbildungsinhalte wären auch die Betriebe zum Teil an der Kosten zu beteiligen. Die Kostenaufteilung zwischen allen beteiligten Akteuren sollte nicht fixiert sein, sondern durch Verhandlungen festgestellt werden, um den unterschiedlichen individuellen und lokalen Bedingungen gerecht zu werden. Staatsinterventionistische aktive Arbeitsmarktpolitik wird so zu interaktiven Arbeitsmarktpolitik, die durch breite Beteiligung, Verhandlungen und daraus resultierende (Kooperations-) Verträge gekennzeichnet ist. In der Erprobungsphase kann der "Experimentiertopf", den die Arbeitsämter nun seit 1998 zur Verfügung haben (§ 10, SGB III), für solche regionalen *Bildungs- und Beschäftigungspakte* genutzt werden. Langfristig ist Jobrotation jedoch auf eine zuverlässige Kofinanzierung durch die Arbeitsverwaltung angewiesen.

Fazit: Es läßt sich zeigen, daß Jobrotation ein positives Summenspiel ist, wenn die Inhalte der Weiterbildung sorgfältig auf den regionalen Bedarf abgestimmt und die möglichen negativen Nebenwirkungen (Mitnahme, Verdrängung, Substitution) durch effektive Implementation in Schach gehalten werden. Damit dieses Instrument, das bisher in Deutschland nur in Modellprojekten existiert, stärker zur Geltung kommt, müssen hohe Anforderungen erfüllt werden. Dazu gehören, wie internationale Erfahrungen zeigen, drei Voraussetzungen: *Erstens* bedarf es *rechtlicher Rahmenregelungen für die Freistellung*, wie sie in Dänemark bereits seit längerer Zeit existieren. Die Akteure müssen langfristig kalkulieren und sich auf stabile Rahmenbedingungen verlassen können. Das deutsche Bildungsurlaubsgesetz reicht dafür bei weitem nicht aus und ist mit dem Arbeitsförderungsrecht nicht koordiniert. *Zweitens* muß das Instrument *dezentral geplant und implementiert* werden, um Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik zu integrieren und auf den regionalen Bedarf abzustimmen. *Drittens* sind *flexible*

Arrangements der Finanzierung notwendig, weil hier typische 'gemischte Güter' produziert werden, an denen private wie öffentliche Akteure bzw. Institutionen profitieren.

Insbesondere für die Tarifpartner eröffnet sich mit der Jobrotation - verstanden als investive Arbeitszeitverkürzung - ein attraktives neues Betätigungsfeld für Verhandlungen. Aber auch der Gesetzgeber darf nicht zurückstehen, ist er doch als Kofinanzier unentbehrlich. Jobrotation sollte in der anstehenden Reform des Sozialgesetzbuches (SGBIII) als eigenständiges Instrument der Arbeitsförderung ausgestaltet werden.

Nimmt man die Entwicklung in Dänemark als Maßstab, dann wäre durch Jobrotation und Bildungsurlaub mittelfristig ein Arbeitsmarktentlastungseffekt von 300.000 - das heißt eine entsprechende Reduzierung der Arbeitslosigkeit - möglich; auf Berliner Verhältnisse übertragen zwischen 15 und 20 Tausend (etwa 1 Prozent der Erwerbspersonen bzw. 1 Prozentpunkt weniger Arbeitslosigkeit). Dabei wird von der konservativen Annahme ausgegangen, daß auf vier Teilnehmer an solchen Bildungsmaßnahmen durchschnittlich eine stellvertretende arbeitslose Person kommt. Die Einbeziehung der betrieblichen Bedingungen und Motive hat nämlich gezeigt, daß die in derzeitigen Pilotprojekten angestrebte Relation von eins zu eins sich nicht aufrechterhalten läßt, da sie den universellen, aber flexiblen Einsatz dieses Instruments behindert. Diese nüchterne Kalkulation zeigt, daß auch Jobrotation als investive Arbeitszeitverkürzung keine beschäftigungspolitischen Bäume ausreißen kann und durch weitere Anstrengungen, konventioneller oder innovativer Art ergänzt werden muß. Es besteht jedoch kein Zweifel, daß investive Arbeitszeitverkürzung - in welcher Form auch immer - eine zeitgemäße Antwort auf die neuen Herausforderungen unseres Beschäftigungssystems ist.

Literatur

- Höcker, H. und B. Reissert (1995): Beschäftigungsbrücken durch Stellvertreterregelung in Dänemark und Schweden, Berlin: BBJ Verlag (Arbeitsmarktpolitischen Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, Band 9).
- Kruhøffer, J. (1999.): Jobrotation in Dänemark. Status und Schwierigkeiten, Vortrag auf dem Forum "Berlin: Beschäftigungspolitische Zukunftswerkstatt im Lichte internationaler Erfahrungen", Wissenschaftszentrum Berlin, 10. Februar 1999, vgl Beitrag in dieser Dokumentation.
- Madsen, P. K. (1997): Lifelong Learning and Paid Leave Arrangements: Some General Arguments and an Illustration Using the Danish Experience in the 1990s", in: OECD, Creativity, Innovation and Job Creation, OECD Proceedings, Paris, S. 113-129.
- Madsen, P. K. (1998): A Transitional Labour Market: The Danish Paid Leave Arrangements, in: European Academy of the Urban Environment, New Institutional Arrangements in the Labour Market, Berlin: Publications of European Academy of the Urban Environment, pp. 68-73.
- Schömann, K. und R. Mytzeck, S. Gülker (1998): Institutional and Financial Framework for Job Rotation in Nine European Countries, Discussion Paper FS I 98-207, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Uhrig, B. (1998): Jobrotation - ein neues Instrument für die Qualifizierungs- und Beschäftigungspolitik in Deutschland?, in: U. Grünewald und D. Moraal, Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und Arbeitsloser. Dokumentation eines LEONARDO-Projektes mit Beteiligung von Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Norwegen, Bielefeld: Bertelsmann Verlag. S. 36-40.

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Dänemark und Deutschland

	Dänemark		Deutschland	
	1994	Dez '98	1994	Nov '98
Arbeitslosenquote¹				
- insgesamt	12,2	6,0	9,6	10,2
- Jugendliche	11,2	4,2	8,2	10,8
- Frauen	13,6	7,0	12,0	12,0
	1994	1997	1994	1997
Langzeitarbeitslosigkeit (Anteil an Gesamtarbeitslosigkeit)	32,1	27,2	44,3	47,8 ²
Erwerbsquote				
- insgesamt	81,6	81,8 ³	69,6	68,2 ³
- Frauen	73,8	74,2	61,1	61,4
- Männer	83,7	85,2	80,1	79,3
Beschäftigungsquote				
- insgesamt	72,4	75,4	64,8	63,5
- Frauen	67,1	69,4	54,9	54,6
- Männer	77,6	81,3	74,3	72,1
Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik (% des BIP)				
- passiv	5,2	4,0	2,5	2,5
- aktiv	1,8	1,8	1,4	1,3
Teilnehmer in Weiterbildungs- maßnahmen (jährlicher Zugang in % der Erwerbspersonen)	12,2	13,7 ⁴	1,8	1,3
- davon Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose	2,8	4,6 ⁴	1,7	1,3
Wachstumsrate der Beschäftigung				
1994		-0,2		-0,7
1995		1,6		-0,3
1996		1,3		-1,2
1997		2,3		-1,3
1998 ⁵		1,8		0
1999 ⁵		0,9		0,4

Quelle: OECD; Ministry of Labour, Denmark; Bundesanstalt für Arbeit

¹ Registrierte Arbeitslose, nationale Erhebungen

² Erhebungsprinzip (Europäische Arbeitskräftestichprobe)

³ 1998

⁴ 1995

⁵ OECD-Schätzungen

Adressen

Allan Larsson **European Commission
Director General for Employment,
Industrial Relations and Social Affairs, DGV
Rue de la Loi 200
B-1049 Bruxelles
Tel: +32-2-2991013
Fax: +32-2-2990194**

Ove Hygum **Arbeitsminister in Dänemark
Ministry of Labour
Holmens Kanal 20
DK-1060 Copenhagen K
Tel.: +45-33-925833
Fax: +45-33-121378
am@am.dk**

Jens Kruhøffer **Direktor der Firma Jobrotation
Boulevarden 34
DK-9000 Aalborg
Tel: +45-9813 8611
Fax: +45-9813 8022
eujob@eujob.dk**

Bettina Uhrig **SPI Jobrotation
Graefestr. 3, D-10967 Berlin
Tel: +49-30-69 08 92-0
Fax: +49-30-69 08 92 32
jobrotation@pisdg.de**

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, WZB

Reichpietschufer 50, D-10785 Berlin
Günther Schmid **Tel: +49-30-25 49 11 30
Fax: +49-30-25 49 12 22
gues@medea.wz-berlin.de**

Klaus Schömann **Tel: +49-30-25 49 11 28
Fax: +49-30-25 49 12 22
klaus@medea.wz-berlin.de**

Ralf Mytzek **Tel: +49-30-25 49 11 26
Fax: +49-30-25 49 11 00
mytzek@medea.wz-berlin.de**

Berliner Wirtschaftsgespräche e.V.

Walter Momper **Vorsitzender**
Rudolf Steinke **Stellv. Vorsitzender
Friedrichshaller Str. 17, D-14199 Berlin
Tel: +49-30-824 34 47
Fax: +49-30-824 16 42
rsteinke@t-online.de**

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

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.U.E series „The Urban Environment in Europe“, 135 Seiten

Gernot Grabher
Lob der Verschwendung
1994, Berlin, edition sigma, 144 Seiten

Gernot Grabher / David Stark (Eds.)
Restructuring Networks in Post-Socialism. Legacies, Linkages and Localities
1997, Oxford, Oxford University Press, 360 Seiten

Hubert Heinelt / Gerhard Bosch / Bernd Reissert (Hrsg.)
Arbeitsmarktpolitik nach der Vereinigung
1994, Berlin, edition sigma, 249 Seiten

Traute Meyer
Ungleich besser? Die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen im Zeichen der Expansion sozialer Dienstleistungen
1997, Berlin, edition sigma, 216 Seiten

Mirjana Morokvasic / Hedwig Rudolph (Hrsg.)
Wanderungsraum Europa. Menschen und Grenzen in Bewegung
1994, Berlin, edition sigma, 286 Seiten

Frieder Naschold / David Soskice / Bob Hancké / Ulrich Jürgens (Hg.)
Ökonomische Leistungsfähigkeit und Institutionelle Innovation
WZB-Jahrbuch 1997
1997, Berlin, edition sigma, 366 Seiten

Jacqueline O'Reilly
Banking on Flexibility
1994, Aldershot, Avebury, 297 Seiten

Jacqueline O'Reilly / Colette Fagan (Eds.)
Part-Time Prospects. An International Comparison
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

Ronald Schettkat (Ed.)
The Flow Analysis of Labour Markets
1996, London/New York, Routledge, 294 Seiten

Günther Schmid (Ed.)
Labor Market Institutions in Europe. A Socioeconomic Evaluation of Performance
1994, New York/London, M.E. Sharpe, 291 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
The Dynamics of Labor Earnings over the Life Course. A Comparative and Longitudinal Analysis of Germany and Poland
1994, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung: Studien und Berichte, Bd. 60, Berlin, edition sigma, 190 Seiten

Klaus Schömann / Ralf Rogowski / Thomas Kruppe
Labour Market Efficiency in the European Union. Employment Protection and Fixed-Term Contracts
1998, London/New York, Routledge, 214 Seiten

zukunft im zentrum, Service-Gesellschaft für
Beschäftigungs- und Qualifizierungsberatung /
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
(Hrsg.)

**Arbeitslandschaft Europa. Bericht zum Zweiten
Europäischen Arbeitsmarktkongress**

The European Labor Landscape. Report on the
Second European Labor Market Congress
Berlin 1994

Vertrieb: zukunft im zentrum gGmbH,
Rungestraße 19, D-10179 Berlin, Schutzgebühr:
20,-- DM, 328 Seiten

DISCUSSION PAPERS 1996

Abteilung:

Organisation und Beschäftigung

FS I 96 - 101

Swen Hildebrandt

Berufsausbildung in Frankreich zwischen Staat, Region und Unternehmen: Neuere Entwicklungen in der Region Provence-Alpes-Côte d'Azur

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_101.de.pdf

FS I 96 - 102

Dorothee Bohle

Governance im Spätsozialismus. Die Herausbildung hybrider Koordinationsformen und informeller Vernetzungen in Polen und Ungarn in den achtziger Jahren

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_102.de.pdf

FS I 96 - 103

Felicitas Hillmann / Hedwig Rudolph

Jenseits des brain drain - Zur Mobilität westlicher Fach- und Führungskräfte nach Polen

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_103.de.pdf

FS I 96 - 104

Gernot Grabher

**Neue Bundesländer?
Zur Rolle des historischen Erbes in der Reorganisation von Betrieben und Regionen in Brandenburg**

FS I 96 - 105

Philippe Bernoux

Das Unternehmen - ein neues soziologisches Forschungsobjekt in Frankreich?

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_105.de.pdf

FS I 96 - 106

Frauke Miera

Zuwanderer und Zuwanderinnen aus Polen in Berlin in den 90er Jahren. Thesen über Auswirkungen der Migrationspolitiken auf ihre Arbeitsmarktsituation und Netzwerke

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_106.de.pdf

Abteilung:

Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

FS I 96 - 201

Willem J. Dercksen / Jaap de Koning

The New Public Employment Service in the Netherlands (1991-1994)

FS I 96 - 202

Peter Auer with Thomas Kruppe

Monitoring of Labour Market Policy in the EU-Member States

FS I 96 - 203

Jacqueline O'Reilly

Theoretical Considerations in Cross-National Employment Research

FS I 96 - 204

Günther Schmid

Reform der Arbeitsmarktpolitik. Vom fürsorgenden Wohlfahrtsstaat zum kooperativen Sozialstaat

FS I 96 - 205

Peter Auer / Stefan Speckesser

unter Mitarbeit von Lothar Linke

**Labour Markets and Organisational Change
Future Working Structures for an Ageing Workforce**

FS I 96 - 205a

Peter Auer / Stefan Speckesser

unter Mitarbeit von Lothar Linke

Arbeitsmarkt- und Organisationswandel: Zukünftige Arbeitsstrukturen und ältere Arbeitnehmer

FS I 96 - 206

Günther Schmid

unter Mitarbeit von Maja Helmer

**Beschäftigungswunder Niederlande?
Ein Vergleich der Beschäftigungssysteme in den Niederlanden und in Deutschland**

FS I 96 207

Philip O'Connell and Fran McGinnity

What Works, Who Works? The Impact of Active Labour Market Programmes on the Employment Prospects of Young People in Ireland

Abteilung:

Wirtschaftswandel und Beschäftigung

FS I 96 - 301

Bob Hancké

Industrial Reorganisation in France. Changing relationships between large and small firms

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_301.en.pdf

FS I 96 - 302
Bob Hancké
The Political Economy of Organizational Change. Industrial Restructuring and Industrial Relations in France: *Le Cas Renault*

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_302.en.htm

FS I 96 - 303
Bob Hancké / David Soskice
Coordination and Restructuring in Large French Firms. The Evolution of French Industry in the 1980s.

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_303.en.pdf

FS I 96 - 304
Elisabetta Gualmini
Policy Innovation in the Italian Labour Market: The influence of institutions

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_304.en.pdf

FS I 96 - 305
Richard Hyman
Institutional Transfer: Industrial Relations in Eastern Germany

FS I 96 - 306
Steven Casper
German Industrial Associations and the Diffusion of Innovative Economic Organization: The Case of JIT Contracting

FS I 96 - 307
Mark Lehrer
The German Model of Industrial Strategy in Turbulence: Corporate Governance and Managerial Hierarchies in Lufthansa

FS I 96 - 308
Isabela Mares
Firms and the Welfare State: The Emergence of New Forms of Unemployment

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_308.en.pdf

FS I 96 - 309
Bob Hancké
Labour Unions, Business Co-ordination and Economic Adjustment in Western Europe, 1980-90

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_309.en.pdf

FS I 96 - 310
David Soskice / Bob Hancké
Von der Konstruktion von Industrienormen zur Organisation der Berufsausbildung. Eine vergleichende Analyse am Beispiel von Großbritannien, Deutschland, Japan und Frankreich

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_310.de.pdf

FS I 96 - 311
Bob Hancké / Sylvie Cieply
Bridging the Finance Gap for Small Firms. The role of information flows across large firm-based production networks in supplying finance to small firms: the case of France

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_311.en.pdf

FS I 96 - 312
John Phillimore
Restructuring Australian Industrial Relations: The Limits of a Supply Side Approach

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_312.en.pdf

FS I 96 - 313
Bob Hancké / Steven Casper
ISO 9000 in the French and German Car Industry. How international quality standards support varieties of capitalism

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_313.en.pdf

FS I 96 - 314
Isabela Mares
Is Unemployment Insurable? Employers and the Institutionalization of the Risk of Unemployment

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_314.en.pdf

FS I 96 - 315
Torben Iversen
The Political Economy of Inflation: Bargaining structure or central bank independence?

FS I 96 - 316
Mark K. Cassell
The Treuhandanstalt, Privatization and the Role of the Courts

FS I 96 - 317
Pepper D. Culpepper
Problems on the Road to "High-Skill": A sectoral lesson from the transfer of the dual system of vocational training to eastern Germany

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_317.en.pdf

FS I 96 - 318
Sylvain Broyer
The Social Market Economy: Birth of an Economic Style

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_318.en.pdf

FS I 96 - 319
David Soskice
German Technology Policy, Innovation, and National Institutional Frameworks

FS I 96 - 320
Karl-Orfeo Fioretos
How and Why Institutional Advantages are Preserved in a Global Economy: A Comparison of British and Swedish Multilateral Preferences

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_318.en.pdf

FS I 96 - 321
Sigurt Vitols
German Industrial Policy: An Overview

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_321.en.pdf

FS I 96 - 322
Steven Casper
The Development of Decentralized Supplier Networks in East Germany: A Challenge to the German Model of Industrial Organization

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_322.en.pdf

FS I 96 - 323
Richard Deeg
German Banks and Industrial Finance in the 1990s

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper96d/96_322.en.pdf

DISCUSSION PAPERS 1997

*Abteilung:
Organisation und Beschäftigung*

FS I 97 - 101
Felicitas Hillmann / Hedwig Rudolph
Redistributing the Cake? Ethnicisation Processes in the Berlin Food Sector

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper97d/97_101.en.pdf

FS I 97 - 102
Dorothee Bohle
Zwischen lokaler Anarchie und globalen Netzen: Transformationsprozesse im polnischen Straßengüterverkehr

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper97d/97_102.de.pdf

FS I 97 - 103
Felicitas Hillmann
This is a migrant's world: Städtische ethnische Arbeitsmärkte am Beispiel New York City

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper97d/97_103.de.pdf

FS I 97 - 104
Sigrid Quack
Karrieren im Glaspalast. Weibliche Führungskräfte in europäischen Banken

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper97d/97_104.de.pdf

FS I 97 - 105
Enzo Mingione
The Current Crisis of Intensive Work Regimes and the Question of Social Exclusion in Industrialized Countries

*Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung*

FS I 97 - 201
Dirk Finger
Dienstleistungsschecks in Europa - ein Modell für Deutschland? Beschäftigungseffekte und Kosten für die Volkswirtschaft: fünf Szenarien

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper97d/97_201.de.pdf

FS I 97 - 201a
Dirk Finger
Service cheques in Europe - a model for Germany? Employment effects and macro-economic costs: five scenarios

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper97d/97_201a.en.pdf

FS I 97 - 202
Günther Schmid
in collaboration with Maja Helmer
The Dutch Employment Miracle? A comparison of employment systems in the Netherlands and Germany

FS I 97 - 203
Günther Schmid, Peter Auer, Hugh Mosley, Klaus Schömann (Eds.)
Progress in Evaluation Research: Documentation of Two Transfer-Workshops on the „International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation“

FS I 97 - 204
Günther Schmid, Klaus Schömann und Holger Schütz
Evaluierung der Arbeitsmarktpolitik. Ein analytischer Bezugsrahmen am Beispiel des Arbeitsmarktpolitischen Rahmenprogramms in Berlin

FS I 97 - 205
Silke Bothfeld
Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten

FS I 97 - 206
Ralf Rogowski und Günther Schmid
Reflexive Deregulierung. Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarkts

FS I 97 - 206a
Ralf Rogowski and Günther Schmid
Reflexive Deregulation. International experiences and proposals for labour market reform

FS I 97 - 207
Jacqueline O'Reilly, Claudia Spee
Regulating work and welfare of the future: Towards a new social contract or a new gender contract?

FS I 97 - 208
Hugh Mosley and Stefan Speckesser
Market Share and Market Segment of Public Employment Services

*Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung*

FS I 97 - 301
Mark Lehrer, Owen Darbshire
The Performance of Economic Institutions in a Dynamic Environment: Air Transport and Telecommunications in Germany and Britain

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper97d/97_301.en.pdf

FS I 97 - 302
Stewart Wood
Weakening Codetermination? Works Council Reform in West Germany in the 1980s

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper97d/97_302.en.pdf

FS I 97 - 303
Thomas R. Cusack
On the Road to Weimar? The Political Economy of Popular Satisfaction with Government and Regime Performance in Germany

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper97d/97_303.en.pdf

FS I 97 - 304
Bob Hancké
Modernisation Without Flexible Specialisation. How large firm restructuring and government regional policies became the step-parents of autarchic regional production systems in France

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper97d/97_304.en.pdf

FS I 97 - 305
Mark Tilton
Regulatory Reform and Market Opening in Japan

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper97d/97_305.en.pdf

FS I 97 - 306
Thomas R. Cusack
Partisan Politics and Fiscal Policy

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper97d/97_306.en.pdf

FS I 97 - 307
Peter A. Hall /
Robert J. Franzese, Jr.
Mixed Signals: Central Bank Independence, Coordinated Wage Bargaining, and European Monetary Union

www.wz-berlin.de/amb/dp/paper97d/97_307.en.pdf

FS I 97 - 308
David Soskice and Torben Iversen
Central Bank - Trade Union Interactions and the Equilibrium Rate of Employment

DISCUSSION PAPERS 1998

*Abteilung:
Organisation und Beschäftigung*

FS I 98 - 101
Hildegard Theobald
Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft. Eine Untersuchung des schwedischen und deutschen Geschlechtervertrages

FS I 98 - 102
Isabel Georges
**Heterogeneity versus homogeneity?
Transformation of wage relations of the French
and the German public telephone operators: the
case of directory inquiry services**

FS I 98 - 103
Dieter Plehwe (Hg.)
Transformation der Logistik

FS I 98 - 104
Sigrid Quack
**Reorganisation im Bankensektor.
Neue Chancen für Frauen im Management?**

FS I 98 - 105
Janne Tienari, Sigrid Quack
and Hildegard Theobald
**Organizational Reforms and Gender: Feminization
of Middle Management in Finnish and German
Banking**

FS I 98 - 106
Hedwig Rudolf, Felicitas Hillmann
**Via Baltica. Die Rolle westlicher Fach- und
Führungskräfte im Transformationsprozeß
Lettlands**

FS I 98 - 107
Felicitas Hillmann
**Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im
Berliner ethnischen Gewerbe. Die aktuelle
Situation und Ihre Dynamik**

FS I 98 - 108
Nancy Fraser
**Social Justice in the Age of Identity Politics:
Redistribution, Recognition, Participation**

*Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung*

FS I 98 - 201
Dietmar Dathe
**Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik
und Arbeitsangebotsverhalten. Eine Unter-
suchung zur Bedeutung von Arbeitspräferenzen
für eine Politik der Arbeitsumverteilung**

FS I 98 - 202
Ton Wilthagen
**Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market
Policy Reform**

FS I 98 - 203
Klaus Schömann, Thomas Kruppe und
Heidi Oschmiansky
**Beschäftigungsdynamik und Arbeitslosigkeit in
der Europäischen Union**

FS I 98 - 204
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“**

FS I 98 - 205
Holger Schütz, Stefan Speckesser, Günther Schmid
**Benchmarking Labour Market Performance and
Labour Market Policies: Theoretical Foundations
and Applications**

FS I 98 - 206
Günther Schmid
**Transitional Labour Markets:
A New European Employment Strategy**

FS I 98 - 207
Klaus Schömann, Ralf Mytze, Silke Gülker
**Institutional and Financial Framework for Job
Rotation in Nine European Countries**

FS I 98 - 208
Dietmar Dathe
**Der Familienzyklus als Bestimmungsfaktor für
das Familieneinkommen und das Arbeitsangebot.
Eine Untersuchung für West- und Ostdeutschland
auf der Grundlage des Mikrozensus 1995**

*Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung*

FS I 98 - 301
Karin Wagner
**The German Apprenticeship System after
Unification**

FS I 98 - 302
Donatella Gatti
**The Equilibrium Rate of Unemployment in Varying
Micro-Institutional Settings**

FS I 98 - 303
Steven Casper
**The Legal Framework for Corporate Governance:
Explaining the Development of Contract Law in
Germany and the United States**

FS I 98 - 304
Torben Iversen and Thomas R. Cusack
**The Causes of Welfare State Expansion:
Deindustrialization or Globalization?**

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

FS I 98 - 306

Donatella Gatti

Unemployment and Innovation Patterns. The role of business coordination and market competition

DISCUSSION PAPERS 1999

Abteilung:

Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

FS I 99 - 201

Günther Schmid / Klaus Schömann (Hg./Eds.)

**Von Dänemark lernen
Learning from Denmark**

Abteilung:

Wirtschaftswandel und Beschäftigung

FS I 99 - 301

Bob Hancké

Revisiting the French Model. Coordination and restructuring in French industry in the 1980s

FS I 99 - 302

David Soskice

The Political Economy of EMU. Rethinking the effects of monetary integration on Europe

FS I 99 - 303

Gabriele Kasten / David Soskice

Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigungspolitik in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion

FS I 99 - 304

Julie Pellegrin

German Production Networks in Central/Eastern Europe. Between Dependency and Globalisation

FS I 99 - 305

Donatella Gatti / Christa van Wijnbergen

The Case for a Symmetric Reaction Function of the European Central Bank

FS I 99 - 306

Steven Casper

National Institutional Frameworks and High-Technology Innovation in Germany. The Case of Biotechnology

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 Internationale**" (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
