

Arbeitgeberpräsident Hundt am ZEW

Das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat zu tarifpolitischer Mäßigung und durchaus zur Besserung am Arbeitsmarkt beigetragen. Doch statt weiterer Deregulierung zur Beseitigung nach wie vor bestehender Beschäftigungshemmnisse plane die Bundesregierung nun Gesetze, die dem Arbeitsmarkt neue Fesseln anlegten. Diese Meinung vertrat Dr. Dieter Hundt, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA), bei einem Vortrag am ZEW in Mannheim.



Dr. Hundt während seines Vortrags am ZEW.

■ Vor allem die Verschärfung des Betriebsverfassungsgesetzes lasse bei den Unternehmen die Alarmglocken schrillen, sagte Hundt. Statt mehr Flexibilisierung, Beschleunigung und Deregulierung der Betriebsverfassung drohten mehr Regulierung, Bürokratisierung und betriebliche Einengung mit neuen gesetzlichen Zwängen. Hundt vertrat die Ansicht, dass Betriebsratswahlen auf demokratischer Grundlage erfolgen müssten und der Belegschaft nicht gegen deren Willen aufgezwungen werden dürften. Weiterhin äußerte er grundsätzliche Bedenken der Wirtschaft gegen jede Ausdehnung und Erweiterung der

Mitbestimmung. Deutschland habe bereits heute das international höchste Niveau an Mitbestimmung. Die Mitbestimmung auszudehnen, insbesondere bei der Änderung von Arbeitsabläufen und der Arbeitsorganisation, schwäche die deutsche Wirtschaft im internationalen Wettbewerb. Des Weiteren dürfe, so Hundt, die Betriebsverfassung nicht bürokratischer, schwerfälliger und auch nicht teurer werden. Es müssten vielmehr unternehmerische Entscheidungsmöglichkeiten gestärkt und der Gestaltungsraum der Betriebsparteien erweitert werden.

Auch die Gesetzesvorhaben bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen und Teilzeit versiegeln nach Meinung Hundts den bereits dicht regulierten deutschen Arbeitsmarkt weiter. Die vorgesehenen Beschränkungen bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen seien ein beschäftigungsfeindliches Instrument. Vor allem der Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf jederzeitige Verringerung des vertraglich festgelegten Arbeitszeitvolumens sei schädlich. Dies gelte auch für die Einschränkung der Möglichkeiten zum Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen. Dadurch würden die notwendigen personalpolitischen Handlungsspielräume der Unternehmen eingeschränkt. Sie verhinderten die Sicherung

und Schaffung von Arbeitsplätzen und würden die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch erhebliche Zusatzkosten untergraben, sagte Hundt.

Tarifpolitische Mäßigung

Bei der Tarifpolitik, so Hundt, habe das Bündnis dazu beigetragen, die Arbeitslosigkeit abzubauen. Die meisten Abschlüsse in den Branchen in diesem Jahr lägen unterhalb der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerung, seien längerfristig und vor allem beschäftigungsorientiert. In Zukunft müsse der tarifpolitische Modernisierungskurs fortgesetzt werden, sagte Hundt. Vor allem seien mehr branchen- und spartenspezifische Differenzierungen anzustreben. Auch müsse der Kurs der beschäftigungsorientierten und längerfristigen Lohnpolitik im Jahr 2002 fortgesetzt werden. Last but not least müsse die Reform der Branchentarifverträge vorankommen. Hier sollten betriebs-

In dieser Ausgabe

Arbeitgeberpräsident Hundt am ZEW ...	1
Flexibilisierung der Arbeitsentgelte ...	2
Forschungs- und Technologietransfer ...	3
Europäische Sozialtransfersysteme ...	4
Fachkräfte bei Dienstleistern ...	5
ZEW-Termine, ZEW-Neuerscheinungen ..	6
Daten und Fakten ...	7
Standpunkt ...	8

Forschungsergebnisse

und praxisnahe Regelungen ausgebaut werden.

Die Bildungspolitik hat das Bündnis aus Sicht Hundts bislang vernachlässigt. Die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wirtschaft hänge jedoch wesentlich von einer hervorragenden Bildung und Aus-

bildung ab. Insbesondere im Hinblick auf den herrschenden Fachkräftemangel dürfe die Bundesregierung nicht länger die Hände in den Schoß legen.

Hundt betonte, dass das Bündnis eine wichtige Einrichtung bleiben werde. In ihm müssten insbesondere für den Ar-

beitsmarkt wichtige Themen besprochen werden. Dazu gehörten die schon begonnene Arbeitszeitflexibilisierung mit Lebensarbeitszeit- und Jahresarbeitszeitkonten, flexible, leistungsorientierte Lohnstrukturen und die Bildung. ◀

Katrin Voß, voss@zew.de

Flexibilisierung der Arbeitsentgelte

Anhaltend hohe Arbeitslosenzahlen in Deutschland werden immer wieder auch auf eine zu rigide Entgeltstruktur zurückgeführt. Diese Inflexibilität kann Ergebnis eines (zu) stark regulierten Arbeitsmarkts sein, der Flexibilisierungen im Entgeltbereich nicht hinreichend zulässt. Ebenso kann es im Interesse der Betriebe liegen, Entgelte trotz hoher Arbeitslosigkeit nicht zu senken. In einer neuen Studie hat das ZEW die Bedeutung der arbeitsrechtlichen und ökonomischen Faktoren bei der Entgeltfindung untersucht.

■ Das ZEW hat zusammen mit den Lehrstühlen für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Personalwesen und Arbeitswissenschaft sowie für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Wirtschaftsrecht der Universität Mannheim eine Unternehmensbefragung zum Thema „Flexibilisierung der Arbeitsentgelte und Beschäftigungseffekte“ durchgeführt (ZEW-Dokumentation Nr. 00-09). An der Umfrage beteiligten sich 801 Unternehmen aus Industrie und Dienstleistungen sowie aus den in den vergangenen Jahren stark wachsenden unternehmensnahen Dienstleistungen.

Eine Bestandsaufnahme bestehender Vergütungssysteme zeigt, dass in den fünf untersuchten Branchen Chemie, Metall-/Elektroindustrie/Maschinenbau, Handel, Banken und Versicherungen, unternehmensnahe Dienstleister lediglich rund 39 Prozent der Unternehmen Tarifverträge anwenden. Das könnte prinzipiell den Weg für eine experimentelle Entgeltpolitik auf Unternehmensebene frei machen. Allerdings wenden Unternehmen Tarifverträge um so häufiger an, je größer die Belegschaft der jeweiligen Unternehmen ist. Insgesamt gelten daher für etwa 77 Prozent aller Beschäftigten Tarifverträge.

Knapp 60 Prozent der Unternehmen, die Tarifverträge anwenden, sind aufgrund einer Mitgliedschaft in einem Ar-

beitgeberverband tarifgebunden. Etwa sechs Prozent unterliegen einem Haustarifvertrag, und 3,5 Prozent haben in ihren Arbeitsverträgen einzelvertragliche Bezugnahme Klauseln auf einen Tarifvertrag. Rund 23 Prozent aller Unternehmen wenden den Tarifvertrag „freiwillig“ an, die übrigen Unternehmen aufgrund einer Allgemeinverbindlicherklärung. Bemerkenswert ist, dass die meisten Haustarifverträge von Unternehmen mit einer Größenklasse zwischen 20 und 49 Beschäftigten abgeschlossen wurden, einer Größenordnung, in der Unternehmen gemeinhin als nicht bestreikbar gelten.

Auch im Entgeltbereich gibt es zusätzlich zu Tarifverträgen Bestimmungen, die in Einzelarbeitsverträgen oder auf der Betriebsebene festgelegt werden. Hier dominiert der Einzelarbeitsvertrag, der in rund 76 Prozent aller Unternehmen Entgeltregelungen enthält. Betriebsvereinbarungen nehmen im Entgeltbereich mit rund 13 Prozent eine untergeordnete Stellung ein. Obwohl rechtlich zulässig, behandeln Unternehmen tarifgebundene und nicht tarifgebundene Arbeitnehmer hinsichtlich des Entgelts oder der Arbeitszeit selten unterschiedlich. Im Entgeltbereich wenden 20 Prozent der Unternehmen unterschiedliche Regelungen an, in Arbeitszeitfragen sogar nur 14 Prozent. Härte-

klauseln für Krisenzeiten, Entgeltabsenkung bei Neueinstellungen und bei Langzeitarbeitslosen finden sich in der tariflichen Wirklichkeit selten, obwohl auch hier die Möglichkeiten in den letzten Jahren erweitert wurden.

Zusammenwirken rechtlicher und ökonomischer Faktoren

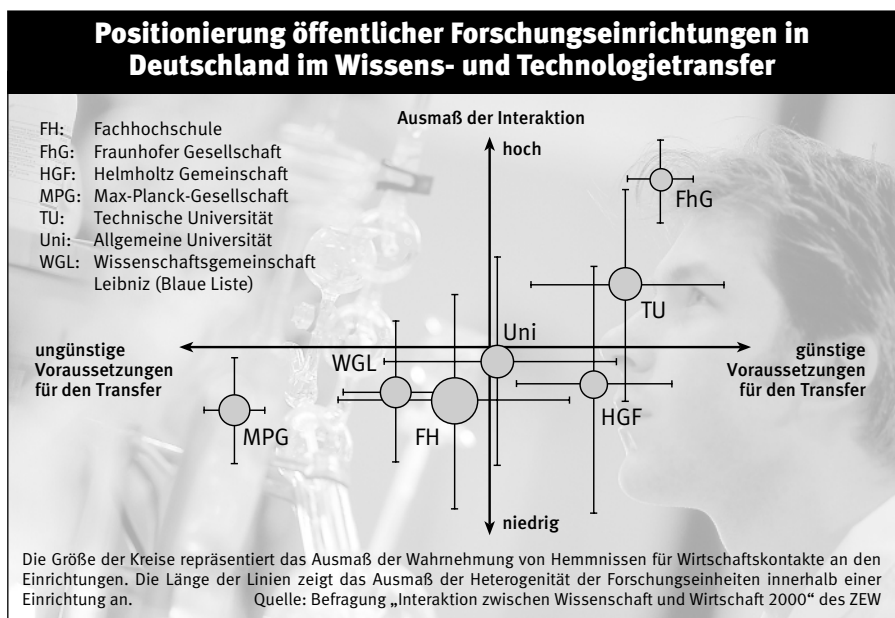
Diese Ergebnisse weisen auf das Zusammenwirken rechtlicher und ökonomischer Faktoren bei der Entgeltfindung hin. Entgeltstarrheiten lassen sich demnach nur zum Teil auf rechtliche Restriktionen oder Regelungen am Arbeitsmarkt zurückführen. Die Inflexibilität im Entgeltbereich hat auch ökonomische Gründe, die in der Rationalität von Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen liegen. Für die Gruppe der gering qualifizierten Arbeitnehmer stellen Tarifverträge Flexibilisierungshemmnisse dar; bei hochqualifizierten Arbeitnehmern stehen Personalbeschaffungs- und Einarbeitungskosten im Vordergrund. Unternehmen sehen von Entgeltsenkungen auch deshalb ab, weil dadurch die Gefahr zunimmt, dass die jeweils besten Arbeitnehmer einer jeden Qualifikationsgruppe abwandern und so negative Signale für die Anwerbung neuer Mitarbeiter gesetzt werden. ◀

Dr. Friedhelm Pfeiffer, pfeiffer@zew.de

Forschungsergebnisse

Wissenstransfer aus der öffentlichen Forschung ist besser als sein Ruf

Der Wissens- und Technologietransfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft hat in Deutschland ein hohes Niveau erreicht. Unternehmen und Wissenschaftler nutzen eine große Vielfalt an Transferkanälen, um neue Erkenntnisse auszutauschen. Die Kooperation mit der Wirtschaft variiert jedoch zwischen den verschiedenen öffentlichen Forschungseinrichtungen beträchtlich. Durch Hemmnisse und fehlende Anreizstrukturen in der öffentlichen Forschung bleiben aber viele Kooperationspotenziale ungenutzt, so eine aktuelle ZEW-Studie.



■ Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung haben das ZEW, das Fraunhofer Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung und das ifo Institut für Wirtschaftsforschung eine umfassende Bestandsaufnahme zum Wissens- und Technologietransfer in Deutschland vorgenommen. Die Studie zeigt, dass der Wissenstransfer in Deutschland in den vergangenen Jahren kontinuierlich verbessert wurde und mittlerweile ein hohes Niveau erreicht hat. Innerhalb der öffentlichen Forschungslandschaft weisen die Institute der Fraunhofer Gesellschaft und zum Teil auch die Technischen Universitäten besonders intensive Interaktionen mit der Wirtschaft auf. Grundlagenorientierte Einrichtungen mit hohen Basisfinanzierungsanteilen, wie viele Max-Planck Institute, Einrichtungen der Helmholtz Gemeinschaft und der Leibniz Gemeinschaft, engagieren sich weniger stark im

Transfer. Fachhochschulen und allgemeine Universitäten haben ebenfalls ein geringeres Interaktionsniveau.

Dieses Muster entspricht der Vielfalt der Aufgaben, die der öffentlichen Forschung in einer Volkswirtschaft zukommen. Sie erfordert, zwischen der Wirtschaftsorientierung, wissenschaftlichem Erkenntnisgewinn und der Ausbildung von Studenten abzuwägen. Innerhalb der einzelnen Einrichtungen variiert das Ausmaß der Transferaktivitäten beträchtlich (s. Abbildung).

Hochschulen und öffentliche Forschungseinrichtungen nutzen für ihre Kontakte zu Unternehmen eine breite Palette an Interaktionsformen. Auftragsforschung für Unternehmen stellt dabei nur einen Teilaspekt dar. Informelle Formen des Wissensaustauschs, aber auch die Weitergabe von Wissen über Publikationen spielen aus Sicht der Wissenschaft eine ebenso große Rolle. Der Wis-

senstransfer durch Personalmobilität ist an allen untersuchten Einrichtungstypen wichtig. Unternehmensgründungen durch Wissenschaftler sind heute noch von geringer Bedeutung für den Wissens- und Technologietransfer. In den nächsten Jahren wird jedoch eine Zunahme der Bedeutung dieses Transferkanals erwartet.

Behinderung des Wissenstransfers

Die Interaktionen der Hochschulen und öffentlichen Forschungseinrichtungen Deutschlands mit Unternehmen haben ein hohes Niveau erreicht. Trotzdem existieren Hemmnisse, die den Wissens- und Technologietransfer behindern. Hierzu zählen Personalmangel, Finanzierungsprobleme, eine hohe Belastung durch Lehre und Verwaltung und die fehlende Aufgeschlossenheit der Unternehmen.

In der Studie werden Ansatzpunkte für eine Intensivierung des Wissenstransfers identifiziert. Dazu zählt die Verbesserung der Anreizmechanismen für Wissenschaftler, etwa im Bereich des Dienstrechts oder der Patentverwertung. Auch sollte die Zusammenarbeit zwischen grundlagenorientierten und wirtschaftsnahen Einrichtungen der öffentlichen Forschung verstärkt werden.

Der Projektbericht ist als Monographie erhältlich: U. Schmoch, G. Licht, M. Reinhard (Hrsg.) (2000), Wissens- und Technologietransfer in Deutschland, IRB-Verlag, Stuttgart. Die Ergebnisse der Befragung öffentlicher Forschungseinrichtungen sind auch als ZEW Dokumentation Nr. 00-14 erschienen. ◀

*Dirk Czarnitzki, czarnitzki@zew.de,
Dr. Christian Rammer, rammer@zew.de*

Forschungsergebnisse

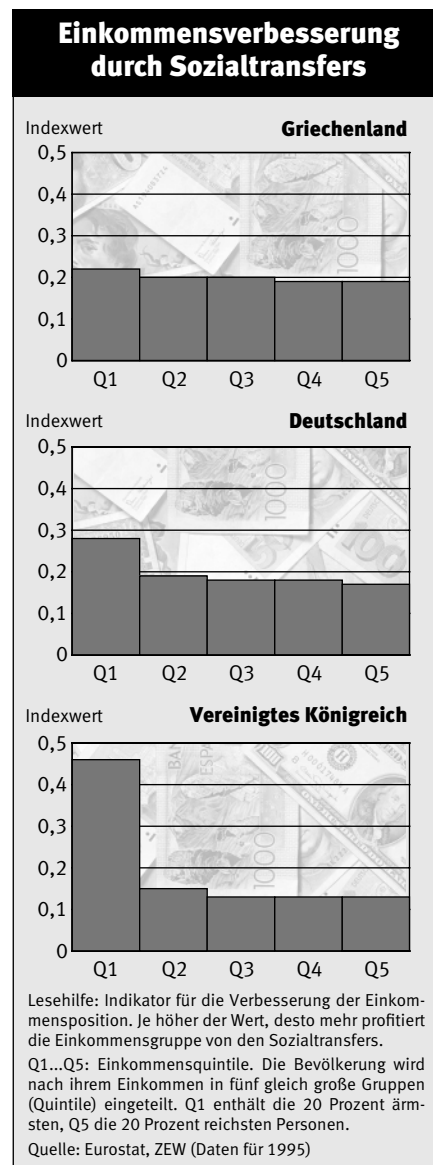
Europäische Sozialtransfersysteme

Angesichts der steigenden Sozialausgaben geraten die Europäischen Sozialtransfersysteme immer mehr unter Druck. Es stellt sich die Frage, ob die Systeme ihrer Aufgabe gerecht werden, Armut, Ungleichheit und existenzielle Unsicherheit zu reduzieren. Ergebnisse einer aktuellen ZEW-Studie zeigen, dass für die Verteilungseffekte von Sozialtransfers das eingesetzte Instrumentarium ausschlaggebend ist.

■ Zur sozialen Sicherung werden verschiedenartige Instrumente eingesetzt, wie bedürftigkeitsabhängige Leistungen, Versicherungsleistungen oder Zuschüsse. Bei ihnen sind Leistungsvoraussetzungen, Leistungshöhe und Finanzierung unterschiedlich geregelt. Eine ZEW-Studie untersucht die Auswirkungen solcher Ausgestaltungsunterschiede auf die Umverteilungseffekte.

Einteilung in vier Gruppen

Mit Hilfe eines Indikatorensystems, das die Finanzierung, die Höhe der Einkommenseratzleistungen und den Deckungsgrad für 1994 und 1995 reflektiert, werden die Europäischen Systeme für monetäre Transfers ohne Renten (SLOR) klassifiziert. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die europäischen Systeme in vier große Gruppen gliedern. Die britische Gruppe (Irland, Vereinigtes Königreich) hatte ein mittleres bis niedriges Ausgabenbudget, das zu mehr als 50 Prozent durch Steuern finanziert wurde. Die Einkommensersatzraten waren überwiegend einheitlich, der Deckungsgrad vergleichsweise hoch. Die nordeuropäische Gruppe (Dänemark, Schweden, Finnland, Niederlande) hatte hohe Transferausgaben, die, mit Ausnahme der Niederlande, zu einem hohen Anteil steuerfinanziert waren. Die Leistungshöhe war hoch, der Deckungsgrad der höchste in Europa. Die zentraleuropäische Gruppe (Deutschland, Belgien, Österreich) hatte ein mittleres bis hohes Ausgabenbudget mit einer Leistungshöhe im oberen Mittelfeld. Der Deckungsgrad hingegen war vergleichsweise niedrig. In der südeuropäischen Gruppe (Portugal, Italien, Griechenland) waren die Transfer-Ausgaben relativ gering, die Leistungshöhe niedrig und die Deckung bruchstückhaft. Ein universelles und zeitlich unbeschränktes garan-



tiertes Minimaleinkommen existierte nicht. Frankreich und Spanien erwiesen sich als Grenzfälle im Übergang zwischen der südeuropäischen und der zentraleuropäischen Gruppe.

Um den Zusammenhang zwischen Gruppenzugehörigkeit und Umverteilungseffekten zu untersuchen, verwendete das ZEW Daten der Eurostat und der Direktion DREES des französischen

Ministeriums für Beschäftigung und Solidarität über die Verteilung von SLOR auf die Einkommensquintile in den EU-Ländern 1994 und 1995. Besonders auffällig ist der hohe Anteil an SLOR, den die Südländer dem obersten Einkommensquintil gewähren (neun bis zwölf Prozent 1994 und acht bis elf Prozent 1995). In den britischen Ländern gingen dieser Einkommensgruppe lediglich vier bis sechs Prozent der Transferleistungen zu.

Verteilungswirkungen

Zur Beurteilung der Verteilungswirkungen der SLOR wurde das Verhältnis der Einkommen vor und nach Transfers berechnet und auf das Einheitsintervall normiert. Die resultierende Größe liefert eine Maßzahl für das Ausmaß, in dem sich die Einkommensposition der Einkommensgruppen durch die Transfers verbesserte. Anhand dieser Kennziffer beurteilt, ähneln sich die Umverteilungsmuster für Länder derselben Gruppe, weichen aber zwischen den Gruppen stark voneinander ab. So erweist sich das Instrumentarium der britischen Gruppe als besonders vorteilhaft für die unterste Einkommensgruppe, während die mittleren und hohen Einkommen weniger begünstigt sind. In der südeuropäischen Gruppe fällt das Profil gleichmäßig aus. Die zentraleuropäische und die nordeuropäische Gruppe befinden sich dazwischen, wobei das Profil der nordeuropäischen Gruppe dem der britischen Gruppe ähnlicher ist. Diese Resultate weisen darauf hin, dass die eingesetzten Instrumente die Umverteilungseffekte von Sozialtransfersystemen stark beeinflussen. Die Wahl der Instrumente kann somit für Erfolg oder Misserfolg beim Erreichen verteilungspolitischer Ziele ausschlaggebend sein. ◀

Dr. Margit Kraus, kraus@zew.de

Forschungsergebnisse

Fachkräfte haben wenig Chancen bei technologieintensiven Dienstleistern

Fachkräfte mit abgeschlossener Lehre haben in Unternehmen mit hohen Investitionen in Informations- und Kommunikationstechnologien häufig das Nachsehen gegenüber Beschäftigten mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss. Ein wichtiger Grund hierfür ist, dass sich die Ausbildungsberufe im Dienstleistungssektor zu wenig an den Bedürfnissen der Unternehmen orientieren. Dies sind die Ergebnisse einer neuen Studie des ZEW und infas Bonn zur Passgenauigkeit von Ausbildungsberufen im Dienstleistungssektor.

■ Die Beschäftigungshoffnungen vieler Berufsanfänger und Arbeitsloser richten sich auf die stark wachsenden Dienstleister. Die Unternehmen dieser Branche ziehen jedoch häufig hoch qualifizierte Arbeitnehmer Fachkräften mit einer dualen Ausbildung vor. Mit 3,8 Prozent Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung liegt der Dienstleistungssektor hinter dem verarbeitenden Gewerbe (4,1 Prozent). Bei den besonders dynamisch wachsenden unternehmensnahen Dienstleistungen sind es gerade 2,9 Prozent. Ähnlich sieht es mit dem Anteil der Fachkräfte aus. Im Dienstleistungssektor beträgt der Fachkräfteanteil 60 Prozent, im verarbeitenden Gewerbe 63 Prozent und bei den unternehmensnahen Dienstleistern 48 Prozent. Somit besteht die Gefahr, dass Fachkräfte von der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung abgekoppelt werden und vornehmlich in Branchen Beschäftigung finden, die traditionell betrieblich ausbilden. Diese Wirtschaftssektoren stagnieren jedoch oder bauen Beschäftigung ab.

Eine neue Untersuchung des ZEW auf Basis einer Befragung von rund 1.500 Betrieben in ausgewählten Dienstleistungssektoren zeigt, dass das duale Ausbildungssystem auch in den jungen und dynamischen Dienstleistungsbetrieben verwurzelt ist: 57 Prozent der befragten Firmen bilden aus. 90 Prozent der Unternehmen stimmen der Aussage zu, dass die Betriebe eine gesellschaftliche Verantwortung für die innerbetriebliche Ausbildung haben (s. Tabelle). Immerhin 68 Prozent der Befragten halten Ausbildung für einen unverzichtbaren Bestandteil der eigenen Personalpolitik. Auch in Zukunft wollen diese Firmen an

der Beschäftigung von Fachkräften festhalten oder sie sogar ausbauen: 37 Prozent der befragten Unternehmen erwarten, dass die Beschäftigung von Fachkräften zunimmt, während nur acht Prozent von einem sinkenden Anteil von Fachkräften ausgehen. Wenn man berücksichtigt, dass sich die meisten Betriebe positiv über Qualifikation, Flexibilität und Einsetzbarkeit ihrer Fachkräfte äußern, sieht das Umfeld für Fachkräfte im Dienstleistungssektor recht günstig aus.

Veraltete Berufsbilder

Problematisch sind jedoch die Inhalte der betrieblichen Ausbildung. Die befragten Unternehmen kritisieren viele Ausbildungsordnungen als nicht passgenau und mahnen die Schaffung neuer Berufe an. Etwa die Hälfte der befragten Betriebe sagt, dass die Unterrichtsinhalte

der Berufsschulen zu wenig auf die Bedürfnisse der Unternehmen abgestimmt sind oder die Berufsordnungen für die Ausbildungsberufe nicht den Anforderungen der betrieblichen Praxis entsprechen. Vor allem bemängeln die Unternehmen die Ausbildung in den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) und die Fremdsprachenausbildung. Diese Mängel finden ihren Niederschlag auch in der Beschäftigungspraxis: Eine empirische Analyse zeigt, dass besonders innovative und IuK-intensive Betriebe deutlich weniger Fachkräfte beschäftigen als andere Firmen. Daher sollte die duale Ausbildung insbesondere im IuK-Bereich und den Fremdsprachen auch an die Anforderungen der IuK-intensiven Unternehmen angepasst werden, um die Attraktivität der betrieblichen Ausbildung zu sichern. ◀

Dr. Thomas Zwick, zwick@zew.de

Aussagen zur beruflichen Ausbildung

Aussage	trifft voll zu	trifft überwiegend zu
Die Betriebe haben eine gesellschaftliche Verantwortung auszubilden.	58%	32%
Durch betriebliche Ausbildung gewinnt man Personal, das eine betriebsnähere Qualifikation hat, als Mitarbeiter, die vom Arbeitsmarkt geholt werden.	53%	32%
Die eigene Ausbildung betrachten wir als unverzichtbaren Bestandteil unserer Personalpolitik.	47%	21%
Die Unterrichtsinhalte der Berufsschulen sind zu wenig mit den Bedürfnissen der Unternehmen abgestimmt.	27%	29%
Es gibt große Schwierigkeiten, qualifizierte Bewerber für die Ausbildung zu finden.	21%	21%
Die Berufsordnungen für die Ausbildungsberufe in unserem Tätigkeitsbereich entsprechen nicht den Anforderungen der betrieblichen Praxis.	18%	30%
Quelle: ZEW, Befragung bei 1.500 Dienstleistungsunternehmen		

ZEW-Neuerscheinungen

■ Discussion Papers

Kraus, Margit: *Social Security Strategies and Redistributive Effects in European Social Transfer Systems*, No. 00-40.

Franz, Wolfgang: *Neues von der NAIRU?*, No. 00-41.

Schröder, Michael: *Investment Opportunities in Central and Eastern European Equity Markets – An Econometric Examination of the Risk-return Relationships for Western Investors*, No. 00-42.

Heinemann, Friedrich: *The Political Eco-*

nomy of EU Enlargement and the Treaty of Nice, No. 00-43.

Almus, Matthias: *The Shadow of Death: An Empirical Analysis of the Pre-Exit Performance of Young German Firms*, No. 00-44.

Böhringer, Christoph; Conrad, Klaus; Löschel, Andreas: *Carbon Taxes and Joint Implementation. An Applied General Equilibrium Analysis for Germany and India*, No. 00-45.

Zwick, Thomas: *Empirical Determinants*

of Employee Resistance Against Innovations, No. 00-47.

Fitzenberger, Bernd; Wunderlich, Gaby: *Gender Wage Differences in West Germany: A Cohort Analysis*, No. 00-48.

Fitzenberger, B.; Franz, W.: *Jobs. Jobs? Jobs! Orientierungshilfen für den Weg zu mehr Beschäftigung*, No. 00-49.

Büttner, Thiess; Schwager, Robert: *Länderautonomie in der Einkommensteuer: Konsequenzen eines Zuschlagsmodells*, No. 00-50.

ZEW Wirtschaftsanalysen / Schriftenreihe des ZEW

Büttner, Thiess (Hrsg.)

Finanzverfassung und Föderalismus in Deutschland und Europa

Im Zusammenhang mit der Diskussion um die Wiederbelebung des Föderalismus in Deutschland und mit der Entwicklung föderaler Strukturen in Europa besteht in der Politikwissenschaft ebenso wie in der Wirtschaftswissenschaft ein großes Interesse am Föderalismus. Trotz unterschiedlicher Dynamiken und Institutionen bietet dabei die vergleichende Betrachtung der Problemlage innerhalb Deutschlands und in Europa aus föderaler Perspektive wertvolle Einsichten in Gestaltungsmöglichkeiten und Reformoptionen vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen. Eine interdisziplinäre Tagung, die 1999 am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Zentrum für Staatswissenschaften und Staatspraxis veranstaltet wurde, versammelte Politik- und Wirtschaftswissenschaftler, um Aspekte des Föderalismus innerhalb Deutschlands und in Europa zu diskutieren. Der Tagungsband enthält Beiträge zu den Parallelen der deutschen und europäischen Föderalismusdiskussion, zu den Reformoptionen in der deutschen Finanzverfassung, zu den Möglichkeiten und Grenzen des föderalen Wettbewerbs sowie zum Steuerwettbewerb in Europa und auf lokaler Ebene.

Band 49, Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2000, ISBN 3-7890-6750-4

Sie können die ZEW-Wirtschaftsanalysen auch im Internet bestellen: www.springer.de/cgi-bin/search_book.pl?series=4041

ZEW-Termine

■ Expertenseminare

Analyse und Prognose von Finanzmärkten. Teil 2: Fortgeschrittene Verfahren, 11./12. Dezember 2000, ZEW-Gebäude.

■ E-Commerce – Wettbewerbsvorteile realisieren

Marketing – Markenführung im Internet, 13. Dezember 2000, ZEW-Gebäude.

■ Informationen zu den Veranstaltungen

Ankündigungen zu ZEW-Veranstaltungen finden sich auch auf den ZEW-Internetseiten unter www.zew.de

Bitte klicken Sie „Seminare“ an. Auf Wunsch senden wir Ihnen gerne das aktuelle ZEW-Seminarprogramm zu.

Information: Vera Pauli, Telefon 0621/1235-240, Fax 0621/1235-224, E-Mail: pauli@zew.de

Ankündigung – 10 Jahre ZEW

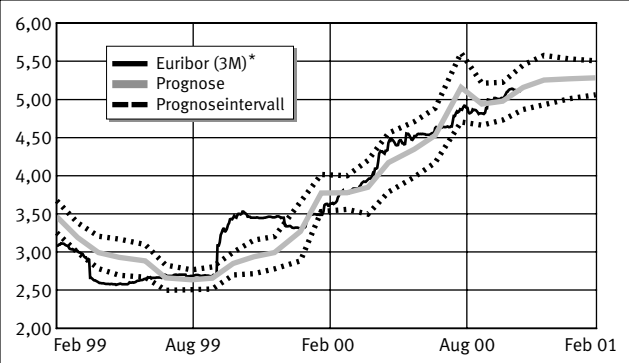
Das ZEW begeht sein zehnjähriges Bestehen im Rahmen einer Festveranstaltung mit Podiumsdiskussion zum Thema „Die wirtschaftliche Integration Europas – Herausforderung, Chancen, Risiken“.

Termin: Freitag, 2. Februar 2001 · 16.00 Uhr

Ort: ZEW · L 7,1 · Mannheim

Daten und Fakten

Finanzmarkttest im November: Inflationsangst im Euroraum ebbt ab

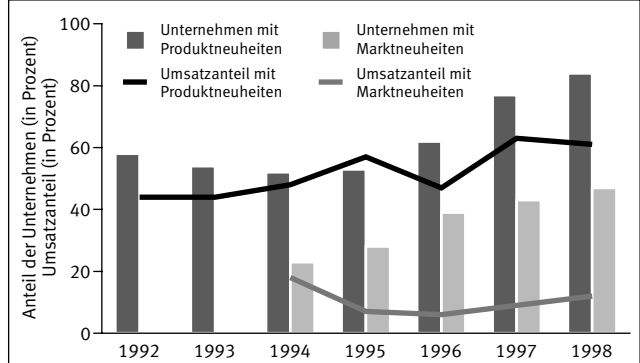


Quelle: *Datastream

Gegenüber dem Vormonat haben sich die Inflationserwartungen der befragten Finanzexperten verschoben. Während im Oktober 55 Prozent mit einer weiter steigenden Inflation rechneten, liegt dieser Anteil nun bei 39 Prozent. Diese Lage könnte es der EZB bald ermöglichen, die Serie von Zinserhöhungen abzuschließen und auf einen neutralen Kurs einzuschwenken. Folglich wird bei den Geldmarktzinsen bis Februar auch nur noch ein Anstieg auf 5,3 Prozent erwartet. Im Langfristbereich wird mit keinem Zinsanstieg mehr gerechnet. Immerhin 19 Prozent der Befragten sagen sogar für die nächsten Monate fallende Umlaufrenditen von Euro-Staatsanleihen voraus.

Dr. Friedrich Heinemann, heinemann@zew.de

Elektrotechnik: Höchster Innovatorenanteil des verarbeitenden Gewerbes



Quelle: ZEW Mannheimer Innovationspanel, Erhebung 1999

Die Elektrotechnik hat ihre Innovationsaktivitäten 1998 erneut gesteigert. So nahm der Anteil der Unternehmen mit Produktinnovationen von 77 auf 84 Prozent zu. Dies ist der höchste Wert im verarbeitenden Gewerbe. Der Innovationserfolg konnte damit aber nicht Schritt halten: Der Umsatzanteil mit Produktinnovationen der vergangenen drei Jahre ging sogar leicht von 63 auf 61 Prozent zurück. Die zunehmenden Bemühungen der Unternehmen der Branche, echte Marktneheiten einzuführen, zahlten sich dagegen aus: Rund zwölf Prozent des branchenweiten Umsatzes wurden 1998 mit Marktneheiten erzielt. Gegenüber 1996 hat sich dieser Anteil verdoppelt.

Bettina Peters, b.peters@zew.de

Eigenständige Unternehmen dominieren in West- und Ostdeutschland

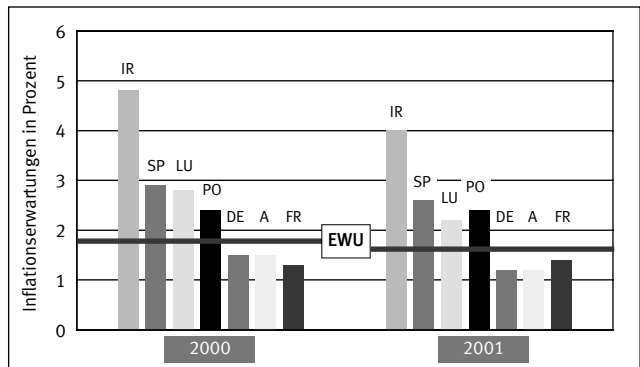
Art der Gründung	Ostdeutschland	Westdeutschland
eigenständiges Unternehmen	94,5%	93,3%
Niederlassung	1,5%	0,7%
Tochterunternehmen	2,5%	2,8%
Filiale / Zweigstelle	0,6%	0,9%
Franchise / Vertragshändler	0,6%	1,0%
Subuntern. / Handelsvertreter	0,2%	0,9%
Abwickl. / Beschäftigungsges.	0,1%	0,4%

Quelle: ZEW-Gründerstudie, eigene Berechnungen

Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland sind etwa 95 beziehungsweise 93 Prozent der Unternehmen eigenständig. Dies geht aus Daten der ZEW-Gründerstudie hervor, in der Informationen von rund 3.700 Unternehmensinterviews ausgewertet werden. Andere Unternehmensformen spielen nur eine untergeordnete Rolle. So sind etwa drei Prozent der interviewten Tochterunternehmen anderer Firmen und etwa zwei Prozent eine Niederlassung oder Filiale/Zweigstelle. Das in letzter Zeit häufig angesprochene Problem der Scheinselbstständigkeit ist zumindest in dieser Befragung von untergeordneter Bedeutung, wenn der Anteil der Subunternehmer betrachtet wird.

Matthias Almus, almus@zew.de

Prognostizierte Inflationsentwicklung in der EWU für die Jahre 2000 und 2001



Quelle: DIW

In den Jahren 2000 und 2001 werden nur drei Staaten der EWU, nämlich Österreich, Frankreich und Deutschland, Inflationsraten aufweisen, die unter dem Durchschnitt der EWU liegen (Durchschnitt für 2000: 1,8 Prozent und für 2001: 1,7 Prozent). Insbesondere für Irland wird mit einer Preissteigerungsrate von fast fünf Prozent für das laufende Jahr gerechnet. Allerdings wird erwartet, dass es im kommenden Jahr zu einer leichten Verlangsamung der Inflationsentwicklung kommen wird. Dies stellt insbesondere für Irland eine Verbesserung dar. Aber auch für die EZB wird der Handlungsbedarf geringer, für ein stabiles Preisniveau zu sorgen.

Dr. Herbert S. Buscher, buscher@zew.de



Old Economy

Obschon ziemlich populär, trägt die Unterscheidung zwischen einer „New Economy“ und einer „Old Economy“ nicht viel zur Klärung der Sachverhalte bei, eher gibt sie Anlass zu teilweise gravierenden Missverständnissen. Es mag recht medienwirksam sein, jeden Computerfreak, der in einer Garage oder Souterrainwohnung vor sich hin werkelt, zu einem potenziellen Bill Gates hoch zu stilisieren. Jedoch überleben nur wenige dieser „Start Ups“ noch schaffen sie Arbeitsplätze in signifikantem Ausmaß. Das hat sich mittlerweile auch an der Börse herumgesprochen, wenn man die Kursstürze am Neuen Markt beobachtet. Die High-Tech-Industrie ist wichtig, aber wesentlich bedeutsamer sind die Wirkungen der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) auf die Effizienz der „Old Economy“.

Das Spezifikum der neuen IKT besteht in ihrer Einbettung in globale Netzwerke. Dot.coms leben davon, dass ihre Website häufig angeklickt wird, und in B2B-Beziehungen müssen Lieferanten und Weiterverarbeiter so zahlreich wie möglich eingebunden werden. Damit geht dann eine exorbitante Senkung der Informationsbeschaffungs- und Transaktionskosten und eine beachtliche Erhöhung der Transparenz in allen beteiligten Märkten einher. Auslöser dieser Entwicklung ist sicherlich der Fortschritt im IKT-Sektor selbst, also dass sich beispielsweise die Leistungsfähigkeit eines Chips alle 18 Monate verdoppelt (Moore'sches Gesetz). Nutznießer sind jedoch alle Wirtschaftszweige, vor allem in der „Old Economy“. Unter anderem wird das anhand der immensen Preissenkungen etwa für Computerhardware sichtbar, wobei die offiziellen Preisstatistiken die angesprochenen Qualitätsverbesserungen nur teilweise wiedergeben, sodass neuere Verfahren einer Preismessung, welche den Qualitätsveränderungen angemessener Rechnung tragen, zur Anwendung kommen müssen („hedonische Preisindizes“). Möglicherweise ergibt sich dann auch eine Korrektur der bisher berechneten Wachstumsraten des realen Bruttoinlandsprodukts im Sin-

ne eines (etwas) höheren Wirtschaftswachstums.

Auch noch so euphorische Einlassungen über die segenreichen Wirkungen der neuen IKT sollten den Blick für die Realität nicht verstellen. Dafür zwei Beispiele. Die Triebfeder für die robuste Wirtschaftsentwicklung in den Vereinigten Staaten liegt nicht allein im IKT-Sektor. Hinzu kommen wettbewerbsfördernde Marktstrukturen, eine auf eine niedrige Steuerbelastung bei gleichzeitigem Haushaltsausgleich angelegte Finanzpolitik, eine auf Preisniveaustabilität ausgerichtete Geldpolitik sowie nicht zuletzt eine beschäftigungsfreundliche Lohnpolitik. Wie dem auch immer sein mag: Im Hinblick auf die viel zitierte wirtschaftliche Dynamik in den Vereinigten Staaten ist nicht geklärt, inwieweit dies konjunkturell verursacht ist oder dies tatsächlich einen längerfristigen Wachstumsschub darstellt. Auch besteht keine Gewissheit darüber, ob es sich im zweiten Fall um eine permanent höhere Wachstumsrate handelt oder ob dies lediglich ein transitorisches Phänomen reflektiert, weil die Niveauwerte etwa des Bruttoinlandsprodukts oder der Produktivität gestiegen sind.

Zweitens sollten die produktionsmindernden Effekte der neuen IKT nicht völlig verdrängt werden, wie beispielsweise tatsächliche oder befürchtete Zusammenbrüche der Computernetzwerke (das Y2K-Problem ist vielleicht noch in Erinnerung), zeitaufwendige Umstellungen auf immer neue Softwarepakete und Scharen von Beschäftigten, die während der Arbeitszeit privat im Internet surfen und einkaufen (B2C), ausgedehnte Moorhuhnjagden betreiben oder ihre private E-Mail-Korrespondenz abwickeln. Nochmals: Es geht nicht darum, die unverkennbar beträchtlichen Fortschritte, die uns die neuen IKT in globalen Netzwerken bringen, in Abrede zu stellen oder gar mies machen zu wollen, sondern nur darum, eine Lanze für die „Old Economy“ zu brechen – die gibt es nämlich auch noch.

Wolfgang Franz

ZEW

Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

IMPRESSUM

ZEW news – erscheint zehnmal jährlich

Herausgeber: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) Mannheim

L 7, 1 · 68161 Mannheim · Postfach 10 34 43 · 68034 Mannheim · Tel. 0621/1235-01 · Fax 1235-224 · Internet: www.zew.de

Präsident: Prof. Dr. Wolfgang Franz

Redaktion: Katrin Voß, Telefon 0621/1235-103, Telefax 0621/1235-222, E-Mail voss@zew.de

Dr. Herbert S. Buscher, Telefon 0621/1235-135, Telefax 0621/1235-222, E-Mail buscher@zew.de

Nachdruck und sonstige Verbreitung: mit Quellenangabe und Zusendung eines Belegexemplares

Druck: Offset-Friedrich, Ubstadt-Weiher