

*Gerhard Bosch • Thorsten Kalina • Steffen Lehndorff
Alexandra Wagner • Claudia Weinkopf*

*Zur Zukunft
der Erwerbsarbeit*

Arbeitspapier 43

Zur Zukunft der Erwerbsarbeit

**Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse
kontroverser Debatten**

Gerhard Bosch, Thorsten Kalina, Steffen Lehndorff, Alexandra Wagner, Claudia Weinkopf

Impressum

Herausgeber:

Hans-Böckler-Stiftung

Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Telefon: (02 11) 77 78-194

Fax: (02 11) 77 78-283

E-Mail: Gudrun-Linne@boeckler.de

Redaktion: Gudrun Linne, Forschungsförderung Referat III

Best.-Nr.: 11043

Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Oktober 2001

DM 12,50 / € 6,39

Inhalt

Geleitwort	7
0 Einleitung	9
1 Ende der Arbeitsgesellschaft oder wachsende Bedeutung der Erwerbsarbeit?	11
1.1 Die Behauptung, daß der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht ...	11
1.2 ...widerspricht empirischen Befunden	13
1.3 Erwerbsarbeit bleibt wichtigste Quelle der Existenzsicherung	15
1.4 Ungebrochene und weiter wachsende Erwerbsorientierung	16
1.5 Wachsende Bedeutung von Erwerbsarbeit in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit	19
1.6 Keine Alternativen zur Erwerbsarbeit	20
2 Erosion des Normalarbeitsverhältnisses?	25
2.1 Definition und Funktion des NAV	25
2.2 Zur quantitativen Entwicklung des NAV	28
2.3 Ursachen des Wandels des NAV	33
2.4 Gibt es eine Zukunft des Normalarbeitsverhältnisses?	36
3 Arbeitszeitpolitik: Erosion oder Erneuerung eines gesellschaftlichen Standards?	37
3.1 Trendwende zur Polarisierung der Arbeitszeiten?	37
3.2 Arbeitszeitrelevante Basistrends auf dem Arbeitsmarkt	40
3.2.1 Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit	40
3.2.2 Veränderung der Qualifikationsstruktur	42
3.3 Zwei Szenarien	43
3.4 Arbeitszeitwünsche	44
3.5 Gesellschaftliche Hürden	44
3.5.1 Marktorientierung der Arbeit	45
3.5.2 Kanalisierung von Frauenerwerbstätigkeit	46
3.6 Umriss eines neuen Arbeitszeitstandards	48

4 Lohnspreizung und Niedriglohnsektor	53
4.1 Typische Argumentationslinien	53
4.1.1 „Amerika, Du hast es besser“	54
4.1.2 „Hilfe für die Benachteiligten“	55
4.1.3 „Sachzwänge des Weltmarktes“	58
4.1.4 „Dienstleistungslücke schließen“	59
4.2 Die Niedriglohndebatte in strategischen Zukunftsentwürfen	60
4.3 Restriktionen auf der Arbeitsangebotsseite	62
4.4 Fazit: Nicht Qualität gegen Quantität tauschen	64
5 Tertiarisierung und Beschäftigung	67
5.1 Triebkräfte der Tertiarisierung	67
5.2 Das Ausmaß der Dienstleistungsbeschäftigung – ein internationaler Vergleich	70
5.2.1 Indikatoren zur Messung der Dienstleistungsbeschäftigung	70
5.2.2 Dienstleistungsbeschäftigung im europäischen Vergleich	71
5.3 Triebkräfte für Dienstleistungsbeschäftigung nutzen: High road statt low road	78
6 Zukunft ist gestaltbar	81
Literatur	83
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	91

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Beschäftigungsschwelle: Wachstumsrate, ab der die Beschäftigung zunimmt, im internationalen Vergleich (Angaben in vH)	14
Abbildung 2	Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen und Frauen im Alter von 25 bis 49 in Deutschland	18
Abbildung 3	Erwerbsbeteiligung von Frauen im internationalen Vergleich	19
Abbildung 4	Antworten auf die Frage: „Warum ist es wichtig, schnell wieder Arbeit zu finden?“	20
Abbildung 5	Entwicklung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung in West- und Ostdeutschland. Basis: Abhängig Beschäftigte (1991=100)	30
Abbildung 6	Verteilung der gewöhnlichen wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten in Deutschland, 1987 / 1990 / 1996 (Männer und Frauen; bis 1990 nur Westdeutschland)	38
Abbildung 7	Beschäftigungsentwicklung in Betrieben mit und ohne Arbeitszeitverkürzung in Frankreich (Sept. 1996 = 100)	49
Abbildung 8	Verteilung der Einkommen von Männern, 1979-1995 (Verhältnis des obersten Zehntels zum unteren Zehntel)	54
Abbildung 9	Einkommensungleichheit 1995 und Arbeitslosigkeit gering Qualifizierter in den 90er Jahren	56
Abbildung 10	Qualifikationsniveau in Westdeutschland und den USA, 1989 (Anteil der Beschäftigten in vH)	57

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Zahl der Privathaushalte nach Haushaltsgruppen und Haushaltsmitgliedern je Haushalt Deutschland 1997	16
Tabelle 2	Arbeitslosigkeit und Beschäftigung 1932 und 1997	17
Tabelle 3	Verteilung der Arbeitszeit auf Erwerbs- und Eigenarbeit nach Geschlecht (Durchschnittliche Zeit pro Tag und Person ab 16 Jahre 1991/92)	21
Tabelle 4	Ausgewählte Beschäftigungsformen in Europa 1988 und 1998	31
Tabelle 5	Entwicklung der gewöhnlich pro Woche im Durchschnitt gearbeiteten Stunden von abhängig Beschäftigten in Deutschland (Vollzeitbeschäftigte, Männer und Frauen)*	39
Tabelle 6	Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden nach Beschäftigtenkategorien, 1984 und 1997, Westdeutschland	40
Tabelle 7	Beschäftigungsquoten und Teilzeitquoten von Frauen in ausgewählten EU-Ländern (in %)*	41
Tabelle 8	Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen 1985 und 1995 und Projektion für das Jahr 2010 (Westdeutschland, in vH)	42
Tabelle 9	Beschäftigungsstrukturen von Paar-Haushalten mit Kindern (1996, in vH)	46
Tabelle 10	Kinder und Haushaltseinkommen: Einkommensdifferenzen in Prozent nach Zahl der Kinder*	47
Tabelle 11	Entwicklung der Handelspreise 1980 – 1990 (Steigerung in Prozent)	59
Tabelle 12	Konzepte zur Lösung des Beschäftigungsproblems gering Qualifizierter	62
Tabelle 13	Triebkräfte für das Wachstum von Dienstleistungsbeschäftigung	69
Tabelle 14	Beschäftigungsquoten ¹ nach Sektoren	71
Tabelle 15	Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten, Arbeitsvolumen pro Erwerbsbevölkerung	73
Tabelle 16	Sektorale und tätigkeitsbezogene Betrachtung der Beschäftigungsstruktur	74
Tabelle 17	Anteil der Beschäftigten mit industriellen und Dienstleistungstätigkeiten im sekundären Sektor an allen Industriebeschäftigten in vH1	76
Tabelle 18	Anteile von Gütern und Dienstleistungen als Zwischenprodukte an der Bruttoproduktion und Anteile von Dienstleistungen und industriellen Produkten an der Konsumnachfrage (ohne öffentlichen Dienst)	77
Tabelle 19	Dienstleistungswirtschaften mit hohem bzw. niedrigem Beschäftigungsvolumen	79

Geleitwort

Im Zeichen des Wandels von Wirtschaft und Gesellschaft sind Zukunftsfragen aus guten Gründen fester Bestandteil der gesellschaftspolitischen, gewerkschaftspolitischen und wissenschaftlichen Diskussion geworden. Die Debatten folgen nicht nur der verständlichen Neugier, wissen zu wollen, was uns die nahe oder ferne Zukunft beschert. Vielmehr sind sie durch den Anspruch motiviert, bedeutsame gesellschaftliche Entwicklungen rechtzeitig erkennen und erklären, steuern und beeinflussen zu können.

Prozesse gesellschaftlichen Wandels treffen selten alle gleich. Je nach Geschlecht, Alter, Qualifikation, Beruf und anderen Merkmalen beinhalten sie neue Risiken und Chancen. Zukunftsdebatten zielen nicht zuletzt darauf, diese Differenzen rechtzeitig wahrzunehmen und einen sozialen Ausgleich zu ermöglichen. Für eine aktive, dialogorientierte und solidarische Zukunftsgestaltung sind Zukunftsdebatten deshalb ein unverzichtbarer Bestandteil.

Die Hans Böckler Stiftung und die Otto-Brenner-Stiftung haben das gemeinsame Ziel, den gesellschaftlichen Zukunftsdiskurs und insbesondere die Suche der Gewerkschaften nach tragfähigen Zukunftskonzepten zu begleiten. Die besondere Aufgabenstellung beider Stiftungen liegt darin, wissenschaftliche Analyse gesellschaftspolitischen Debatten und politischen Entscheidungsprozessen zugänglich zu machen sowie einen fruchtbaren Dialog zwischen Wissenschaft und politischer Praxis zu befördern.

Um diesem Anspruch auch mit Blick auf den aktuellen Zukunftsdiskurs gerecht zu werden, der in den Gewerkschaften insgesamt geführt wird und der in der neuen Zukunftsdebatte der IG Metall ein Forum hat, hat die Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der Otto-Brenner-Stiftung wissenschaftliche Expertisen initiiert und gefördert. Sie sollen gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse über Umfang und Tiefe beobachtbarer gesellschaftlicher Veränderungsprozesse überblicksartig zusammenstellen und damit Orientierungswissen für politische Reform- und Entscheidungsprozesse liefern.

Acht Forschungsteams haben fünf Schlüsselthemen des Zukunftsdiskurses bearbeitet: *„Zukunft der Arbeit“*, *„Zukunft der Gewerkschaften“*, *„Zukunft der Wirtschaft“*, *„Zukunft der Gesellschaft“* und *„Zukunft der Politik“*. Die Studien, die in sehr kurzer Zeit entstanden sind, erheben nicht den Anspruch, die umfangreichen Themenstellungen in ihrer gesamten Breite abzudecken. Dennoch wollen sie einen Einblick in zentrale Sichtweisen und Argumentationsstränge geben, wie sie im Wissenschaftsdiskurs verhandelt werden.

Ein Arbeitskreis der Otto-Brenner-Stiftung hat die Entstehung der Studien kritisch und konstruktiv begleitet. Die Hans-Böckler-Stiftung veröffentlicht die Expertisen in ihrer Reihe *„Arbeitspapiere“*. Nicht jede referierte Position wird widerspruchsfrei bleiben. Doch wenn die Studien ein Anreiz – vielleicht auch ein Stachel – sind, den Zukunftsdiskurs zu bereichern und zu intensivieren, dann haben sie aus Sicht der beiden Stiftungen ihren Zweck erfüllt.

Prof. Dr. Heide Pfarr
Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung

Dr. Klaus Lang
Geschäftsführer der Otto-Brenner-Stiftung

0 Einleitung

Die Zukunft der Erwerbsarbeit ist eines der zentralen Themen gewerkschaftlicher Diskussion. Dabei geht es nicht nur um begründete Prognosen künftiger Entwicklung, sondern auch und vor allem darum, welche Herausforderungen für die Gewerkschaften damit verbunden sind und welche Einfluß- und Gestaltungsmöglichkeiten sie als beteiligter Akteur bei der Entwicklung künftiger Erwerbsstrukturen und Arbeitsbedingungen haben. Die Debatte zur Zukunft der Erwerbsarbeit umfaßt sowohl strategische Fragestellungen der Verteilung und Regulierung bezahlter Arbeit als auch eine Vielzahl von Detailfragen zu Einzelaspekten. In der vorliegenden Expertise werden ausgewählte Fragen der Verteilung und Regulierung der Erwerbsarbeit behandelt, die aufgrund ihres zentralen Stellenwertes letztlich auch für die Diskussion der hier nicht behandelten Einzelaspekte zukünftiger Arbeitsgestaltung relevant sind.

Folgende Fragen bzw. Diskussionsthemen werden in den fünf Kapiteln unserer Studie kritisch aufgearbeitet:

- Ende der Arbeitsgesellschaft oder wachsende Bedeutung der Erwerbsarbeit? (1)
- Erosion oder Neubestimmung des Normalarbeitsverhältnisses? (2)
- Arbeitszeitpolitik: Erosion oder Erneuerung eines gesellschaftlichen Standards? (3)
- Niedriglohn – ein Weg zur Schaffung von mehr Beschäftigung? (4)
- Tertiarisierung – gibt es Beschäftigungspotentiale? (5)

In den fünf Kapiteln werden die unterschiedlichen wissenschaftlichen Positionen jeweils in ihrer inneren Logik und in ihrem Argumentationszusammenhang dargestellt, die Argumente anhand empirischer Daten auf ihren Gehalt geprüft, die Befunde und Empfehlungen kritisch kommentiert sowie mit eigenen Positionen kontrastiert. Bei der Darstellung möglicher künftiger Entwicklungen geht es uns vor allem darum, die unterschiedlichen Triebkräfte und Interessen zu analysieren. Nur so können wir zu einer fundierten Beurteilung von Trends und verschiedenen Gestaltungsoptionen kommen.

Wir konzentrieren uns auftragsgemäß auf die Analyse der wissenschaftlichen Debatten über die Zukunft der Arbeit. Dabei werden vor allem Diskussionsbeiträge kritisch kommentiert, die aufgrund ihrer strategischen Ausrichtung die Diskussion über die Zukunft der Erwerbsarbeit beeinflusst haben und weiter beeinflussen¹, aber auch aktuelle Veröffentlichungen einbezogen. Vor allem der Bericht der Zukunftskommission der Freistaaten Bayern und Sachsen² hatte in Deutschland eine breite und kontroverse Diskussion zu Grundfragen der Zukunft der Arbeit ausgelöst³, da darin nicht nur eine Vielzahl von Fragestellungen zum Thema behandelt, sondern auch politische Empfehlungen ausgesprochen worden waren. Mit diesen Positionen werden wir uns in allen fünf Kapiteln der Expertise auseinandersetzen. Auch die Friedrich-Ebert-Stiftung sowie der Club of Rome (Giarini/Liedtke) haben einen komplexen und politisch ausgerichteten Zukunftsbericht vorgelegt, der zu allen hier behandelten Fragen Aussagen enthält. Andere Autoren – wie z. B. J. Rifkin – haben keine umfassenden Zukunftsberichte vorgelegt, sondern die Diskussion eher durch prägnante Beiträge zu ausgewählten Fragen beeinflusst. Auf diese Vorstellungen gehen wir in den jeweiligen einzelnen Kapiteln ein. Unsere Positionsbestimmung basiert zu großen Teilen auf Forschungsergebnissen der Abteilung Arbeitsmarkt im Institut Arbeit und Technik (IAT), insbesondere aus zwei Verbundprojekten des Wissenschaftszentrums NRW zur „Zukunft der Arbeit“.⁴ Dem Forschungsprofil der Abteilung Arbeitsmarkt

1 Bericht der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996/97, Bericht der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung 1998, Giarini/Liedtke 1998, Veröffentlichungen von J. Rifkin u.a.

2 Die insgesamt vier Bände des Berichtes der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern/Sachsen aus den Jahren 1996/97 werden im folgenden zitiert als Kommission I-IV.

3 Kritische Sichtweisen zum Gesamtbericht finden sich u. a. bei Autorenkollektiv (1998) und Kistler/Schönwälder (1998); Klammer/Bäcker (1998) setzen sich mit den Empfehlungen für einen Niedriglohnsektor und dem Vorschlag zur Bürgerarbeit auseinander; Wagner/Schwarze/Rinne/Erlinghagen (1998) sowie Erlinghagen (2000) beziehen sich auf die Vorschläge zur Bürgerarbeit.

4 Vgl. Bosch, Gerhard (Hg.) 1998b, Zukunft der Erwerbsarbeit; Bosch, Gerhard (Hg.) 2001c, Zukunft der Erwerbsarbeit II (im Erscheinen)

im IAT entsprechend werden im vorliegenden Bericht vor allem Fragen der Regulierung von Erwerbsarbeit im Zusammenhang mit sich wandelnden Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstrukturen behandelt. Dies ist selbstverständlich nur ein Teilbereich des großen Themas Zukunft der Arbeit.

1 Ende der Arbeitsgesellschaft oder wachsende Bedeutung der Erwerbsarbeit?

Unabhängig von den Erfolgen oder Mißerfolgen in der Politik wird ein hoher Stand registrierter Arbeitslosigkeit die gesellschaftliche Situation in Deutschland prägen. Darüber besteht in der Forschung Einigkeit. Auch die vom Kanzler für das Wahljahr 2002 genannte und inzwischen relativierte Zahl von 3,5 Mio. Arbeitslosen wäre ein politischer Erfolg, aber immer noch von Vollbeschäftigung weit entfernt. Zu den registrierten Arbeitslosen kommt dann noch die Stille Reserve – Arbeitsuchende, die nicht bei der Arbeitsverwaltung gemeldet sind und deren Zahl derzeit auf etwa 2,5 Mio. beziffert wird. Vor dem Hintergrund dieses enormen und langanhaltenden Arbeitsplatzdefizits und dem Mangel an wirksamen politischen Konzepten zur Lösung dieses sozialen Problems wird die gesellschaftliche Diskussion zur Zukunft der Arbeit von Losungen des Abschiednehmens geprägt: Vollbeschäftigung sei nicht mehr erzielbar, ein Ende der „Erwerbsgesellschaft“ absehbar, das „Normalarbeitsverhältnis“ und das damit verbundene Maß arbeitsrechtlicher Regulierung und sozialer Sicherung nicht mehr finanzierbar usw. usf. Häufig genug gestehen die Verfechter solcher Auffassungen weniger die Aufgabe von bisher als erstrebenswert erachteten Zielen ein, sondern propagieren vielmehr die Hinwendung zu neuen Werten. „Die Pointe der neuen Botschaft lag... nicht allein in ihrem radikalen Pessimismus in bezug auf die Erfolgchancen einer Vollbeschäftigungspolitik. Sie bestand vielmehr darin, aus der Not der Arbeitslosigkeit eine Tugend zu machen.“ (Deutschmann 1997: 34) Nicht der Mangel an existenzsichernder Erwerbsarbeit wird thematisiert, sondern über Kreativität, Erfüllung und Befriedigung jenseits der Erwerbsarbeit philosophiert; nicht die Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen wird kritisiert, sondern mehr individuellen Gestaltungsmöglichkeiten in pluralen Beschäftigungsformen das Wort geredet.

Eine Diskussion über die Zukunft der Arbeit erfordert die Auseinandersetzung mit der inzwischen quer durch das politische Spektrum vertretenen These von der „Krise der Erwerbsgesellschaft“. Kern dieser These ist der Zweifel daran, daß Erwerbsarbeit auch in der Zukunft eine zentrale Kategorie sein würde. Erwerbsarbeit hätte vielmehr im Zentrum eines spezifischen Modells gesellschaftlicher Produktion – der fordistischen industriellen Massenproduktion – gestanden, das nunmehr zunehmend an Entwicklungsschranken stößt und dabei ist, sich zu überleben. Die gegenwärtige Entwicklung wird als Übergang aus der Industriegesellschaft in eine sogenannte Dienstleistungs-, Informations- oder Wissensgesellschaft und damit als Beginn einer neuen historischen Epoche interpretiert. Durch den technologischen Fortschritt und die damit verbundene Einsparung lebendiger Arbeit erführe die Erwerbsarbeit einen objektiven Bedeutungsverlust. Gleichzeitig relativiere sich der Stellenwert von Erwerbsarbeit für die Individuen, deren Aktivitäten aufgrund von kürzeren Arbeitszeiten und mehr Freizeit weit weniger als früher auf die Erwerbsarbeit konzentriert seien. Der unterstellte objektive Bedeutungsverlust der Erwerbsarbeit wird durch einen postulierten subjektiven Bedeutungsverlust ergänzt.

Im folgenden werden wir zunächst die Zukunftsentwürfe von Vertretern der These vom „Ende der Erwerbsarbeit“ darstellen.⁵ Anschließend überprüfen wir die Annahmen des objektiven und subjektiven Bedeutungsverlustes der Erwerbsarbeit anhand empirischer Untersuchungen auf ihren Gehalt. Im letzten Abschnitt dieses Kapitels wenden wir uns der Frage nach Alternativen zur Erwerbsarbeit zu.

1.1 Die Behauptung, daß der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht ...

Schon 1982 hat Ralf Dahrendorf den zentralen Gedanken seines Referats auf dem Soziologentag mit der berühmt gewordenen Formulierung zusammengefaßt: „Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht“.

5 Die Darstellungen der Kernthesen erfolgt in diesem Kapitel etwas ausführlicher, da wir uns in den anderen Kapiteln darauf beziehen werden.

Anhaltende und wachsende Arbeitslosigkeit – so seine These – sei das unvermeidliche Schicksal der entwickelten Industriegesellschaften (Dahrendorf 1982). Die Begründung der These bestand in dem Hinweis auf die von den Gewerkschaften erkämpften sozialen „Staatsbürgerrechte“, die nicht nur Lohnsenkungen verhinderten, sondern auch weitere Lohnsteigerungen erwarten ließen. Daraus resultiere ein permanenter Anreiz, Arbeit durch Technik zu ersetzen. Arbeit würde dort immer weniger bezahlbar, wo die Technisierung – wie im öffentlichen Sektor – an Grenzen stößt. „Das angebotsorientierte Konzept scheitert, weil die geforderte Lohnsenkung politisch nicht durchsetzbar ist, das neokeynesianische, weil staatliche Arbeitsbeschaffung nicht länger finanzierbar ist.“ (Deutschmann 1997: 34) Der innere Widerspruch der Arbeitsgesellschaft bestehe darin, daß die Erwerbsarbeit einerseits wie nie zuvor in der Geschichte zum tragenden institutionellen Ordnungsprinzip der Gesellschaft geworden ist, sie sich andererseits den Kampf um die Verminderung der Arbeit (Freizeit, Urlaub, Bildung, Ruhestand) auf die Fahnen geschrieben und mit Erfolg geführt habe. Subventionierter Beschäftigung in vielen Bereichen komme lediglich die Funktion zu, den Schein arbeitsgesellschaftlicher Normalität aufrecht zu erhalten. Das schleichende Ende der Arbeitsgesellschaft sollte nicht beklagt, sondern als Aufforderung verstanden werden, Arbeit und Leben nicht mehr allein dem Diktat der Erwerbsgesellschaft zu unterwerfen, sondern anders – vor allem „autonom“ – zu reorganisieren.

Diese Auffassung wird in ihren Grundaussagen von der Zukunftskommission der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996/97) geteilt. Die Konsequenzen, die aus dieser Auffassung gezogen werden, sind zum einen die Aufwertung ehrenamtlichen Engagements in Form von Bürgerarbeit. Zum anderen sollen durch Deregulierung im Bereich der sozialen Sicherung und durch einen Niedriglohnbereich neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Bürgerarbeit wird dabei von der Kommission verstanden als „freiwilliges soziales Engagement, das projektgebunden ... in kooperativen, selbstorganisierten Arbeitsformen unter der Regie eines Gemeinwohl-Unternehmers, autorisiert, abgestimmt mit dem (kommunalen) Ausschuß für Bürgerarbeit ausgeschrieben, beraten und durchgeführt wird“. Bürgerarbeit werde nicht ent- sondern belohnt. Dies könne durch Qualifikationen, Ehrungen oder die Anerkennung von Rentenansprüchen oder Sozialzeiten geschehen (Kommission III: 148). Bürgerarbeit solle der Reduzierung von Arbeitslosigkeit dienen und soziales Engagement fördern.

Ein weiterer prominenter Vertreter der These vom „Ende der Erwerbsarbeit“⁶ ist Jeremy Rifkin (1995). Seine Argumentation fußt auf der These vom „jobless growth“, wonach aufgrund technischer Rationalisierung zunächst im Industriebereich immer weniger menschliche Arbeitskraft gebraucht werde. Der Dienstleistungsbereich komme als Beschäftigungshoffnung nicht in Frage, da auch hier durch technischen Fortschritt menschliche Arbeitskraft zunehmend überflüssig werde. Allein im „Wissensbereich“ könne neue Beschäftigung entstehen, die aber nur einer „dünnen Schicht“ zugute käme. Als Lösung schlägt Rifkin eine Ausweitung von Beschäftigung im sogenannten „Dritten Sektor“ vor, der neben Sozialarbeit und Gesundheitswesen auch Hilfe für Behinderte, Umweltschutz und vieles mehr umfaßt. Dieser Sektor, der zwischen privatem und öffentlichem Sektor existiere, sei ein Bereich sozialer Verantwortlichkeit und durch „gemeinschaftliche Bindungen“ charakterisiert (Rifkin 1995b: 61). „Man widmet seinen Mitmenschen Zeit, statt künstliche Marktbeziehungen mit ihnen einzugehen und sich und seine Dienste zu verkaufen.“ (Rifkin 1995a: 181) Als Entschädigung für die Menschen, „deren Arbeitskraft in der automatisierten High-Tech-Welt des 21. Jahrhunderts nicht mehr gebraucht wird“ schlägt Rifkin ein Mindesteinkommen vor, welches der Staat durch Abschöpfung von Produktivitätsgewinnen aus der Privatwirtschaft finanzieren solle.

Vorschläge zur Aufwertung von Tätigkeiten jenseits von Markt und Staat finden sich auch im Bericht für den Club of Rome (Giarini/Liedtke 1998). In den Mittelpunkt ihrer Analyse stellen Giarini/Liedtke die These, daß in der Dienstleistungsgesellschaft Eigenarbeit expandiere und Teil einer erweiterten Wertschöpfungs-

6 Ein guter Überblick über die im folgenden dargestellten Konzepte findet sich bei Klammer (2000).

kette werde. Es wird vorgeschlagen, das Beschäftigungsproblem durch eine Gleichbewertung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu lösen. Ausgangspunkt ist die Vorstellung von einem individuellen Recht auf ein Grundeinkommen, dessen Erhalt bei erwerbsfähigen Personen allerdings an eine Arbeitspflicht gekoppelt ist. Dafür komme dem Staat die Aufgabe zu, jeder Person zwischen 18 und 78 Jahren zumindest eine Teilzeitstelle (etwa 20 Wochenstunden) mit bescheidener Grundsicherung zu organisieren. Dies würde in der ersten Schicht des von Giarini/Liedtke konzipierten Drei-Schichten-Modells der Arbeit erfolgen. Über diese erste Schicht hinweg sollen sämtliche Interventionen des Staates untersagt werden. Die zweite Schicht der Arbeit umfaßt daher einen völlig unregulierten privatwirtschaftlichen Sektor. Der einzelne solle selber entscheiden, wie viele Arbeitsstunden er dort einbringe. Das Spektrum könne von wenigen Stunden zusätzlich zur ersten Schicht bis zu 80 oder gar 100 Stunden pro Woche reichen, womit man sich der Arbeit in der ersten Schicht völlig entziehen könnte. Die dritte Schicht umfaßt die nicht monetarisierte Arbeit, wobei es um freiwillige, gemeinnützige und unbezahlte Tätigkeiten geht.

Das von Frithjof Bergmann (1997) propagierte und inzwischen nicht nur in den USA praxiserprobte Konzept von „New Work“ setzt den Ausbau selbstbestimmter Arbeit in den Zusammenhang mit einer grundsätzlichen Umverteilung von Arbeit für alle. Ausgangspunkt für New Work war der Versuch, in einer Region die durch den industriellen Abbau drohende Arbeitslosigkeit „gerecht“ über Arbeitszeitreduzierung auf eine größere Zahl von Menschen zu verteilen. Herkömmliche, marktorientierte Arbeit soll die Existenz sichern, allerdings in einem zeitlich reduzierten Umfang geleistet werden. Bergmann geht anders als Rifkin nicht von gesellschaftlich notwendiger oder sinnvoller Arbeit aus. Bei ihm stehen die Wünsche und Vorstellungen jedes einzelnen im Mittelpunkt. Arbeitnehmer sollen ihre Arbeitszeit reduzieren und in der gewonnenen freien Zeit tun, was sie „wirklich, wirklich tun wollen“ (Bergmann 1997: 528). Mit öffentlicher Hilfe sollen die Menschen selbstbestimmte und selbst gewählte Arbeit finden. Solche zunächst unbezahlten Tätigkeiten könnten nach Auffassung von Bergmann durchaus in bezahlte Erwerbsarbeit umgewandelt werden. Welche Tätigkeiten der einzelne wählt, ist dabei offen. Es werden Beispiele genannt, die vorwiegend Dienstleistungstätigkeiten sind und teilweise soziale Aspekte beinhalten. Schließlich soll durch ein sogenanntes „high tech self providing“ ein Teil der Lebenshaltung kostengünstig gesichert werden, z. B. durch gegenseitige Hilfe oder landwirtschaftliche Subsistenzwirtschaft.

1.2 ... widerspricht empirischen Befunden

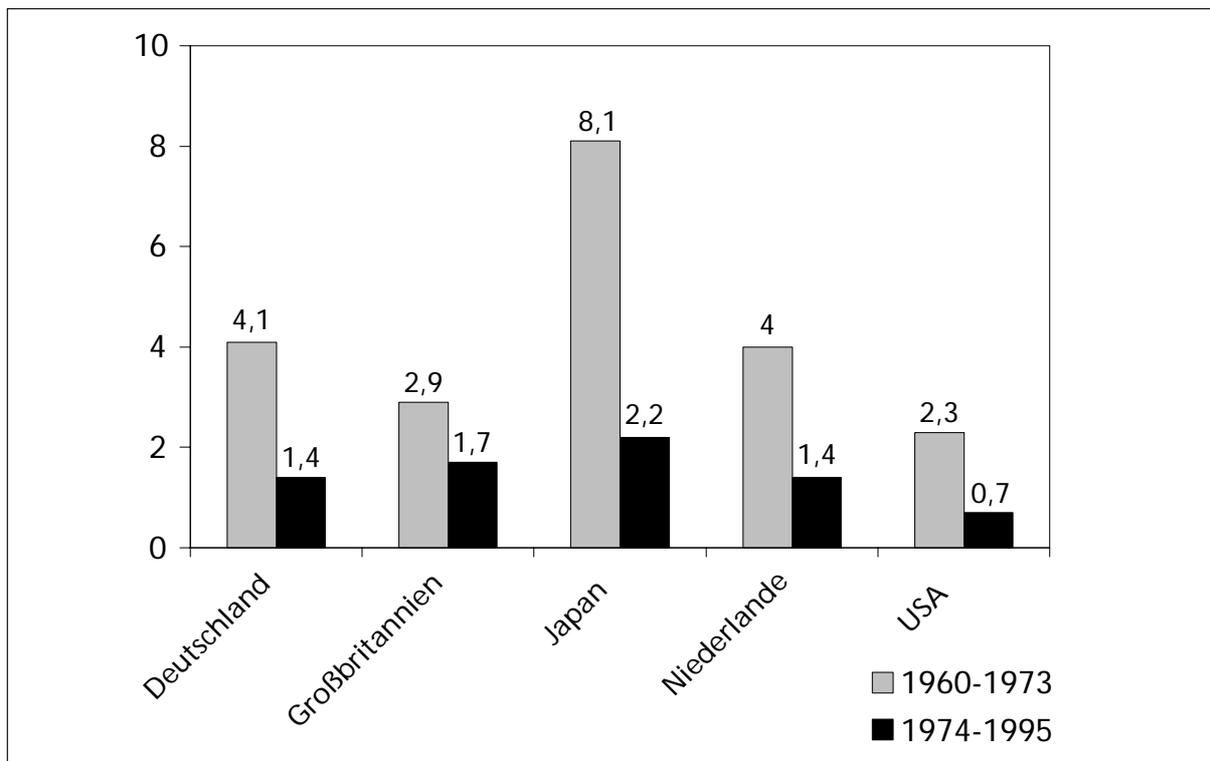
Das IAT (Bosch 1998b) und die Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998) zeigen, daß von einem beschäftigungslosen Wachstum nicht die Rede sein kann. Die These vom Ende der Arbeitsgesellschaft stützt sich auf die Überzeugung, daß durch neue arbeitssparende Technologien weniger lebendige Arbeit – also ein immer geringeres Arbeitsvolumen – erforderlich sei, um die notwendige Menge an Gütern und Dienstleistungen zu produzieren. Dabei wird stillschweigend unterstellt, daß die Menge notwendig zu produzierender Güter und Dienstleistungen konstant und vorhandene Bedürfnisse vollständig gedeckt seien. Tatsächlich jedoch mangelt es den Menschen derzeit nicht an Bedürfnissen, sondern an Kaufkraft. Armut, Bildungskrise, fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen, Stillstand im Umweltschutz – all das paßt nicht zur „Sättigungsthese“, sondern spricht dafür, daß wichtige individuelle und kollektive Bedürfnisse derzeit nicht bzw. nicht vollständig befriedigt sind. Allerdings ist ein Strukturwandel des Konsums festzustellen: Bei einigen Gütern, vor allem langlebigen Konsumgütern, gibt es eine, zumindest partielle, Sättigung. Daneben entstehen neue Bedürfnisse und Nachfragen vor allem im Bereich sozialer und kultureller Dienstleistungen.

Gegen die These vom beschäftigungslosen Wachstum oder „jobless growth“ spricht, daß die Beschäftigungsschwelle sinkt. Zwischen 1960 und 1973 waren in Deutschland 4,1 vH Wachstum notwendig, bevor die Beschäftigung stieg; zwischen 1974 und 1995 reichten bereits 1,4 vH. Dabei handelt es sich um einen internationalen Trend. (Abbildung 1) Im verarbeitenden Gewerbe liegt aufgrund des raschen Produkti-

vitätszuwaches die Beschäftigungsschwelle etwas höher, ist aber trotz Automatisierung und Einführung von lean production und anderen arbeitsorganisatorischen Veränderungen gesunken. Außerdem wuchs die Beschäftigungsintensität – die Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen, wenn das Wachstum sich um 1 vH erhöht – von 0,05 vH zwischen 1960 und 1970 auf 0,24 vH im Zeitraum 1981-1990. Eine niedrigere Beschäftigungsschwelle und eine höhere Beschäftigungsintensität widersprechen aber der These vom beschäftigungslosen Wachstum.

Selbst wenn, wie es die Argumentation der Anhänger der These vom beschäftigungslosen Wachstum nahelegt, für künftiges Wachstum ein geringeres Arbeitsvolumen erforderlich sein sollte, muß dies nicht zwangsläufig eine Reduzierung der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse nach sich ziehen. Je kürzer die individuelle Arbeitszeit, desto mehr Personen können mit einem gegebenen Arbeitsvolumen beschäftigt werden. Zwischen 1960 und 1990 stieg in Westdeutschland die Stundenproduktivität schneller als das Wachstum an, und infolge dessen reduzierte sich das Volumen bezahlter Arbeit von rund 56 Mrd. auf 46 Mrd. Stunden pro Jahr.⁷ Dennoch stieg in dieser Periode die Zahl der Erwerbstätigen um etwa 3 Mio. an, weil diese Stunden aufgrund deutlich kürzerer individueller Arbeitszeiten (1960: 2152 Stunden pro Jahr; 1990: 1621 Stunden) auf wesentlich mehr Beschäftigte verteilt werden konnten. Durch den technologischen Fortschritt werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, daß die zur Produktion der notwendigen Güter und Dienstleistungen erforderliche Zeit sinkt. Dies kann sich – eine egalitäre Verteilung der Arbeitszeit unterstellt – in einem höheren (Zeit-) Wohlstand für die Beschäftigten niederschlagen und muß keineswegs ein Sinken der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zur Folge haben.

Abbildung 1
Beschäftigungsschwelle: Wachstumsrate, ab der die Beschäftigung zunimmt, im internationalen Vergleich (Angaben in vH)



Quelle: ILO (Internationale Arbeitsorganisation) 1996-1997

7 Vermutlich wird das Arbeitsvolumen unterschätzt, da zur Erwerbsarbeit auch die ansteigende Schattenwirtschaft gehört, die aber nicht in die Statistiken eingeht.

Schließlich sind in verschiedenen Ländern höchst unterschiedliche Entwicklungen zu verzeichnen. Während in Westdeutschland, Italien, Frankreich und Schweden das in Arbeitsstunden gemessene Arbeitsvolumen langsam abnimmt, stieg das Arbeitsvolumen in den USA stark – etwa proportional zum Bevölkerungswachstum – an, und in Norwegen, Luxemburg, Dänemark, den Niederlanden und der Schweiz stieg das Arbeitsvolumen ebenfalls, wenn auch weniger stark als in den USA (Priewe 1998). Ein allgemeiner Trend abnehmenden Arbeitsvolumens, bezogen auf bezahlte Arbeit, existiert folglich nicht.

1.3 Erwerbsarbeit bleibt wichtigste Quelle der Existenzsicherung

Erwerbsarbeit ist nach wie vor die wichtigste Form der Teilhabe an der Produktion und der Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums. Der überwiegende Teil der Menschen ist auf Erwerbsarbeit zur Sicherung der Existenz angewiesen, weil alternative Quellen der Existenzsicherung – etwa ein ausreichend großes Vermögen – nicht zur Verfügung stehen. Die Bedeutung der Erwerbsarbeit für die Sicherung der Existenz bezieht sich dabei nicht nur auf die Erzielung von Lohn- und Gehaltseinkommen. Auch soziale Transfers – vor allem die Leistungen aus der Arbeitslosen- und Rentenversicherung – werden in Abhängigkeit von der Höhe der Einkommen aus vorheriger Erwerbstätigkeit gezahlt.

Tabelle 1 zeigt, daß 1997 in Deutschland nur 2,9 vH aller Haushalte und 4,5 vH der Personen in Haushalten ihr überwiegendes Einkommen aus Unterhaltszahlungen oder Vermögen und damit unabhängig von einem aktuellen oder früheren Erwerbseinkommen bezogen. Demgegenüber stellten für 92 vH der Haushalte und Personen entweder Löhne und Gehälter oder daraus abgeleitete Einkommen die Basis für den Lebensunterhalt dar. Zu den rund 3 vH Sozialhilfeempfängerhaushalten zählen auch die Arbeitslosenhaushalte, deren Bezugspersonen aufgrund nicht vorhandener Ansprüche keine Lohnersatzleistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten. Deshalb dürfte der Anteil derjenigen, die auf Erwerbsarbeit und daraus abgeleitete Einkommen angewiesen sind, noch etwas höher sein als in der Tabelle ausgewiesen.

Weil durch das Prinzip der Lebensstandardsicherung in den sozialstaatlichen Sicherungssystemen die Nachteile reproduziert werden, die durch Ausgrenzung oder Diskriminierung im Erwerbsleben erfahren wurden, ist eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit eine notwendige⁸ Voraussetzung dafür, Armut im Alter und bei Arbeitslosigkeit zu verhindern.

8 Wenn auch – wie wir wissen – keine hinreichende!

Tabelle 1
Zahl der Privathaushalte nach Haushaltsgruppen und Haushaltsmitgliedern
je Haushalt Deutschland 1997

Haushaltsgruppe ¹	Zahl der Haushalte in 1000	in vH von Gesamthaushalten	Haushaltsmitglieder pro Haushalt	Zahl der Haushaltsmitglieder insgesamt in 1000	Haushaltsmitglieder in vH von Insgesamt
Selbständige	2.418	6,5	2,74	6.625	8,2
Angestellte	8.213	22,2	2,32	19.054	23,5
Beamte	1.652	4,5	2,64	4.361	5,4
Arbeiter	7.212	19,5	2,75	19.833	24,5
Arbeitslose²	2.069	5,6	2,25	4.655	5,7
Rentner	11.437	30,9	1,64	18.757	23,1
Pensionäre	944	2,5	1,65	1.558	1,9
Sozialhilfeempfänger	1.080	2,9	2,40	2.592	3,2
Sonstige	2.005	5,4			4,5
Insgesamt³	37.030	100	2,19	81.096	100
Unmittelbar erwerbsarbeitsbezogene Haushaltsgruppen⁴		58,3			67,3
Mittelbar erwerbsarbeitsbezogene Haushaltsgruppen⁵		91,7			92,3
<p>Quelle: DIW-Wochenbericht 3/99, eigene Berechnungen</p> <p>1 Zuordnung nach den Merkmalen der Bezugsperson im Haushalt (diejenige Person, die am meisten zum Haushaltseinkommen beiträgt)</p> <p>2 Haushalte, deren Bezugspersonen überwiegend von Arbeitslosengeld oder –hilfe leben</p> <p>3 einschließlich derjenigen Haushalte, deren Bezugsperson überwiegend von sonstigen öffentlichen Übertragungen, Unterhaltszahlungen, Vermögenseinkommen, Mieteinnahmen u. ä. leben</p> <p>4 Selbständige, Angestellte, Beamte, Arbeiter, Arbeitslose</p> <p>5 zuzüglich Rentner und Pensionäre</p>					

1.4 Ungebrochene und weiter wachsende Erwerbsorientierung

Ein Kennzeichen der Arbeitsmarktentwicklung ist es, daß – über lange Fristen betrachtet – die Zahl der abhängig Beschäftigten zugenommen hat. Trotz hoher Arbeitslosenzahlen ist die Relation zwischen abhängig Beschäftigten und Arbeitslosen heute weitaus günstiger als zu Zeiten der Weltwirtschaftskrise (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2
Arbeitslosigkeit und Beschäftigung 1932 und 1997

Jahr	Arbeitslose	Abhängig Beschäftigte	Relation von Arbeitslosen zu Beschäftigten
1932	5,6 Mio.	12,5 Mio.	1: 2,2
1997	4,4 Mio.	30,3 Mio.	1: 6,9

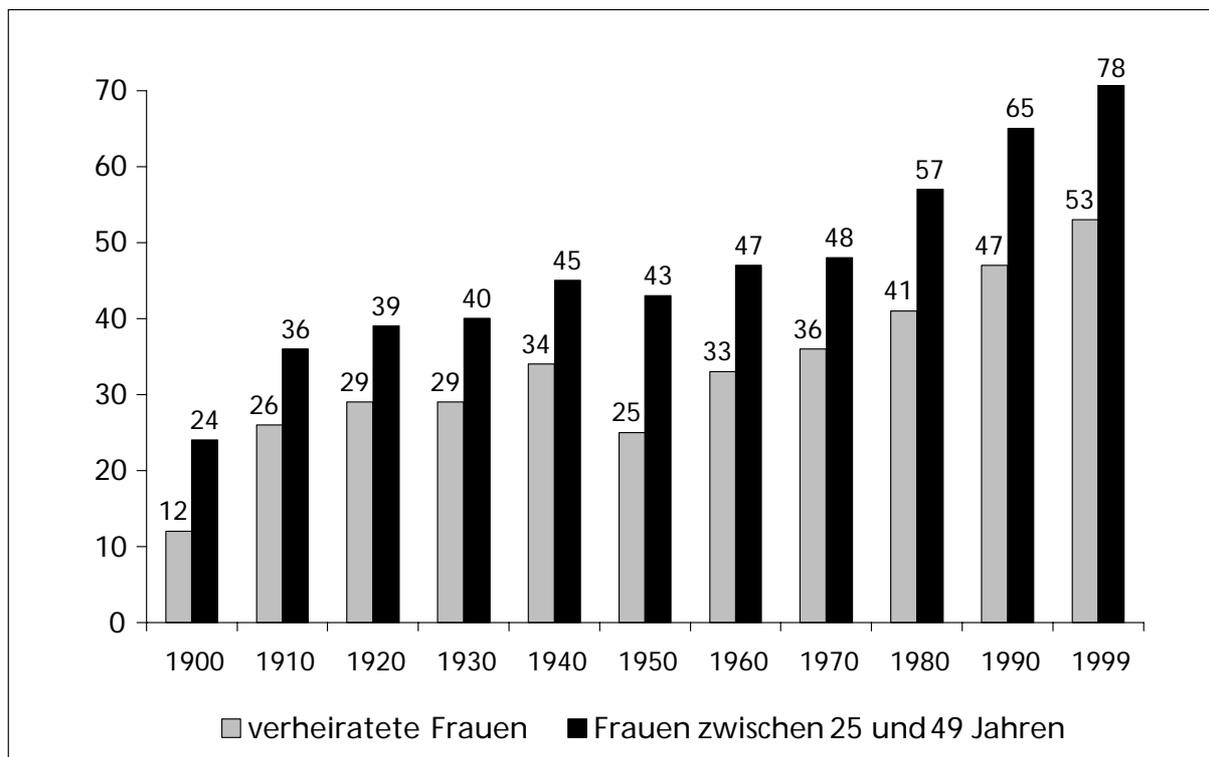
Quelle: Statistisches Jahrbuch für das deutsche Reich 1934 und 1939/40, DIW-Wochenbericht 15-16/1998, Bundesanstalt für Arbeit, entn. aus Bosch 1998b

Hinter dieser veränderten Relation steht u.a. die Tatsache, daß es in sehr vielen Haushalten mehr als einen Verdiener gibt. Solche Haushalte sind durch Arbeitslosigkeit weniger verwundbar als Haushalte mit nur einem Verdiener. Dieses Abpuffern der Arbeitslosigkeit in der Familie ist neben der besseren Absicherung durch Arbeitslosenunterstützung der wichtigste Grund, warum die Arbeitslosigkeit 1997, die fast das absolute Niveau der Arbeitslosigkeit in der Weltwirtschaftskrise erreichte, nicht die gleiche soziale Sprengkraft hat wie damals. 1932 kamen auf einen Arbeitslosen nur etwas mehr als zwei Beschäftigte, 1997 auf einen Arbeitslosen hingegen fast sieben. Ein Paradoxon der gegenwärtigen Arbeitsmarktentwicklung liegt darin, daß – anders als in der Weltwirtschaftskrise – in der zweiten Hälfte der 90er Jahre nicht nur die Arbeitslosigkeit, sondern auch die Beschäftigung anstieg, was mit der wachsenden Erwerbsbeteiligung von Frauen zusammenhängt. Auch diese Entwicklung ist kaum mit der These vom Ende der Erwerbsarbeit in Einklang zu bringen.

Ein quantitativ meßbares Kriterium zur Bewertung des gesellschaftlichen Stellenwertes von Erwerbsarbeit ist die Erwerbsbeteiligung, d. h. der Anteil derjenigen, die – erfolgreich oder erfolglos – auf dem Arbeitsmarkt Erwerbsarbeit nachfragen. Gemessen wird sie als Anteil der Erwerbstätigen und Arbeitslosen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Betrachtet man die Arbeitsmarktentwicklung, so kann man feststellen, daß der Wunsch nach Erwerbstätigkeit keinesfalls abgenommen hat – das Gegenteil ist der Fall. Die Erwerbsorientierung der Männer ist unverändert hoch⁹, und die der Frauen steigt in Westdeutschland nahezu kontinuierlich an und verbleibt in Ostdeutschland auf hohem Niveau. Bemerkenswert ist vor allem der Anstieg unter den verheirateten Frauen sowie unter den Frauen zwischen 25 und 49 Jahren – den Frauen also, die zu einem großen Teil Kinder erziehen (Abbildung 2). Nichts weist darauf hin, daß diese Entwicklung bereits abgeschlossen ist. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit prognostiziert, daß im Jahre 2010 sogar zwischen 73 und 82 vH der verheirateten Frauen erwerbstätig sein werden. Hohe Scheidungsraten zeigen, daß die Ehe immer weniger Gewähr für eine soziale Absicherung der Frauen ist, und mit dem Reißen traditioneller sozialer Netze nimmt die Bedeutung des Arbeitsmarktes für die individuelle Lebensgestaltung zu.

9 Die durchschnittliche Erwerbsbeteiligung der Männer sinkt leicht, da Zeiten der Aus- und Weiterbildung zunehmen und viele Männer von den Möglichkeiten des vorgezogenen Ruhestandes Gebrauch machen.

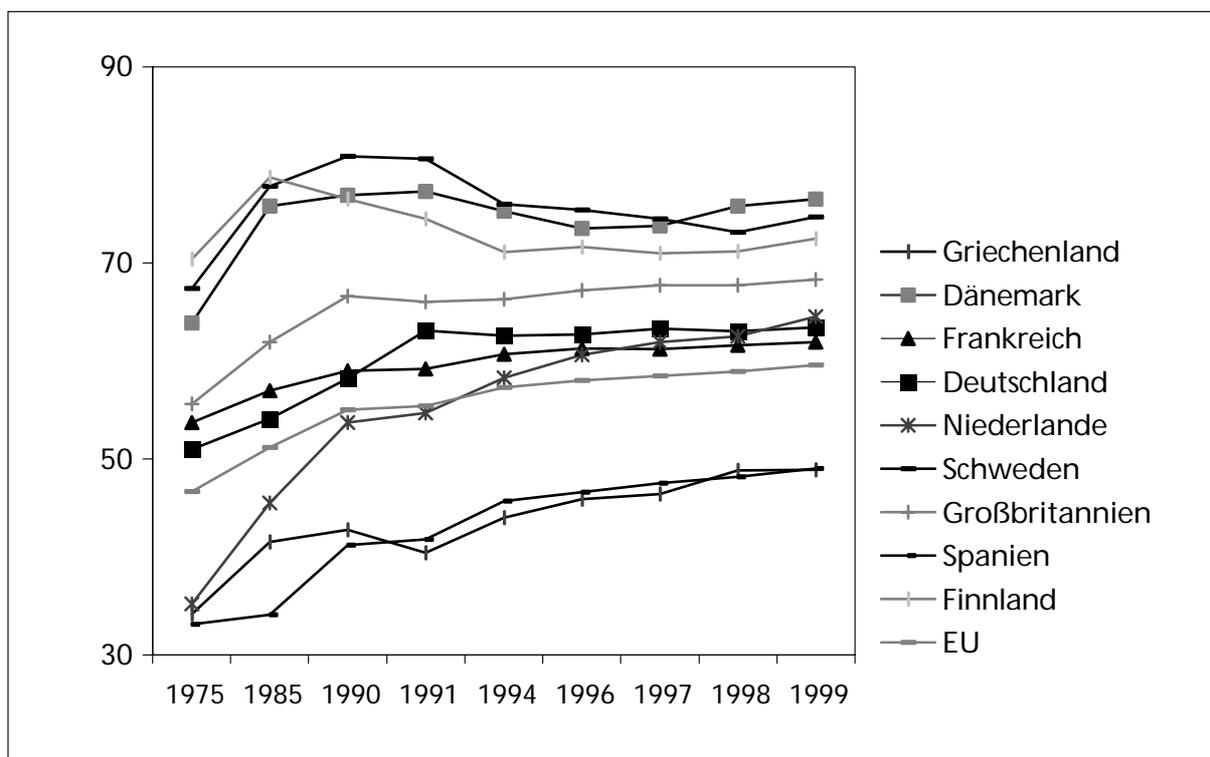
Abbildung 2
Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen und Frauen im Alter von 25 bis 49
in Deutschland



Quelle: Pott-Buter (1993); für 1999 Statistisches Bundesamt (eigene Berechnungen)

Die verbesserte Ausbildung und das steigende Bildungs- und Qualifikationsniveau dürften zu einer anhaltend hohen bzw. – bei den Frauen in Westdeutschland – weiter steigenden Erwerbsbeteiligung beitragen. Dafür spricht, daß Frauen mit Universitätsabschluß deutlich häufiger erwerbstätig sind als ihre Geschlechtsgenossinnen mit niedrigerer Qualifikation und – dies ist besonders interessant – auch häufiger als niedrig qualifizierte Männer. Untersuchungen über Arbeitszeitpräferenzen zeigen, daß besser ausgebildete Frauen über eine höhere Erwerbsneigung verfügen, die zudem stärker partnerschaftlich – im Sinne einer egalitären Teilhabe am Erwerbsleben – ausgerichtet ist (Endler/ Beckmann 1997; vgl. auch Holst/Schupp 1998). Die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen ist keine deutsche Sonderentwicklung. Im Gegenteil – im Vergleich zu den skandinavischen Ländern und den USA ist Deutschland diesbezüglich eher rückständig (Abbildung 3).

Abbildung 3
Erwerbsbeteiligung von Frauen im internationalen Vergleich



Quelle: European Commission 2000, Deutschland: ab 1991 inklusive Ostdeutschland

Ein Bedeutungsverlust von Erwerbsarbeit läßt sich aus den Daten nicht ableiten. Allerdings findet ein Bedeutungswandel statt: Nach allem, was wir wissen, hat die Bereitschaft erwerbstätiger Männer, alle anderen Lebensbedürfnisse der Erwerbstätigkeit unterzuordnen, abgenommen. Ein zunehmender Teil möchte Arbeit, Freizeit und Familienleben in ein Gleichgewicht bringen und stellt höhere Anforderungen an die Vereinbarkeit dieser unterschiedlichen Lebensbereiche. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in Europa lassen erkennen, daß sowohl eine höhere Teilnahme an Beschäftigung als auch kürzere Arbeitszeiten und eine Umverteilung bezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen gewünscht wird (Bielenski u. a. 2001). Außerdem ist der Wunsch nach einer interessanten Tätigkeit, nach Mitsprache und persönlicher Entwicklung in der Arbeit gewachsen.

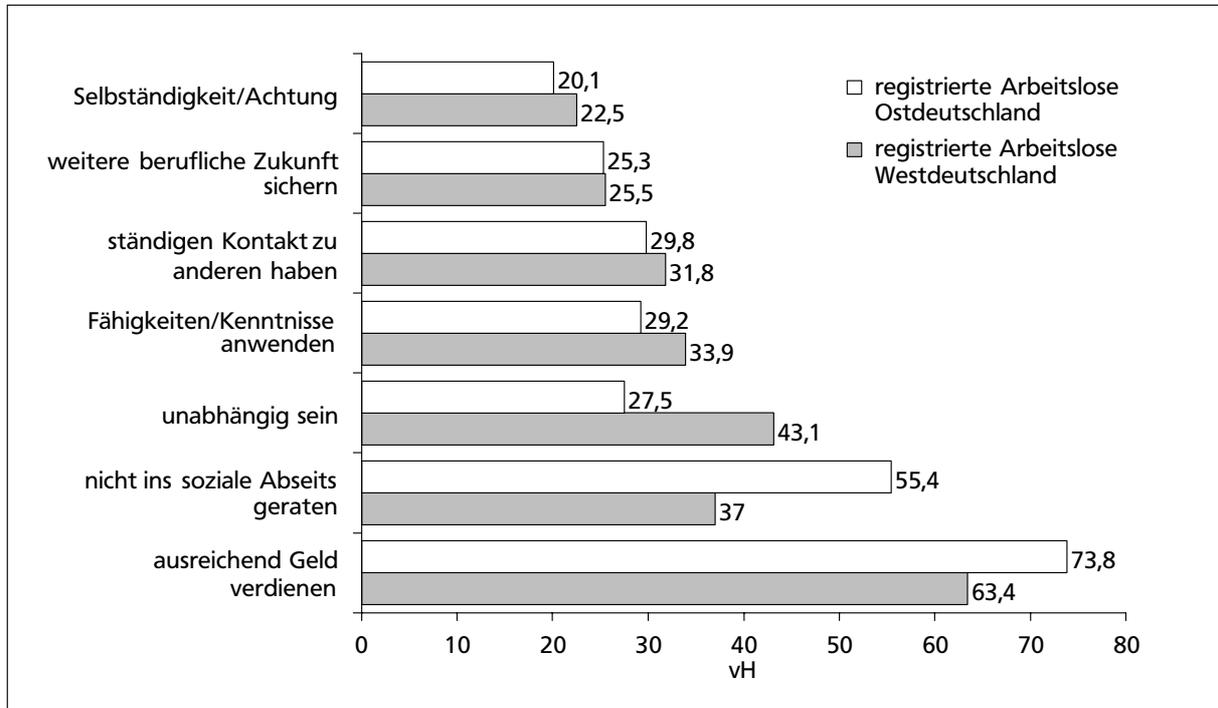
1.5 Wachsende Bedeutung von Erwerbsarbeit in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit

In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit wird Erwerbsarbeit zu einem knappen und deshalb besonders wertvollen Gut. Wer keine oder qualitativ schlechte bzw. vom Arbeitszeitumfang zu geringe oder nur zeitweilige Erwerbsarbeit im Laufe seines Lebens hat, ist nach wie vor viel stärker als andere von sozialer Unsicherheit bedroht. Unterstellungen, daß viele Arbeitslose gar nicht wirklich eine Arbeit suchen, sondern auf Kosten der Gemeinschaft von Sozialtransfers leben wollen, gehen an der Lebensrealität der überwiegenden Mehrheit der Arbeitslosen vorbei. Vielmehr ist der größte Teil von ihnen aufgrund der deutlich schlechteren finanziellen Situation infolge der Arbeitslosigkeit darauf angewiesen, schnell wieder eine Beschäftigung zu finden.

Dennoch ist es nicht ausschließlich das Einkommen, das Arbeitslose zur Arbeitsaufnahme motiviert. Zwar steht der finanzielle Gesichtspunkt an erster Stelle, aber es spielen auch die Wünsche nach eigenständiger Existenzsicherung (unabhängig sein), nach Entwicklung eigener Kenntnisse und Fähigkeiten, nach Kontakt zu anderen und nach Achtung und Anerkennung eine große Rolle (Abbildung 4).

Abbildung 4

Antworten auf die Frage: „Warum ist es wichtig, schnell wieder Arbeit zu finden?“



Quelle: Dohnke et al. 1995, entn. aus Wagner et al. 1998

Das Fehlen einer Erwerbsmöglichkeit führt häufig zu negativen psychosozialen Folgen, die nicht nur die Arbeitslosen selbst sondern auch deren Familien – die Partner und Kinder – belasten (Wagner et al. 1998). Mit zunehmender Dauer erfolgloser Arbeitsuche sind Arbeitslose immer mehr bereit, ihre Ansprüche an die gesuchte Arbeit herunterzuschrauben. Laut Arbeitslosenreport 1999 sind die Arbeitslosen und Arbeitsuchenden in den alten Bundesländern bereit, erhebliche Verschlechterungen in Kauf zu nehmen. Bestimmt oder vielleicht würden 80,4 vH der Befragten einen weiteren Arbeitsweg, 70,2 vH eine ungünstigere Arbeitszeit, 69,8 vH eine weniger interessante Tätigkeit, 64,8 vH eine schlechtere berufliche Position, 62,1 vH weniger Verdienst als früher und 59,3 vH eine unangenehmere Arbeit (mehr Schmutz, Lärm usw.) in Kauf nehmen (Frister et al. 1999). Nahezu alle Belastungen werden von den Befragten um so häufiger akzeptiert, je länger sie bereits erwerbslos sind.

Durch die Verschlechterung der Bezugsmöglichkeiten von Lohnersatzleistungen und die Verschärfung der Zumutbarkeitsregelungen hat sich die Arbeitsmarktabhängigkeit der Arbeitslosen weiter erhöht.

1.6 Keine Alternativen zur Erwerbsarbeit

Wie schon zu Beginn des Kapitels angesprochen, kursieren – in einer Situation, da an bezahlter Erwerbsarbeit Mangel besteht – eine Vielzahl von Bemühungen und Empfehlungen, Alternativen zur Erwerbsarbeit zu suchen bzw. andere Formen von Tätigkeiten der Erwerbsarbeit „gleichzustellen“. „Aufwertung“ von

Familien- und Reproduktionsarbeit, eine „Erweiterung des Arbeitsbegriffs“, „Bürgerarbeit“ oder die „Tätigkeitsgesellschaft“ sind nur einige Stichworte, die diese Diskussion prägen.

Tatsächlich ist der Hinweis wichtig, daß die materielle Existenz der Gesellschaft zu allen Zeiten neben der Erwerbsarbeit auch auf nicht erwerbswirtschaftlich organisierter Arbeit beruht. Durch die Reduzierung des Blicks auf die bezahlte Erwerbsarbeit wird insbesondere das Niveau ökonomischer Aktivitäten in der Dritten Welt unterschätzt, in der sich ein erheblich größerer Teil des wirtschaftlichen Lebens in einer nicht-monetarisierten Sphäre abspielt als in den Industrieländern. In entwickelten Industrieländern wird vor allem die Arbeit von Frauen, die immer noch mehr als die der Männer im Bereich der häuslichen Reproduktionsarbeit liegt, zu wenig wahrgenommen (Tabelle 3). Tatsächlich wird der gesellschaftliche Reichtum auch durch Arbeit außerhalb der Erwerbssphäre gemehrt. So werden in Eigenarbeit (z. B. Hausbau, Gartenarbeit usw.) Werte geschaffen, die nicht über den Markt vermittelt werden.

Tabelle 3
Verteilung der Arbeitszeit auf Erwerbs- und Eigenarbeit nach Geschlecht
(Durchschnittliche Zeit pro Tag und Person ab 16 Jahre 1991/92)

	Frauen		Männer	
	in Stunden : Minuten	in vH	in Stunden : Minuten	in vH
Zeit für Erwerbsarbeit	2 : 12	30	4 : 28	61
Zeit für Eigenarbeit in Stunden : Minuten	5 : 08	70	2 : 53	39
Arbeitszeit insgesamt in Stunden : Minuten	7 : 20	100	7 : 21	100
Quelle: Goldschmitt-Clermont/Pagnossin-Aligisakis 1995, entn. bei Bosch 1998b				

Zuverlässige Erfassungen von Erwerbs- und Eigenarbeit sind derzeit noch rar. Nach Ergebnissen der ersten gesamtdeutschen Zeitbudgetuntersuchung wurden 1991/92 in der BRD 77 Mrd. Stunden unbezahlter Hausarbeit gegenüber 47 Mrd. Stunden Erwerbsarbeit geleistet. 76 vH der unbezahlten Tätigkeiten waren hauswirtschaftlicher Natur, 11 vH wurden zur Betreuung und Pflege von Kindern, Kranken und Alten aufgewendet, 9 vH waren handwerkliche Tätigkeiten, und 4 vH entfielen auf Ehrenamt und soziale Dienstleistungen (Blanke et al. 1996). In einem Bericht für die Vereinten Nationen haben Goldschmitt-Clermont und Pagnossin-Aligisakis (1995) die bisherigen Ansätze zur statistischen Erfassung von Erwerbs- und Eigenarbeit aus 14 Industrieländern zusammengefaßt. Der Zeitaufwand von Männern und Frauen für Erwerbs- und für Eigenarbeit gleicht sich sehr langsam an, wobei Frauen relativ immer noch erheblich mehr Zeit in Eigenarbeit investieren. Bei der Eigenarbeit nimmt der Zeitaufwand für Nahrung, Kleidung und Wohnung ab und der für Einkauf und Organisation (Papierarbeit, Organisation von Dienstleistungen etc.) zu.

Diese Zeitstudien bestätigen die große Bedeutung von Eigenarbeit für den ökonomischen Wohlstand von Gesellschaften. Sie zeigen weiterhin, daß Eigenarbeit vorwiegend eine Domäne von Frauen ist – wengleich die Männer ihren Anteil leicht erhöht haben. Es ist auch erkennbar, daß die Verkürzung der Arbeitszeit zumindest in den letzten Jahrzehnten nicht zu mehr Eigenarbeit führte, sondern mehr Spielraum für persönliche Aktivitäten schuf.

Weil Eigenarbeit auch von Dritten wahrgenommen werden kann, ist sie auch erwerbsförmig organisierbar und bildet eine Zone potentieller „Landnahmen“ des Erwerbsarbeitssektors (Deutschmann 1997: 36). Bestimmte Bereiche der Eigenarbeit (Reinigung, Kochen, Kinderbetreuung) stellen ein Potential für den

Dienstleistungssektor dar. Mit der wachsenden Erwerbstätigkeit der Frauen werden die Haushalte häufig einen Teil der bislang in Eigenarbeit erstellten Güter und Dienstleistungen „outsourcen“. Diese Verminderung der Eigenarbeit wird als eine der entscheidenden Quellen der Herausbildung neuer Tätigkeiten im Dienstleistungssektor gesehen (Häußermann/Siebel 1995). Eine damit verbundene Professionalisierung würde mit Produktivitätssteigerungen einher gehen und könnte sowohl qualitativ hochwertige Beschäftigung als auch Freizeitgewinn für die von Eigenarbeit Entlasteten bedeuten.

Wenig spricht hingegen dafür, daß man Eigenarbeit „aufwerten“ und als Substitut für Erwerbsarbeit einsetzen kann. Dahingehende Vorschläge, z. B. von der bayrisch-sächsischen Zukunftskommission, zielen darauf, das angeblich zu große Interesse an Erwerbsarbeit durch eine normative Aufwertung anderer Tätigkeitsformen zu dämpfen. In ihrem Bericht heißt es: „Ob und in welchem Umfang durch solche Tätigkeiten auch Einkommen erzielt werden, ist bedeutsam, aber nicht entscheidend. Für die unternehmerische Gesellschaft zählt mehr die uneingeschränkte gesellschaftliche Anerkennung dieser Tätigkeiten und insofern die Gleichstellung mit Erwerbsarbeit. Arbeit ist alles, was dem Einzelnen und der Gesellschaft nützt. Daß die arbeitnehmerzentrierte Industriegesellschaft nicht nur viele nützliche, sondern auch ganz unverzichtbare Tätigkeiten, wie die elterliche Erziehung aus dem Arbeitsbegriff ausgeklammert hat, hat erheblich zu ihren heutigen Problemen beigetragen“ (vgl. Kommission III: 37).

Das Postulat der Gleichwertigkeit von Familien- und Erwerbsarbeit ist aus arbeitstheoretischer Sicht problematisch. Verausgabung von Erwerbsarbeit steht in einem Kontext von einzelbetrieblicher bzw. öffentlicher Rationalität. Das findet Ausdruck in definierten Standards für Arbeitszeit, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Formen des Entgelts, Regulierung von Mehrarbeit und Urlaub und vielem mehr. Die private Erziehung von Kindern ist vollständig anderen Rationalitätsmustern unterworfen. Fürsorge, Betreuung und Unterrichtung sind verschränkt mit der Organisation des persönlichen und familiären Alltagslebens. Eine Verallgemeinerung von Standards ist auf der Ebene der Familie (von strafbaren Verhaltensweisen abgesehen) nicht durchsetzbar und nicht wünschenswert. Soweit die Gesellschaft darauf Anspruch erhebt, bleibt es ihr überlassen, durch geeignete öffentliche Angebote diesen Standards zum Durchbruch zu verhelfen. Jede quasi-tarifliche Gehaltszumessung simuliert in diesem Bereich lediglich die Gleichwertigkeit zur Erwerbsarbeit, tatsächlich handelt es sich um einen Lastenausgleich für eine bestimmte Lebensphase, unabhängig von der Bezeichnung des Transfers (Stolz-Willig 1999).

Angesichts der steigenden Erwerbsorientierung von Frauen ist außerdem nicht zu erwarten, daß eine Aufwertung von Erziehungsarbeit Frauen veranlassen würde, zu Hause zu bleiben und den Arbeitsmarkt nicht mehr zu „belasten“. Auch das hohe Qualifikationsniveau insbesondere junger Frauen dürfte dem entgegenstehen. Schließlich geht es nicht nur um „gesellschaftliche Anerkennung“ – wobei noch die Frage zu beantworten ist, worin sich eine solche ausdrücken sollte – sondern um Nutzung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten, um Selbstverwirklichung, Mitbestimmung und gesellschaftliche Integration, also das Heraustreten aus einer Tätigkeit, die auf die Privatsphäre beschränkt ist. Die deutlichste gesellschaftliche Anerkennung von Arbeit besteht letztlich in ihrer Bezahlung als Ausdruck für deren gesellschaftlichen Nutzen und – damit verbunden – in der gesellschaftlichen Verantwortung für ihre Regulierung und soziale Sicherung.

Auch ehrenamtliche Bürgerarbeit wird häufig als möglicher Ersatz für die zu knappe bezahlte Erwerbsarbeit genannt. Durch Bürgerarbeit könnte – so z. B. die Kommission Bayern/Sachsen – der Arbeitsmarkt entlastet und gleichzeitig interessante und gesellschaftlich anerkannte Tätigkeit geschaffen werden. Abgesehen davon, daß es nur wenige Menschen gibt, die aufgrund ihrer finanziellen Situation tatsächlich die Wahl zwischen unbezahlter und bezahlter Arbeit haben, wissen wir, daß ehrenamtliche Tätigkeit vor allem eine Domäne der Beschäftigten, und insbesondere von qualifizierten Beschäftigten ist. Die Problemgruppen des Arbeitsmarktes, auf die diese Vorschläge zielen, weisen hingegen nur ein geringes ehrenamtliches Engagement auf (Wagner G. et al. 1998a). Dies ist nicht überraschend. Für Ehrenämter werden oft gerade Per-

sonen gesucht, die vielfältige Kompetenzen und soziale Kontakte haben. Diese erwirbt man üblicherweise im Berufsleben. Zudem sind oft gerade diejenigen, denen die Gesellschaft bereits viel gegeben und ermöglicht hat, bereit zu einem unbezahlten Engagement. Daß ein Einkommen für solche Arbeit „nicht entscheidend“ und von Personen, denen die Gesellschaft nichts gibt, unbezahlte Arbeit zu erwarten ist, kann nur jemand schreiben, der die gesellschaftliche Realität in Deutschland ignoriert .

Es ist nicht nur nicht realistisch, Eigen- oder ehrenamtliche Arbeit zum Ersatz für Erwerbsarbeit zu erheben, sondern darüber hinaus auch nicht erstrebenswert. Die genannten Vorschläge sind letztlich nichts anderes als der Versuch, aus der Not eine Tugend zu machen und angesichts des unzureichenden Arbeitsplatzangebots den Ausschluß eines Teils der Bevölkerung von der Erwerbsarbeit zu legitimieren. Die diesen Vorstellungen zugrunde liegenden konservativen Familienleitbilder, die lediglich hinter einer postmodernen Terminologie versteckt werden, sind heute nicht mehr mehrheitsfähig. Eigenarbeit und Ehrenamt sind vielmehr Tätigkeiten, die – von Frauen und Männern gleichermaßen – ergänzend zur Erwerbsarbeit wahrgenommen werden sollten. Ein demokratisches und emanzipatorisches Ziel läge gerade darin, Möglichkeiten dafür zu schaffen. Dazu müßten die Lasten der Eigenarbeit – ebenso wie die Erwerbsarbeit – zwischen den Geschlechtern umverteilt werden. Kurze und flexible Arbeitszeiten sind eine wichtige Bedingung dafür. Bei kurzen Arbeitszeiten bleibt Zeit, viele einfache Tätigkeiten im Haushalt selbst zu erledigen. Dies ist die demokratischste Art, manche notwendige aber oft wenig attraktive Arbeiten zu erledigen. Ein angemessenes Einkommen sowie eine unterstützende gesellschaftliche Infrastruktur bei Kindererziehung und Pflege – den klassischen häuslichen Reproduktionsarbeiten – sowie qualitativ hochwertige haushaltsbezogene Dienstleistungen (Reinigung, Gastronomie usw.) sind gleichfalls wichtige Voraussetzungen für eine Umverteilung von Erwerbs- und Eigenarbeit. Nur so ist die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Beruf und Familie, gesellschaftlicher Verantwortung und individueller Lebensgestaltung möglich.

Werden hingegen bestimmte Personengruppen ausschließlich auf unbezahlte Eigen- und Reproduktionsarbeit (Hausfrauen) verwiesen oder die Gesellschaft in hochbezahlte und qualifizierte Erwerbstätige mit langen Arbeitszeiten einerseits und schlecht bezahlte und niedrig qualifizierte Dienstboten andererseits geteilt, führt dies zu sozialer Spaltung und Ausgrenzung.

2 Erosion des Normalarbeitsverhältnisses?

Wenn heute in den Sozialwissenschaften über das Normalarbeitsverhältnis (NAV) diskutiert wird, spricht man weniger über seinen Wandel, sondern fast nur über seine Erosion oder seine Krise. Es überwiegen Vorstellungen, daß sich das NAV der Vergangenheit zugunsten einer Vielfalt von Arbeitsverhältnissen auflöst, die kein gemeinsames Band mehr zusammenhält, so daß es auch keinen Sinn mehr mache, von einem dominierenden Modell der Arbeitsverhältnisse auszugehen. Wenn man genauer hinschaut, entdeckt man freilich, daß sich hinter der konstatierten Krise sehr unterschiedliche Argumentationsstränge verbergen, die sich wie folgt zusammenfassen lassen: Erstens wird behauptet, daß die Bedeutung des NAV zurückgegangen sei. Zweitens wird prognostiziert, daß das NAV in Zukunft weiter an Bedeutung verlieren werde. Drittens wird die Auffassung vertreten, daß das NAV es gar nicht wert sei, verteidigt zu werden. Dafür werden folgende, wiederum sehr verschiedene Gründe genannt: Das NAV wird als Ausdruck paternalistischer Machtverhältnisse gesehen, die zu überwinden seien; das NAV wird wegen seiner starren Regulierungen als wichtigstes Hemmnis der Entfaltung der Marktkräfte bezeichnet und schließlich wird gesagt, daß die nachwachsende Generation nicht mehr im Sicherheitsdenken ihrer Eltern verhaftet sei und sich eine flexiblere Arbeitswelt wünsche. Nur in wenigen Beiträgen (z. B. Bosch 1986 und 2001b, Wagner 2000a) werden Überlebenschancen des NAV gesehen und Anknüpfungspunkte für entsprechendes politisches Handeln benannt sowie Leitbilder für ein neues zukunftsfähiges NAV formuliert. Mit dem NAV sind gesellschaftliche Funktionen, wie die soziale Sicherung der Arbeitnehmer, verbunden, die nicht über Bord geworfen werden können, ohne sich über alternative Gestaltungsmöglichkeiten Gedanken zu machen¹⁰.

Mit diesen Gestaltungsmöglichkeiten und der Entwicklung eines neuen NAV befassen wir uns gegen Ende dieses Kapitels. Zuvor gehen wir auf den Begriff und unterschiedliche Positionen zur Bedeutung des NAV ein (2.1) und analysieren anhand empirischer Befunde die quantitative Entwicklung differenzierter Beschäftigungsformen, die den Hintergrund für die These von der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses bilden (2.2). Durch den Vergleich der Entwicklung in verschiedenen Ländern gewinnen wir weitere Anhaltspunkte für die Triebkräfte, die hinter der Veränderung des NAV stehen. Die detaillierte Analyse von Triebkräften und Handlungsmöglichkeiten bildet den letzten Teil dieses Kapitels (2.3).

2.1 Definition und Funktion des NAV

In einem Aufsatz von Bosch (1986) wird das traditionelle NAV als eine „stabile, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung“ definiert, „deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich oder arbeits- bzw. sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind“. Vollzeitbeschäftigung und Beschäftigungsstabilität sind der Angelpunkt dieser Definition. Nur eine dauerhafte Vollzeitbeschäftigung garantiert einen existenzsichernden Familienlohn und eine ausreichende soziale Sicherung im Fall von Arbeitslosigkeit, Krankheit und Erwerbsunfähigkeit sowie im Alter; eine stabile Beschäftigung stellt die Beziehungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten auf eine längerfristige Basis.

Das NAV – darauf verweisen Harvey (1999) und Clarke (1991) – verkörpert eine historisch neue Lohnform: Im NAV werden im Unterschied zum Tagelöhner nicht mehr nur Tagwerke, sondern auch Zeiten der Nichtarbeit (Urlaub, Krankheit) und der Investitionen in die Arbeitskraft (z. B. Anlernen, Aus- und Weiterbildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz) vergütet. Vertragsgegenstand ist damit nicht nur das Jetzt, sondern auch das Morgen mit vielen wechselseitigen Pflichten. Es geht um die soziale Sicherung der Beschäftigten über das unmittelbare Beschäftigungsverhältnis hinaus. Zu diesen Pflichten können auf Seiten der Beschäftigten

10 Zur Konstituierung, Abgrenzung und Funktion des NAV vgl. Kress 1998; Bosch 1986, 1998b; Wagner 2000c; Hinrichs 1996

die Exklusivität der Beschäftigung mit einem Unternehmen und für beide die Verpflichtung auf eine Mindestdauer der Beschäftigung und Regeln bei ihrer Auflösung gehören.

Andere Autoren haben das NAV viel enger gefaßt. So wird gelegentlich auch die Standardisierung nicht nur der Dauer, sondern auch der Lage der Arbeitszeit als Merkmal eines NAV gesehen (Dombois 1999; Groß u. a. 1989) und die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse wird als lebenslange Dauerbeschäftigung, also wie ein Beamtenstatus, interpretiert (Kommission 1996). Wagner bemerkt hierzu „Es liegt auf der Hand: Je detaillierter und stringenter die Merkmale für das Normalarbeitsverhältnis gefaßt werden und je mehr dieser Elemente als konstitutiv angesehen werden, desto leichter ist es, empirisch seine Auflösung zu begründen“ (Wagner 2000b: 209). Im Extremfall sind dann Überstunden, Schichtarbeit oder auch Betriebswechsel schon Abweichungen vom NAV, und man endet dann fast bei der leeren Menge.

Im Bericht der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wird das NAV als Teil des deutschen Wohlfahrtsmodells charakterisiert: Die Systeme der sozialen Sicherung sind auf den männlichen alleinverdienenden Arbeitnehmer und die Vorstellung einer „Normalehe“ verbunden, in welcher Frauen vorwiegend in Haushalt und Familie tätig sind. Diese Leitbilder wurden bis in die 70er Jahre hinein als dominant angesehen (vgl. FES 1998: 33), während seither ein Wandel zu beobachten sei, wofür Veränderungen zentraler Parameter des deutschen Sozialmodells (stabile Beschäftigung sowie stabile Ehe und Familie) ausschlaggebend seien. Der Anteil der Männer, die auf der Grundlage eines sicheren Vollzeit-Arbeitsplatzes überhaupt in der Lage wären, die Rolle des alleinverdienenden Ernährers in der Familie zu übernehmen, sinke. Die veränderte familiäre Arbeitsteilung gerate in Konflikt mit den Erwerbswünschen der Frauen. Durch brüchiger werdende „Normalarbeitsbiographien“ und eine Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse ergäben sich Herausforderungen für die Gestaltung der sozialen Sicherung (FES 1998: 52). Während im Ansatz von Bosch und Wagner eine Reformierung des NAV thematisiert wird, vertritt die Kommission der Friedrich-Ebert-Stiftung eher die These der Erosion des NAV, und ihre Einschätzungen zur zukünftigen Entwicklung sind deutlich pessimistischer (vgl. FES 1998: 270ff.).

Die Kommission der Freistaaten Bayern und Sachsen konstatiert nicht nur einen Bedeutungsverlust des NAV, sondern vertritt darüber hinaus die Position, daß die Erhaltung des NAV wegen seiner zu starren Regulierung nicht erstrebenswert sei. So wird seit Mitte der 70er Jahre eine Ersetzung der Normalarbeitsverhältnisse durch Nicht-Normalarbeitsverhältnisse konstatiert (Kommission I:143)¹¹, und dieser Ersetzungstrend wird für die Zukunft einfach fortgeschrieben (Kommission I:62). Gerade die These der Ersetzung unterscheidet die Analysen der Kommission von anderen Publikationen zum NAV. Gegen diese Ersetzungsthese wird in einem Aufsatz von Wagner argumentiert, daß die Ausweitung von Teilzeit nicht zu einem „Abbröckeln“ der Vollerwerbstätigkeit führt, sondern vielmehr zusätzliche Beschäftigung jenseits des NAV entsteht (Wagner, G. 1998b: 807)¹².

Charakteristisch für den Kommissionsansatz ist weiterhin ein sehr enges und starres Verständnis des NAV. Dies ist wenig sinnvoll, da ein solches Arbeitsverhältnis mit der in einer Marktwirtschaft üblichen Flexibilität der wirtschaftlichen Abläufe nicht kompatibel ist. Überstunden und Schichtarbeit gehörten in den 60er und 70er Jahren ebenso zum Alltag industrieller Arbeit wie der Wechsel eines Betriebes. Auch haben die Strukturkrisen alter Branchen, wie der Textil- und Bekleidungsindustrie oder der Montanindustrie, lange begonnen, bevor man über eine Erosion des NAV diskutierte. Darüber hinaus verloren zahlreiche Landwirte und kleine Gewerbetreibende ihre Existenz und mußten eine abhängige Beschäftigung aufnehmen (Lutz 1984). Gerade die Beschäftigten der Nachkriegsjahre mündeten oft erst über mühevollen Umwege – heute würde man sagen, über Patch-Work-Biographien – in stabilere Beschäftigungsverhältnisse. Das NAV schließt also Flexibilität nicht aus, sondern regulierte sie.

11 Zur These der Ersetzung von Normal- durch Nicht-Normalarbeitsverhältnisse im Kommissionsbericht vgl. Kistler/Schönwälder 1998: 123.

12 Zur aktuellen Diskussion über die „Erosion des NAV“ vgl. Kaiser 2001; Hoffmann/Walwei 1998 a/b u. 2000a. Zur Möglichkeit einer Trendumkehr bei der Ausweitung von Teilzeit vgl. Hoffmann/Walwei 2000b.

Durch diese Regulierungen sollte die besondere Ware Arbeitskraft vor den Wechselfällen des Marktes geschützt werden. Im angelsächsischen wird dies mit dem Begriff der Decommodification („den Warencharakter senken“ – commodity = Ware) bezeichnet. Durch die verschiedenen sozialstaatlichen Arrangements werden Puffer zwischen Markt und Arbeitsverhältnisse eingebaut, die den Beschäftigten, auch wenn sie nicht arbeiten (Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit) zumindest für eine Übergangszeit ein Einkommen sichern; gleichzeitig soll auch durch Schutz vor Überforderung (z. B. Festlegung von Höchstarbeits- oder Urlaubszeiten) der langfristige Erhalt der Arbeitskraft gesichert werden. Die Planbarkeit des Privatlebens soll durch die Trennung zwischen Arbeits- und erwerbsarbeitsfreier Zeit, die Festlegung einer Normalarbeitszeit und Regeln, die bei eventuellen Abweichungen einzuhalten sind (Zuschläge, Ankündigungen von Arbeitszeitänderungen), gewährleistet werden¹³. Das NAV ermöglicht damit den Beschäftigten, arbeitsfreie Zeiten längerfristig zu planen. Dies betrifft nicht nur die alltägliche Lebensgestaltung (Jurzyk/Rerrich 1993), wie die Nutzung der arbeitsfreien Zeit für sich selbst und die Familie, sondern auch die Investitionen in die eigene Arbeitskraft (Weiterbildung). Die soziale Sicherung und die Bindung von Unternehmensentscheidungen an Regeln (z. B. Kündigungsschutz) erhöhen die Verhandlungsmacht der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt, die sie bei der Vertretung ihrer Interessen wirkungsvoll einsetzen können. Vor allem konnten eine Teilhabe am wirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt und ein Ausgleich für individuelle Flexibilitätsbereitschaft (z. B. über Zuschläge für Überstunden) durchgesetzt werden. Das NAV war damit ein wesentliches Instrument der Verringerung sozialer Unsicherheit und Ungleichheit.

Auch die Unternehmen profitierten in der Zeit stabilen wirtschaftlichen Wachstums und der Massenproduktion von den durch das NAV gesetzten Standards. Die betriebliche Arbeitsorganisation beruhte sowohl im sekundären als auch im tertiären Sektor auf Vollzeitbeschäftigung und dem damit verbundenen 8-Stundentag sowie der 48- und später 40 Stundenwoche. Diese traditionelle Form der Arbeitszeit war selbstverständliche und zumeist nicht mehr reflektierte Voraussetzung betrieblicher Arbeitsorganisation. Die Normalarbeitszeit der Beschäftigten fand ihre Entsprechungen in der Arbeitsorganisation der Betriebe. Das ist der entscheidende Grund, warum traditionelle Formen der Arbeitsorganisationen sowohl den Beschäftigten als auch den Unternehmen in „Fleisch und Blut“ übergehen konnten. Durch die Festlegung einer Normalarbeitszeit und den Kündigungsschutz, wurden ad hoc Personalentscheidungen kostenträchtig, was die Unternehmen zu einer sorgfältigen Planung des Personaleinsatzes veranlaßte. Die hohen Produktivitätssteigerungen in den 60er und 70er Jahren zeigen, daß sie von ihren Handlungsfreiheiten innerhalb des durch das NAV gesetzten Rahmens den Arbeitseinsatz zu reorganisieren und zu rationalisieren, intensiv Gebrauch machten.

Der Vollzeitstandard war nicht allein Bezugspunkt der betrieblichen Arbeitsorganisation, der Lohnfindung und der sozialen Sicherung, sondern auch Voraussetzung dafür, daß die männlichen Alleinverdiener einen „Familienlohn“ erzielen konnten. Mit Aussagen wie „Meine Frau hat es nicht nötig, zu arbeiten“ wurde der erreichte Wohlstand stolz verkündet. In der Unbefangenheit, mit der dies formuliert wurde, drückte sich die allgemeine Akzeptanz dieser Norm aus, die durch viele flankierende Maßnahmen, wie die Halbtagschule, die unzureichende Versorgung mit Kinderkrippen- und -gartenplätzen, das Ehegattensplitting oder die aus dem NAV des Mannes abgeleitete soziale Sicherung der Frauen, gestützt wurde. Die männlichen Alleinernährer waren in ihrer Versorgerrolle auf eine Vollzeitbeschäftigung und oft noch zusätzlich auf regelmäßige Überstunden verpflichtet. Diese Angewiesenheit der Männer auf Überstunden war für die Unternehmen eine zuverlässige Flexibilitätsquelle, mit der Nachfrageschwankungen aufgefangen wurden.

Die Kritik am paternalistischen Gehalt des NAV ist überzogen, wenn sie sich auf die ihm eigene Beschäftigungsform bezieht. Die häufig zu findende Aussage, daß das NAV für die Frauen nicht galt (z. B. Mückenberger 1985; Kurz-Scherf 1995), ist nicht präzise, denn die meisten verheirateten Frauen waren damals zwar

13 Die Einhaltung dieser Regeln und nicht die Übereinstimmung von tatsächlicher Arbeitszeit und Normalarbeitszeit, wie Groß u. a. (1989) es sehen, macht das NAV aus.

nicht erwerbstätig, allerdings auch nicht in destandardisierten Beschäftigungsformen tätig. Über die aus der Erwerbstätigkeit des Mannes abgeleiteten Ansprüche befanden sich Frauen durchaus „unter dem Dach“ des NAV. Der Vollzeitstandard und die Arbeitsplatzgarantien des NAV sind hingegen nicht der alleinige und sicherlich auch nicht der wichtigste Grund für den Ausschluß der Frauen aus dem Erwerbsleben. Dieser Hinweis ist wichtig, wenn man über künftige Modelle eines NAV, das Männer und Frauen gleichermaßen einschließt, nachdenkt. Da wird man nämlich viele der zu Unrecht geschmähten Garantien des NAV beibehalten und vor allem gesellschaftliche Rahmenbedingungen ändern müssen, damit Frauen und Männer in existenzsichernden, sozial gesicherten und regulierten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten können.

Wenn man allein von formalen Definitionen des NAV ausgeht, übersieht man mitunter, daß die hohe Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse in der Nachkriegszeit nicht allein Folge von Arbeitsmarktregulierungen, sondern auch der hohen Wachstumsraten und der niedrigen Arbeitslosigkeit war. In wirtschaftlich turbulenten Zeiten hätten sich bei gleichem rechtlichen Gefüge völlig andere Arbeitsverhältnisse herausgebildet. Das gilt im übrigen auch für die familiäre Arbeitsteilung, die sich in der Nachkriegszeit entwickelte und – wenn auch unter veränderten ökonomischen Bedingungen – an eine Arbeitsteilung anknüpfte, die mit der Industrialisierung entstanden war. Das Modell des männlichen Alleinverdieners ist nicht allein Ausdruck paternalistischer Verhältnisse, sondern auch ein Wohlstandsphänomen auf einer bestimmten historischen Entwicklungsstufe. In ärmeren Ländern arbeiten zur Sicherung des Lebensstandards nicht nur beide Ehepartner, sondern auch noch die Kinder, ohne daß dies unbedingt etwas an den paternalistischen Familienstrukturen ändern würde¹⁴.

Unsere bisherige Argumentation können wir in folgendem Zwischenfazit zusammenfassen: Das klassische NAV ist in erster Linie ein sozialstaatliches Arrangement zur „Dekommodifizierung“ der Arbeitskraft; in seinen arbeits- und sozialrechtlichen Regulierungen sind Kompromisse zwischen Kapital und Arbeit, die überwiegend in den 50er und 60er Jahren ausgehandelt wurden, festgeschrieben. Vermittelt über die klassische industrielle Arbeitsorganisation der Massenproduktion gelang eine Synthese zwischen wirtschaftlicher Effizienz und sozialer Sicherung. Das NAV war auf den männlichen Alleinverdiener zugeschnitten; die Gründe hierfür sind nicht allein in der Struktur des NAV, sondern vor allem im weiteren gesellschaftlichen Umfeld, wie der Restaurierung des traditionellen Familienbildes und dem wachsenden Wohlstand in der Nachkriegszeit zu suchen. Auch die hohe Beschäftigungsstabilität ergab sich nicht nur aus den Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt, sondern war vor allem Folge der damaligen Wirtschaftslage. Damit wird erkennbar, daß man die Herausbildung konkreter Formen von Arbeitsverhältnissen und ihre gesellschaftlichen Funktionen nicht allein aus Arbeitsmarktstandards ableiten kann, sondern vor allem auch ihre Einbettung in gesellschaftliche und wirtschaftliche Strukturen verstehen muß.

Nach diesen Überlegungen zur Funktion des NAV bzw. zu Faktoren, die mit seiner Entwicklung zusammenhängen, wenden wir uns nun einer empirischen Betrachtung zu. Dies unterlegt die bisher eher theoretische Argumentation mit konkreten Daten, zudem werden durch die Betrachtung der Entwicklung in unterschiedlichen Ländern weitere Einflußfaktoren für die Entwicklung des NAV deutlich.

2.2 Zur quantitativen Entwicklung des NAV

Daß das NAV empirisch an Verbreitung verloren hat, gehört zu den fast selbstverständlichen Grundannahmen der heutigen Debatte. Schauen wir auf die quantitative Entwicklung von Beschäftigungsformen, ergibt sich ein unterschiedliches Bild, je nachdem ob man auf absolute oder relative Zahlen, Arbeitszeiten oder die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse schaut.

¹⁴ So hat Portugal trotz seiner konservativen Familienideologie, eines Ehengattensplittings und eines völlig unzureichenden Systems der öffentlichen Kindererziehung mit den höchsten Anteil von Haushalten mit zwei Vollzeitbeschäftigten in der EU. Der Grund liegt in den Einkommensverhältnissen. In Portugal werden die in der EU bei weitem die niedrigsten Stundenlöhne bezahlt.

In Westdeutschland stagniert die absolute Zahl der unbefristet Vollzeitbeschäftigten zwischen 1988 und 1998 bei fast unverändert 18 Mio. Personen. Blickt man hingegen auf die Anteile der unbefristet Vollzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen, kann man eine Abnahme von 67,4 vH auf 62,1 vH¹⁵, also um immerhin etwas mehr als fünf Prozentpunkte, feststellen. Diese unterschiedliche Entwicklung von relativen und absoluten Zahlen erklärt sich aus der Zunahme der Beschäftigung um mehr als 2 Mio. Erwerbstätige. Da die Zahl der Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen fast unverändert geblieben ist und die der befristet Beschäftigten sogar abnahm, ist die relative Anteilsabnahme des NAV vor allem Folge des starken Wachstums der Teilzeitbeschäftigung. Die Teilzeitquote stieg in Westdeutschland zwischen 1988 und 1998 von 11,3 auf 17,3 vH, also um 6 Prozentpunkte. Dies hängt in erster Linie mit der Erhöhung der Beschäftigungsquote der Frauen, also des Anteils der beschäftigten Frauen an allen Frauen im erwerbsfähigen Alter, zusammen. Teilzeitarbeit ist die Form des Arbeitsmarktzutritts für viele westdeutsche Frauen. Demgegenüber ist das starke Anwachsen der Teilzeitbeschäftigung in Ostdeutschland (Abbildung 5) bei gleichbleibenden bzw. sinkenden Beschäftigungsquoten der Frauen Ausdruck einer anderen Veränderung: Hier finden Frauen aufgrund der dramatischen Arbeitsmarktlage häufig nicht die eigentlich gewünschten Vollzeitarbeitsplätze und arbeiten – oft unfreiwillig – in Teilzeit.

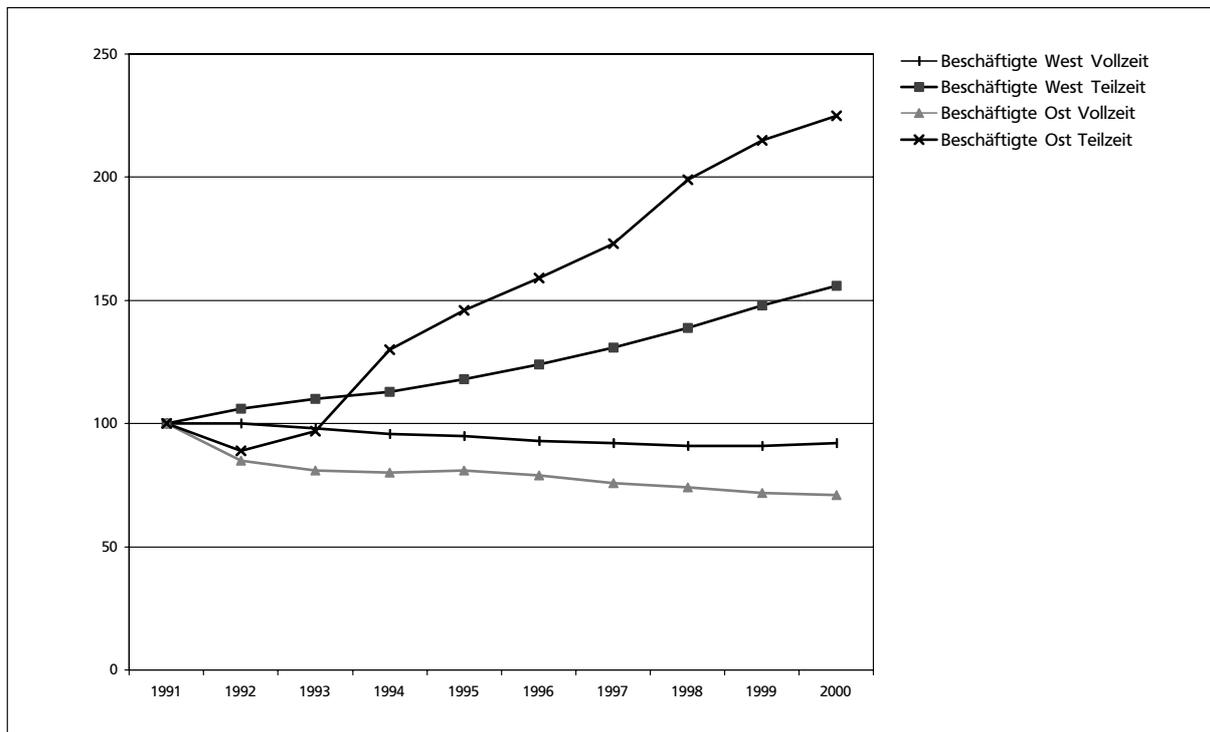
Ein Blick über die Grenzen läßt erkennen, daß die Entwicklung in vielen anderen Ländern ähnlich wie in Westdeutschland verläuft (z. B. in Frankreich oder im Vereinigten Königreich [UK]). In den südeuropäischen Ländern (Portugal, Spanien, Italien, Griechenland) ist der Anteil unbefristet Vollzeitbeschäftigter an allen Erwerbstätigen deutlich geringer als in den mittel- und nordeuropäischen Ländern, da dort der Anteil der Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen u. a. in der Landwirtschaft noch sehr hoch ist. In einigen Ländern konnte das NAV relativ an Boden gewinnen. In Griechenland und Portugal legte die unbefristete Vollzeitbeschäftigung auf Kosten der Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen und in Dänemark zusätzlich infolge des Rückgangs der Teilzeitquote zu. Der relative Rückgang des NAV in Spanien hängt mit der starken Zunahme befristeter Vollzeitbeschäftigung zusammen (Tabelle 4). Diese unterschiedlichen nationalen Entwicklungen öffnen den Blick für ganz unterschiedliche Triebkräfte der Entwicklung:

In den relativ weniger entwickelten Ländern wird – wie in Deutschland in den 50er und 60er Jahren – der Anteil der Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen deutlich zurückgehen, und das NAV könnte sich bei hohem wirtschaftlichen Wachstum durch die Schaffung zusätzlicher regulärer Beschäftigung ausbreiten. Die Verbreitung des NAV beschleunigt den wirtschaftlichen Wandel, da die Arbeitskräfte den traditionellen Sektor gerade wegen der höheren Beschäftigungsstabilität, den garantierten Löhnen sowie den regelmäßigeren Arbeitszeiten in den anderen Bereichen verlassen.

In einigen Ländern (Deutschland, Irland, UK, Niederlande) nimmt die Teilzeitbeschäftigung vor allem infolge der steigenden Frauenerwerbstätigkeit zu, während sie in den Ländern mit einer schon hohen Frauenbeschäftigungsquote (Dänemark, Schweden, Norwegen) langsam zurückgeht. Da Teilzeitbeschäftigung immer noch in erster Linie Frauenbeschäftigung ist, muß man zur Erklärung dieser Trends nach den Bedingungen fragen, unter denen Familie und Beruf vereinbart werden können. Wenn Frauen in den Arbeitsmarkt integriert und die Bedingungen günstig sind, kann Teilzeitarbeit, wie es die skandinavischen Länder zeigen, auch wieder abnehmen. Man kann daher die Zunahme der Teilzeitarbeit nicht – wie das häufig geschieht (Engelbrech/Jungkunst 2000) – einfach trendmäßig fortschreiben, ohne mögliche Veränderungen der Lebensentwürfe von Männern und Frauen und der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu berücksichtigen.

15 Vgl. hierzu auch Hoffmann/Walwei 2000a/b: 1; Kommission I: 64.

Abbildung 5
Entwicklung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung in West- und Ostdeutschland.
Basis: Abhängig Beschäftigte (1991=100)



Quelle: IAB

Tabelle 4**Ausgewählte Beschäftigungsformen in Europa 1988 und 1998**

	Erwerbstätige insgesamt in Mio. (=100%)	Selbständige und Mithel- fende insgesamt	Abhängig Beschäftigte insgesamt	Abhängig Vollzeitbeschäftigte		Abhängig Teilzeit- beschäftigte
				Unbefristete Tätigkeit Normalarbeits- verhältnisse	Befristete Tätigkeit	
Belgien						
1988	3,48	18,0	82,0	70,1	2,9	9,0
1998	3,86	17,4	82,6	63,5	4,3	14,7
Dänemark						
1988	2,68	11,0	89,0	59,2	7,8	22,1
1998	2,68	9,7	90,3	62,3	6,7	21,1
Deutschland West						
1988	27,00	11,5	88,5	67,4	8,9	11,3
1998	29,07	11,5	88,5	62,1	8,3	17,8
Deutschland Ost						
1998	6,46	8,5	91,5	65,3	14,3	11,0
Frankreich						
1988	21,50	16,2	83,8	68,4	4,9	10,0
1998	22,47	12,5	87,5	63,2	8,1	15,8
Griechenland						
1988	3,65	49,5	50,5	40,9	7,6	2,0
1998	3,97	43,4	56,6	48,2	5,9	2,5
Irland						
1988	1,09	25,3	74,7	64,6	3,8	6,1
1998	1,50	20,2	79,8	60,6	2,9	14,2
Italien						
1988	21,09	29,5	70,5	64,9	2,1	3,5
1998	20,36	28,7	71,3	61,9	4,0	5,4
Luxemburg						
1988	0,15	11,2	88,8	81,6	1,3	5,9
1998	0,17	9,4	90,6	80,6	1,8	8,8
Niederlande						
1988	5,90	12,1	87,9	58,2	3,5	25,8
1998	7,40	11,6	88,4	50,2	3,3	34,5
Portugal						
1988	4,43	30,9	69,1	54,3	11,6	3,1
1998	4,76	27,9	71,2	56,2	11,1	3,9
Spanien						
1988	11,71	29,0	70,8	53,1	14,2	3,3
1998	13,16	23,0	76,9	48,7	21,9	6,2
Vereinigtes Königreich						
1988	25,66	12,6	87,0	64,0	1,9	19,8
1998	26,88	12,5	87,3	61,3	3,3	21,9
Finnland						
1998	2,18	14,6	85,4	64,3	11,3	9,7
Österreich						
1998	3,63	13,8	86,2	66,8	5,9	13,5
Schweden						
1998	3,95	11,4	88,6	58,9	5,6	21,1

Quelle: Hoffmann/Walwei 2000a

Die Expansion befristeter Beschäftigung kann offensichtlich unter bestimmten Bedingungen das NAV aushöhlen (Spanien). Ein möglicher Grund hierfür kann darin liegen, daß die Unternehmen sich vor den mit unbefristeter Beschäftigung verbundenen Verpflichtungen scheuen und auf Beschäftigungsschwankungen mit leichter korrigierbaren Personalentscheidungen reagieren wollen. Ein weiterer Grund kann in der unzureichenden internen Flexibilität der Beschäftigten (z. B. wegen Qualifikationsmängeln) liegen, welche die Unternehmen veranlaßt, die externe Flexibilität zu nutzen. Ein dritter Grund mag die Verbreitung einfacher Tätigkeiten sein, die auch ohne engere Bindung zwischen Beschäftigten und Unternehmen erledigt werden können. Dafür, daß vor allem die ersten beiden Gründe in Spanien eine Rolle spielen, gibt es gute Anhaltspunkte.

Problematisch in der bisherigen Analyse ist die polare Gegenüberstellung von Vollzeit und Teilzeit. In einigen Ländern beginnen sich infolge der Verlängerung der Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten und der Verkürzung der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten die Arbeitszeiten beider Gruppen anzunähern. In Dänemark wurde es etwa vielen Frauen durch die flächendeckende Verkürzung der Arbeitszeit von 40 auf 37 Stunden möglich, im nunmehr verkürzten Vollzeitstandard zu arbeiten. In Großbritannien hingegen entwickeln sich Vollzeit und Teilzeit auseinander. Der de facto Vollzeitstandard liegt dort bei den Männern weit über 40 Stunden. Der Anteil der Männer mit überlangen Arbeitszeiten ist in den letzten Jahren sogar noch gestiegen. Die hohe Zahl der Überstunden der Männer läßt bei den verheirateten Frauen mit Kindern trotz eines vorteilhaften Schulsystems (Ganztagsschule) oft nur marginale Teilarbeit zu, so daß die Kluft zwischen Vollzeit und Teilzeit in den letzten Jahren noch größer geworden ist. Im Unterschied zu Dänemark ist Teilzeitarbeit auch weitgehend unreguliert; sie wird schlechter bezahlt als Vollzeitarbeit, so daß es für die Haushalte wenig Anreize gibt, zuschlagpflichtige Überstunden der Männer gegen weibliche Niedriglöhne zu tauschen. Daß die Differenzen zwischen Vollzeit und Teilzeit in Skandinavien fließend werden, würde in einer Längsschnittbetrachtung vermutlich noch deutlicher werden. Nicht dauerhafte, sondern vorübergehende Teilzeitarbeit und die Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung ist vor allem infolge der flexiblen Regelungen zum Elternschaftsurlaub dort zum Bestandteil einer normalen Erwerbsbiographie geworden.

Unsere bisherigen empirischen Belege waren nur Momentaufnahmen der Verbreitung bestimmter Beschäftigungsformen. Werfen wir nun einen Blick auf die Beschäftigungsstabilität. Diese kann man an Hand der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit messen. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat in ihrem Weltbeschäftigungsbericht von 1997 untersucht, wie sich die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in verschiedenen Industrieländern entwickelt. Sie kam zu dem überraschenden Ergebnis, daß die Beschäftigungsstabilität sowohl für Männer als auch für Frauen in den meisten Ländern zugenommen hat (Ausnahme Männer in den USA und in Spanien). In Deutschland stieg die Dauer der Betriebszugehörigkeit in den 90er Jahren für Männer und Frauen stark an¹⁶. Der Anstieg ist etwas schwächer, wenn man ihn um die Altersstruktur bereinigt. Unübersehbar ist auch, daß der Anstieg mit dem Rückgang der wirtschaftlichen Wachstumsraten zusammenhängt, was offensichtlich dazu führt, daß die Beschäftigten weniger Möglichkeiten für einen Arbeitsplatzwechsel haben und eher an ihrem Arbeitsplatz festhalten. Trotz dieser Einschränkungen bleibt festzuhalten, daß es nicht nur nicht zu der vorausgesagten Unstetigkeit der Beschäftigungsverhältnisse im Erwerbsverlauf gekommen ist, sondern die Beschäftigungsverhältnisse sogar stabiler geworden sind¹⁷.

Bei solchen internationalen Vergleichen muß man sich darüber im Klaren sein, daß man mit scheinbar gleichen statistischen Kategorien oft etwas sehr Unterschiedliches mißt. Wegen des gering entwickelten gesetzlichen Kündigungsschutzes und des Bedeutungsverlustes der Gewerkschaften in Großbritannien

16 Diese Ergebnisse werden auch durch erste Ergebnisse eines DFG-Projektes im Institut Arbeit und Technik (Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Disaggregierte Längsschnittanalysen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe) bestätigt. Es zeigt, daß die Verbleibsdauer der zwischen 1986 und 1990 ins Erwerbsleben eingetretenen Beschäftigten höher ist als die der zwischen 1976 und 1980 eingetretenen.

17 Ein solches Ergebnis schließt allerdings nicht aus, daß die Turbulenzen an den Rändern größer geworden sind, was genauer zu untersuchen wäre.

oder in den USA bietet eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung in den großen „gewerkschaftsfreien“ Zonen dieser Länder oft nicht mehr Schutz als ein befristeter Vertrag, so daß es letztlich sowohl dem Unternehmen als auch den Beschäftigten egal ist, welchen Vertrag man abschließt. So wundert es nicht, daß es in den USA und in Großbritannien nach den weitreichenden Deregulierungen der letzten Jahrzehnte keine vergleichbare Kontroverse über das NAV wie in Deutschland gibt. Man muß nicht mehr über eine Erosion, die längst stattgefunden hat, spekulieren, sondern diskutiert über die Einführung oder Wiedereinführung von Mindeststandards bei der Entlohnung und einen besseren sozialen Schutz der Beschäftigten, also eine stärkere Dekommodifizierung der Arbeitskraft.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß es bislang keinen Einbruch bei der absoluten Zahl unbefristeter Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse in Deutschland gegeben hat. Zu dem „Alten“ in unveränderten quantitativen Dimensionen ist also ein zusätzliches „Neues“, vor allem in Form der Teilzeitarbeit von Frauen, in beachtlichen Dimensionen hinzugekommen. Die Beschäftigungsverhältnisse sind in den letzten Jahren eher stabiler geworden. Eine Erosion des NAV in Deutschland kann man aus solchen Zahlen nicht ableiten, sondern eher eine Differenzierung der Arbeitsverhältnisse. Der Blick über die Landesgrenzen hat gezeigt, wie unterschiedlich sich die Arbeitsformen entwickeln. Es gibt also Faktoren, die eine Ausbreitung der abhängigen Vollzeitbeschäftigung fördern (zunehmende Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt bei günstigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das Aufsaugen der selbständigen Tätigkeiten in traditionellen Sektoren durch wirtschaftliche Entwicklung, Möglichkeiten flexibler Arbeitsformen, die Absenkung des Vollzeitstandards) und Faktoren, die es gefährden (Deregulierung des Arbeitsmarktes und interne Rigiditäten des NAV).

Ein qualitativer Ländervergleich, der hier leider nicht möglich ist, würde offenlegen, daß es ganz unterschiedliche NAV gibt. Die gesellschaftlichen Leitbilder, an denen sich die Regulierung von Arbeit und die soziale Sicherung orientieren, differieren von Land zu Land, was insbesondere Auswirkungen auf die Verteilung bezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern hat.¹⁸ Auch wurden zwischen Kapital und Arbeit länderspezifisch sehr unterschiedliche Kompromisse geschlossen, so daß die Vorstellungen von Normalität, etwa beim Kündigungsschutz, nicht die gleichen sind. So ist das dänische NAV vermutlich wegen der großen Zahl von Klein- und Mittelbetrieben erheblich mobilitätsorientierter als das deutsche; Kündigungen sind in Dänemark sehr viel leichter als in Deutschland, dafür ist aber die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit wesentlich großzügiger. Markant, aber nicht verwunderlich, sind auch die Abhängigkeiten vom ökonomischen Entwicklungsniveau. Man muß sich die sozialen Garantien des NAV auch leisten können.

2.3 Ursachen des Wandels des NAV

Der internationale Vergleich hat einige Ursachen für die Zu- oder Abnahme des NAV erkennen lassen. Einige dieser Ursachen sind für Deutschland nicht relevant. Der traditionelle Sektor ist weitgehend aufgesogen worden und hier wird es auch kein Zurück geben. Von größerer Bedeutung sind (1) die Flexibilisierung der Produktmärkte, (2) die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen, (3) die Vermischung von Bildung und Arbeit, (4) das verbesserte Bildungsniveau der Erwerbstätigen, (5) die Regulierung oder Deregulierung des Arbeitsmarktes und (6) die Beschäftigungssituation. Diese sechs Faktoren wirken nicht unbedingt in die gleiche Richtung, so daß je nach ihrer Kombination ganz unterschiedliche Entwicklungen denkbar sind. Auf diese sechs Aspekte und ihre möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigungsformen möchten wir im folgenden eingehen.

(1) Die hohe Kontinuität und Planbarkeit der Arbeitszeit im traditionellen NAV wurde erst durch entsprechende Strukturen der Produktmärkte möglich. Im sekundären Sektor dominierte Massenproduktion, die es

18 Vgl. Dingeldey 2000 und 1999.

den Unternehmen erlaubte, Nachfrageschwankungen über die Lagerhaltung und weniger über die Arbeitszeit auszugleichen. In vielen Dienstleistungsbereichen wurde die Normalarbeitszeit durch feste Öffnungszeiten abgesichert. Diese Strukturen haben sich gewandelt. In der Industrie ist die Massenproduktion in Niedriglohnländer ausgewandert, es werden überwiegend nur noch auf Bestellung hochwertige spezialisierte Produkte gefertigt. Für die wachsende Zahl von möglichen Varianten kann man keine Teile mehr vorhalten; die Lagerhaltung entfällt damit als Puffer zwischen Markt und Produktion und ihre Rolle wird von der Arbeitszeit eingenommen. Zugleich sind in vielen Dienstleistungsbereichen die Öffnungszeiten erweitert worden und damit auch der zeitliche Rahmen, in dem unterschiedliche Kundenströme bedient werden müssen. Hinzu kommt gerade in wissensintensiven Arbeitsformen, wie etwa der Software-Produktion, der Termindruck in Projektarbeiten, der sich aus der geringen Halbwertszeit von Innovationen ergibt.

Mit den alten Arbeitsformen können die Unternehmen in einer insgesamt flexibleren Wirtschaft nicht überleben. Eine Rückkehr zu den frühindustriellen Formen des Heuerns und Feuerns ist nur bei einfachen Arbeitsplätzen möglich, deren Zahl aber deutlich zurückgeht. Ansonsten sind die Unternehmen zunehmend auf qualifizierte Mitarbeiter angewiesen. Diese wollen sie auch in Krisenzeiten halten, um nicht die umfangreichen Investitionen in deren Know-how zu verlieren. Sie versuchen daher, die interne Flexibilität zu erhöhen. Die gestiegene Betriebszugehörigkeit trotz turbulenterer Märkte wurde durch eine höhere interne Flexibilität möglich. Die Beschäftigten sind heute besser und vor allem auch breiter ausgebildet und damit auch vielfältiger einsetzbar (Bosch 2001a). Zudem sind durch flexible Arbeitszeiten – mit Ausgleichszeiträumen von einem Jahr oder auch mehr – erhebliche Schwankungsreserven einbezogen worden. Mehr und mehr Unternehmen „entlassen“ heute lieber Arbeitsstunden als Mitarbeiter.

(2) Die Erwerbsquote der Frauen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen und wird allen Prognosen zufolge auch in den nächsten Jahren weiter zunehmen (Klauder 1994). Dieses Arbeitsangebot ist nicht, wie es überwiegend bei den Männern der Fall ist, von Reproduktionsarbeit entlastet, sondern muß beide Bereiche, Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, miteinander verbinden. Welche Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen überhaupt nachgefragt werden können, hängt vor allem von der gesellschaftlichen Organisation der Kindererziehung und den Infrastrukturen für die Pflege Älterer und Kranker ab. In Ländern mit unzureichender gesellschaftlicher Infrastruktur für Kindererziehung und Pflege, werden viele Frauen nur eine Teilzeitarbeit suchen können, wenn sie nicht private Lösungen finden¹⁹, oder auf Kinder verzichten müssen. Die unzureichenden Angebote für Kinder unter drei Jahren und die Halbtagschule sind ein wesentlicher Grund dafür, daß in Deutschland Frauen mit Kindern häufig eine Teilzeitbeschäftigung suchen und viele Frauen wegen dieser Restriktionen auf Kinder verzichten, was ein Grund für die stark fallende Geburtenrate ist. Ein europäischer Vergleich zeigt, daß die Arbeitszeitdifferenzen zwischen Frauen und Männern um so niedriger sind, je besser die Infrastruktur für Kindererziehung ausgebaut ist (European Commission 2000). Durch diese Infrastruktur können rund 50 vH der Varianz der Arbeitszeiten in der EU erklärt werden. Andere Faktoren sind die Abnahme der Geburtenrate, hohe Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, lange Arbeitszeiten der Männer oder Anreize aus den Steuer- und Sozialversicherungssystemen für Nicht- oder nur geringfügige Beschäftigung (Dingeldey 1999). Eine Zunahme der Frauenbeschäftigung bei Beibehaltung der gegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen führt in Deutschland deshalb eher zu einem Rückgang des Anteils der Vollzeitbeschäftigung.

(3) Mit dem Ausbau der tertiären Bildung haben in Deutschland die Studentenzahlen von rund 200.000 im Jahre 1960 auf mehr als 2 Mio. im Jahre 2000 zugenommen. Immer mehr dieser Studenten arbeiten während des Studiums, so daß die Nachfrage nach Teilzeit und befristeten Jobs stark gestiegen ist. Ganze

19 Private Lösungen können bezahlte private Dienstleistungen oder die Unterstützung von nicht (mehr) erwerbstätigen Familienangehörigen sein. Letzteres ist z. B. in Portugal der Fall, wo bei hoher Vollzeitbeschäftigung der Frauen und unzureichenden öffentlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten die Familien einen großen Teil der Erziehungs- und Betreuungsarbeit übernehmen.

Branchen (z. B. Call Center) richten bereits ihre Arbeitsorganisation und ihre Standortwahl auf dieses spezifische Arbeitskräfteangebot aus. In Deutschland ist der Prozentsatz der Jugendlichen zwischen 15 und 29 Jahren, die Teilzeitarbeit und Bildung miteinander verbinden, zwischen 1987 und 1995 von 15 auf 26 vH gestiegen (European Commission 2000). Im europäischen Durchschnitt liegt dieser Anteil noch höher. Durch den Ausbau des Bildungssystems und die Verlängerung der Jugendphase²⁰ differenzieren sich also vor allem bei den Jüngeren die Beschäftigungsformen aus; befristete Tätigkeit und Teilzeitarbeit werden zu einer „normalen“, allerdings transitorischen Beschäftigungsform, die nicht Endpunkt der individuellen Erwerbsbiographie ist. Da es unsinnig ist, im Ausbau des Bildungssystems eine Ursache für die Krise des NAV zu sehen – zumal durch eine gute Bildung, Erwerbsverläufe stabilisiert werden (siehe den folgenden Punkt) – wäre es sinnvoll, die Verbreitung des NAV nur auf Basis der Beschäftigten über 25 Jahre zu messen.

(4) In einer Arbeitswelt, in der Wissen und Qualifikation rasant an Bedeutung gewinnen, wird eine gute Ausbildung zunehmend zum Eintrittsticket in den Arbeitsmarkt. Die Beschäftigungsquote der hoch qualifizierten Männer zwischen 25 und 54 Jahren liegt um fast 20 Prozent über der der gering qualifizierten. Bei den Frauen sind die Unterschiede noch deutlicher ausgeprägt. Während 81,1 Prozent der Frauen zwischen 25 und 54 Jahren mit einem höheren Bildungsabschluß erwerbstätig waren, lag die Beschäftigungsquote der Frauen mit einem niedrigeren Bildungsabschluß bei knapp unter 50 Prozent (Europäische Kommission 1998). Mittlerweile liegt die Beschäftigungsquote von Frauen mit einem Hochschulabschluß in den meisten entwickelten Industrieländern über der Beschäftigungsquote von gering qualifizierten Männern. Im Bereich der höher Qualifizierten ist der Einfluß des Bildungsniveaus auf die Arbeitsmarktposition ausgeprägter als der der Geschlechtszugehörigkeit. Dies gilt, wie an anderer Stelle gezeigt, im übrigen auch für die Arbeitszeit und die Beschäftigungsformen (vgl. Bosch 2000). Je höher die Qualifikation, desto länger ist die durchschnittliche Arbeitszeit und desto geringer die Teilzeitquote. Mit steigendem Qualifikationsniveau der Erwerbsbevölkerung wächst also die Nachfrage nach unbefristeter Vollzeitbeschäftigung. Das NAV wird hier allerdings von einer anderen Seite gefährdet: Bei den Hochqualifizierten nehmen die tatsächlichen Arbeitszeiten und unbezahlte Mehrarbeit zu, und es kommt aufgrund der Informalisierung von Arbeitszeiten zu fließenden Übergängen zwischen Arbeits- und erwerbsfreier Zeit (Wagner 2000b). Ein unbefristeter Vollzeitvertrag erfüllt aus diesem Grund häufig nicht mehr seine klassischen Schutzfunktionen vor einer Überforderung der Arbeitskraft²¹.

(5) Das NAV ist ein reguliertes Arbeitsverhältnis. Durch Mindeststandards werden erst die Gemeinsamkeiten von Arbeitsverhältnissen in ganz unterschiedlichen Betrieben und Branchen und für verschiedene Gruppen von Beschäftigten geschaffen, die die Herausbildung eines gesellschaftlichen Standards ermöglichen. Durch eine Aufhebung zentraler Regulierungen (etwa zur Dauer der Arbeitszeit oder zum Kündigungsschutz) müßten im Extremfall alle Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen individuell aushandeln. Nur ein kleiner Teil würde dann die gleichen Schutzstandards wie beim NAV aushandeln können. Die Deregulierung der Arbeitsmärkte hat in einigen Ländern, wie etwa Großbritannien oder den USA, zur weitgehenden Auflösung des NAV, beigetragen. Aber nicht nur eine Deregulierung des NAV, sondern auch seine Überregulierung sowie abweichende Regulierungen anderer Beschäftigungsformen können ähnliche Auswirkungen haben. Wenn das NAV zu unflexibel ist, werden, wie das am Beispiel Spaniens zu sehen war, die Unternehmen zunehmend auf andere Beschäftigungsformen zurückgreifen. Der Grund kann allerdings auch eine Unterregulierung anderer Beschäftigungsformen sein. Wenn diese den Unternehmen günstigere Beschäftigungsbedingungen bieten, kann durch ein Regulierungsgefälle zwischen verschiedenen Formen der Beschäftigung eine Sogwirkung ausgehen. Je stärker hingegen alle Formen der Teilzeitarbeit reguliert wer-

20 Das durchschnittliche Eintrittsalter der Jugendlichen ins Erwerbsleben hat sich in Westdeutschland von 20,2 Jahren im Jahre 1975 auf 24,0 in 1995 erhöht (Rheinberg/ Hummel 1999:40).

21 Zu Problemen der Regulierung von Arbeitszeiten vgl. auch Wiesenthal/Hinrich/Offe 1984.

den, desto ähnlicher werden sie in allen Aspekten dem NAV, und als einziger Unterschied bleibt die Arbeitszeit.

(6) Vollbeschäftigung und wirtschaftliches Wachstum waren die Eltern des NAV der 50er und 60er Jahre. Hohe Arbeitslosigkeit ist hingegen neben der Deregulierung des Arbeitsmarktes der wichtigste Grund für eine Auflösung des NAV. Die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt steigt, und die Verhandlungsmacht der Beschäftigten sinkt. Die Unternehmen können die Marktrisiken stärker auf die Beschäftigten abwälzen und werden ihnen nur weniger gesicherte Beschäftigungsformen anbieten. Viele Beschäftigte können ihre Beschäftigungswünsche nicht realisieren, so daß es zu unfreiwilliger Teilzeitarbeit oder befristeter Beschäftigung kommt. Bei abnehmender Arbeitslosigkeit werden die Unternehmer hingegen um die knappen Arbeitskräfte konkurrieren und die Beschäftigungskonditionen verbessern. Sie werden dann sogar froh sein, auf standardisierte Formen zurückgreifen zu können, da diese Standards auch Ansprüche der Beschäftigten begrenzen und den Verteilungskonflikt aus dem betrieblichen Alltag herausnehmen. Ein Abbau der Arbeitslosigkeit, der längerfristig – nicht zuletzt aus demographischen Gründen – zu erwarten ist, könnte das NAV nachhaltig stärken.

2.4 Gibt es eine Zukunft des Normalarbeitsverhältnisses?

Während sich in den oben genannten Quellen nur wenig Positives über die Zukunft des NAV finden läßt, haben wir durch unsere weitere Aufschlüsselung der Argumente für bzw. gegen eine Erosion des NAV und durch länderübergreifende Vergleiche zeigen können, von welchen Faktoren die Entwicklung des NAV beeinflußt wird. Nimmt man die genannten sechs Wirkungsgrößen in unterschiedlichen Ausprägungen zusammen, lassen sich unterschiedliche Szenarien zeichnen. Wenn das traditionelle deutsche Familienmodell unverändert bleibt und der Arbeitsmarkt entlang neoliberalen Vorschlägen dereguliert wird, dann wird auch ein Ausbau interner Flexibilität in den Unternehmen, verbesserter Bildungsstand und eine Abnahme der Arbeitslosigkeit eine stärkere Differenzierung der Beschäftigungsformen nicht aufhalten können. Wenn hingegen die Strukturen dieses Familienmodells reformiert werden und das Regulierungsgefälle zwischen den verschiedenen Beschäftigungsformen verringert wird, sieht es für die Zukunft des NAV gut aus. Allerdings wird es – das ist auch bei genauem Hinschauen auf die sechs Ursachenbündel – erkennbar, nicht mehr das Alte sein können.

Welche Eingriffe man letztendlich vorschlägt, ist eine normative Entscheidung und nicht aus der Analyse ableitbar. Es hängt aber durchaus von der Qualität der Analyse ab, ob Handlungsmöglichkeiten überhaupt offengelegt werden.

3 Arbeitszeitpolitik: Erosion oder Erneuerung eines gesellschaftlichen Standards?

Arbeitszeitpolitik spielt in deutschen Zukunftsdiskussionen eher eine Nebenrolle. Die in der öffentlichen Diskussion lange Zeit dominierenden Veröffentlichungen beschränken sich im wesentlichen darauf, einige als unbestritten geltende Trends zu konstatieren, deren Verlängerung in die Zukunft es zu fördern gelte. Die Zeit der „pauschalen“ Arbeitszeitverkürzungen sei vorbei, sie hätten sich ohnehin wohlstandsmindernd ausgewirkt, die Zukunft gehöre der „kleineren Stückelung von Erwerbsarbeit“ in Form von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung sowie der „individuellen“ Arbeitszeitverkürzung (Kommission III: 23 f.). Giarni/Liedtke (1998: 243) spinnen diesen Faden weiter bis hin zu der Vorstellung, daß jegliche Regulierung von Arbeitszeiten zukünftig verschwinden werde, damit die Individuen sie – in einer Bandbreite zwischen null und hundert Wochenstunden – je nach Lebenssituation und Präferenzen variieren könnten. Der verbindende Grundgedanke vieler derartiger Publikationen läßt sich in dem Zauberwort „Flexibilität“ zusammenfassen, die auf der Ausdifferenzierung individueller Lebenslagen und –entwürfe basiere und mit „kollektiven“ Begrenzungen und Regulierungen von Arbeitszeiten letztlich unvereinbar sei. Flexibilisierung erscheint da fast wie eine „Wunderwaffe, von der man die erfolgreiche Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ebenso erwartet wie den wirtschaftlichen Aufschwung, die Entlastung der Fernstraßen ebenso wie die Gleichstellung der Geschlechter“ (Rinderspacher 2000: 92).

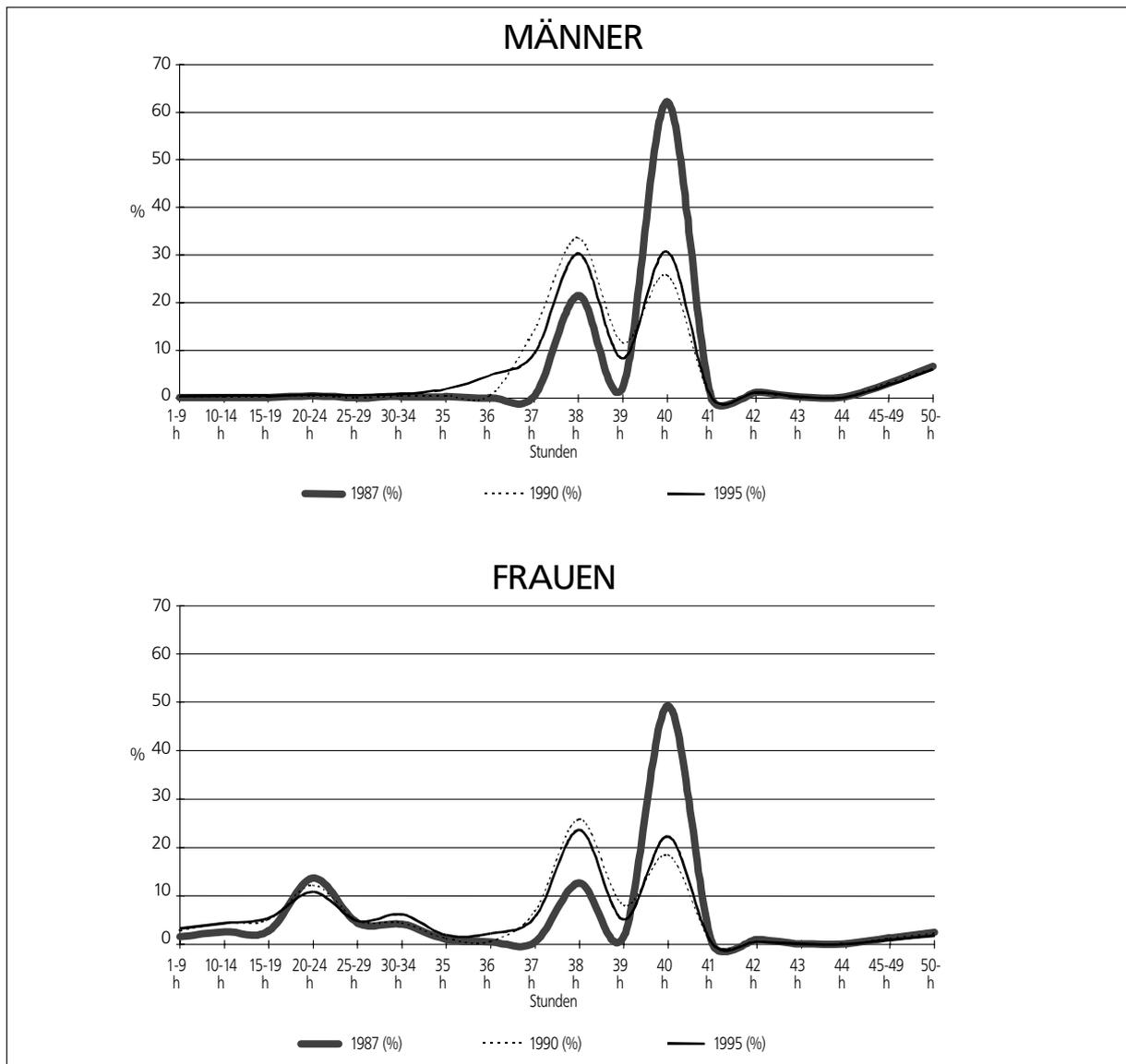
In dieser Situation ist es tatsächlich notwendig, über Leitbilder der Arbeitszeitpolitik nachzudenken und zu diskutieren. Denn gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik ist immer Leitbildern gefolgt. Nichts macht dies deutlicher als das Motto „Samstags gehört Vati mir!“, unter dem, beginnend mit dem 1. Mai 1956, die westdeutschen Gewerkschaften für die 40-Stundenwoche warben. Die Teilhabe an den Früchten gesteigerter Produktivität der Arbeit, der Ausgleich für die damit einher gehenden Belastungen, ein besseres Gleichgewicht zwischen Erwerbsarbeit und Familie für die männlichen Ernährer – das waren die großen, verbindenden Ideen, unter denen die Verankerung des 8-Stunden-Tages und der 40-Stunden-Woche als gesellschaftliche Standards durchgesetzt werden konnten und deren unausgesprochener Hintergrund die vorwiegend männliche Perspektive von Erwerbsarbeit und Arbeitszeitverkürzung war. Wenn heute neu über arbeitszeitpolitische Leitbilder nachgedacht wird, wird es sinnvoll sein, nach Ansatzpunkten für mögliche neue Leitbilder zu fragen, die in den gegenwärtigen gesellschaftlichen Prozessen selber aufzufinden sind.

Um dies zu tun, werden wir im folgenden, nach einer kurzen Skizzierung der Ausgangslage bei den effektiven Arbeitszeiten, zunächst die wichtigsten Herausforderungen an die Arbeitszeitregulierung beschreiben, um dann zwei kontrastierende Zukunftsszenarien zu umreißen. Wir beschreiben dann die aus unserer Sicht wichtigsten gesellschaftlichen Hürden, die für eine Verwirklichung des den gewerkschaftlichen Zielen eher entsprechenden Szenarios zu überwinden sind. Dies mündet in den Diskussionsvorschlag für die Formulierung eines neuen gesellschaftlichen Arbeitszeitstandards.

3.1 Trendwende zur Polarisierung der Arbeitszeiten?

Die Dauer der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten ist in Deutschland (ebenso wie in den anderen EU-Ländern mit Ausnahme Großbritanniens) weiterhin maßgeblich durch die kollektivvertragliche oder gesetzliche Regulierung der Vollzeit-Arbeitszeiten geprägt (Abbildung 6). In Westdeutschland war dies auch daran erkennbar, daß in der zweiten Hälfte der 80er Jahre die „gewöhnlich pro Woche im Durchschnitt gearbeiteten Stunden“ von Vollzeitkräften erneut deutlich abnahmen. Sie betragen im Jahre 1983 noch 40,8 Stunden und sanken bis 1990 um immerhin rund eine Stunde auf 39,9 Stunden.

Abbildung 6
Verteilung der gewöhnlichen wöchentlichen Arbeitszeit
von abhängig Beschäftigten in Deutschland, 1987 / 1990 / 1996
(Männer und Frauen; bis 1990 nur Westdeutschland)



Quelle: Anxo et al. 1999

Im Verlauf der 90er Jahre dagegen zeichnet sich eine leichte Arbeitszeitverlängerung bei den in Vollzeit arbeitenden abhängig Beschäftigten ab (Tabelle 5).²² Die weitgehende Stagnation der tariflichen Arbeitszeitverkürzung begünstigt offenbar die Verlängerung der effektiven Arbeitszeiten.

22 Die „gewöhnlich pro Woche im Durchschnitt gearbeiteten Stunden“ sind eine Selbsteinschätzung der Befragten, die im Unterschied zu den in einer bestimmten Woche effektiv geleisteten Stunden die regelmäßige (darunter auch unbezahlte) Mehrarbeit einbezieht und kurzfristige Abweichungen durch freie Tage, Kurzarbeit usw. nicht berücksichtigt. Diese Methode, die dem deutschen Mikrozensus entspricht, wird von Eurostat seit 1983 einheitlich in allen EU-Mitgliedsländern angewandt. Die auf diese Weise ermittelten Zahlen können sich von nationalen Statistiken (in Deutschland z. B. den Arbeitszeitberechnungen des IAB oder dem Sozioökonomischen Panel des DIW, auf das wir uns im folgenden ebenfalls stützen werden) unterscheiden, so daß sich kein übereinstimmendes Bild ergibt. Die Daten auf der Basis des Sozioökonomischen Panel (SOEP) des DIW weisen das Niveau der tatsächlichen Arbeitszeiten stets höher aus als andere Untersuchungen. Wichtig an den im folgenden Daten ist jedoch nicht in erster Linie das Niveau, sondern die Strukturveränderung der Arbeitszeiten, auf die sie aufmerksam machen (vgl. dazu Lehndorff 2001: 21).

Tabelle 5**Entwicklung der gewöhnlich pro Woche im Durchschnitt gearbeiteten Stunden von abhängig Beschäftigten in Deutschland (Vollzeitbeschäftigte, Männer und Frauen)***

1983	1985	1988	1990	1992	1994	1998	1999
40,8	41,0	40,5	39,9	39,7	39,7	40,1	40,1
* bis 1990 nur Westdeutschland							

Quellen: Eurostat Labour Force Survey, verschiedene Jahrgänge

Diese Arbeitszeitverlängerung hat nur ein geringes Ausmaß und kann zunächst konjunkturelle Ursachen haben (auch 1985 war die Arbeitszeit gegenüber dem Krisenjahr 1983 leicht angestiegen, obwohl auffällt, daß der Anstieg diesmal stärker ist und länger anhält als damals). Festzuhalten ist zunächst, daß trotz aller gewerkschaftlichen Bemühungen um Arbeitszeitverkürzung die 40-Stunden-Woche in Deutschland günstigstenfalls weiterhin die faktische Durchschnittsarbeitszeit für Vollzeitkräfte ist und vielleicht sogar davon ausgegangen werden muß, daß die 40-Stunden-Schwelle ungefähr die Mitte zwischen tariflichen und tatsächlichen Arbeitszeiten in Deutschland markiert. Ebenso wichtig ist aber die Strukturveränderung der Arbeitszeiten, die aus den Daten des SOEP abgelesen werden können (Tabelle 6). Unterscheidet man die Entwicklung der Arbeitszeiten nach Qualifikationsstufen, so wird eine Spreizung erkennbar: Die Arbeitszeiten der Vollzeit-ArbeitnehmerInnen auf mittlerem Qualifikationsniveau (duale Ausbildung und Fachschule) – und dies ist die große Mehrheit der abhängig Beschäftigten – arbeitete per Saldo Ende der 90er Jahre etwas kürzer als Mitte der 80er Jahre. Die Arbeitszeiten der Angestellten mit Fachschul- und Hochschulabschluß dagegen – dies sind immerhin 28 vH aller Angestellten in Deutschland – sind um rund eine Stunde länger geworden, obwohl auch ihre vertraglichen Arbeitszeiten um etwa zwei Stunden zurückgegangen waren. Das Gegenstück dazu sind die Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten: Sie sind im Schnitt erheblich kürzer geworden, am meisten bei Beschäftigten auf dem unteren Qualifikationsniveau. Darin drückt sich die Zunahme der geringfügigen Beschäftigung aus, die sich auch nach der gesetzlichen Neuregelung in Form der 630 DM-Jobs ungebrochen fortsetzt und in der Frauen überrepräsentiert sind. Statistisch gesehen stehen also der Arbeitszeitverlängerung bei Höher- und Hochqualifizierten (vor allem Männern) Arbeitszeitverkürzungen bei geringer Qualifikation (vor allem Frauen) gegenüber.

Tabelle 6
Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden
nach Beschäftigtenkategorien, 1984 und 1997, Westdeutschland

	Alle Arbeitnehmer		Vollzeit		Teilzeit	
	1984	1997	1984	1997	1984	1997
Un- und Angelernte	35,9	31,4	41,1	41,5	25,1	16,3
Arb./Ang./Beamte m. dualer Ausb.	39,2	37,3	42	41,3	25,9	21,4
Vorarb. / höher qualif. Ang./Beamte	39,9	37,1	42,7	42,2	25,6	22,7
Meister	43,2	44,7	44	44,8	(23,2)	38,4
Hochqualif. Angest. / Beamte	43,4	44,7	45,9	47	28,7	30,3
Insgesamt	39,4	37,7	42,8	43,1	26	21,2
Frauen	33,8	31,7	41,6	41,4	25,5	21,1
Männer	42,8	42,2	43,2	43,9	30,8	21,5
Anm: Die Angaben sind wegen unterschiedlicher Erhebungsmethoden mit denen aus anderen Quellen nicht im Niveau, sondern nur in der Tendenz vergleichbar.						

Quelle: Sozioökonomisches Panel Sonderauswertung (Alexandra Wagner, IAT)

Es wäre gewiß völlig verfrüht, vom Ende des Normalarbeitszeit-Standards zu sprechen, ebenso wie die verbreitete Auffassung vom „Ende des Normalarbeitsverhältnisses“ in die Irre führt (vgl. Kapitel 2) Doch um den großen Kern von nach wie vor vergleichsweise stark regulierten Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten herum gibt es Erscheinungen eines Ausfransens der Arbeitszeiten nach oben und das Hin-zukommen großer Beschäftigtengruppen mit zum Teil sehr kurzen Arbeitszeiten. Nahrung erhält diese Tendenz zum Ausfransen aus fundamentalen Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt, die nun kurz beleuchtet werden.

3.2 Arbeitszeitrelevante Basistrends auf dem Arbeitsmarkt

3.2.1 Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen ist die wichtigste Veränderung auf dem Arbeitsmarkt. Die Erwerbsquote von Frauen in Deutschland (die die arbeitslos Gemeldeten einschließt) ist zwischen 1993 und 1998 in der Kernaltersklasse der 25-49jährigen von 73,3 auf 76,3 vH angestiegen, und die steigende Tendenz hält an (Eurostat 2000: 11). Die Beschäftigungskrise verstellt manchmal den Blick auf diese Grundströmung, denn in Ostdeutschland sind viele Frauen regelrecht vom Arbeitsmarkt vertrieben worden. Dort sank die Erwerbstätigkeit von Frauen von 1991 bis 1998 von rund 3,5 Mio. auf 2,7 Mio. Personen, während sie in Westdeutschland im selben Zeitraum von 11,4 Mio. auf 11,9 Mio. stieg (Reinberg 1999: 445). Es handelt sich beim Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit um einen langfristigen und anhaltenden Trend, der über Deutschland hinaus typisch ist für den westeuropäischen Kapitalismus der Gegenwart (Tabelle 7).

Tabelle 7
Beschäftigungsquoten und Teilzeitquoten von Frauen in ausgewählten
EU-Ländern (in %)*

	1975	1985	1991	1994	1999
EU 15					
Beschäftigungsquote	43,8	44,7	50,3	49,7	52,6
Teilzeitquote	k.A.	28,1	26,7	30,8	33,5
Belgien					
Beschäftigungsquote	39,5	39,1	45,0	45,8	50,2
Teilzeitquote	k.A.	22,8	27,4	30,5	35,8
Dänemark					
Beschäftigungsquote	60,5	68,3	69,1	68,0	71,6
Teilzeitquote	k.A.	43,9	37,8	34,4	33,9
Deutschland **					
Beschäftigungsquote	47,9	48,9	58,3	56,0	57,1
Teilzeitquote	k.A.	29,6	30,1	33,1	37,2
Finnland					
Beschäftigungsquote	70,1	73,1	70,0	60,2	64,7
Teilzeitquote	k.A.	17,2	13,9	15,7	17,0
Frankreich					
Beschäftigungsquote	48,5	49,3	51,8	51,7	53,5
Teilzeitquote	k.A.	21,8	23,5	27,8	31,7
Großbritannien					
Beschäftigungsquote	54,1	54,8	60,7	61,0	63,9
Teilzeitquote	k.A.	44,8	43,7	44,4	44,4
Italien					
Beschäftigungsquote	28,6	32,5	36,6	35,9	38,1
Teilzeitquote	k.A.	10,1	10,4	12,4	15,7
Niederlande					
Beschäftigungsquote	34,9	40,9	49,8	53,2	61,3
Teilzeitquote	k.A.	57,5	59,8	66,0	68,6
Schweden					
Beschäftigungsquote	65,5	75,6	77,7	69,5	69,0
Teilzeitquote	k.A.	46,6	41,8	42,2	40,0
<p>* Beschäftigungsquote: Weibliche Beschäftigte (ohne Arbeitslose) in % der Frauen im erwerbsfähigen Alter (15-64); Teilzeitquote: Weibliche Teilzeitbeschäftigte in % der weiblichen Beschäftigten insgesamt; 1975 und 1985 nur einschl. West-Deutschland</p> <p>** Die Zahlen für 1991 ohne Ostdeutschland sind 55,0% (Beschäftigungsquote) bzw. 34,3% (Teilzeitquote)</p>					

Quelle: European Commission (2000)

Die Tabelle zeigt zugleich, wie sehr der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland sich in Form eines Anstiegs der Teilzeitarbeit vollzieht. In Deutschland (genauer: in Westdeutschland) mag dies als normal empfunden werden – der Blick auf nordeuropäische Länder wie vor allem Dänemark zeigt, daß die Frauenerwerbstätigkeit durchaus Hand in Hand mit zunehmender Vollzeitbeschäftigung ansteigen kann.

3.2.2 Veränderung der Qualifikationsstruktur

Eine zweite fundamentale Veränderung ist die kontinuierlich zunehmende Nachfrage nach qualifizierter Arbeit, und zwar sowohl relativ zur Gesamtbeschäftigung als auch absolut. In den Jahren 1991 bis 1998 waren die Fachhochschul- und UniversitätsabsolventInnen die einzigen wachsenden Beschäftigtengruppen in Deutschland (sowohl in West- als auch in Ostdeutschland). Die Nachfrage nach gering qualifizierter Arbeit hat demgegenüber relativ und absolut abgenommen (Reinberg 1999). In einer IAB/Prognos-Studie wurde auf der Basis des qualifikatorischen Strukturwandels in Westdeutschland seit 1985 eine Projektion bis zum Jahr 2010 errechnet. Danach werden Hoch- und FachhochschulabsolventInnen in zehn Jahren um 50 vH stärker nachgefragt sein als Menschen ohne Berufsabschluß, während ihre Zahl vor 15 Jahren erst 40 vH der letzteren betrug (Tabelle 8).

Tabelle 8
Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen 1985 und 1995 und Projektion
für das Jahr 2010 (Westdeutschland, in vH)

Qualifikationsstufe nach dem Berufsabschluß	1985	1995	2010
Ohne Berufsabschluß	25,2	16,7	11,4
Lehre	56,5	60,5	59,6
Fachschule	8,0	8,6	12,0
Fachhochschule	3,5	5,1	6,7
Hochschule	6,8	9,0	10,3
Zusammen	100	100	100

Quelle: Reinberg (1999)

Hier schließt sich unmittelbar eine Frage an die zukünftige Arbeitszeitpolitik an. Die Arbeitszeitverkürzungen der 80er Jahre in Deutschland konnten von den Unternehmen in der Regel ohne Engpässe auf der Angebotsseite des Arbeitsmarkts bewältigt werden (vgl. auch zum folgenden Magvas/Spitznagel 2000 sowie Bosch/Heinecker/Kistler/Wagner 2001 und die dort angegebenen Quellen). Der gelegentlich befürchtete Fachkräftemangel trat – von Einzelercheinungen abgesehen – nicht ein. Selbst im Boomjahr 1990 gaben nur rund 10 vH der Unternehmen an, sie würden durch Arbeitskräftemangel in ihrer Produktion behindert. Die wichtigste Ursache für diese Entwicklung war die deutsche Berufsbildung. In den 70er und 80er Jahren hatten viele Unternehmen über den unmittelbaren Bedarf hinaus Fachkräfte ausgebildet. Dieser Zusammenhang hat zweifellos erheblich zu den positiven Beschäftigungswirkungen der Arbeitszeitverkürzungen beigetragen. Ende 1999 jedoch – bei einem geringeren Wachstum als 1990 – gaben bereits mehr als 11 vH der westdeutschen und 4 vH der ostdeutschen Unternehmen das Fehlen geeigneter Arbeitskräfte als Produktionshindernis an (der Auftragsmangel hatte allerdings mit 18 vH bzw. 24 vH eine wesentlich größere Bedeutung). Daraus folgt, daß ohne eine radikale Höhergewichtung des gesamten Politikfeldes der Qualifikation zukünftige Arbeitszeitverkürzungen auf größere Umsetzungsprobleme am Arbeitsmarkt stoßen werden als in der Vergangenheit. Arbeitszeitverkürzungen – und zwar „individuelle“ ebenso wie „kollektive“ Arbeitszeitverkürzungen – können am Fachkräftemangel sterben.

Aus den hier in aller Kürze skizzierten Basistrends, die für die Arbeitszeitpolitik besonders relevant sind, können sehr verschiedene Zukunftsszenarien abgeleitet werden.

3.3 Zwei Szenarien

Ein aus Gewerkschaftssicht eher pessimistisches Szenario geht von der Polarisierung der Arbeitszeiten aus. An dem einen Pol sind die Männer überrepräsentiert, an dem anderen die Frauen. Das Pendant zu den langen Arbeitszeiten der einen, deren Qualifikation nur begrenzt auf dem Arbeitsmarkt verfügbar ist, sind die kurzen Arbeitszeiten der anderen. Hier geht es aber nicht allein um Arbeitszeiten, sondern um ein Gesellschaftsmodell: Für große Teile der Bevölkerung wird die traditionelle Rollenteilung der Geschlechter in ihrer aktuellen, etwas aufgefrischten Version weiterhin für angemessen gehalten (der Mann als Familienernährer arbeitet Vollzeit, die Frau verdient in Teilzeit etwas dazu, sobald die Kinder aus dem Größten raus sind). Nun wird in wachsenden Teilen der Gesellschaft diese Rollenteilung als antiquiert empfunden. Vor allem viele qualifizierte Frauen akzeptieren sie schon längst nicht mehr. Dies führt zu einer interessanten Erscheinung: Sieht man sich Paarhaushalte an, in denen der Mann hochqualifiziert ist und sehr lange Arbeitszeiten hat (z. B. 45 Stunden und mehr), so fallen einem zwei klar unterschiedene Typen von Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau ins Auge. Bei dem einen arbeitet die Frau nur sehr kurz oder gar nicht, und bei dem anderen arbeitet sie ebenfalls sehr lange (Bielenski/Bosch/Wagner 2001). Die deutlichste Polarisierung der Arbeitszeiten wird sich in Zukunft möglicherweise zwischen Frauen – und zwar Frauen mit und ohne Kinder – entwickeln.

Polarisierung der Arbeitszeiten heißt aber nichts anderes als Polarisierung von Erwerbschancen, von Qualifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten in der Erwerbsarbeit und von Einkommen als Basis eigenständiger Existenzsicherung und Lebensentwürfe. Das Beschäftigungspotential wird nur ausschnittsweise genutzt, und das Arbeitsvermögen der Gesellschaft wie der Einzelnen wird nur ungenügend entwickelt. Dahinter steht ein elitäres Gesellschaftsbild.

In einem Gegenszenario, das gewerkschaftlichen Zielen eher entsprechen dürfte, sind die Arbeitszeitrealitäten durch einen Arbeitszeitstandard beeinflusst, der am Leitbild gleichrangiger Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen orientiert ist und auf dem Gedanken der variablen, individuell gestaltbaren Lebensarbeitszeit beruht. Er ist unvereinbar mit der Festlegung bestimmter Personengruppen auf reduzierte Erwerbsmuster wie bei der Zuschreibung von Teilzeit"karrieren" für Frauen. Damit schließt er Diskontinuitäten und individuelle Wahlfreiheit im Verlauf von Erwerbsbiographien ein. Ein neuer Arbeitszeitstandard verbindet also die Begünstigung individueller Wahlfreiheit und der individuellen Gestaltung der Lebensarbeitszeit mit weiteren Reduzierungen der Regelarbeitszeit für alle.²³

Dieser Standard hat eine gesellschaftliche und eine individuelle Dimension. Für die Gesellschaft geht es um eine breite und nachhaltige Nutzung und Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungspotentials. Dies erfordert eine wirksame Regulierung der Dauer, in der Arbeitskräfte im Durchschnitt einer Woche oder eines Jahres von Unternehmen eingesetzt werden dürfen. Die Individuen benötigen dafür weitaus größere Möglichkeiten der Selbst-Regulierung dieser Dauer im Laufe ihres Erwerbslebens. Ausgangspunkt ist ihr Interesse an einer optimalen Entwicklung ihres individuellen Arbeitsvermögens und dessen Ausschöpfung in einem Umfang, den sie für eine eigenständige Existenzsicherung und Lebensgestaltung für erforderlich halten.

Dieses optimistische Szenario erscheint zunächst wesentlich unrealistischer als das pessimistische. Allerdings setzt es an den oben skizzierten Basistrends an: der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit und dem zunehmenden Qualifikationsbedarf. Hinzu kommt, daß es auch in den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten Anknüpfungspunkte für seine Realisierung gibt.

23 Vgl. dazu ausführlicher Wagner 2001

3.4 Arbeitszeitwünsche

Befragungsergebnisse zu Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten sind grundsätzlich mit Vorsicht zu interpretieren. Die Antworten der Befragten werden immer von der Formulierung der Fragen, dem politischen Umfeld der Befragung usw. beeinflusst. Dies vorausgeschickt, können sie dennoch interessante Hinweise und Denkanstöße liefern.

Hinter den in Umfragen geäußerten Arbeitszeitpräferenzen verbergen sich höchst differenzierte Entwicklungen je nach Erwerbsform, Haushaltstyp usw. Das wichtigste Grundmuster ist darin erkennbar, daß Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt kürzer und Teilzeitkräfte länger arbeiten wollen. Diese Tendenz ist so etwas wie eine europäische Grundströmung (vgl. zu den aktuellen Daten European Foundation 2000). Ein Vergleich des Verhältnisses von tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten abhängig Beschäftigter zeigt, daß die Präferenzen der deutschen ArbeitnehmerInnen sich von denen aller abhängig beschäftigten UnionsbürgerInnen nicht grundsätzlich unterscheiden. Einige charakteristische Unterschiede zwischen tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten fallen sofort ins Auge:

Beschäftigte mit sehr langen Arbeitszeiten wollen im Schnitt kürzer arbeiten. Arbeitszeiten von über 40 Wochenstunden sind unbeliebt, auch bei Männern.

Die Arbeitszeitwünsche von Vollzeitbeschäftigten orientieren sich sehr stark an faktisch etablierten Arbeitszeitstandards in den Gesellschaften. In Deutschland ist dies in beträchtlichem Maße nach wie vor die 40-Stunden-Woche (In Frankreich dagegen ist die 35-Stunden-Woche bereits im Denken und in den Wünschen vieler Menschen verankert).

Die Mehrheit der Männer ist weiterhin auf Vollzeit orientiert, bei Frauen dagegen ist die Teilzeitorientierung noch stark. Doch die gewünschten Stundenzahlen liegen dichter beieinander, als es die Unterscheidung zwischen Vollzeit und Teilzeit nahelegt. Es fällt auf, wie viele Frauen und auch Männer eine Arbeitszeit von etwa 30 Wochenstunden bevorzugen würden (was ungefähr einer Viertagewoche entspricht). Ausgerechnet dies wird aber heute von den wenigsten Arbeitgebern angeboten.

Ginge es nach den Wünschen der Beschäftigten, gäbe es in Deutschland wesentlich weniger Menschen mit sehr kurzen und sehr langen Arbeitszeiten. Statt dessen gäbe es viel mehr Beschäftigte mit Wochenarbeitszeiten in einem Bereich, der heute am seltensten anzutreffen ist: „kurze Vollzeit“ und „lange Teilzeit“. Und es gäbe ebenfalls viel mehr Beschäftigte, die je nach Lebenssituation wechseln würden zwischen Vollzeit und dem, was heute als Teilzeit bezeichnet wird und deshalb mit einer Rollenzuschreibung verbunden ist, die auch die Wertigkeit der Arbeit betrifft und die Entwicklungsmöglichkeiten, die diese bietet. Die Mauer zwischen Vollzeit und Teilzeit müßte fallen. Aus Arbeitszeitpräferenzen, die in Beschäftigtenbefragungen zum Ausdruck kommen, können selbstverständlich nicht umstandslos zukünftige Entwicklungen abgeleitet werden. Doch die formulierten Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten provozieren die Frage, was die Befragten eigentlich daran hindert oder davon abhält, ihre Wünsche zu verwirklichen.

3.5 Gesellschaftliche Hürden

Wie wir gesehen haben, tendieren die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten in eine Richtung, die zu der Erwartung berechtigt, daß das „gewerkschaftsnähere“ Szenario nicht völlig unrealistisch ist. Doch viele Menschen werden durch ein Zusammenspiel gesellschaftlicher Rahmenbedingungen mit eigenen Werten und Orientierungen zu einem davon abweichenden faktischen Verhalten veranlaßt. Dies kann am Beispiel solcher Beschäftigtengruppen in Deutschland erläutert werden, die das „Ausfransen“ der Arbeitszeiten nach oben und unten repräsentieren.

3.5.1 Marktorientierung der Arbeit

Am „oberen Rand“ des Arbeitsmarkts läßt sich bereits recht deutlich beobachten, welche Konsequenzen Organisationsformen der Unternehmen und der Arbeit haben, bei denen die klassische Hierarchie in den Hintergrund tritt und mehr und mehr Beschäftigte indirekt gesteuert werden (Glißmann/Peters 2001). Vor allem in Bereichen mit hohen Qualifikationsanforderungen wird teilweise die Verantwortung für die Arbeits- und Zeitplanung an die Beschäftigten übertragen, so daß es ihnen in der Konsequenz selbst überlassen bleiben kann, in welcher Zeit das vereinbarte Ziel erreicht wird. Die Grenzen von Arbeitszeit und Freizeit werden fließend. In Deutschland machen solche Formen der Arbeitszeitorganisation gegenwärtig unter dem Label „Vertrauensarbeitszeit“ Karriere.

Im Kern geht es hier nicht um Vertrauen des Unternehmens in seine Beschäftigten, sondern um Vertrauen des Unternehmens in die Wirksamkeit des Mechanismus der indirekten Steuerung: Der Arbeitgeber steuert nicht mehr direkt durch Anordnung, sondern vielmehr indirekt durch das Setzen der Rahmenbedingungen, unter denen die Beschäftigten bzw. Teams profitabel zu agieren haben. Die einzelnen Beschäftigten und ihre Teams sollen sich verhalten, als ob sie selbständig wären. Sie werden zu „unselbständigen Selbständigen“ (Peters 2001). Die Notwendigkeit, sich in eigener Initiative am Markt zu behaupten, geht mit dem Streben nach Autonomie und Selbstbestätigung in der Arbeit eine innige Verbindung ein.

Wenn abhängig Beschäftigte sich verhalten (müssen), als wären sie Selbständige, wird sich ihr Verhältnis zur Arbeitszeitregulierung grundsätzlich verändern. Die Überwindung von geisttötender Routine und Weisungsabhängigkeit, die Steigerung inhaltlicher und organisatorischer Herausforderungen bieten tatsächlich größere Chancen für die Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und die Stärkung des Selbstbewußtseins. Da liegt es nahe, Arbeitszeitstandards eher als Behinderung denn als Schutz zu betrachten. Die innere Logik der indirekten Steuerung läuft darauf hinaus, mittels selbstorganisierter Arbeitszeiten eine Dynamik der faktischen Auflösung von Arbeitszeitstandards in Gang zu setzen.

Kann unter diesen Voraussetzungen Arbeitszeitregulierung in Zukunft neue Kraft entfalten? Das wohl nur dann, wenn sie sowohl auf gesellschaftlichen als auch individuellen Arbeitszeitinteressen aufbaut. Was die individuellen Interessen von Beschäftigten betrifft, so wird ihnen nicht an einer Unterdrückung der eigenen kreativen Potentiale gelegen sein. Kaum jemand dürfte sich zu den guten alten Zeiten der weisungsabhängigen Arbeit zurücksehnen. Attraktiv dagegen wären Formen der Arbeitsorganisation, die es den unselbständigen Selbständigen ermöglichen, die Verheißungen der neuen Management- und Organisationsformen beim Wort zu nehmen. Sie benötigen dafür unter anderem weitaus größere Möglichkeiten der Selbst-Regulierung ihrer Arbeitszeit. Ausgangspunkt ist ihr Interesse daran, das individuelle Arbeitsvermögen, das eigene produktive Potential zu erhalten und *nachhaltig* zu entwickeln, es in einem Umfang auszuschöpfen, den sie für eine eigenständige Existenzsicherung und Lebensgestaltung für erforderlich halten. Selbstverständlich wird man hier nicht auf Automatismen vertrauen können. Zunächst geht es um die Klärung der Voraussetzungen, die für die notwendigen *politischen Auseinandersetzungen* um eine wirksame Selbst-Kontrolle langer Arbeitszeiten von höher Qualifizierten geschaffen werden sollten.

Für die Gesellschaft ist das Konzept der „Nachhaltigkeit“ ebenso relevant. Denn es geht darum, mit Hilfe einer Bildungsexpansion (Schul- und Hochschulbildung, Berufsbildung, Weiterbildung, lebenslanges Lernen) Formen der Arbeitsorganisation zu begünstigen, bei der qualifizierte Arbeit nicht auf wenige Spezialisten konzentriert, sondern auf viele Schultern verteilt wird. Je größer das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften ist, desto mehr kann auf Arbeitskräfte gebaut werden, die fähig sind, breiter gefächerte und anspruchsvollere Aufgaben zu erfüllen und deshalb auch einander vertreten können. Die Eigendynamik längerer Arbeitszeiten bei Tätigkeiten mit hoher Verantwortung und hohen Qualifikationsanforderungen kann auf diese Weise wenn nicht verhindert, so doch geschwächt werden.

3.5.2 Kanalisierung von Frauenerwerbstätigkeit

Auch am entgegengesetzten Pol des Arbeitsmarktes wird ohne politische Auseinandersetzung um die Rahmenbedingungen von Arbeit die Tendenz des „Ausfransen“ der Arbeitszeiten nicht eingedämmt und umgekehrt werden können.

Nationalspezifische Erwerbsmuster, insbesondere die Arbeitsverteilung zwischen Männern und Frauen, werden in hohem Maße dadurch beeinflusst, wie gut oder schlecht die Bedingungen für Frauen mit Kindern sind, sich gleichberechtigt am Erwerbsleben zu beteiligen. Die Frage, wie sich das Erwerbsverhalten von Frauen in Paarhaushalten in dem Moment ändert, wo Kinder in den Haushalt kommen, ist so etwas wie ein Lackmустest für die Gleichrangigkeit der Erwerbsorientierungen von Männern und Frauen. Es ist in Deutschland nicht allgemein bekannt, daß die für dieses Land noch weithin fast selbstverständliche unterbrochene Erwerbsbiographie von Frauen mit Kindern keineswegs für alle europäischen Länder typisch ist (Tabelle 9). Schlagartig wird klar, in welchem unterschiedlichem Maße die europäischen Gesellschaften die kontinuierliche und gleichrangige Frauenerwerbstätigkeit ermöglichen. Mit anderen Worten: Der anhaltende Zustrom von Frauen auf den Arbeitsmarkt, darunter auch solcher Frauen, die in Paarhaushalten leben und Kinder haben, ist eine gesellschaftliche Grundtatsache. Die Frage ist nur, wie dieser Zustrom kanalisiert wird.

Tabelle 9
Beschäftigungsstrukturen von Paar-Haushalten mit Kindern (1996, in vH)

	Paar-Haushalte mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren					nachrichtlich:
	Alleinverdiener (Männer)	Alleinverdienerinnen (Frauen)	Zweiverdienerhaushalte insgesamt	Mann Vollzeit, Frau Teilzeit	beide Vollzeit	Vollzeitbeschäftigungsquote von Müttern*
Belgien	30,3	2,5	61,6	24,4	36,3	39,3
Dänemark	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	48,9
Westdeutschland	40,5	3,5	50,8	28,8	20,8	19,8
Ostdeutschland	26,8	5,5	64,0	17,6	45,8	k.A.
Frankreich	33,3	4,1	57,3	20,2	35,7	44,2
Großbritannien	26,3	3,3	61,0	39,3	20,5	17,6
Niederlande	39,8	2,6	52,4	43,5	3,9	5,3
Österreich	32,0	4,8	60,6	25,7	33,0	k.A.
Portugal	27,3	3,8	67,1	6,3	59,7	65,9
Spanien	53,5	4,1	32,7	5,5	26,5	30,2
* Anteil der Frauen im Alter von 20 bis 39 Jahren mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren an allen Frauen im Alter 20-39 (Angaben für 1991)						

Quellen: Eurostat Labour Force Survey Sonderauswertung; letzte Spalte: Rubery/Smith/Fagan (1997)

Diese Kanalisierung wird von gesellschaftlichen Institutionen besorgt (die selbstverständlich auch im Denken der Menschen, in ihren Werten und Orientierungen mehr oder weniger breit verankert sind):

Völlig offensichtlich ist die Wirkung des Systems der öffentlichen Kinderbetreuung auf das Arbeitsangebot von Frauen. In die Betrachtung müssen auch die Öffnungszeiten der Grundschulen bzw. das Angebot an

Ganztagsschulen einbezogen werden. Deutschland gehört zu den Ländern, in denen das Angebot an außerhäuslicher Kinderbetreuung auf eine Weise gestaltet ist, die ein vollständiges oder teilweises Ausscheiden des geringer verdienenden Elternteils aus dem Erwerbsleben faktisch voraussetzt.

Das System der Transferzahlungen an Eltern in Form des Erziehungsgeldes in Deutschland stellt ebenfalls einen eher negativen Anreiz zur Erwerbstätigkeit für Frauen dar. Es ist „faktisch eine Art ‚Müttergehalt‘, mit dem die Rolle der Mütter in Haushalt und Familie bezahlt wird“ (Letablier/Lurol 2000: 8). Das deutsche Steuersystem ist so angelegt, daß die Rollenteilung „Mann Vollzeit / Frau Teilzeit“ ökonomisch massiv begünstigt wird (Dingeldey 2000). Vom bisherigen Rentensystem gehen gespaltene Signale für die Erwerbsbeteiligung aus: Zum einen begünstigt es die kontinuierliche Vollzeit-Erwerbstätigkeit, zum anderen setzt es für Ehepaare Anreize, die Vorteile der Vorsorgerehe zu nutzen. Ökonomisch rational ist es, von der klassischen Vorsorgerehe zur „Zuverdienerrinnen-Vorsorgerehe“ überzugehen (Bäcker 2000: 140; Durch die Rentenreform wird dieser Effekt zwar abgeschwächt, doch ist noch nicht absehbar, welche Konsequenzen der Gesetzgeber aus dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Pflegeversicherung ziehen wird.).

Alles in allem ist die sogenannte deutsche Familienpolitik ein in sich weitgehend konsistenter negativer Anreizkomplex im Hinblick auf eine gleichrangige Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen. Ihre Wirkung besteht darin, erwerbstätige Paare mit Kindern wirtschaftlich hart zu bestrafen. Die geringe Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern in Paarhaushalten führt in Kombination mit dem Steuersystem dazu, daß junge Paare mit zwei Kindern bislang rund 25 vH weniger verdienen als vergleichbare Haushalte ohne Kinder. In Tabelle 10 wird dieser Effekt dem Beispiel Schwedens und Belgiens gegenübergestellt. Wenn nicht allein das Nettoeinkommen, sondern auch das verfügbare Haushaltseinkommen betrachtet wird, zeigt sich zwar die „strafmildernde“ Wirkung der kinderbedingten Transferzahlungen in Deutschland. Doch wie der Blick auf die beiden Vergleichsländer demonstriert, haben schwedische und belgische Eltern durch die Transferzahlungen sogar mehr Geld in der Haushaltskasse als vergleichbare Paarhaushalte ohne Kinder. Die Alternative zu diesen anachronistischen Verhältnissen in Deutschland besteht nun aber nicht darin, wie CDU und Bundesverfassungsgericht es wollen, die Kinderlosigkeit wirtschaftlich zu bestrafen, sondern in der konsequenten Förderung der Frauenerwerbstätigkeit auch und gerade dann, wenn Kinder da sind.

Tabelle 10
Kinder und Haushaltseinkommen: Einkommensdifferenzen in Prozent
nach Zahl der Kinder*

Alter des Haushaltsvorstands	Deutschland (1994) Zahl der Kinder				Schweden (1992) Zahl der Kinder				Belgien (1992) Zahl der Kinder			
	0	1	2	3>	0	1	2	3>	0	1	2	3>
	Nettoeinkommen											
25-30	-	-12	-25	-29	-	-2	-3	-17	-	-5	-3	-22
31-40	+20	+5	-10	-15	+24	+21	+21	+3	+8	+3	+5	-15
	Verfügbares Einkommen											
25-30	-	-8	-14	-11	-	+2	+8	+10	-	0	+9	+12
31-40	+15	+6	-1	+2	+6	+8	+15	+16	+7	+7	+16	+19

* Basislinie: Haushalte ohne Kinder, Alter 25-30 Jahre. Die Zahlen geben an, um wieviel Prozent sich das Haushaltseinkommen (Netto bzw. verfügbar) in der jeweiligen Situation gegenüber der Basislinie verbessert oder verschlechtert hat.

Quelle: Anxo/Flood/Rubery (1999: 87, 89)

Gleichwohl nimmt die Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland trotz aller widrigen Umstände längerfristig zu. Unter den herrschenden Rahmenbedingungen vollzieht sich allerdings, wie die französischen Forscherinnen Letablier und Lurol (2000: 8) kühl registrieren, in Deutschland „die allgemeine Bewegung der Frauen in Richtung auf die Berufstätigkeit auf Kosten der Fruchtbarkeit.“ Tatsächlich gehört Deutschland zu den Ländern mit den niedrigsten Geburtenraten in der EU. Im europäischen Vergleich wird deutlich, daß niedrige Geburtenraten mit großen Differenzen zwischen den Erwerbsquoten von Männern und Frauen einhergehen, während in Ländern mit egalitären Erwerbsmustern die Geburtenraten zumeist hoch sind (Dingeldey 2000: 42). Für ein Land wie Deutschland, in dem der Schutz der Familie sogar Verfassungsrang genießt, ist diese Bilanz der Familienpolitik zweifellos niederschmetternd.

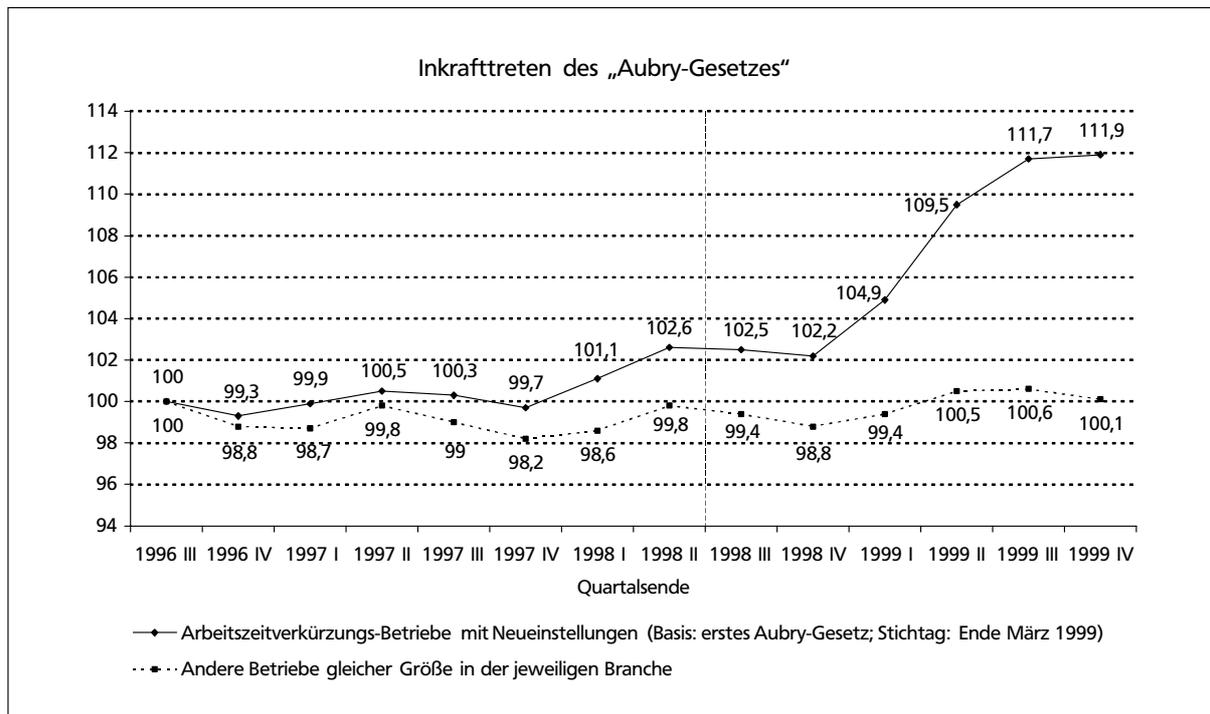
Durch das vorherrschende konservative Familienleitbild (das selbstverständlich auch von vielen Frauen und Männern – darunter nicht wenigen Gewerkschaftsmitgliedern – geteilt wird, und zwar vor allem in Westdeutschland) befindet sich Deutschland auch arbeitszeitpolitisch in einer Falle. Denn die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit führt unter dem Einfluß der genannten Institutionen zu einer Segmentierung, sogar Polarisierung von Arbeitszeiten, Bildungs- und Arbeitsmarktchancen. Frauen mit hohem Bildungsniveau überwinden am ehesten (wenn auch zum Teil mit hohen Kosten und persönlichen Opfern) die gesellschaftlichen Barrieren. Teilzeitarbeit ist deshalb in hohem Maße weiterhin gleichbedeutend mit der festen Zuschreibung restriktiver Karriere- und Erwerbsmuster für Frauen. Sicherlich ist es unbestreitbar, daß Teilzeitarbeit in sehr vielen Fällen für Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt zunächst einmal erleichtert. Mittel- bis längerfristig stellt sich dann aber die Frage, wie es weitergeht – sowohl im Falle der einzelnen Person als auch in bezug auf die Gesellschaft insgesamt.

3.6 Umriss eines neuen Arbeitszeitstandards

Die Frage des Arbeitszeitstandards wurde von den Gewerkschaften in der Vergangenheit als Frage nach dem Vollzeitstandard aufgeworfen. Konkret ging es dabei stets um die kollektivvertragliche Begrenzung der Normalarbeitszeit, also um allgemeine Arbeitszeitverkürzungen. Diese Forderung wurde von den Gewerkschaften zunächst unter dem Aspekt der Humanisierung der Arbeitswelt und seit den 80er Jahren immer stärker beschäftigungspolitisch begründet. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit bleibt dieser Gedanke aktuell. Insbesondere die gegenwärtigen Erfahrungen in Frankreich bestätigen, welche positive Beschäftigungseffekte von allgemeinen Arbeitszeitverkürzungen ausgehen können (vgl. Abbildung 7, in der die Beschäftigungsentwicklung in Betrieben mit und ohne Arbeitszeitverkürzung verglichen wird).²⁴ Dennoch: Es empfiehlt sich, den Gedanken der Arbeitsumverteilung nicht primär als defensive Notmaßnahme, sondern stärker im weiteren Zusammenhang der auf dem Arbeitsmarkt stattfindenden Prozesse zu diskutieren. Damit ist es auch eher möglich, die Differenziertheit der Arbeitszeitentwicklungen in den Blick zu nehmen.

24 Allerdings gibt es auch bei den Beschäftigungseffekten von Arbeitszeitverkürzungen keine Automatismen. Auf die konkreten Bedingungen kommt es an, und auch die sind politisch gestaltbar (vgl. Bosch/Lehndorff 1998).

Abbildung 7
Beschäftigungsentwicklung in Betrieben mit und ohne Arbeitszeitverkürzung
in Frankreich (Sept. 1996 = 100)



Quelle: Gubian (2000: 18)

Der Arbeitsmarkt ist eine große Veranstaltung zur ständigen Verteilung und Umverteilung von Arbeit, die gerecht oder ungerecht, wohlfördernd oder –mindernd, schöpferische Potentiale nutzend oder vernichtend organisiert sein kann. Politisch geht es dabei letztlich immer um die Frage, welches sozialökonomische Wachstumsmodell angestrebt wird und welche Anstrengungen unternommen werden sollen, das volkswirtschaftliche Arbeitskräftepotential nicht allein in seinem Status quo zu nutzen, sondern mittel- bis längerfristig weiterzuentwickeln. Eine Verknappung des Arbeitsangebots, die durch Begrenzungen und Verkürzungen der Arbeitszeit ausgelöst wird, kann im gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Sinne produktiv oder unproduktiv sein. Unproduktiv ist es, Frauen zurück an Heim und Herd zu locken oder erfahrene ältere Beschäftigte in den Vorruhestand zu schicken. Der Arbeitsmarkt wird kurzfristig „entlastet“, doch zugleich wird schöpferisches Potential stillgelegt und zukünftiges Wirtschaftswachstum begrenzt. Produktiv dagegen ist es, durch die Reduzierung der Arbeitszeit von höher Qualifizierten mehr Menschen die Chance zu anspruchsvoller Arbeit zu geben, oder durch Teilzeitphasen von Männern mehr Frauen den Weg zu beruflicher Entwicklung zu ebnet.

In Deutschland sind Arbeitszeitverlängerung bei (hochqualifizierten) Männern und die Festlegung von Frauen auf Teilzeit“karrieren“ häufig noch zwei Seiten einer Medaille. Um diese Verkrustungen aufzubrechen und den Polarisierungstendenzen bei den Arbeitszeiten entgegenzuwirken, kommt es darauf an, einen Prozeß *produktiver Arbeitsumverteilung* zu fördern. Arbeitsumverteilung wird dann in *quantitativer* Hinsicht verstanden als eine Form des Beschäftigungswachstums, bei der die Zahl der einbezogenen Menschen schneller wächst als das Arbeitsvolumen und die einzelnen Menschen im Durchschnitt für einen längeren Abschnitt ihrer Lebenszeit als bisher ins Erwerbsleben integriert sind. In *qualitativer* Hinsicht ist produktive Arbeitsumverteilung gleichbedeutend mit einer breiten und nachhaltigen Nutzung und Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungspotentials.

Für produktive Arbeitsumverteilung wird eine starke Arbeitszeitregulierung benötigt. Zu regulieren ist erstens die Dauer, in der Arbeitskräfte im Durchschnitt einer Woche oder eines Jahres von Unternehmen eingesetzt werden dürfen. Dies erfordert aber – zweitens – mehr und mehr eine Selbst-Regulierung dieser Dauer durch die Beschäftigten selber im Laufe ihres Erwerbslebens. Arbeitszeitregulierung erhält dadurch über die Verankerung materieller Normen hinaus den Charakter eines Haltegriffs für die einzelnen Beschäftigten, der für die Entwicklung des individuellen Arbeitsvermögens genutzt werden kann. Dabei geht es um Themen wie das individuelle Recht auf die Entnahme aufgelaufener Zeitguthaben, größere Möglichkeiten der Nutzung von Zeitguthaben für die persönliche (d.h. nicht betriebsbezogene) Weiterbildung, mehr Transparenz für Zielvereinbarungen, die Thematisierung des Zusammenhangs von Zielvereinbarungen, Arbeitsorganisation und Personalbemessung, u. a. (vgl. dazu die Überlegungen bei Wagner/Schild 1999 und Lehn-dorff 2000).

Eine derartige Regulierung und Selbst-Regulierung ist deshalb nicht allein aktuell wichtig für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, sondern auch strategisch unverzichtbar für die Verbreiterung und Weiterentwicklung des qualifikatorischen Potentials der Gesellschaft.

Das hier vertretene Konzept läßt sich als ein Vorschlag zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch die Beschäftigten selbst verstehen. In gewissem Sinne geht es dabei um eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit, aber im Unterschied zum üblichen Sprachgebrauch ist damit keineswegs ein Vorziehen des Rentenalters gemeint. Eher geht es darum, bessere Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die große Mehrheit der Beschäftigten bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters im Erwerbsleben bleiben kann. Die Verkürzung der Lebensarbeitszeit, für die hier plädiert wird, ist zu verstehen als die Chance, die individuelle Lebensarbeitszeit zum Nutzen des individuellen Arbeitsvermögens und ohne Reduzierung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu gestalten, also die Arbeitszeit je nach Lebenssituation zu verkürzen oder wieder bis zum tariflichen Niveau zu verlängern. Der Variierung der Lebensarbeitszeiten im „Längsschnitt“ entspricht die Konvergenz der Arbeitszeiten im „Querschnitt“: An die Stelle eines Ausfransens der Arbeitszeiten nach oben und unten mit der Gefahr ihrer allmählichen Polarisierung tritt die Fluktuation der effektiven Arbeitszeiten um einen sinkenden Vollzeitstandard. Die Normalisierung von Teilzeitarbeit, die Teil dieses Konzepts ist, braucht die Gewerkschaften nicht zu schrecken: Je mehr Menschen im Laufe ihres Erwerbslebens ein- oder mehrmals Teilzeit gearbeitet haben, desto deutlicher wird, daß *und wie* kurze Arbeitszeiten auch für qualifizierte Arbeitskräfte prinzipiell möglich sind. Eine überzeugendere Werbung für kürzere Standardarbeitszeiten gibt es nicht.

Da die Arbeitszeitwünsche trotz der oben gezeigten Konvergenz aufgrund unterschiedlicher Lebensumstände und Werte unterschiedlich bleiben und da sie im Verlauf des Erwerbslebens differieren, müßte ein neuer Arbeitszeitstandard die Möglichkeit individuell gewünschter Abweichungen von der Vollzeitnorm (Wahlarbeitszeiten) einschließen. Er sollte zwar ein in Stunden ausgedrücktes Maß als Maßstab existenzsichernder Erwerbsarbeit und zur Begrenzung der Arbeitszeit nach oben enthalten, gleichzeitig aber die Flexibilität der Dauer der Arbeitszeit in Form von Wahlmöglichkeiten einbauen. Gehen wir von den Wünschen der Befragten aus, dann könnte ein Standard, mit dem sich die Wünsche realisieren ließen, in etwa so aussehen:

- Die Arbeitszeiten liegen bei maximal 40 Stunden pro Woche. Die 40-Stunden-Marke würde somit zu einer Art Obergrenze für die wöchentlichen Arbeitszeiten.
- Die Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten (gesetzlich bzw. tariflich vereinbartes Vollzeitniveau) werden weiter verkürzt.
- Es werden Wahlmöglichkeiten zwischen Vollzeit- und substantieller Teilzeitarbeit sowie Phasen der Nichterwerbsarbeit mit garantierten Rückkehroptionen und Lohnersatzleistungen im Fall von sozial akzeptierten Tatbeständen (Kindererziehung bis zu einem bestimmten Alter der Kinder, Weiterbildung,

Pflege von Angehörigen usw.) geschaffen. Auch außerhalb solcher Tatbestände sind individuelle Wahlmöglichkeiten für Arbeitszeiten unterhalb des Vollzeitstandards gegeben, die allerdings nicht mit öffentlichen Mitteln gefördert werden.

- Es werden Voraussetzungen für die Förderung substantieller Teilzeit geschaffen. Die noch bestehenden Anreize für marginale Teilzeitarbeit der Frauen werden eliminiert. Damit sollte die Arbeitszeit nach unten begrenzt werden.

Elemente eines neuen Arbeitszeitstandards

1. Schutz vor überlangen Arbeitszeiten: *Begrenzung der Arbeitszeit nach oben.*
2. Allgemeine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (Senkung des Vollzeitstandards).
3. *Wahlmöglichkeiten* für Arbeitszeiten *unterhalb des Vollzeitzniveaus.*
4. Förderung substantieller an Stelle von marginaler Teilzeitarbeit: *Begrenzung der Arbeitszeit nach unten.*

Zu einem erreichbaren Ziel wird ein neuer Arbeitszeitstandard allerdings erst, wenn Tarifpolitik begleitet wird durch staatliche Reformpolitik auf so verschiedenen Feldern wie Bildungspolitik, Steuer- und Sozialversicherungssystem und Kinderbetreuung, die in der Öffentlichkeit in der Regel völlig getrennt von der Arbeitszeitpolitik behandelt werden. *Allein aus der Sphäre der Arbeitswelt heraus wird ein neuer Arbeitszeitstandard nicht entstehen können.*

Hinter der Forderung nach der 40-Stunden-Woche stand ein gesellschaftspolitisches Leitbild, eine Kultur. Die Kultur gilt es für die Arbeitszeitpolitik zurückzugewinnen. Es wird aber eine neue Kultur, es werden neue Leitbilder sein. Ein dynamisches Konzept von Arbeitsumverteilung, das auf den gesamtwirtschaftlichen Prozeß des Beschäftigungswachstums, auf das gesellschaftliche und individuelle Interesse an der Entwicklung des Arbeitsvermögens, der Produktivkraft bezogen ist, kann deshalb nur als ein gesellschaftspolitisches Reformprogramm begriffen werden.

4 Lohnspreizung und Niedriglohnsektor

Löhne und Qualifikation der Beschäftigten sind zentrale Stellgrößen in Entwürfen über die künftige Erwerbsarbeit. Dabei stößt man auf sehr gegensätzliche Visionen: Einige AutorInnen halten den Ausbau eines Niedriglohnssektors für die vordringlichste beschäftigungspolitische Aufgabe. Andere sprechen vom Übergang in eine Wissensgesellschaft, in der Produktivität und Wohlstand immer mehr vom Einsatz qualifizierter Beschäftigter abhängt. Wer für einen Niedriglohnsektor wirbt, sieht im Preis der Arbeit den wichtigsten Schlüssel zur Beschäftigung (z. B. Heinze/Streck 1999; Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996/97; Klös 1997). Wer hingegen eine Wissensgesellschaft anstrebt, die sich nur bei gleichberechtigter Teilnahme aller Bevölkerungsgruppen entfalten kann, setzt den Akzent auf Innovation – also Qualifikation, Forschung, Entwicklung und intelligentere Formen der Arbeitsorganisation (z. B. Bosch 1998a und 1999; Lehner/Baethge/Kühl/Stille 1998).

Dieser Streit um die Zukunft der Erwerbsarbeit ist längst nicht mehr nur ein akademisches Wortgefecht, sondern hat weitreichende praktische Konsequenzen. Initiiert vom Bündnis für Arbeit werden aktuell Modellprojekte zur Förderung der Beschäftigung gering Qualifizierter in verschiedenen Bundesländern erprobt. Konzeptionelle Grundlage solcher Modelle sind Vorschläge von Scharpf, Schreiner oder der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (vgl. Weinkopf 2001: 4). Über solche Vorschläge gibt es eine kontroverse Diskussion, die teilweise in wissenschaftlichen Publikationen, aber auch in Zeitschriften mit breiter Öffentlichkeitswirkung geführt wird²⁵.

Gerade weil die Einschätzungen der Möglichkeiten einer Förderung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten sehr unterschiedlich sind und weil in der Praxis schon Möglichkeiten zur Beschäftigungsförderung durch Lohnsubventionen o. ä. erprobt werden, ist offensichtlich, daß theoretische Überlegungen in diesem Bereich eine hohe Praxisrelevanz haben. Dabei ist die Gefahr von Fehlentscheidungen mit vielen unerwarteten Nebenwirkungen besonders groß. Um so höher müssen die Ansprüche an die Klarheit und Präzision der Argumentation sein, die konkreten Entscheidungen vorausgeht. Genau hieran fehlt es aber vielfach in den aktuellen Debatten. Die Kontroverse über Niedriglöhne versus Innovation und Qualifikation, die Thema dieses Kapitels ist, hat ganz unterschiedliche Facetten, die häufig nicht auseinander gehalten werden.

Dies wird daran sichtbar, wie unterschiedlich die vermeintliche Notwendigkeit eines Niedriglohnsektors begründet wird. Im ersten Abschnitt (4.1) setzen wir uns mit den in diesem Kontext typischen Argumentationslinien auseinander und analysieren ihre Stichhaltigkeit unter Rückgriff auf international vergleichende Daten. Danach (4.2) werden wir einen Überblick über die Niedriglohndebatte in verschiedenen Zukunftsentwürfen geben. In Abschnitt 4.3 geht es um Restriktionen auf der Arbeitsangebotsseite, welche die Durchsetzung von Niedriglöhnen behindern können. Abschließend (4.4) resümieren wir die Ergebnisse unserer Analysen und plädieren für eine stärkere Beachtung von Langfristwirkungen beschäftigungspolitischer Strategien.

4.1 Typische Argumentationslinien

Man kann in den aktuellen Debatten um Niedriglöhne im wesentlichen vier Varianten der Argumentation unterscheiden. In der ersten Variante wird vor allem auf das amerikanische Beschäftigungswunder der letzten Jahre verwiesen, das auf die dort gestiegene Lohndifferenzierung zurückgeführt wird. Mit Blick auf die USA und dem Argument „Amerika, Du hast es besser“ soll dieses Rezept auf Deutschland übertragen wer-

25 Zum Modell der Friedrich-Ebert-Stiftung gibt es eine kritische Analyse des DIW zu den damit verbundenen Beschäftigung- und Verteilungswirkungen (vgl. Schupp et al. 1999). Eine kritische Stellungnahme zu aktuellen Modellprojekten findet sich im Spiegel (Hammerstein/Reiermann 2001: 22f).

den. In der zweiten Variante wird der Schwerpunkt auf die „Hilfe für die Benachteiligten“ gelegt, also um die Erschließung neuer Beschäftigungschancen für Gruppen, um die sich angeblich sonst niemand kümmert, in einem Niedriglohnsektor. „Sachzwänge des Weltmarktes“ ist die dritte Argumentationsvariante, der zufolge in einer globalisierten Wirtschaft einfache Arbeit in den Industrieländern nur nach erheblichen Lohnsenkungen wettbewerbsfähig bleibt. „Die deutsche Dienstleistungslücke schließen“ ist die vierte Variante, in der die Ursache für den Entwicklungsrückstand Deutschlands vor allem bei den persönlichen und sozialen Dienstleistungen in zu hohen Löhnen verortet wird.

In der ersten Variante geht es um Rezepte zur Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsni-
veaus. In den drei weiteren wird eher personen- und sektorenspezifisch argumentiert. Wir setzen uns im
Folgenden mit diesen Argumentationslinien auseinander und beziehen dabei sowohl internationale empiri-
sche Forschungsergebnisse als auch konkrete Praxiserfahrungen ein. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den
beschäftigungspolitischen Auswirkungen von Niedriglohnstrategien.

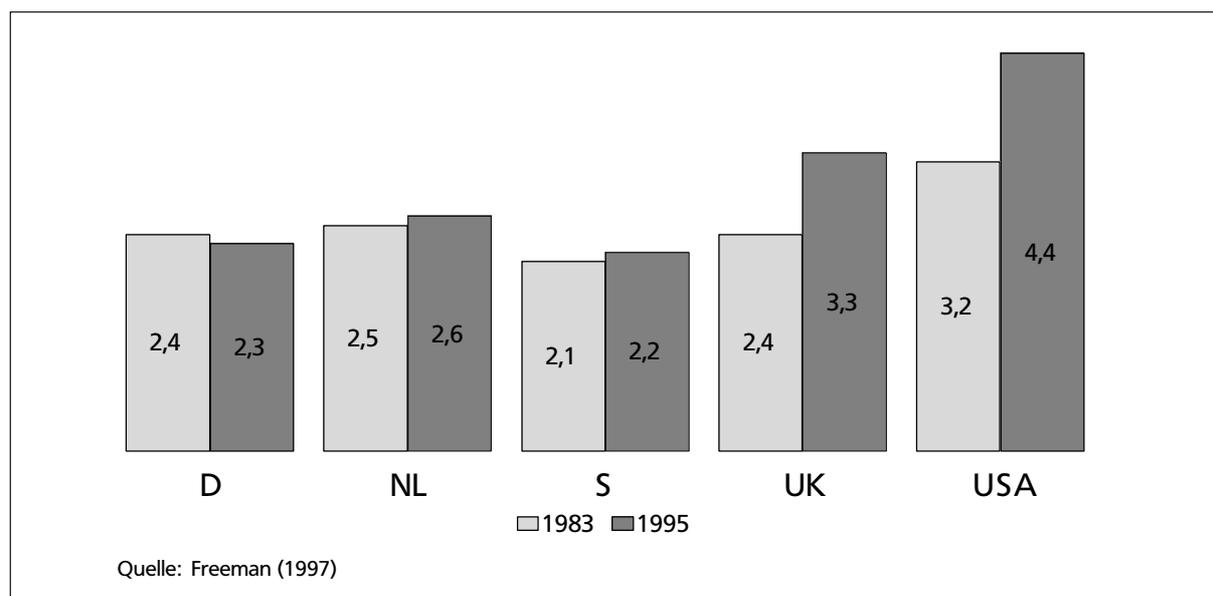
4.1.1 „Amerika, Du hast es besser“

Nicht nur die USA, sondern auch eine Reihe anderer Länder haben sich in den letzten Jahren für mehr
Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt entschieden. Die Deregulierung des Arbeitsmarktes hat etwa in Neu-
seeland, Großbritannien oder den USA tiefe Spuren im Arbeitsmarkt hinterlassen. In den USA verdienten
beispielsweise 1995 die obersten 10 vH in der Einkommenshierarchie der Männer 4,4-mal so viel wie die
untersten 10 vH, während diese Relation 1979 nur 3,2 betragen hatte. In Großbritannien ist diese Relation
von 2,4 in den siebziger Jahren auf 3,3 im Jahre 1995 angestiegen. In anderen EU-Ländern wie Deutsch-
land, Schweden oder den Niederlanden, wo man diesen Weg bislang nicht eingeschlagen hat, blieb die
Relation demgegenüber fast unverändert (vgl. Abbildung 8). Ein Amerikaner im untersten Einkommens-
zehntel verdient heute in Kaufkraftparitäten gerechnet nur 44 vH des Einkommens eines Deutschen in die-
ser Gruppe – und dies, obgleich die Amerikaner im Durchschnitt reicher sind als die Deutschen (Freeman
1997). Um amerikanische Lohnstrukturen zu erreichen, müßte das Gehalt einer Verkäuferin in Deutschland
von etwa 2.000 DM auf rund 950 DM verringert werden.

Abbildung 8

Verteilung der Einkommen von Männern, 1979-1995

(Verhältnis des obersten Zehntels zum unteren Zehntel)



Einen solchen hohen Preis zu zahlen, lohnt sich aber nur, wenn sich hieraus auch die versprochenen positiven Arbeitsmarkteffekte ergeben. Vor diesem Hintergrund ist zunächst zu fragen, ob sich die Beschäftigung bei zunehmender Ungleichheit insgesamt erhöht. Um dies zu beantworten, korrelierte die OECD (1996a: 75) für den Zeitraum 1990 bis 1994 die Beschäftigungsentwicklung sowie die Arbeitslosenquoten mit der Entwicklung der Einkommensverteilung in verschiedenen Ländern. Sie ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, daß sich keine signifikanten Beziehungen zwischen diesen Größen feststellen lassen. In den USA hat zudem vor allem die Beschäftigung und mehr noch die Arbeitszeit höher qualifizierter Arbeitskräfte zugenommen; weiterhin ist die Beschäftigung insbesondere von Frauen gestiegen, obgleich deren Löhne in Relation zu den Männerlöhnen gestiegen sind. Wenn aber gerade die Beschäftigung derer steigt, deren Löhne sich erhöhen, erscheint es verfehlt, den amerikanischen Beschäftigungszuwachs auf sinkende Löhne zurückzuführen (vgl. auch Freeman 1999). Dies gilt im übrigen nicht nur bezogen auf die Geschlechter, sondern auch branchen- und qualifikationsbezogen. So zeigen z. B. Gries/Birk (1999) auf der Basis von Daten der OECD, daß innerhalb des expandierenden Dienstleistungssektors in den USA im Vergleich zur Beschäftigungsentwicklung in Deutschland der Finanzsektor zwischen 1970 und 1993 mit Abstand am stärksten gewachsen ist. Hier haben sich im Unterschied zu anderen Bereichen die Relativlöhne seit den achtziger Jahren jedoch erhöht.

Es gibt wesentlich bessere Ansätze zur Erklärung des amerikanischen Beschäftigungszuwachses, wie etwa die zielgenauere antizyklische Fiskalpolitik in den achtziger und frühen neunziger Jahren, die beschäftigungsfreundlichere Geldpolitik und die kräftige Zunahme der Binnennachfrage durch die geringe Sparquote der Amerikaner (1999: – 0,8 vH gegenüber + 11,2 vH in Deutschland (OECD 1999: 274) sowie die Finanzierung der Investitionen durch die Ersparnisse aus anderen Ländern. Zu erwähnen ist weiterhin auch die ausgeprägte Innovationspolitik der USA: Bei einer dreimal so großen Bevölkerung wie in Deutschland geben die USA fast fünfmal so viel für Forschung und Entwicklung aus (Bundesministerium für Bildung und Forschung 1998). In den USA sind folglich auch Leitmärkte der Weltwirtschaft in wichtigen Innovationsfeldern (z. B. der Mikroelektronik) entstanden, die Ausgangspunkt für Investitionen, Existenzgründungen und neue Expansionschancen sind. Erst durch die so verursachte Expansion wurde die Kaufkraft geschaffen, die auch die Nachfrage nach preisgünstigen Dienstleistungen im Niedriglohnsektor gesteigert hat.

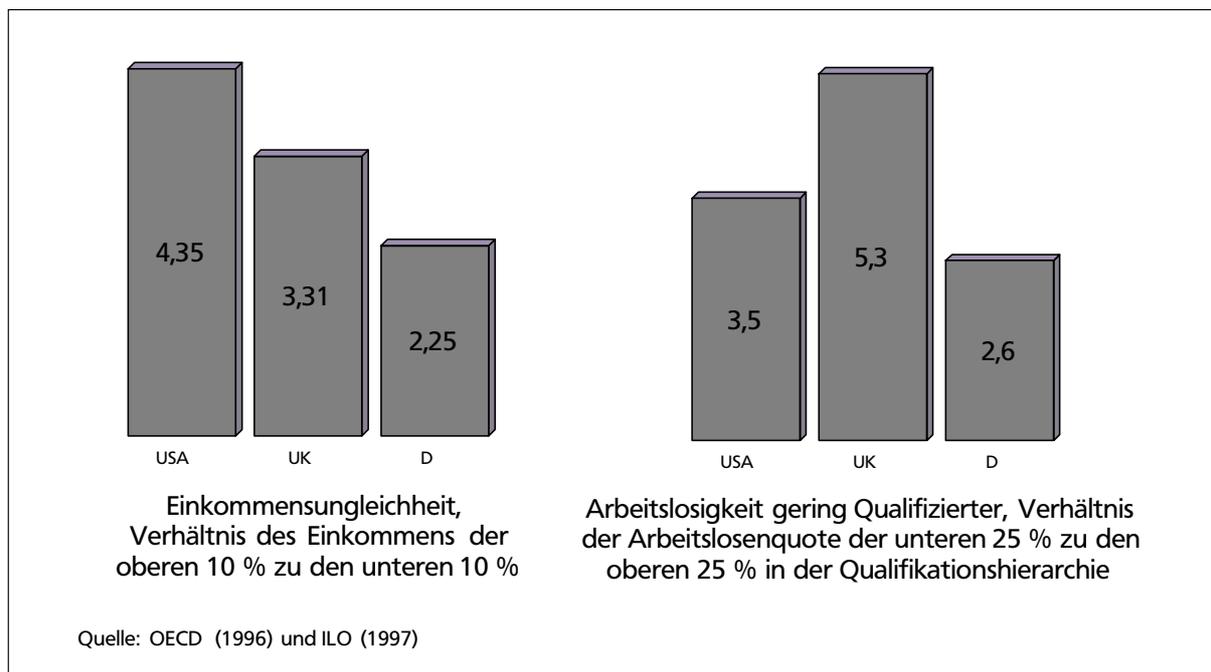
4.1.2 „Hilfe für die Benachteiligten“

Unbestritten ist, daß es die gering Qualifizierten auf dem Arbeitsmarkt zunehmend schwerer haben. Ihre Arbeitslosenquoten liegen in allen Industrieländern deutlich höher als die der besser Ausgebildeten. Als Grund hierfür wird ihre zu geringe Produktivität angeführt. Durch Lohnsenkungen sollen die Löhne der Produktivität angepaßt werden. Im Modellfall führt dies dazu, daß sich die Arbeitslosenquote der gering Qualifizierten der allgemeinen Arbeitslosenquote annähert, da die Unternehmen dann keinen Grund mehr haben, zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen zu diskriminieren.

Empirisch läßt sich jedoch genau das Gegenteil beobachten: In Großbritannien und den USA – also den Ländern mit wachsender Lohnspreizung – ist nach einer Untersuchung der Internationalen Arbeitsorganisation die Spanne zwischen der Arbeitslosenquote der oberen 25 vH in der Qualifikationshierarchie und der Arbeitslosenquote der unteren 25 vH größer als in Ländern mit geringerer Einkommensstreuung (vgl. Abbildung 9)²⁶.

26 Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Nickell/Bell 1996: 46 sowie Baker/Schmitt 1999.

Abbildung 9
Einkommensungleichheit 1995 und Arbeitslosigkeit gering Qualifizierter
in den 90er Jahren



Trotz drastisch wachsender Ungleichheit ist in den USA diese Relation gegenüber den siebziger und achtziger Jahren in etwa gleich geblieben, in Großbritannien hat sie sich sogar weit stärker zuungunsten der gering Qualifizierten verschlechtert als in Deutschland. Für die USA ist dabei die wachsende Zahl männlicher Gefängnisinsassen (2 vH der männlichen Erwerbsbevölkerung, die überwiegend keine berufliche Ausbildung haben) noch nicht einmal eingerechnet ([Freeman 1996](#)).

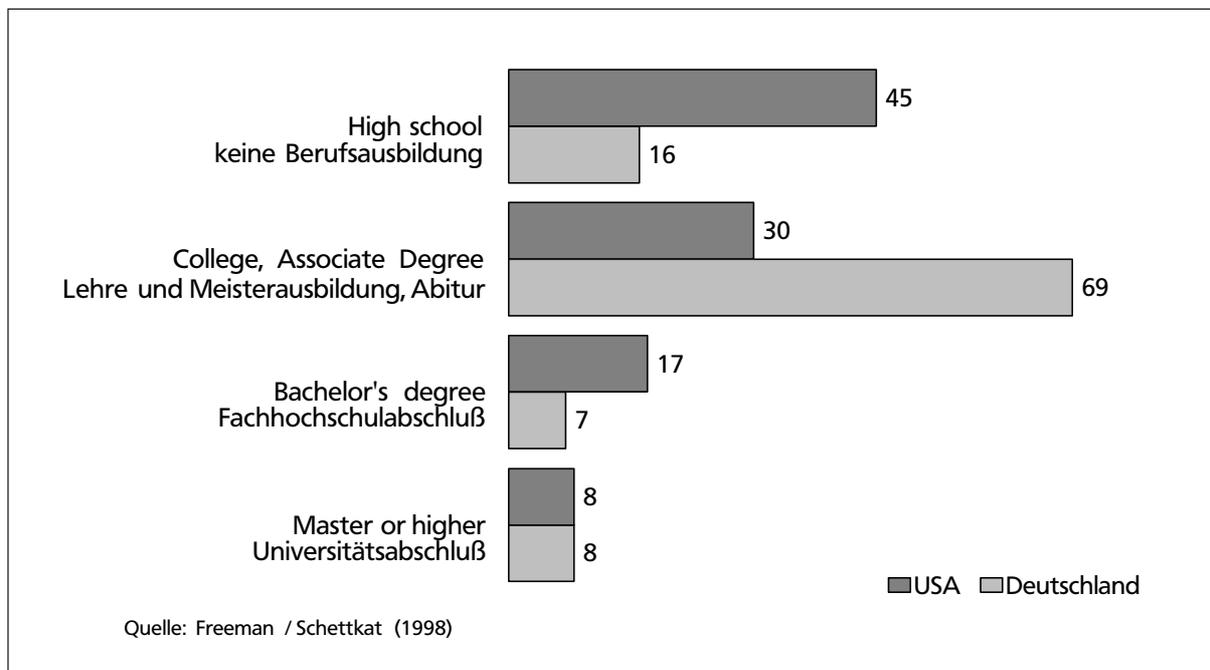
Auch die OECD (1996a: 76) kommt in ihren Analysen zu dem für neoliberale Arbeitsmarktrezepte vernichtenden Schluß: „Es gibt nur wenig schlüssige Belege, die zeigen, daß Länder mit einem geringen Anteil an Niedrigbezahlten dies auf Kosten höherer Arbeitslosenzahlen oder einem geringeren Beschäftigungsniveau für besonders gefährdete Gruppen wie Jugendliche oder Frauen erreicht haben.“ Die wohlmeinende Hilfe für die Benachteiligten kommt also offensichtlich bei dieser Zielgruppe nicht an.

Es spricht überdies vieles dafür, daß sich die Ungleichverteilung der Arbeitsmarktchancen in polarisierten Arbeitsmärkten sogar noch erhöht. So ändert sich bei Lohnsenkungen sowohl das Verhalten der Beschäftigten als auch das der Unternehmen. Wenn Beschäftigte schlechter bezahlt werden, sinkt ihre Motivation und Arbeitsmoral, mithin also auch ihre Produktivität. Wenn diese schneller als die Löhne sinkt, wird die Beschäftigung gering Qualifizierter für die Unternehmen sogar noch unrentabler als vor der Lohnsenkung. Zudem nimmt die Betriebsbindung der Beschäftigten bei sinkenden Löhnen deutlich ab und die Fluktuationsquote der Beschäftigten steigt, so daß die Unternehmen kaum noch in Aus- und Weiterbildung investieren²⁷. In den USA ist die Teilnahme gering Qualifizierter an innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen in den letzten 15 Jahren zurückgegangen, während sie in Deutschland im gleichen Zeitraum gestiegen ist (Pischke 1997).

27 Diesen Zusammenhang zwischen Deregulierung des Produkt- und Arbeitsmarktes, sinkenden Reallöhnen, Verlängerung der Arbeitszeiten, steigender Fluktuation und abnehmender Aus- und Weiterbildung belegt Belzer (2000) eindringlich am Beispiel des amerikanischen Straßentransportsektors.

Weiterhin haben viele europäische Länder wie Schweden, Dänemark, Niederlande und Deutschland ihre Bildungs- und Ausbildungssysteme ausgebaut. In diesen Ländern nahm also nicht nur die Nachfrage nach, sondern auch das Angebot an einfacher Arbeit ab, womit der Preisverfall auf diesem Teilarbeitsmarkt gebremst werden konnte. In Westdeutschland ist der Anteil der Beschäftigten ohne berufliche Ausbildung von 30 vH 1979 auf 16 vH im Jahre 1991 zurückgegangen (Schömann/Hilbert 1998: 274). Bei den jüngeren Jahrgängen beträgt der Anteil der Unqualifizierten etwa 10 vH. Das Angebot an gering qualifizierter Arbeit wird also in Deutschland weiter zurückgehen. In den USA hat es eine solche Angebotsbegrenzung einfacher Arbeit nicht gegeben. Heute sind dort 45 vH der Arbeitskräfte ohne eine berufliche Ausbildung, die um eine immer knappere Zahl von Arbeitsplätzen für gering Qualifizierte konkurrieren (Abbildung 10). Obgleich in polarisierten Arbeitsmärkten wie den USA die Bildungsrendite – also die Lohn- und Gehaltssteigerung bei wachsendem Bildungsniveau – deutlich höher ist als in Ländern mit komprimierter Lohnstruktur, wird dort weniger aus- und weitergebildet. Die Chancen und Anreize zur Investition in berufliche Bildung wachsen vielleicht gerade dann, wenn die sozialen und bildungspolitischen Abstände nicht so groß sind und damit auch überwindbar erscheinen.

Abbildung 10
Qualifikationsniveau in Westdeutschland und den USA, 1989
(Anteil der Beschäftigten in vH)



Die deutsche Lohnstruktur ist also bildungspolitisch unterfüttert und damit auch ökonomisch vertretbar. Auch die Amerikaner haben eine ihrer Lohnstruktur angepaßte Bildungsstruktur. Einer sehr gut ausgebildeten und noch weit besser bezahlten Spitze und einem größeren Anteil höher Qualifizierter als in Deutschland steht eine schlecht bezahlte, fast die Hälfte der Erwerbstätigen umfassende Unterschicht gegenüber. Der frühere amerikanische Arbeitsminister hat zu Recht immer wieder daraufhin gewiesen, daß ohne einen Ausbau der schulischen und beruflichen Bildung die Lebenssituation dieser Schicht nicht verbessert werden kann (Reich 1991).

In Deutschland scheint der Anteil von 10 vH Unqualifizierten mit vertretbaren Anstrengungen kaum zu unterschreiten zu sein. Es sind also Grenzen der Angebotsbeschränkung erkennbar, was eine Diskussion

über Arbeitsplätze für gering qualifizierte Arbeitslose rechtfertigt, gleichzeitig aber deren quantitative Dimension zurechtrückt. Im Vordergrund sollten Bemühungen stehen, das bisher erreichte Niveau an Ausbildung für 90 vH der Jugendlichen zu sichern und zu verbessern. Zusätzlich muß es Maßnahmen zur Reintegration gering qualifizierter Arbeitsloser geben. Dabei ist zunächst einmal festzustellen, daß die Mehrheit der gering Qualifizierten einer Erwerbstätigkeit nachgeht und sich den Lebensunterhalt eigenständig sichert (Beer/Wagner 1997). Durch eine Absenkung der Löhne würde man genau dieser Gruppe diese Möglichkeit nehmen und sie in Abhängigkeit von sozialen Transfers bringen. Für diejenigen, die den Einstieg ins Erwerbsleben nicht schaffen, sind gezielte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen allemal wirksamer als der Einsatz von Schrotflinten, wie etwa die generelle Subventionierung von Sozialversicherungsbeiträgen für niedrige Einkommen ohne jeden Zielgruppenbezug (vgl. z. B. Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung 1998). Ein solch massiver Eingriff in die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme würde den Kreis der Beitragzahlenden deutlich vermindern und ginge mit erheblichen finanziellen Belastungen des Staatshaushaltes einher. Wie Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Bender/Rudolph 1999) und des DIW (Schupp et al. 1999) zeigen, sind die zu erwartenden Beschäftigungseffekte mit 50.000 bis 150.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen in den nächsten Jahren gering, während gleichzeitig hohe Kosten entstehen würden. Das DIW beziffert die Kosten pro zusätzlichen Arbeitsplatz auf etwa 80.000 DM jährlich.

Oftmals unberücksichtigt bleibt weiterhin, daß nach vorliegenden Erfahrungen in anderen Ländern mit Programmen zur Förderung von Niedriglohnjobs keineswegs vorrangig die Beschäftigungschancen von besonders benachteiligten Arbeitslosen verbessert wurden. In den Niederlanden haben von einem Programm zur Subventionierung der Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge bei Niedriglohn-Jobs gering Qualifizierte nur zu einem sehr geringen Anteil von 12 vH profitiert (Mühlau/Salverda 1998). Offenbar ist diese Zielgruppe nur erreichbar, wenn für sie spezielle Maßnahmen ergriffen werden und eine Verdrängung durch besser Qualifizierte ausgeschlossen wird.

Für wirksame arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit befristeten Subventionen für bestimmte Zielgruppen gibt es zahlreiche Beispiele wie etwa das NRW-Programm „Jugend in Arbeit“: Alle langzeitarbeitslosen unqualifizierten Jugendlichen unter 25 Jahren werden angesprochen, und es wird ein individueller Entwicklungsplan durch besonders ausgebildete BeraterInnen ausgearbeitet. Vor dem Eintritt in eine subventionierte Beschäftigung in einem Betrieb – hier hat die nordrhein-westfälische Wirtschaft Arbeitsplätze für alle Jugendlichen zugesagt – sind Trainings- und Motivationsphasen geschaltet. Leistungen des Arbeitssamtes werden allerdings gestrichen, wenn die Jugendlichen zumutbare Angebote ablehnen.

Wichtige Merkmale dieses Ansatzes und anderer wirkungsvoller Programme sind die Betriebsnähe, die Kombination von „Fördern und Fordern“, ein individueller Zuschnitt der Maßnahmen und eine dezentrale Umsetzung. Es wäre verheerend für die Unqualifizierten, wenn man solche und andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, wie wiederholt vorgeschlagen wurde (vgl. z. B. Heinze/ Streeck 1999), zugunsten einer allgemeinen Subventionierung des Niedriglohnsektors opfern würde.

4.1.3 „Sachzwänge des Weltmarktes“

Diese Argumentationsvariante bezieht sich vor allem auf die verarbeitende Industrie, denn es werden weit mehr Güter als Dienstleistungen exportiert und importiert. Der Offenheitsgrad der deutschen Volkswirtschaft – definiert als Mittelwert aus Exportanteil der Inlandsproduktion und Importgehalt des Inlandsangebotes – liegt im verarbeitenden Gewerbe in den 90er Jahren bei über 30 vH, im Dienstleistungssektor bei deutlich unter 10 vH (vgl. Flassbeck 1997). Die Industrieunternehmen versuchen, sich durch die Entwicklung neuer Produkte sowie die Verbesserung ihrer Produktionsverfahren dem reinen Kostenwettbewerb der Billiglohnländer zu entziehen, den sie ohnehin nicht bestehen könnten. Dies haben sie, wie wir an der Entwicklung der Export- und Importpreise zwischen 1980 und 1990 sehen können, auch bereits

getan. In Deutschland stiegen in diesem Zeitraum die Exportpreise um ca. 20 Prozentpunkte schneller als die Importpreise, worin sich eine wachsende Schwerpunktsetzung auf höherwertige, weniger preisempfindliche Güter ausdrückt (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11
Entwicklung der Handelspreise 1980 – 1990 (Steigerung in Prozent)

	Importpreise	Exportpreise	Differenz (in Prozentpunkten)
Deutschland	20,2	40,4	20,2
EU	20,7	31,2	10,5
OECD	18,0	29,5	11,5

Quelle: OECD 1997a: 110

Infolge dieser Schwerpunktsetzung ist der Anteil gering Qualifizierter im verarbeitenden Gewerbe in allen Industrieländern geschrumpft (OECD 1996b: 75). Im Weltmarkt überlebt auf Dauer nicht der, der am billigsten ist, sondern der, der neue Entwicklungen mitgestaltet und nicht verschläft. Forschung und Entwicklung und Qualifizierung sind die Schlüsselemente einer Innovationspolitik, die man auch als „Vorauswirtschaft“ (Helmstädter 1996) kennzeichnen kann, da es um die Arbeitsplätze von morgen geht.

Die Abnahme einfacher Arbeit in der industriellen Produktion ist in den europäischen Hochlohnländern auch nicht umkehrbar. Die Arbeitsprozesse sind so anspruchsvoll, durchrationalisiert und verdichtet, daß die einfachen Hilfstätigkeiten verschwunden sind. Die Sachzwänge des Weltmarktes zwingen heute zu einem permanenten Innovationswettbewerb in der industriellen Produktion. An diesem Innovationswettbewerb sind auch viele wirtschaftsnahe Dienstleistungen mitbeteiligt, für die sich Billiglohnstrategien nicht auszahlen, da sie mit Qualitätsverlusten einhergehen.

4.1.4 „Dienstleistungslücke schließen“

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat eine „Dienstleistungslücke“ in Deutschland identifiziert. Vor allem bei den sozialen und persönlichen Dienstleistungen wird ein Rückstand gegenüber Ländern mit höheren Dienstleistungsanteilen wie etwa den USA oder Dänemark gesehen. Wenn man deren Beschäftigungsquote in diesen Bereichen zugrunde legt, dann ergäbe sich nach Klös (1997; ähnlich auch Scharpf 1997) umgerechnet auf Deutschland ein Potential von bis zu 4 Mio. zusätzlicher Arbeitsplätze. Dieses Potential werde heute wegen der so genannten „Kostenkrankheit“ von Dienstleistungen (Baumol 1967) nicht ausgeschöpft. Vor allem soziale und persönliche Dienstleistungen seien arbeitsintensiv, und es gebe kaum Möglichkeiten, die Preise durch Rationalisierungsmaßnahmen zu senken. Als klassisches Beispiel wird ein Kammerorchester angeführt, das seine Stücke bei gleicher Qualität ja nicht schneller spielen könne. Da die Nachfrage nach solchen Dienstleistungen sehr preisempfindlich reagiere, werde sie durch die hohen deutschen Löhne und Lohnnebenkosten aus dem Markt gedrängt.

Weinkopf (2001) kommt aufgrund einer Analyse von Modellprojekten zur Förderung der Beschäftigung im Niedriglohnbereich zu dem Schluß, daß „Subventionen für Niedriglohnarbeitsplätze für sich genommen weder im Kontext von Strategien zur Ausweitung der Dienstleistungsbeschäftigung in Deutschland noch im Rahmen zukunftsweisender arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischer Strategien einen wirksamen Beitrag zur nachhaltigen Problemlösung leisten können. Sie müssen vielmehr eingebunden sein in ein umfassendes Maßnahmenbündel mit einem eindeutig bildungspolitischen Schwerpunkt.“

Die Frage einer Dienstleistungslücke in Deutschland sowie die Bedeutung anderer Triebkräfte der Dienstleistungsentwicklung wird ausführlich in Kapitel 5 behandelt.

4.2 Die Niedriglohndebatte in strategischen Zukunftsentwürfen

Vorschläge zur Senkung des Lohnniveaus und zur Differenzierung der Lohnstruktur nach unten stehen im Mittelpunkt der Anpassungsstrategie der Zukunftskommission der Freistaaten Bayern und Sachsen. Das allgemeine Lohnniveau solle durch Kürzungen der Direktentgelte oder verlängerte Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich gesenkt werden (z. B. Kürzung von Jahresurlaub o. ä.), wobei Einkommen unterhalb des Existenzminimums ausdrücklich in Kauf genommen werden (vgl. Kommission III: 16f.). Argumentiert wird mit der Unterstellung eines Zusammenhanges zwischen Arbeitslosigkeit und Lohnhöhe. In der Konsequenz daraus wird für eine Auflösung von Flächentarifverträgen und deren stärkere Dezentralisierung plädiert (Kommission III: 107); um Anreize zur Arbeitsaufnahme zu schaffen, wird eine Senkung des Sozialhilfeniveaus vorgeschlagen. Die Folgen solch einer Strategie kann die Kommission sehr wohl abschätzen: Wachsende materielle und immaterielle Ungleichheit, städtische Armenviertel, sinkender Gesundheitszustand und sinkende Lebenserwartung sowie steigende Kriminalität müßten ihrer Einschätzung nach in Kauf genommen werden (Kommission III: 23).

Die FES vergleicht die Beschäftigungsentwicklung Deutschlands, der USA und Schwedens und kommt zum Fazit einer sozialstaatlich bedingten „Arbeitslosigkeitsfalle“: „Der deutsche Sozialstaat verdrängt also die einfachen Arbeitsplätze durch Druck von unten und von oben. Einerseits definiert er durch die garantierte Sicherung des Existenzminimums die Untergrenze, unter welche die Nettolöhne durch den Markt nicht gedrückt werden können; und andererseits erhöht er durch die Art seiner Finanzierung die Kostenlast und damit die Leistungsanforderungen, die auf einem Arbeitsplatz am untersten Ende der Lohnskala erbracht werden müssen, wenn dieser am Markt überleben soll.“ (FES: 246). Ein Anreiz zur Beschäftigungsaufnahme bestehe für eine arbeitslose Person dann, wenn sie ein Einkommen oberhalb des jeweiligen Sozialeinkommens erzielen könne. Derzeit lohne sich für einen alleinstehenden Sozialhilfeempfänger die Beschäftigungsaufnahme erst ab einem Bruttoeinkommen von ca. 2000 DM (FES: 248).

Zur Überwindung dieses Problems unterbreitet die Kommission verschiedene Reformvorschläge. Eine Wunschvorstellung der FES wäre ein Bürgergeld mit einem Sockelbetrag von 1.100 DM und eine negative, degressive Einkommenssteuer. Bei Personen, für die keine nachhaltige Qualifikationssteigerung möglich sei, könne das Bürgergeldkonzept Löhne existenzsichernd auffüllen. Individueller Bedürftigkeitsbezug des Bürgergeldmodells sei zielgenauer und beanspruche weniger Haushaltsmittel als Lohnsubventionen (FES: 257f.). Da eigene Einkünfte nur teilweise angerechnet würden, bestünden Anreize zur Arbeitsaufnahme. Das erreichbare Beschäftigungspotential für gering Qualifizierte wird auf ca. 4,7 Mio. beziffert und vor allem im Bereich Einzelhandel, im Reparatur- und Instandhaltungsgewerbe, Gastgewerbe, Tourismus sowie bei gemeinschafts- und personenbezogenen sozialen Dienstleistungen erwartet.

Da die Durchsetzungschancen für dieses Modell als gering eingeschätzt werden, unterbreitet die FES zwei weniger weitgehende Vorschläge (vgl. FES: 262f.): zum einen lohnergänzende Einkommenszuschüsse, die politisch leichter durchsetzbar erschienen, weil keine Änderungen im System der sozialen Sicherung oder im Steuersystem notwendig seien; zum anderen eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge, die ohne Veränderung der Tarifstruktur eine Beschäftigungswirkung erzielen könne.

In aktuellen Modellprojekten zur Förderung der Beschäftigung gering Qualifizierter finden sich Vorschläge der Friedrich-Ebert-Stiftung wieder. Der Unterschied zwischen Theorie und Praxis liegt vor allem darin, daß die FES ein Modell vorschlägt, das Subventionen an Arbeitgeber und Beschäftigte vorsieht, während in der Praxis nur Zuschüsse an Arbeitgeber gezahlt werden. In der Praxis werden zudem nur neue Arbeitsplätze

für einen befristeten Zeitraum gefördert, während die Vorschläge eine unbefristete Förderung aller Arbeitsplätze mit geringen Einkommen vorsahen (vgl. Weinkopf 2001: 4f.).

Die Strategie von Giarini/Liedtke läuft auf allgemeine Lohnsenkungen und eine zunehmende Differenzierung der Lohnstruktur hinaus. Es wird ein Grundeinkommen über das Modell der negativen Einkommenssteuer vorgeschlagen. Da Giarini/Liedtke das moralische Risiko hoher Sozialleistungen hervorheben, womit sie meinen, daß hohe Lohnersatzquoten zu langen Arbeitslosigkeitsdauern und einem hohen Arbeitslosigkeitsniveau beitragen (Giarini/Liedtke: 134), dürfte das Niveau des von ihnen vorgeschlagenen Grundeinkommens eher niedrig angesetzt sein.

Rifkin (1995b: 63) will mit Hilfe eines "wie auch immer gearteten staatlich garantierten Mindesteinkommens" alle am gesellschaftlichen Produktivitätszuwachs beteiligen und schlägt vor, „dieses Einkommen an eine gemeinnützige Arbeit zu koppeln“. Über eine Mehrwertsteuer auf High-Tech-Produkte und Dienstleistungen sollten diese Sozialeinkommen finanziert werden. Es solle eine Steuerabzugsfähigkeit für Produktivitätsgewinne, die von den Unternehmen in den Dritten Sektor transferiert werden, geben. Auch freiwillige, gemeinnützige Arbeiten sollen steuerabzugsfähig werden (vgl. Rifkin 1995a: 192).

Nach Bergmanns eigener Einschätzung unterscheidet sich sein Konzept von den Vorschlägen Becks (Kommission Bayern/Sachsen) und Rifkins (ebenso von den Vorschlägen Giarinis und Liedtkes d. V.) dadurch, daß freiwilliges Engagement unterstützt werde. Es ginge nicht um Zwangsarbeit für Sozialleistungen in Höhe des Existenzminimums. Bergmann schlägt vor, daß „für jeden Arbeitsplatz, der wegrationalisiert wurde, eine Summe Geldes hinterlegt würde – genug Geld, um neue Arbeit mit einer Art Stipendien zu bezahlen“. Mit diesem Geld könnten „Arbeitsämter, anstatt das Nicht-arbeiten zu bezahlen, Menschen, die Ideen entwickeln wollen oder auch Menschen, die eine bestimmte Arbeit wirklich, wirklich tun wollen, mit Geld – mit Stipendien – unterstützen“ (Bergmann 1999:57).

Die Übersicht zeigt, daß es zum Thema niedriger Löhne und Einkommen in den diversen Zukunftsentwürfen ganz unterschiedliche Vorschläge gibt (vgl. Tabelle 12). Die Vorschläge des IAT unterscheiden sich von den oben dargestellten dadurch, daß auf eine Strategie der Qualifizierung und Innovation gesetzt und eine Deregulierung abgelehnt wird. Nachdem wir bereits in Abschnitt 4.1 einige der Argumente für einen Niedriglohnssektor anhand empirischer Befunde widerlegt haben, möchten wir dies im folgenden durch Argumente ergänzen, die das Arbeitsangebot betreffen.

Tabelle 12**Konzepte zur Lösung des Beschäftigungsproblems gering Qualifizierter**

AutorInnen	Vorschläge
Bayrisch-Sächsische Zukunftskommission	Stärkere Lohndifferenzierung nach Region, Qualifikation und Sektor (Lohndifferenzierung nach unten) Niedriglöhne insbesondere im Bereich personenbezogener Dienstleistungen Keine Aufstockung von Niedrigeinkommen Qualifizierung als Lösung nur für wenige gering Qualifizierte geeignet
FES	Aufstockung von Niedrigeinkommen bevorzugt durch Negativsteuer lohnergänzende Einkommenszuschüsse und Senkung der Sozialversicherungsbeiträge
Giarini/Liedtke	Deregulierung Negative Einkommenssteuer auf niedrigem Niveau
Rifkin	Mindesteinkommen bei Ableistung gemeinnütziger Arbeit
Bergmann	Stipendien für freiwillige, „helfende“ Arbeiten
IAT	Investitionen in Qualifizierung und Innovationen Anpassung der sozialen Sicherung an Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse
Streeck/Heinze; Scharpf; Klös	Niedriglöhne wegen der Kostenkrankheit der Dienstleistungen Niedriglohnsubventionen Deregulierung

4.3 Restriktionen auf der Arbeitsangebotsseite

Ein umfangreicher Niedriglohnsektor kann nicht ohne weiteres in einer hoch entwickelten und reichen Industriegesellschaft etabliert werden. Wer in diesen Ländern aufgewachsen und sozialisiert worden ist, hat zwangsläufig ein Anspruchsniveau entwickelt, das dem durchschnittlichen Entwicklungsstand dieser Gesellschaften entspricht. Dieses Anspruchsniveau liegt zweifellos höher, wenn die Mehrheit der Beschäftigten über eine Berufsausbildung verfügt. Die Reproduktionskosten einer Familie sind ja auch höher, wenn man mehr in die eigene Aus- und Weiterbildung sowie die der Kinder investieren muß. Solange ein ausreichendes soziales Netz besteht, werden Arbeitskräfte, die in einem Hochlohnland aufgewachsen sind, nicht bereit sein, unter einem Mindestniveau zu arbeiten.

Ein Blick auf die USA zeigt, daß das für einen Niedriglohnsektor notwendige Arbeitsangebot in entwickelten Industrieländern unter drei Voraussetzungen entstehen kann:

Durch geringe Investitionen in die Bildung eines großen Teils der potentiellen Arbeitskräfte wird im Bereich der Jedermann-Arbeitsmärkte ein hohes Überangebot an Arbeitskräften geschaffen, das einen Verfall der Löhne nach sich zieht. In den USA haben 45 vH der Beschäftigten keine Berufsausbildung, so daß eine große Zahl von Menschen um einen knapperen Anteil einfacher Arbeit konkurriert.

Der Druck dieses Überangebots von Arbeitskräften wird nicht durch ein soziales Netz abgefedert. In den USA liegt das Niveau der Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit deutlich niedriger als in Deutschland.

Auch der Zeitraum, für den diese Leistungen gewährt werden, ist mit maximal 26 Wochen deutlich kürzer (Klöß/Kroker 1996). Der Zwang, auch niedrig bezahlte Arbeit anzunehmen, ist in den USA erheblich höher als in den meisten europäischen Ländern.

Es gibt eine hohe Zuwanderung aus weniger entwickelten Ländern. Der Niedriglohnsektor eines entwickelten Landes ist, gemessen am Erwartungshorizont dieser Arbeitskräfte, ein Hochlohnsektor. Die Zuwanderung in den USA ist wesentlich höher als in den meisten europäischen Ländern, bei denen Deutschland wegen seines Wohlstandes und seiner zentralen Lage in Europa an der Spitze liegt. Zwischen 1982 und 1995 stieg die Zahl der Erwerbspersonen in den USA infolge der Zuwanderung um 8,2 vH und in Westdeutschland um 6,2 vH (Werner 1997: 16). Für die USA wird die jährliche Nettozuwanderung auf rund 1 Million Menschen geschätzt (Martin/Midgley 1994: 4).

Wenn man die relative Position eines Teils der einheimischen Bevölkerung bei insgesamt steigendem Wohlstand in der Gesellschaft verschlechtert, kann es zu Gegenreaktionen und hohen sozialen Folgekosten kommen. Menschen wollen ihr erwartetes Lebensniveau realisieren, und wenn dies über Erwerbsarbeit nicht mehr erreichbar ist, kann sich dies in steigender Kriminalität niederschlagen, wie die hohe Quote von Gefängnisinsassen in den USA zeigt (Freeman 1996). Die Kombination von hoher Arbeitsmotivation und schlechter Bezahlung funktioniert offensichtlich nur bei der ersten Generation von ImmigrantInnen. Schon die zweite Generation ist nicht mehr bereit, besonders schlecht bezahlte Arbeiten zu verrichten.

Es stellt sich die Frage, ob derartige Bedingungen für Deutschland einerseits durchsetzbar und andererseits überhaupt wünschenswert sind. Notwendig wären eine Reduzierung der Berufsausbildung, eine starke Zuwanderung gerade gering qualifizierter Arbeitskräfte und beträchtliche Einschnitte in das soziale Netz. Die Gegenreaktionen wären in Deutschland vermutlich noch größer als in den USA. Denn bei der Akzeptanz von Niedriglohnstrategien spielen auch gesellschaftliche Werturteile und Orientierungen eine gewichtige Rolle. „Die unterschiedlichen Strategieentscheidungen auf dem Arbeitsmarkt sind insbesondere auch Entscheidungen über Verteilungsgerechtigkeitsvorstellungen.“ (Birk/Gries 1997: 106) Diese fallen in Ländern mit einer ausgeprägten Umverteilungstradition wie z. B. die skandinavischen Staaten, Benelux und Deutschland anders aus als in den USA oder Großbritannien.

Eine deutliche Absenkung des Niveaus von Sozialleistungen widerspricht dem in Deutschland bestehenden sozialstaatlichen Konsens, daß eine ausreichende Absicherung auch bei Arbeitslosigkeit und anderen sozialen Notlagen gewährleistet sein muß, um Armut und Ausgrenzung zu begrenzen. Gleichwohl gibt es bekanntlich Forderungen, das Niveau der Sozialleistungen zu verringern und damit die Anreize, auch niedrig bezahlte Arbeiten anzunehmen, zu erhöhen. Allerdings wird auch von den BefürworterInnen solcher Reformen i.d.R. betont, daß Armutsraten wie in den USA in Deutschland gesellschaftlich nicht toleriert würden.

Wir sind insgesamt skeptisch, daß eine Aktivierung dieses Potentials durch die Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung sinnvoll ist und gelingen kann. Man darf nicht übersehen, daß die Hindernisse auch bei den Unternehmen liegen. Ihre Arbeitsorganisation und Rekrutierungsstrategien sind ganz auf die Struktur des heimischen Arbeitsangebots ausgerichtet. Die Unternehmen haben höhere implizite oder explizite Mindestanforderungen an die Arbeitskräfte wie z. B. soziale Kompetenzen, Motivation, Integration in das soziale Gefüge etc. als in den USA. Einige Bemühungen in Deutschland sind darauf gerichtet, dezentrale Formen der Arbeitsorganisation, die auf Selbstorganisation und Teamarbeit beruhen, zu fördern. Diesen Trend umzukehren und wieder stärker hierarchische Formen der Arbeitsorganisation, in denen mehr Ungelehrte einsetzbar sind, zu fördern, würde das Innovationstempo nur verringern.

4.4 Fazit: Nicht Qualität gegen Quantität tauschen

In einer komplexer werdenden Welt wächst die Sehnsucht nach einfachen Lösungen, die immer wieder gern bedient wird. Simple Antworten sind zwar gelegentlich bestseller-verdächtig, meist aber falsch. Es gibt wenig Anhaltspunkte, daß durch eine größere Lohnspreizung in Deutschland das amerikanische Beschäftigungswunder kopiert, die Arbeitslosigkeit gering qualifizierter Beschäftigter vermindert oder die Expansion des Dienstleistungssektors nachhaltig gefördert werden kann. Dem verarbeitenden Gewerbe Lohnspreizung als Antwort auf den globalen Wettbewerb zu empfehlen (Berthold 1997), ist sogar kurzfristig beschäftigungspolitisch schädlich. Ein großvolumiger Dienstleistungssektor wie in den USA, wo jede Person im erwerbsfähigen Alter mit 1.463 Jahresstunden rund 500 Stunden mehr bezahlte Arbeit als in Deutschland leistet (Bosch 1998a), läßt sich einer Do-it-yourself Gesellschaft auch nicht durch billigere Angebote bei professionellen Dienstleistungen einfach überstülpen. Die Expansion von Dienstleistungen setzt vor allem eine Verbesserung der Qualität der Angebote voraus.

Einen Niedriglohnsektor kann man in Deutschland nur mit beträchtlichen Einschnitten in die Berufsausbildung und das soziale Netz und bei einer kontinuierlich hohen Zuwanderung unqualifizierter Beschäftigter aus geringer entwickelten Ländern etablieren. Alle diese Bedingungen schwächen aber die Innovationskräfte. Problematisch in der Debatte ist vor allem die Verkürzung der Beschäftigungspolitik auf eine Größe – nämlich die Lohnspreizung – und die Vernachlässigung vieler anderer Handlungsfelder vor allem der Makroökonomie und der Innovationspolitik einerseits und Besonderheiten der Nachfrage nach Dienstleistungen sowie des Arbeitsangebots und gesellschaftlicher Strukturen und Werthaltungen andererseits. Wenn aber zentrale Zukunftsaufgaben aus der Debatte herausgedrängt werden, werden Niedriglohn- und Innovationsstrategien unvereinbar.

Unsere Analyse zeigt aber auch, daß die Niedriglohndebatte einen realen Kern hat. Gering qualifizierte Arbeitskräfte haben es schwerer als andere, einen Arbeitsplatz zu finden, und es gibt Dienstleistungsbereiche, die sich wegen ihrer „Kostenkrankheit“ nur unzureichend entwickeln. Auf diese Probleme muß man mit zielgerichteten arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Strategien reagieren.

Wenn man die Beschäftigungschancen bestimmter besonders benachteiligter Gruppen erhöhen will, dann müssen entsprechende Ansätze auf diese Zielgruppen hin zugeschnitten werden. Wo immer möglich, muß dabei darauf geachtet werden, die Betroffenen selbst „zum Aufbau einer erfolgreichen Berufslaufbahn zu befähigen“ (OECD 1997b). In einzelnen Fällen wie z. B. bei Menschen mit Behinderungen sind – wenn deren Produktivität dauerhaft gemindert ist – auch dauerhafte Subventionen zu rechtfertigen. In anderen Fällen wie z. B. bei Langzeitarbeitslosen gibt es zahlreiche positive Erfahrungen mit befristeten Lohnkostenzuschüssen sowie mit Ansätzen, die darauf abzielen, durch paßgenaue Vermittlung bzw. risikolose Erprobung und Bewährung im Betrieb bestehende Vorurteile abzubauen (Praktika, sozialverträgliche Arbeitnehmerüberlassung u. ä.).

Unterschätzt wird in den aktuellen Debatten oftmals auch die Bedeutung von Qualifizierungsmaßnahmen. Viele der vermeintlich „einfachen“ haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen sind keine simplen „Handlangerdienste“, für die keine besonderen Qualifikationen erforderlich sind. Vielmehr müssen die dienstleistenden Beschäftigten fachlich qualifiziert, sozial kompetent, motiviert und flexibel sein, um qualitativ hochwertige Dienstlungen zu erbringen, die den oft individuell unterschiedlichen Kundenbedürfnissen gerecht werden. Solche Dienstleistungen können zwar auch von formal gering Qualifizierten erbracht werden, allerdings oft nicht ohne eine entsprechende Qualifizierung.²⁸

28 In diesem Kontext ist zu betonen, daß die häufig aufgeworfene Frage der „Qualifizierbarkeit“ weniger von Fähigkeiten der zu qualifizierenden Personen als vielmehr davon abzuhängen scheint, ob didaktisch und inhaltlich für die jeweilige Zielgruppe geeignete Maßnahmen entwickelt werden. Inhaltlich besteht neben einschlägigen fachlichen Schulungen ein besonders großer Bedarf bei der Vermittlung sozialer Qualifikationen („Schlüsselqualifikationen“, „Dienstleistungsorientierung“). Bezogen auf solche Qualifikationen scheint trotz mancher bereits vorhandener Ansätze noch ein Bedarf an der weiteren Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungskonzepten zu bestehen, die inhaltlich, konzeptionell und methodisch speziell auf lernungsgewohnte bzw. -entwöhnte Zielgruppen wie Geringqualifizierte oder Langzeitarbeitslose zugeschnitten sind (Weinkopf 1999: 64).

Wenn Dienstleistungen, die aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit der Herstellung gleicher Lebenschancen und der Vermeidung sozialer Polarisierung allen Bevölkerungsgruppen unabhängig von ihrer Einkommenslage zugänglich sein müssen, unter der „Kostenkrankheit“ leiden, sind Niedriglohnstrategien der falsche Weg. Die Qualität der angebotenen Dienstleistungen würde sich dann entlang der Kaufkraft differenzieren. Es gäbe gute und sehr schlechte Bildungsangebote oder gute und schlechte Pflege, und die Gesellschaft würde auseinander driften. Eine der bedeutsamen negativen Nebeneffekte der Niedriglohn-debatte ist, diese elementaren Zukunftsfragen aus der politischen Diskussion verbannt zu haben.

Man sollte daher intensiver über die Langfristwirkungen beschäftigungspolitischer Strategien nachdenken und dabei auch gesellschaftliche Wertvorstellungen und Traditionen berücksichtigen. Die Zukunft der Erwerbsarbeit hat aber leider heute bei vielen ZukunftsforscherInnen schlechte Karten. Durch vage Versprechungen, kurzfristig mehr Arbeitsplätze zu schaffen, wird die Qualität der Beschäftigung und auch der angebotenen Dienstleistungen vernachlässigt. Eine wachsende Lohnspreizung und die damit einher gehende soziale Polarisierung würden die Anreize zur Qualifizierung bei Unternehmen und Beschäftigten vermindern, das Innovationstempo und den künftigen Wohlstand verringern sowie den sozialen Zusammenhalt gefährden. Qualität gegen Quantität kann man aber allenfalls auf kurze Sicht tauschen. Langfristig gehört beides auf dem Arbeitsmarkt ebenso wie in der Umwelt- und Strukturpolitik zusammen.

5 Tertiärisierung und Beschäftigung

Eine der zentralen Zukunftsfragen lautet: Welche Auswirkungen ergeben sich infolge der Tertiärisierung der Wirtschaft für die Quantität und die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen? Nachdem wir bereits in den Kapiteln 2, 3 und 4 im Zusammenhang mit den Debatten über das Normalarbeitsverhältnis, Arbeitszeiten und Niedriglöhne die Frage der Qualität von Dienstleistungsbeschäftigungsverhältnissen thematisiert haben²⁹, wollen wir uns in diesem Kapitel vor allem mit den Triebkräften der Tertiärisierung und damit verbundenen quantitativen Beschäftigungseffekten befassen.

Vor Beginn der industriellen Revolution waren in den heutigen entwickelten Industriestaaten mehr als zwei Drittel aller Arbeitskräfte in der Landwirtschaft beschäftigt. Die Landwirtschaft prägte auch die Lebensformen und Vorstellungen in diesen Gesellschaften. Die Arbeitsweise verlief zyklisch und war den Jahreszeiten und den daran gebundenen Arbeitsrhythmen angepaßt. Mit der Industrialisierung wurde die Produktion durch die Entwicklung künstlicher Energiequellen weitgehend von natürlichen Einflüssen gelöst und konnte dann mit der Mechanisierung der Betriebe, der Standardisierung der Produkte und der Ausweitung der Märkte kontinuierlich werden (Deutschmann 1985). Die stark arbeitsteiligen Produktionsstrukturen in der Massenproduktion der großen Betriebe wurden zur herrschenden Produktionsform und prägten Arbeitsrhythmen, Arbeitsorganisation und Wertvorstellungen. In Deutschland war fast ein Jahrhundert lang der größte Teil der Beschäftigten im sekundären Sektor tätig.

Mittlerweile ist der Dienstleistungsbereich in allen Industrieländern der beschäftigungsstärkste Sektor. Wenn man nur die Aufteilung der Beschäftigten nach Sektoren betrachtet, unterschätzt man allerdings die Entwicklungsdynamik der Tertiärisierung. Gerade in Deutschland zählt die Industrie mittlerweile zu den wichtigsten Dienstleistungsbereichen. 48 vH aller in der Industrie Beschäftigten üben in Deutschland eine Dienstleistungstätigkeit aus gegenüber 37 vH in den USA (Wagner, G. 1998a: 80). Diese Unterschiede lassen sich durch andere Unternehmensstrukturen erklären. Während sich die Unternehmen in Deutschland durch eine "Tertiärisierung des sekundären Sektors" eher intern differenziert haben, wurde in den USA ein größerer Anteil von Dienstleistungstätigkeiten ausgelagert (vgl. Weinkopf 1998; Schmidt 2000: 34).

Solche länderspezifischen Unterschiede zeigen, daß sich das Ausmaß der Tertiärisierung nicht einfach anhand einer sektoralen Betrachtung messen läßt. Daher wenden wir uns in Abschnitt 5.2.1 unterschiedlichen Meßkonzepten der Tertiärisierung zu. Zunächst geht es allerdings im nächsten Abschnitt um die Frage, wodurch solche unterschiedlichen Entwicklungen zustande kommen können.

5.1 Triebkräfte der Tertiärisierung

Ob in Dienstleistungen eine zukünftige Beschäftigungshoffnung liegt, ist eine umstrittene Frage. Fourastié (1954) ging davon aus, daß die abnehmende Beschäftigung in den industriellen Bereichen durch eine Zunahme der Beschäftigung in den Dienstleistungssektoren kompensiert wird und bezeichnete die Tertiärisierung der Wirtschaft daher als die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts. Demgegenüber sieht Rifkin (1995) in den Dienstleistungen keine Beschäftigungshoffnung, da er hier gleichartige Rationalisierungsmöglichkeiten wie im industriellen Sektor unterstellt³⁰. Zudem verortet er Dienstleistungstätigkeiten künftig vor allem im Dritten Sektor, wo sie in nicht-marktförmiger Beschäftigung verrichtet werden. Eine ähnlich pessimistische Einschätzung findet sich bei Giarini/Liedtke (1998), die zwar für die Vergangenheit deutliche

29 Eine umfassende Analyse der Veränderung von Beschäftigungsformen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen in Dienstleistungstätigkeiten kann im Rahmen dieser Arbeit nicht geleistet werden. Zu diesen Fragen werden gegenwärtig im IAT zwei Forschungsprojekte durchgeführt, deren Ergebnisse in Kürze publiziert werden.

30 Rifkin geht sogar so weit, daß er das Schreiben von Büchern oder das Musizieren zukünftig den Maschinen überlassen will (vgl. Rifkin 1995a: 120f.)

Beschäftigungszuwächse im Dienstleistungsbereich konstatieren, diese aber aufgrund erheblicher Rationalisierungsmöglichkeiten in der Zukunft nicht mehr sehen. Das IAT benennt Triebkräfte der Tertiarisierung, die nicht nur auf einen Wandel der gesellschaftlichen Arbeitsteilung von industriellen zu Dienstleistungstätigkeiten, sondern auch neue Beschäftigungspotentiale in Dienstleistungen verweisen. Es sind vor allem folgende fünf Triebkräfte, die eine solche Erwartung stützen:

- Der alte Gegensatz zwischen Produktion und Dienstleistungen verschwindet (Bullinger 1997). Viele Produkte lassen sich heute nur noch verkaufen, wenn sie durch Dienstleistungen angereichert werden. Hochwertige Industrieprodukte erfordern zudem wachsende Aufwendungen für Forschung, Entwicklung und Bildung. Diese Entwicklung erklärt den starken Zuwachs von industriellen und industriennahen Dienstleistungen und Diensten, die sich aus der zunehmenden Wissensteilung – F&E sowie Bildung – (Helmstädter 2000) ergeben.
- Mit der wachsenden Erwerbstätigkeit der Frauen werden viele Dienste, die bislang unbezahlt zu Hause erledigt wurden, auf dem Markt nachgefragt. Die Auslagerung von Haushaltstätigkeiten ist einer der wichtigsten Gründe für das Wachstum der persönlichen und sozialen Dienstleistungen (z. B. Pflege und Kinderbetreuung).
- In klassischen industriellen Tätigkeiten können durch den Einsatz neuer Produktionsverfahren die Arbeitsproduktivität erhöht und Kosten gesenkt werden. Eine solche Rationalisierung ist bei Dienstleistungen weniger möglich. Insbesondere bei Diensten, bei denen die Qualität der Dienstleistung auch an die Länge der Arbeitszeit gebunden ist, wie z. B. beim Schulunterricht, bei der Pflege, in Forschung und Entwicklung sowie Beratung etc., sind die Rationalisierungsmöglichkeiten begrenzt. Man spricht in diesem Zusammenhang von Rationalisierungsresistenz bestimmter Dienstleistungen.³¹
- Mit wachsendem Einkommen und der Befriedigung vieler Grundbedürfnisse nimmt die Nachfrage nach Dienstleistungen überproportional zum Einkommen zu (OECD 2000: 97), Fourastié spricht vom „Hunger nach Tertiärem“. Der starke Nachfragezuwachs im Tourismus, im Freizeitbereich und im sogenannten Wellness-Sektor ist Ausdruck dieses Wohlfahrtseffekts, der außerdem damit zusammenhängt, daß in der Vergangenheit die Erwerbsarbeitszeit verkürzt und die Freizeit ausgeweitet worden ist. Die OECD sieht in vielen Dienstleistungen „Luxusgüter“, die man sich erst mit steigendem Einkommen leistet (OECD 2000: 101). Ob und in welchem Umfang Individuen in Deutschland Dienstleistungen in Anspruch nehmen, kann auf das zur Verfügung stehende Haushaltsnettoeinkommen und die freie Zeit zurückgeführt werden (Pischner 1999).
- Eine Folge der Ausgliederung der Dienste aus den Unternehmen und den Haushalten ist ihre Professionalisierung. Durch die damit verbundene Spezialisierung können sich besondere Kompetenzen und Innovationen (Einsatz neuer Technologien, Verbünde von Anbietern etc.) entwickeln.³² „Do the best, outsource the rest“ heißt die Devise in vielen Industriebetrieben und privaten Haushalten. Auf diese Art werden Qualitätssteigerungen und Kosteneinsparungen möglich; eine Rückverlagerung der Dienste wäre bei solcher Professionalisierung mit einem Qualitätsverlust und erhöhten Kosten verbunden.

In der Diskussion wird als weitere Triebkraft für die Ausweitung von Dienstleistungsbeschäftigung häufig eine zunehmende Lohndifferenzierung angeführt. Das Argument lautet: Da die Preise vieler Dienstleistungen wegen ihrer Rationalisierungsresistenz zu hoch sind – man spricht in diesem Zusammenhang von der Kostenkrankheit der Dienstleistungen (Baumol 1967) – muß die Nachfrage nach diesen Dienstleistungen durch niedrigere Preise angekurbelt werden. Dies könne man nur durch eine Absenkung der Löhne

31 Fourastié begründete die Unterschiede zwischen sekundärem und tertiärem Sektor mit den unterschiedlichen Wachstumstrends der Arbeitsproduktivität in beiden Bereichen.

32 Die DaimlerChrysler Services (debis) AG ist hierfür ein anschauliches Beispiel: Zehn Jahre nach Ausgliederung aus der damaligen Daimler-Benz AG beträgt der Anteil des Geschäfts mit Kunden außerhalb des DaimlerChrysler-Konzerns nahezu 85 vH. (Bensel 2000)

erreichen. (vgl. hierzu auch Kapitel 4) Solche Argumentationen finden sich bei der Zukunftskommission der Freistaaten Bayern und Sachsen sowie in Teillaspekten auch bei der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Insgesamt sind die Wirkungen einer Lohndifferenzierung auf das Nachfragewachstum begrenzt oder sogar negativ (OECD 2000: 105; Bosch 1999). Der Staat kann bei preissensibler Nachfrage nach wichtigen Dienstleistungen, wie z. B. Bildung, Gesundheit etc, das Angebot entweder aus öffentlichen Mitteln finanzieren oder solidarische Finanzierungsmöglichkeiten finden, wie z. B. die Finanzierung durch Umlagen bei der Pflegeversicherung. Dies ist eine im Vergleich zur Lohndifferenzierung gesellschaftlich verträglichere und sozial gerechtere Lösung des genannten Problems der „Kostenkrankheit“.

Zusammenfassend sind die wichtigsten Positionen zu den Triebkräften der Tertiarisierung in Tabelle 13 dargestellt.

Tabelle 13
Triebkräfte für das Wachstum von Dienstleistungsbeschäftigung

AutorInnen	Inhaltliche Positionen
Fourastié	„Hunger nach Tertiärem“: Nachfragezuwachs im Tourismus, im Freizeitbereich usw.
Baumol	„Kostenkrankheit“: Rationalisierungsresistenz vieler Dienstleistungen
Giarini/Liedtke Rifkin/Bergmann	Dienstleistungen bieten keine Hoffnung auf neue Beschäftigung, da hier, ähnlich wie im industriellen Bereich, rationalisiert werden kann, Dienstleistungstätigkeiten im Bereich eines „Dritten Sektors“, ehrenamtlicher und Eigenarbeit
IAT	Erhöhung des Dienstleistungsgehalts der industriellen Produktion, Umwandlung von unbezahlter Haushalts- und Erziehungsarbeit in bezahlte Erwerbsarbeit infolge der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen, Rationalisierungsresistenz vieler Dienstleistungen, Veränderung der Bedürfnisstruktur hin zu hochwertigen Dienstleistungen aufgrund wachsender Einkommen und befriedigter Grundbedürfnisse, Innovation, Qualitätssteigerung und Kosteneinsparungen durch Professionalisierung.
Bayern/Sachsen	Niedriglohnssektor
FES	Niedriglohnssektor Teilweise entsteht durch Spezialisierung der deutschen Wirtschaft auf Qualitätssprodukte und qualitativ hochwertige Dienstleistungen neue Beschäftigung

Wenn man den Blick nicht einseitig auf Dienstleistungen mit geringen Qualifikationsanforderungen richtet und Zukunftsstrategien auf Niedriglohnkonzepte beschränkt, zeigen sich Triebkräfte, die auch in Zukunft in Deutschland weiter in Richtung einer zunehmenden Dienstleistungsdurchdringung der Wirtschaft wirken werden. Eine wissensintensivere Produktion und ein zunehmender Bedarf an individuellen, maßgeschneiderten Produkten und Problemlösungen dürften den Bedarf an Dienstleistungstätigkeiten im sekundären und im tertiären Sektor künftig weiter erhöhen. Ein leistungsfähiger und innovativer industrieller Kern ist Voraussetzung für die Entwicklung vieler Dienstleistungen, die Bestandteil von Industrieprodukten bzw. ihnen vor- oder nachgelagert sind.

5.2 Das Ausmaß der Dienstleistungsbeschäftigung – ein internationaler Vergleich

5.2.1 Indikatoren zur Messung der Dienstleistungsbeschäftigung

Eine Analyse der Dienstleistungsbeschäftigung kann mit ganz unterschiedlichen Indikatoren vorgenommen werden. Im Zusammenhang mit der Debatte über eine sogenannte „Dienstleistungslücke“ wird heftig darüber gestritten, ob es eine solche „Dienstleistungslücke“ in Deutschland tatsächlich gibt oder nicht. Einige Autoren beziffern diese „Lücke“ in Millionenhöhe (Klös 1997, Scharpf 1997, Heinze/Streeck 1999). Andere – so das DIW – bezeichnen die These von der „Dienstleistungslücke“ als ein statistisches Konstrukt (Haisken-DeNew et al. 1996, 1997 und 1998). Dieser Streit entpuppt sich bei näherem Hinsehen zumindest teilweise als Scheinkontroverse, da die Autoren von unterschiedlichen Indikatoren ausgehen: Klös mißt die Dienstleistungsbeschäftigung in Relation zur Bevölkerung, das DIW vergleicht Beschäftigtenanteile. Das DIW verwirft die These von der Dienstleistungslücke, indem nicht die Betrachtungsweise nach Wirtschaftssektoren, sondern nach Tätigkeiten für den Vergleich herangezogen wird. Das Argument lautet: Auch wenn in Deutschland relativ weniger Beschäftigte im Dienstleistungssektor tätig sind als in den USA, kann dies nicht als Beleg einer Dienstleistungslücke dienen, weil der Anteil derjenigen, die eine Dienstleistungstätigkeit ausüben (unabhängig davon, in welchem Sektor dies geschieht) annähernd so hoch ist wie in den USA.³³ Tatsächlich übten im industriellen Sektor der USA 1997 nur etwa 37 vH der Beschäftigten Dienstleistungstätigkeiten aus, in Deutschland hingegen waren es 48 vH, was belegt, daß die Dienstleistungsbeschäftigung in der Industrie bereits weit fortgeschritten ist (Wagner, G. 1998a: 80). Ein zweites Argument des DIW bezieht sich darauf, daß bisher in vielen international vergleichenden Statistiken die geringfügig Beschäftigten nicht vollständig erfaßt werden. Weil diese vor allem im Dienstleistungssektor tätig sind, wird beim Vergleich der Beschäftigung nach Sektoren der Dienstleistungssektor unterschätzt. Statistische Analysen unter Einbeziehung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland³⁴ zeigten, daß auch der Anteil einfacher Dienstleistungstätigkeiten („Konsumdienste“) an allen Erwerbstätigen in den USA und in Deutschland etwa gleich hoch ist (Haisken-DeNew et al. 1998).

Wie man sieht, kann man je nach Verwendung der Indikatoren zu sehr unterschiedlichen, ja sogar gegensätzlichen Ergebnissen kommen. Das Problem der Erfassung der geringfügigen Beschäftigung verweist auf das Erfordernis einer vergleichbaren Datenbasis. Für unseren europäischen Vergleich haben wir eine solche in der Europäischen Arbeitskräftestichprobe gefunden.

Wir wollen im folgenden auf der Basis von vergleichbaren Daten des Europäischen Statistischen Amtes (EUROSTAT) für 1999 die Dienstleistungsbeschäftigung in den Ländern der Europäischen Union an Hand folgender drei Indikatoren beschreiben:

1. durch die Beschäftigungsquoten:

Mit den Beschäftigungsquoten wird das Niveau der Dienstleistungsbeschäftigung durch die Relation der Zahl der Dienstleistungsbeschäftigten zur Gesamtzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) gemessen. Die Beschäftigungsquoten kann man für die gesamte Wirtschaft sowie für Teilbereiche – z. B. für Sektoren und für bestimmte Tätigkeiten oder Berufe – berechnen.

33 Es müssen auch *unterschiedliche statistische Erfassungsmethoden* bei der Interpretation der Daten berücksichtigt werden. So wird in den USA die Branchenzugehörigkeit nach der Betriebsstätte bestimmt, in Deutschland jedoch nach der Haupttätigkeit des Unternehmens (Klodt et al. 1996, 164). Verkaufs- oder Beratungsniederlassungen von Produktionsunternehmen werden also in den USA zum Dienstleistungssektor, in Deutschland hingegen zum sekundären Sektor gezählt.

34 In den USA gibt es keine steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Ausnahmeregelungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

2. durch den Beschäftigungsanteil des Dienstleistungssektors (sektorale Betrachtung)

Hiermit mißt man den Anteil der Beschäftigung im Dienstleistungssektor an der Gesamtbeschäftigung, unabhängig davon, ob die Beschäftigten eine industrielle oder eine Dienstleistungstätigkeit ausüben. Bei diesem Verfahren wird ein Arbeiter im Einzelhandel zu den Dienstleistungsbeschäftigten gezählt, während eine Angestellte im verarbeitenden Gewerbe als Industriebeschäftigte gilt.

3. durch den Beschäftigungsanteil in Dienstleistungsberufen bzw. -tätigkeiten (funktionale Betrachtung)

Hiermit mißt man den Anteil von Beschäftigten mit Dienstleistungstätigkeiten an allen Beschäftigten, unabhängig davon, welchem Sektor sie zuzuordnen sind. Ein Angestellter aus dem verarbeitenden Gewerbe wird bei diesem Verfahren den Dienstleistungstätigkeiten und eine Arbeiterin in einer Dienstleistungsbranche den industriellen Tätigkeiten zugerechnet.

5.2.2 Dienstleistungsbeschäftigung im europäischen Vergleich

Schauen wir uns zunächst die Beschäftigungsquoten nach Sektoren an. Von rund 100 Personen im Erwerbsalter sind in Westdeutschland 66 erwerbstätig. (Tabelle 14)

Tabelle 14
Beschäftigungsquoten¹ nach Sektoren

	Gesamt	Landwirtschaft	Industrieller Sektor	Dienstleistungssektor
Österreich	68,8	4,3	20,5	44,0
Belgien	59,4	1,4	15,3	42,7
Dänemark	76,9	2,6	20,6	53,5
Ostdeutschland	63,0	2,5	20,0	40,5
Westdeutschland	66,0	1,7	22,6	41,6
Finnland	67,9	4,3	18,8	44,6
Frankreich	60,7	2,6	16,0	42,1
Griechenland	57,2	10,2	13,2	33,9
Irland	63,9	5,5	18,1	39,9
Italien	53,4	2,9	17,3	33,2
Niederlande	71,4	2,2	15,1	50,4
Portugal	71,3	9,0	25,2	37,2
Spanien	52,8	3,9	16,1	32,7
Schweden	71,6	2,1	17,9	51,5
Großbritannien	71,6	1,1	18,6	51,8
1 Beschäftigte in vH der Bevölkerung im Erwerbsalter (15-64)				

Quelle: Bosch/Wagner 2000

In einer Reihe von europäischen Ländern ist die Beschäftigungsquote vor allem wegen der höheren Erwerbstätigkeit der Frauen und einer geringeren Quote von Frühpensionierungen höher; teilweise liegt sie schon über 70 vH. Im industriellen Sektor hat Westdeutschland nach Portugal die höchste Beschäftigungsquote. Bezogen auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter arbeiten in Deutschland 6 Personen mehr in der Industrie als in Frankreich und 4 Personen mehr als in Großbritannien. Dies ist darauf zurückzuführen, daß die deutsche Wirtschaft sich in der internationalen Arbeitsteilung auf den Export von Industrieprodukten konzentriert hat und hier einen beträchtlichen Handelsbilanzüberschuß erzielt.

Im Austausch gibt es einen Importüberschuß bei den Dienstleistungen. Man denke hier nur an die Ausgaben für Auslandsreisen, die volkswirtschaftlich als Dienstleistungsimporte verbucht werden. Trotz der großen Beschäftigungsverluste in der ostdeutschen Industrie nach der deutschen Vereinigung liegt die dortige Beschäftigungsquote im industriellen Sektor in der europäischen Spitze. So sind von 100 Personen im erwerbsfähigen Alter 5,6 Personen mehr in der Industrie beschäftigt als etwa in den Niederlanden und 2 Personen mehr als in Großbritannien.

Die Beschäftigungsquote im Dienstleistungssektor liegt in Westdeutschland hingegen im unteren Mittelfeld – vor den südeuropäischen Ländern und Irland, aber rund 12 Prozentpunkte hinter dem europäischen Spitzenreiter Dänemark. In Südeuropa liegt die Frauenerwerbstätigkeit erheblich unter den deutschen Werten, in Dänemark hingegen darüber. Zwischen dem Niveau der Frauenerwerbstätigkeit und den Beschäftigungsquoten bei den sozialen und persönlichen Dienstleistungen gibt es einen starken Zusammenhang. Mit wachsender Frauenerwerbstätigkeit werden frühere Haushaltstätigkeiten über den Markt nachgefragt. Die Ausgliederung von Haushaltstätigkeiten zu bezahlten Dienstleistungsangeboten ist einer der entscheidenden Wachstumsmotoren für Dienstleistungen (Bosch 1999, Bosch/ Wagner 2000).

Wenn man Beschäftigungsquoten nicht nach Kopffzahlen, sondern nach dem Arbeitsvolumen pro Kopf berechnet, ergibt sich ein anderes Bild (Tabelle 15). Die allgemeine Beschäftigungsquote in den Niederlanden lag 1999 5,4 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland. Pro Kopf der Bevölkerung im Erwerbsalter werden in den Niederlanden jedoch 1,1 Wochenstunden weniger gearbeitet. Die höhere niederländische Beschäftigungsquote ist also Ergebnis der Umverteilung eines geringeren Arbeitsvolumens auf eine größere Anzahl von Beschäftigten. In Großbritannien werden hingegen pro Kopf der Erwerbsbevölkerung rund 12 vH mehr Arbeitsstunden geleistet als in Westdeutschland (27,5 Stunden gegenüber 24,5 Stunden). Die im Vergleich zu Deutschland höhere Beschäftigungsquote ist darüber hinaus mit längeren Arbeitszeiten kombiniert, woraus ein deutlich höheres Erwerbsvolumen resultiert. Gemessen am Arbeitsvolumen wird in Ostdeutschland genauso viel bezahlte Arbeit pro Kopf der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ausgeübt wie in Westdeutschland. Da die Arbeitszeiten in Ostdeutschland jedoch länger als in Westdeutschland sind, ist in Ostdeutschland das Arbeitsvolumen auf relativ weniger Personen als in Westdeutschland verteilt. Die Beschäftigungsquote ist um drei Prozentpunkte niedriger.

Tabelle 15**Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten, Arbeitsvolumen pro Erwerbsbevölkerung**

	Beschäftigungs- quote in vH	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in der Gesamtwirtschaft in Stunden	Arbeitsvolumen pro Kopf im Erwerbsalter in Stunden
Belgien	59,4	38,3	22,8
Dänemark	76,9	36,6	28,1
Ostdeutschland	63,0	39,1	24,6
Westdeutschland	66,0	37,1	24,5
Finnland	67,9	39,1	26,5
Frankreich	60,7	39,1	23,7
Griechenland	57,2	44,0	25,2
Irland	63,9	39,7	25,4
Italien	53,4	39,4	21,0
Niederlande	71,4	32,8	23,4
Portugal	71,3	40,9	29,2
Spanien	52,8	40,5	21,3
Schweden	71,6	37,6	26,9
Großbritannien	71,6	38,3	27,4
Bosch/Wagner 2000			

Kommen wir zu unserem zweiten Indikator, den Anteilen der einzelnen Sektoren an der Beschäftigung. Nach der sektoralen Gliederung waren 1999 in West- und Ostdeutschland 34 bzw. 32 vH der Erwerbstätigen im industriellen Sektor und rund 63 vH im Dienstleistungssektor beschäftigt. Vor allem in den skandinavischen Ländern, in den Benelux-Ländern sowie in Großbritannien lag der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor um teilweise mehr als 10 vH höher als in Deutschland; in den südeuropäischen Ländern (Portugal, Griechenland) hingegen wurden die deutschen Werte zum Teil deutlich unterschritten (Tabelle 16). In allen EU-Ländern ist der Anteil des im Dienstleistungssektor geleisteten Arbeitsvolumens niedriger als sein Anteil an den Beschäftigten, da die durchschnittlichen Arbeitszeiten im Dienstleistungssektor kürzer als im sekundären und primären Sektor sind. Dies hat zwei Gründe: Zum einen werden in Landwirtschaft und Industrie mit ihren hohen Männeranteilen mehr Überstunden geleistet. Zum anderen arbeiten vor allem die im Dienstleistungssektor beschäftigten Frauen häufiger in Teilzeit als die Industriebeschäftigten. Die hohe Beschäftigungsintensität des Dienstleistungssektors wird durch relativ kürzere Arbeitszeiten, also einen Umverteilungseffekt, erhöht. Diese Umverteilung fällt in Deutschland geringer als in anderen Ländern aus, da sich einerseits die deutsche Teilzeitquote im europäischen Mittelfeld bewegt und andererseits die Arbeitszeit in den letzten 20 Jahren in allen drei Sektoren verkürzt wurde.

Tabelle 16**Sektorale und tätigkeitsbezogene Betrachtung der Beschäftigungsstruktur**

Land	Beschäftigte im Dienstleistungssektor als Anteil an der Gesamtbeschäftigung in vH	Anteil der in Dienstleistungstätigkeiten/-berufen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in vH	Differenz Spalte 2 – Spalte 1	Beschäftigte im sekundären Sektor als Anteil an der Gesamtbeschäftigung in vH	Anteil der in industriellen Tätigkeiten/Berufen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in vH	Differenz Spalte 5 – Spalte 4
Österreich	64,0	68,5	4,5	29,8	25,5	-4,3
Belgien	71,8	75,3	3,5	25,8	22,3	-3,5
Dänemark	69,8	76,2	6,4	26,9	20,7	-6,2
Ostdeutschland	64,3	67,4	3,1	31,7	29,3	-2,4
Westdeutschland	63,1	69,9	6,8	34,3	27,5	-6,8
Finnland	65,9	71,2	5,3	27,7	22,6	-5,1
Frankreich	69,4	70,5	1,1	26,3	25,1	-1,2
Griechenland	59,2	61,3	2,1	23,0	21,1	-1,9
Irland	62,9	-	-	28,5	-	-
Italien	62,2	66,1	3,9	32,4	29,0	-3,4
Niederlande	74,5	82,0	7,5	22,3	16,3	-6,0
Portugal	52,1	56,0	3,9	35,3	31,5	-3,8
Spanien	62,0	65,4	3,4	30,6	27,7	-2,9
Schweden	72,0	73,5	1,5	25,0	23,6	-1,4
Großbritannien	72,4	79,3	6,9	26,1	19,2	-6,9
Bosch/Wagner 2000						

Während die sektorale Betrachtung auf der Analyse der Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen basiert, stützen wir uns bei unserem dritten Indikator, der funktionalen Betrachtung auf die Zuordnung der Beschäftigten zu Berufs- und Tätigkeitsgruppen. Zunächst fällt auf, daß nach dieser auf Tätigkeiten bezogenen Betrachtung in allen EU-Ländern die Entwicklung der Dienstleistungswirtschaft weiter fortgeschritten ist als nach der sektoralen (Tabelle 16). Dies verwundert nicht, da sich innerhalb des Industriesektors viele der eigentlichen industriellen Produktion vor- und nachgelagerte Bereiche mit Dienstleistungstätigkeiten herausgebildet haben. Dieser Anteil ist in allen Ländern größer als die Bereiche im Dienstleistungssektor mit industriellen Tätigkeiten.³⁵ In Westdeutschland entfallen, wenn man die Beschäftigtenzahlen betrachtet, 69,9 vH aller Tätigkeiten auf Dienstleistungen, das sind 6,8 Prozentpunkte mehr als nach der sektoralen Betrachtung. Die Differenz zwischen dem Dienstleistungsanteil der Beschäftigten nach Sektoren und nach Tätigkeiten ist in Westdeutschland besonders ausgeprägt und wird in Europa nur noch von Großbritannien und den Niederlanden übertroffen. Bei einer tätigkeitsbezogenen Analyse vermindert sich auf einmal der Abstand zu Ländern wie Schweden, der bei der sektoralen Herangehensweise noch bei 8,9 Prozentpunkten gelegen hat, auf 3,6 Prozentpunkte, also um mehr als die Hälfte. In Westdeutschland ist die Differenz

35 Um nur ein Beispiel zu nennen: die Softwareproduktion ist zwar dem Dienstleistungssektor zugeordnet, aber keine Dienstleistungstätigkeit, da software „produziert“ wird.

zwischen sektorbezogenem und tätigkeitsbezogenem Dienstleistungsanteil größer als in Ostdeutschland. Dies ist leicht erklärbar. In Ostdeutschland befinden sich vielfach nur die Produktionsstätten großer Unternehmen, deren Konzernzentralen und Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen überwiegend in Westdeutschland lokalisiert sind.

Ein Grund für die überdurchschnittlich große Differenz zwischen Beschäftigten im Dienstleistungssektor und in Dienstleistungstätigkeiten in Westdeutschland könnte darin liegen, daß in Deutschland relativ mehr vor- und nachgelagerte Dienstleistungen im sekundären Sektor erbracht werden, als es in anderen Ländern der Fall ist. Dies können wir überprüfen, indem wir den Anteil von industriellen und Dienstleistungstätigkeiten im sekundären Sektor betrachten (Tabelle 17). Zunächst fällt auf, daß die Länderunterschiede sehr groß sind. Insbesondere in den Niederlanden und in Großbritannien ist der Anteil von Dienstleistungstätigkeiten bzw. –berufen im sekundären Sektor mit über 47 bzw. 43 vH sehr groß. Erst mit sehr großem Abstand folgen Deutschland und Dänemark, wo 38 vH der Beschäftigten im industriellen Sektor Dienstleistungstätigkeiten ausüben. Demgegenüber dominieren in Portugal, Spanien und Griechenland die industriellen Tätigkeiten mit Anteilen von rund 75 vH. Auch in Ostdeutschland ist die Tertiarisierung des industriellen Sektors (30 vH Dienstleistungstätigkeiten) eher schwach ausgeprägt. Ein großer Teil der Unterschiede zwischen sektoraler und tätigkeitsbezogener Betrachtung kann ganz offensichtlich durch die unterschiedliche Durchdringung der Industrie mit Dienstleistungstätigkeiten erklärt werden.³⁶ In den Ländern, in denen der Anteil der Dienstleistungsbeschäftigung bei tätigkeitsbezogener Betrachtung besonders groß ist (Spalte 3 in Tabelle 16), ist auch der Anteil von Dienstleistungstätigkeiten im industriellen Sektor (Spalte 3 in Tabelle 17) groß und umgekehrt. Dies zeigt, daß die Dienstleistungsentwicklung in Westdeutschland, das – im Unterschied zu Großbritannien und den Niederlanden – sowohl einen großen industriellen Sektor als auch darin einen hohen Grad von Dienstleistungsbeschäftigung aufweist, stark von industrieinternen Dienstleistungen getragen ist. In Ostdeutschland, wo die Dienstleistungsentwicklung des industriellen Sektors weniger fortgeschritten ist, wirkt diese industrieinterne Triebkraft der Tertiarisierung hingegen in deutlich schwächerem Maße.

36 Vermutlich – dies müßte eine noch zu leistende detailliertere Analyse des Dienstleistungssektors zeigen – wirken sich auch strukturelle Unterschiede im tertiären Sektor aus.

Tabelle 17**Anteil der Beschäftigten mit industriellen und Dienstleistungstätigkeiten im sekundären Sektor an allen Industriebeschäftigten in vH¹**

Land	Industrielle Tätigkeiten	Dienstleistungstätigkeiten
Österreich	70,2	29,7
Belgien	64,0	35,8
Dänemark	61,9	37,9
Ostdeutschland	69,1	30,8
Westdeutschland	62,1	37,9
Finnland	62,7	37,1
Frankreich	67,1	32,5
Griechenland	74,3	25,7
Italien	70,4	29,6
Niederlande	52,3	46,7
Portugal	76,4	23,4
Spanien	74,3	25,6
Schweden	67,6	31,9
Großbritannien	56,7	43,2

1 die Summe aus beiden ergibt nicht 100, weil teilweise auch landwirtschaftliche Berufe im sekundären Sektor zu finden sind

Quelle: Bosch/Wagner 2000

In diesem Zusammenhang wird mitunter die These vertreten, daß in Deutschland ein im Vergleich zu den USA geringerer Anteil von industriellen Dienstleistungen ausgelagert sei. Anders formuliert: Die für die industrielle Produktion notwendigen Dienstleistungen würden in Deutschland häufiger im sekundären Sektor selbst erbracht, während sie in den USA in größerem Maße in selbständige spezialisierte Unternehmen ausgelagert würden. Eine Reihe von Autoren sehen in dem geringeren Anteil von ausgelagerten Dienstleistungen aus der Industrie einen Hinweis auf die zu geringe Spezialisierung und Professionalisierung von Dienstleistungen in Deutschland (Baethge 1999; Baethge et al 1999 und Beyer/ Hilbert/ Micheel 1997).

Eine Analyse von Freeman und Schettkat (1999) spricht gegen diese These. Die beiden Forscher zeigen, daß im Unterschied zur verbreiteten Ansicht, der Anteil der Lieferungen des Dienstleistungssektors im Output der Industrie in Deutschland höher ist als in den USA (oberer Teil der Tabelle 18). Dies belegt, daß die deutschen Industrieunternehmen im Vergleich zu den amerikanischen in gleichem Maße oder sogar stärker spezialisiert sind. Gleichzeitig wird in Deutschland ein größerer Teil des Dienstleistungsoutputs an die Industrie geliefert als in den USA (mittlerer Teil von Tabelle 18). Das heißt, daß der Dienstleistungssektor in Deutschland sehr viel stärker produktionsorientiert ist. Es ist die Konsumnachfrage nach Dienstleistungen, die in den USA höher ist als in Deutschland. 1990 bildeten Dienstleistungen rund 72 vH der gesamten Konsumnachfrage in den USA, während dies in Deutschland nur 56 vH waren (unterer Teil in Tabelle 18).

Tabelle 18

Anteile von Gütern und Dienstleistungen als Zwischenprodukte an der Bruttoproduktion und Anteile von Dienstleistungen und industriellen Produkten an der Konsumnachfrage (ohne öffentlichen Dienst)

	USA		Westdeutschland	
	1977	1990	1978	1990
Anteil von Zwischenprodukten als input (in vH der Bruttoproduktion des empfangenden Sektors)				
An die Industrie gelieferte Dienstleistungen in vH der Bruttoproduktion der Industrie	12,3	12,8	13,0	16,7
An den Dienstleistungssektor gelieferte Industriegüter in vH der Bruttoproduktion des Dienstleistungssektors	8,2	7,6	11,3	9,2
Anteil der an den anderen Sektor gelieferten Zwischenprodukte in vH der Bruttoproduktion des abgebenden Sektors				
An die Industrie gelieferte Dienstleistungen in vH der Bruttoproduktion des Dienstleistungssektors	10,0	8,3	15,8	17,1
An den Dienstleistungssektor gelieferte Industriegüter in vH der Bruttoproduktion der Industrie	9,1	10,9	8,0	8,1
Anteil der Dienstleistungen und Industriegüter in der Endnachfrage der Verbraucher				
Dienstleistungen	65,3	71,7	51,5	56,3
Industriegüter	29,6	23,9	52,6	38,2
Quelle: Russo/Schettkat 1999, entnommen aus: Freeman/Schettkat (1999) Computations are based on the OECD Input-Output Database. Public sector not included. Manufacturing : Manufacturing (ISIC 3) Services: Wholesale and retail trade, restaurants and hotels (ISIC 6) Transport, Storage and Communication (ISIC 7) Financial, Insurance, Real Estate and Business Services (ISIC 8) Community, Social and Personnel Services (ISIC 9)				

Hier stehen sich also zwei gegensätzliche Deutungen³⁷ gegenüber. Möglicherweise sind beide richtig und betreffen unterschiedliche Dienstleistungen. Hinweise, daß die Professionalisierung von Dienstleistungen in Deutschland in bestimmten Bereichen unzureichend ist, lassen sich auf jeden Fall finden. Man denke nur an all die Funktionen, die von ausländischen Dienstleistern mangels deutscher Angebote übernommen wurden (Investment Banking, Unternehmensberatung, internationale Rechtsfirmen etc.).

37 Die beiden Argumente sind: 1. Dienstleistungen werden in der Qualitätsproduktion zum Kerngeschäft gezählt, 2. Dienstleistungen werden wegen mangelnder Professionalisierung nicht ausgegliedert.

5.3 Triebkräfte für Dienstleistungsbeschäftigung nutzen: High road statt low road

Der Ländervergleich hat gezeigt, daß länderspezifische Niveaus und Strukturen der Dienstleistungsbeschäftigung teilweise auf das unterschiedlich starke Wirken der fünf oben genannten Triebkräfte zurückgehen.

In allen Ländern ist der Anteil der Beschäftigten, die eine Dienstleistungstätigkeit ausüben, höher als der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor. Ein Grund dafür ist der hohe Anteil von Dienstleistungstätigkeiten in der Industrie. Insbesondere in den Niederlanden und in Großbritannien, aber auch in Westdeutschland ist die Dienstleistungsentwicklung in der Industrie stärker fortgeschritten als in vielen anderen Ländern.

Das Beispiel Deutschland belegt, daß hochwertige Industrieprodukte wachsende Aufwendungen für Forschung, Entwicklung und Bildung erfordern und mit hohen Anteilen von industrieeigenen Dienstleistungen und Diensten einher gehen. Innerhalb der westdeutschen Industrie üben mehr Beschäftigte Dienstleistungstätigkeiten aus als in den USA und den meisten EU-Ländern. Die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung ist in Deutschland in doppelter Weise industriegetrieben: sowohl durch hohe Anteile industrieller Dienstleistungen im sekundären Sektor als auch durch einen hohen Anteil produktionsbezogener oder industrienaher Dienstleistungen im tertiären Sektor.

Die geringere Beschäftigungsquote im Dienstleistungssektor in Deutschland gegenüber Großbritannien und Skandinavien ist ganz wesentlich Folge niedrigerer Frauenerwerbstätigkeit. Häußermann und Siebel (1995) sprechen davon, daß die Bundesrepublik aus diesem Grunde eine „rückständige Dienstleistungsgesellschaft“ sei. Wenn man diese „Dienstleistungslücke“ schließen und die Professionalisierung der personenbezogenen Dienstleistungen fördern will, muß man die institutionellen Voraussetzungen für eine stärkere Erwerbstätigkeit der Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter verbessern. Dann würde ein Teil der Arbeiten, die heute in Eigenarbeit in den Haushalten erledigt werden, in Form von Erwerbsarbeit im Dienstleistungssektor getan.

Während in Westdeutschland der Einkommenseffekt das Dienstleistungswachstum eher beschleunigt haben dürfte, wirkt er in Ostdeutschland wegen der niedrigeren Einkommen eher dämpfend.

Aufgrund kürzerer Arbeitszeiten ist der Dienstleistungssektor beschäftigungsintensiver als der industrielle Sektor. Allerdings ist diese Entwicklung wegen des höheren Teilzeitanteils bei den Dienstleistungen in einigen anderen Ländern (vor allem Niederlande) stärker ausgeprägt als in Deutschland.

Wir haben gesehen: Auch für die länderspezifisch unterschiedlichen Strukturen der Dienstleistungsbeschäftigung gilt, daß diese sich in Abhängigkeit von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen entwickeln. In Tabelle 19 ist dies am Beispiel dreier unterschiedlicher Typen von Dienstleistungswirtschaften illustriert.

Tabelle 19

Dienstleistungswirtschaften mit hohem bzw. niedrigem Beschäftigungsvolumen

Hohes Beschäftigungsvolumen (USA)	Niedriges Beschäftigungsvolumen (Dänemark)	Niedriges Beschäftigungsvolumen (D/NL)
Lange Arbeitszeiten	Kurze Arbeitszeiten	Kurze Arbeitszeiten
Wenig Eigenarbeit	Viel Eigenarbeit	Viel Eigenarbeit
Starke Differenzierung von Einkommen und Arbeitszeit	Geringe Differenzierung von Einkommen und Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen	GERINGE Differenzierung von Einkommen und Arbeitszeiten bei MÄNNERN und STARKE Differenzierung bei FRAUEN
Geringe Professionalisierung	Starke Professionalisierung und Innovation	Starke Professionalisierung und Innovation
DEstandardisierung von Beschäftigungsformen	REstandardisierung von Beschäftigungsformen	Polarisierung zwischen Normalarbeitsverhältnis und Teilzeitarbeit
Hohe Beschäftigungsquoten		Niedrige Beschäftigungsquoten

Das hohe Dienstleistungsvolumen in den USA geht zu großen Teilen auf die langen Arbeitszeiten und die hohe Lohndifferenzierung bei niedrigem Qualifikationsniveau zurück. Unter diesen Bedingungen kann in den Haushalten wenig Eigenarbeit verrichtet werden. Besserverdienende Haushalte kaufen sich Dienste der gering Qualifizierten, die ihrerseits aufgrund der niedrigen Stundenlöhne zu langen Arbeitszeiten gezwungen sind. Niedrige Qualifikation und geringe Löhne sind die Ursache für die geringe Professionalisierung. Das dänische Beispiel hingegen verbindet hohe Professionalisierung mit größerer Gleichheit der (tendenziell kurzen) Arbeitszeiten und Einkommen mit einem hohen Maß an Regulierung und Standardisierung von Arbeit. Während in der deregulierten Wirtschaft der USA die Lohndifferenzierung eine einflußreiche Triebkraft der Tertiarisierung ist, wirken in Dänemark vor allem die hohe Frauenerwerbstätigkeit und die Professionalisierung sozialer Dienstleistungen in Richtung einer Ausweitung der Dienstleistungsbeschäftigung. In Deutschland und in den Niederlanden ist die Dienstleistungswirtschaft aufgrund der starken geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes durch eine starke Polarisierung der Beschäftigungsformen charakterisiert. Die drei Typen der Dienstleistungswirtschaft sind folglich eng verbunden mit ganz unterschiedlichen gesellschaftlichen Leitbildern.

6 Zukunft ist gestaltbar

Zukunft ist nicht etwas, das unvermeidlich über uns kommt und wir bestenfalls die Möglichkeit haben, die Gesetze zu erforschen, nach denen sie funktioniert, um uns darauf einstellen zu können. Zukunft kann gestaltet werden. Das gilt auch für die Zukunft der Arbeit. Wir haben an verschiedenen Stellen in dieser Expertise gezeigt, daß zukünftige Entwicklungen so oder so möglich sind – je nachdem, welche Entscheidungen heute, oder in naher Zukunft, auf politischer Ebene gefällt werden.

Die gewerkschaftliche Verantwortung, gestaltend einzugreifen, kann natürlich nicht *l'art pour l'art* sein, sondern sollte sich an einem Leitbild orientieren, in dem umrissen ist, welche Elemente dazu beitragen, die Arbeitswelt humaner und die Gesellschaft sozialer zu machen. Dieses Leitbild kann und muß sich verändern und modifizieren, wenn sich objektive Bedingungen des Wirtschaftens und subjektive Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten in bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitszeitgestaltung usw. wandeln. Es muß aber vor allem – dies sollte in den einzelnen Kapiteln deutlich geworden sein – in die gesellschaftliche Auseinandersetzung konkurrierender gesellschaftlicher Leitbilder eingebracht werden.

Wann immer über Einzelfragen der Ausgestaltung und Reformierung des Erwerbs- und Sozialsystems und die Regulierung von Erwerbsarbeit diskutiert wird – sei es die Rentendebatte, die Niedriglohndebatte, die Diskussion über Arbeitszeitverkürzung usw. – liegen der Kontroverse, ob ausgesprochen oder nicht, unterschiedliche gesellschaftliche Leitbilder zugrunde. Die gegenwärtig breit akzeptierte These von der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses ist nicht etwa – wie es oberflächlich betrachtet den Anschein haben mag – Ausdruck der Verabschiedung von jeglichem Leitbild für die Erwerbsarbeit; sie zeigt vielmehr, daß sich das bisherige Leitbild in der Krise befindet und in Konkurrenz zu anderen Leitbildern steht: Etablierung einer gesellschaftlichen Norm von Erwerbsarbeit oder Pluralisierung von Erwerbsformen, Sicherung oder Freigabe des Arbeitszeitstandards, kollektive oder private Vorsorge zur Absicherung sozialer Risiken – der Fragenkatalog ist beliebig erweiterbar.

Kontroverse Leitbilder haben ihre Basis nicht nur in unterschiedlichen Interpretationen der sozialen Wirklichkeit und der Triebkräfte gesellschaftlicher Entwicklung, sondern auch im Nebeneinander von traditionellen und neuen Lebensentwürfen. Der soziale Wandel und Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen erfolgen nicht einheitlich und gleichzeitig. „Das heißt dann aber auch, daß es Interessen- und Verteilungskonflikte gibt, zwischen verschiedenen Bevölkerungsschichten, zwischen den Geschlechtern und auch zwischen den Frauen selbst, die nach verschiedenen Lebensmustern leben.“ (Stolz-Willig) Die Diskussion über die gesellschaftspolitischen Implikationen unterschiedlicher gesellschaftlicher Leitbilder wird derzeit kaum geführt. So wundert es auch nicht, daß manchen Reformvorschlägen zur sozialen Sicherung teilweise widersprüchliche gesellschaftspolitische Orientierungen zugrunde liegen.

Die Debatte über gesellschaftspolitische Leitbilder der Gestaltung und Verteilung von Erwerbsarbeit ist notwendiger denn je. Es geht um die strategische Orientierung auf eine politisch gesteuerte und sozial gerechte Verteilung und humane Gestaltung bezahlter Arbeit oder eine überwiegend marktgetriebene Organisation und Verteilung von Erwerbsarbeit. Es geht um Regulierung, Pluralisierung oder gar Polarisierung von Beschäftigungsformen, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen und Einkommen. Es geht um die Frage, ob Arbeit um jeden Preis – also Hauptsache Arbeit – oder existenzsichernde und sozialverträgliche Beschäftigung geschaffen werden soll. Und nicht zuletzt geht es um die Frage, ob und wie die Erwerbsarbeit mit anderen lebensweltlichen Bedürfnissen vereinbar ist. Gesellschaftspolitische Leitbilder müssen sowohl Antwort auf die Frage geben, wie die Erwerbsarbeit organisiert und verteilt als auch darauf, wie notwendige reproduktive Arbeiten (Kindererziehung, Pflege usw.) gesellschaftlich unterstützt, die Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten erhalten und nicht bzw. nur eingeschränkt erwerbsfähige Personen sozial gesichert werden sollen.

Die notwendige Debatte über solche Leitbilder wird derzeit nicht geführt bzw. sie zerfließt in Einzelfragen, z. B. über einen Niedriglohnsektor, die Arbeitszeitgestaltung und -verteilung, über Anforderungen an Chancengleichheit der Geschlechter usw. In der inhaltlichen und akteursbezogenen Unverbundenheit dieser Debatten liegt jedoch eine zentrale Schwäche gewerkschaftspolitischer Strategiebildung. Unter diesen Bedingungen besteht die Gefahr, daß nicht nur widersprüchliche politische Forderungen artikuliert, sondern auch unterschiedliche Ziele gegeneinander ausgespielt werden. Letztlich stellt sich die Frage nach der gesellschaftspolitischen Konzeption, an der sich gewerkschaftliche Politik und Interessenvertretung orientieren.

Je nachdem, für welche gesellschaftlichen Leitbilder man sich entscheidet, sieht auch die Zukunft der Erwerbsarbeit aus.

Literatur

- Anxo, Dominique / Flood, Lennart / Rubery, Jill (1999): Household Income Distribution and Working Time Patterns: An International Comparison. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, 1999-05. Gelsenkirchen
- Autorenkollektiv (1998): Die Sackgassen der Zukunftskommission. Streitschrift wider die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Berlin, 230 S.
- Bäcker, Gerhard (2000): Veränderung von Erwerbs- und Familienbiographien: Reformbedarf der deutschen Rentenversicherung? In: Dingeldey, Irene (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen. Begünstigungen und Belastungen verschiedener familialer Erwerbsmuster im Ländervergleich. Opladen: 130-159
- Baethge, M. (1999): Warum tun sich die Deutschen mit Dienstleistungen so schwer? Über die Hartnäckigkeit des industriellen Denkens und die Konturen einer anderen Arbeitsgesellschaft im 21. Jahrhundert, in: Frankfurter Rundschau 1.6. 1999
- Baethge, Martin/ Rock, Reinhard/ Ochel, Wolfgang/ Reichwald, Ralf/ Schulz, Erika (1999): PEM 13: Dienstleistungen als Chance: Entwicklungspfade für die Beschäftigung. Abschlußbericht im Rahmen der BMBF-Initiative "Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert". Göttingen.
- Baker, Dean / Schmitt, John (1999): Die makroökonomischen Wurzeln der hohen Arbeitslosigkeit in Europa – Der Einfluß der Wachstums im Ausland. In: WSI-Mitteilungen 12
- Baumol, William J. (1967): Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis. In: American Economic Review 57: 416-426
- Beer, Doris / Wagner, Alexandra (1997): Keine Aussichten, kein Interesse, keine Zeit? Weiterbildung von An- und Ungelernten im Betrieb. In: Institut Arbeit und Technik (Hrsg.): Jahrbuch des Instituts Arbeit und Technik 1996/97. Gelsenkirchen: 70-87
- Belzer, Michael H. (2000): Sweatshops on wheels. Winners and losers in trucking deregulation. Oxford University Press. New York
- Bender, Stefan / Rudolph, Helmut (1999): Kosten eines gestaffelten Zuschusses zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Simulation des Zuschußbedarfs auf der Basis des Jahreszeitraummaterials der Beschäftigtenstatistik von 1997. IAB-Werkstattbericht Nr. 8 vom 11. Juni 1999. Nürnberg
- Bensel, Norbert (2000): Auf dem Weg in die Dienstleistungsgesellschaft: Neue Chancen für Frauen und Männer in der Arbeitswelt. In: Peters, Sibylle/ Bensel, Norbert (Hg.), Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis, Wiesbaden, S. 41-54.
- Bergmann, Frithjof (1997): Die Neue Arbeit: Skizze mit Vorschlag. Gewerkschaftliche Monatshefte 9-10/97: 524-534.
- Bergmann, Frithjof (1999): Was ist „Neue Arbeit“? In: Walter-Hamann, Renate (Hg.), Menschen, Märkte, Lebenswelten. Bielefeld: VSH-Verlag.
- Berthold, Norbert (1997): Arbeitslosigkeit oder Einkommensgleichheit – Fluch globaler Märkte. In: Politische Studien 352 März/April 1997. Hanns-Seidel-Stiftung
- Beyer, L., Hilbert, J., Micheel, B. (1997): Entwicklungstrends im Dienstleistungssektor. Gutachten für die Enquetekommission „Zukunft der Erwerbsarbeit“ des Landtags von Nordrhein-Westfalen, Manuskript

- Bielenski, Harald/Bosch Gerhard/Wagner Alexandra (2001): Employment Options for the Future: Actual and Preferred Working Hours, Forschungsbericht für die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin (im Erscheinen).
- Birk, Angela / Gries, Thomas (1997): Amerikanisches Job-Wunder versus deutsches Produktivitätswunder. Ein Vergleich der Arbeitsmarktstrategien. In: Wirtschaftsdienst II: 99-106
- Blanke, K./ Ehling, M./ Schwarz, N. (1996): Zeit im Blickfeld: Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung, Schriftenreihe des Bundesministers für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.), Stuttgart-Berlin-Köln.
- Bosch, Gerhard (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? WSI-Mitteilungen 3/86: 163-176.
- Bosch, Gerhard (1998a): Ist Vollbeschäftigung nur auf Kosten des sozialen Gleichgewichts möglich? Empirische Befunde zu einem wirtschaftsliberalen Mythos. In: Bosch (1998b): 217-245
- Bosch, Gerhard (Hg.) (1998b): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt. Frankfurt a. Main et al.: Campus.
- Bosch, Gerhard / Lehdorff, Steffen (1998): Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung – Erfahrungen in Europa und wirtschaftspolitische Empfehlungen. In: DIW Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 4: 300-325.
- Bosch, Gerhard, 1999: Niedriglöhne oder Innovation: Überlegungen zur Zukunft der Erwerbsarbeit. In: WSI-Mitteilungen 52, S. 861-869.
- Bosch, Gerhard, 2000: Neue Lernkulturen und Arbeitnehmerinteressen. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2000: Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen. Münster: Waxmann, S. 227-270.
- Bosch, Gerhard/ Wagner, Alexandra (2000): Dienstleistungsbeschäftigung in Europa: ein Ländervergleich. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 1999/2000. Gelsenkirchen, S. 82-103.
- Bosch, Gerhard (2001a): Bildung und Beruflichkeit in der Dienstleistungsgesellschaft, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Heft 1.
- Bosch, Gerhard (2001b): Konturen eines neuen NAV. In: WSI-Mitteilungen 4/2001:
- Bosch, Gerhard (Hg.) (2001c): Zukunft der Erwerbsarbeit II. (Im Erscheinen)
- Bosch, Gerhard/ Wagner, Alexandra (2001): Dienstleistungen und Industrie. Veränderungen der Beschäftigtenstruktur 1985 bis 1998 – insbesondere im Organisationsbereich der Gewerkschaften NGG, IG BAU, IG BCE, IG Metall und TRANSNET, Frankfurt/Main, 55 S.
- Bosch, Gerhard / Heinecker, Paula / Kistler, Ernst / Wagner, Alexandra (2001): Arbeitskräfteknappheit und Qualifikationslücken in Deutschland. Bericht im Auftrag der EU-Kommission (im Erscheinen).
- Bullinger H. J. (1997): Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert – Trends, Visionen und Perspektiven, derselbe (Hrsg.), Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert. Gestaltung des Wandels und Aufbruch in die Zukunft, Stuttgart, S. 27 64.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (1998): Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 1998. Bonn
- Clarke L. (1991): The development of wage forms in the European construction industry: proceedings of an international scientific conference, Dortmund, 1990.
- Dahrendorf, Ralf (1982): Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht, in: Matthes, J. (Hg.), Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982, Frankfurt/Main 1993, S. 25-37.

- Deutschmann, C. (1985): Der Weg zum Normalarbeitstag. Die Entwicklung der Arbeitszeiten in der deutschen Industrie bis 1918, Frankfurt/New York.
- Deutschmann, Christoph (1997): Die Arbeitsgesellschaft in der Krise? Paradoxien der arbeitspolitischen Debatten der achtziger Jahre. In: Zilian, Hans G. (Hg.), Pathologien und Paradoxien der Arbeitswelt. Wien. S. 32ff.
- Dingeldey, Irene (1999): Begünstigungen und Belastungen familialer Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Steuer- und Sozialversicherungssystemen: ein Vergleich zehn europäischer Länder. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Gelsenkirchen.
- Dingeldey, Irene (2000): Einkommensteuersysteme und familiäre Erwerbsmuster im europäischen Vergleich. In: Dies. (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen. Begünstigungen und Belastungen verschiedener familialer Erwerbsmuster im Ländervergleich. Opladen: 11-47.
- DIW (1999): Entwicklung der Einkommenspositionen von Haushaltsgruppen in Deutschland. In: DIW-Wochenbericht 3/99: 79f.
- Dohnke, D./ Frister, S./ Liljeberg H. (1995): Arbeitslosenreport 1995 – Auszüge. In: Sozialreport, Sonderheft 1, hrsg. Vom Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum Berlin-Brandenburg.
- Dombois, Rainer (1999): Auf dem Wege zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und neue Strategien der Erwerbsarbeit. Arbeitspapier Nr. 36 der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung (ZWE) +Arbeit und Region*, Universität Bremen.
- Endler, Michael/ Beckmann, Petra (1997): Arbeitszeitmodelle in der Partnerschaft von heute und partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle von morgen. IAB-Werkstattbericht Nr. 14.
- Engelbrech G., Jungkunst M. (2000): Future of labour – future of women? Employment opportunities of women in Western Germany according to activities and qualification levels until 2010. In: IAB Topics Nr. 41, Nürnberg
- Erlinghagen, Marcel (2000): Informelle Arbeit. Ein Überblick über einen schillernden Begriff. Schmollers Jahrbuch 2/2000: 239-274.
- Europäische Kommission (1998): Beschäftigung in Europa 1997. Luxemburg
- European Commission (2000): Employment in Europe 2000. Luxemburg
- European Foundation (2000): Full-time or part-time work: realities and options. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Employment Options of the Future Survey, Key Findings. Dublin.
- Eurostat (2000): Jahrbuch 2000. Luxemburg
- Flassbeck, Heiner (1997): Wirtschaftspolitik im Zeichen von Globalisierung und Arbeitslosigkeit. Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, (Gesprächskreis Arbeit und Soziales ; 75), Bonn.
- Fourastié, Jean (1954): Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts, Köln (Die Originalausgabe „Le Grand Espoir du XXe Siècle“ erschien 1949).
- Freeman Richard B. (1996): Why do so many young American men commit crimes and what we might do about it. In: Journal of Economic Perspectives 1: 25-42
- Freeman, Richard B. (1997): When earnings diverge: Causes, consequences, and cures for the new inequality in the U.S.. Commissioned by the Committee on New American Realities of the National Policy Association. Washington

- Freeman, Richard B. (1999): Wages, employment and unemployment: An overview. Can the EU pass the jobs test? In: EC/DGV-OECD/DEEL-SA Seminar: Wages and employment. European Commission. Luxemburg
- Freeman, Richard B. / Schettkat, Ronald (1998): Low wage services: Interpreting the US-German difference. Paper to the Conference on Policies for Low-Wage Employment and Social Exclusion in Europe, LoWER-network Groningen, The Netherlands, 19 – 21 November 1998. Groningen
- Freeman, Richard B./ Schettkat Ronald (1999): Differentials in service industry employment growth: Germany and the US in the comparable German American structural database, Report prepared for the Commission of the European Communities, Directorate General Employment and Social Affairs.
- Frister, Siegfried/ Liljeber, Holger/ Winkler, Gunnar (1999): Arbeitslosenreport 1999. Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum Berlin- Brandenburg. Unabhängiges Meinungsforschungsinstitut INFO GmbH. Berlin.
- Giarini, O. / Liedtke, P. (Hg.) 1998: Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome, Hamburg.
- Gleißmann, Wilfried / Peters, Klaus (2001): Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg.
- Goldschmidt-Clermont, L./ Pagnossin-Aligisakis, E. (1995): Measures of unrecorded economic activities in fourteen countries. New York: Human Development Report Office.
- Gries, Thomas / Birk, Angela (1999): Die amerikanische Dienstleistungsgesellschaft – ein Modell für Deutschland? In: Wirtschaftsdienst V: 300-306
- Groß, Hermann/Thoben, Cornelia/Bauer, Frank (1989): Arbeitszeit >89. Ergebnisse einer aktuellen Repräsentativbefragung zu den Arbeitszeitstrukturen und Arbeitszeitwünschen der abhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland, Düsseldorf.
- Gubian, Alain (2000): La réduction du temps de travail à mi-parcours : premier bilan des effets sur l'emploi. Travail et Emploi, n° 83: 9-26
- Hammerstein, Konstantin von/Reiermann, Christian (2001): Verpasste Chance. In: Der Spiegel 17/2001: 22f.
- Haisken-DeNew, John/ Horn, Gustav A./ Schupp, Jürgen/ Wagner, Gert (1996): Keine Dienstleistungslücke in Deutschland. Ein Vergleich mit den USA anhand von Haushaltsbefragungen. In: DIW-Wochenbericht 14.
- Haisken-DeNew, John/ Horn, Gustav A./ Schupp, Jürgen/ Wagner, Gert (1997): Rückstand beim Anteil der Dienstleistungstätigkeiten aufgeholt. Ein deutsch-amerikanischer Vergleich anhand von Haushaltsbefragungen. In: DIW-Wochenbericht 34.
- Haisken-DeNew, John/ Horn, Gustav A./ Schupp, Jürgen/ Wagner, Gert (1998): Das Dienstleistungs-Puzzle. Ein aktualisierter deutsch-amerikanischer Vergleich. In: DIW-Wochenberichte 35, S. 625-629.
- Harvey M. (1999): Economies of time: A framework for analysing the restructuring of employment relations, in: Felstead A., Jewson N. (1999), Global Trends in flexible labour, Hampshire and London.
- Häußermann, H./ Siebel, W. (1995): Dienstleistungsgesellschaften, Frankfurt
- Heinze, Rolf/Streck, Wolfgang (1999): An Arbeit fehlt es nicht. Der Spiegel 19/1999.
- Helmstädter, Ernst (1996): Perspektiven der Sozialen Marktwirtschaft. Ordnung und Dynamik des Wettbewerbs. Münster
- Helmstädter, Ernst (2000): Der tertiäre Sektor in der Wissensgesellschaft, Manuskript für das Buch: Bosch, Gerhard u. a. (Hg.), Zukunft der Arbeit II (erscheint 2001)

- Hinrichs, Karl (1996): Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbild der Sozialpolitik. Sicherungsprobleme im sozialen Wandel. In: Sozialer Fortschritt 4, S. 102-107.
- Hoffmann, Edeltraud/ Walwei, Ulrich (1998a): Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland. IAB-Kurzbericht 2/98 v. 271.
- Hoffmann, Edeltraud/ Walwei, Ulrich (1998b): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/98: 409-425.
- Hoffmann, Edeltraud/ Walwei, Ulrich (2000a): Was ist eigentlich noch „normal“? Die Veränderung der Beschäftigungsformen im Spiegel europäischer Arbeitsmarktstatistiken. IAB-Kurzbericht Nr. 14/00 v. 25.10.
- Hoffmann, Edeltraud / Walwei, Ulrich (2000b): Erosion oder Renaissance der Normalarbeit? Ländervergleich Dänemark – Deutschland. IAB Kurzbericht Nr. 16. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
- Holst, Elke/Schupp, Jürgen (1998): Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland 1997. In: DIW-Wochenbericht 37, S. 667-677.
- ILO (Internationale Arbeitsorganisation) (1997): World Employment 1996/1997, Genf
- Jurzyk, K./Rerrich, M.S. (Hg.) (1993): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung, Freiburg.
- Kaiser, Lutz C. (2001): Unbefristete Vollzeitbeschäftigung nach wie vor dominierende Erwerbsform in Europa. DIW Wochenbericht 9/2001: 145-151.
- Kistler, Ernst/ Schönwälder, Thomas (1998): Eliten und Heloten, herrschen und dienen. Soziale Sicherheit 4/98: 121-133.
- Klammer, Ute (2000): Ausstieg aus der Erwerbsarbeit als Schlüssel zur gesellschaftlichen Integration? In: Ludwig, Heiner/ Gabriel, Karl (Hg.), Gesellschaftliche Integration durch Arbeit: Über die Zukunftsfähigkeit sozialkatholischer Traditionen von Arbeit und Demokratie am Ende der Industriegesellschaft. Münster: Lit Verlag
- Klammer, Ute/ Bäcker, Gerhard (1998): Niedriglöhne und Bürgerarbeit als Strategieempfehlungen der Bayerisch-Sächsischen Zukunftskommission. WSI-Mitteilungen 6/98: 359-370.
- Klauder, Wolfgang (1994): Tendenzen und Bedeutung der Frauenerwerbstätigkeit heute und morgen. In: Beckmann, Petra/ Engelbrecht, Gerhard (Hg.), Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179, Nürnberg.
- Klodt Henning/ Maurer, Rainer/ Schimmelpfennig A. (1996): Tertiarisierung in der deutschen Wirtschaft, Kieler Studien, Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, Tübingen
- Klöß, Hans-Peter (1997): Dienstleistungslücke und Niedriglohnsektor in Deutschland. iw-trends 3/97.
- Klöß, Hans Peter / Kroker, Rolf (1996): Arbeitsmarktperformance und Arbeitsmarktverfassung – ein deutsch-amerikanischer Vergleich. In: iw-Trends 2: 20-43
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern. Bonn.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997a): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil II: Ursachen steigender Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern. Bonn.

- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997b): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage. Bonn.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997c): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil IV: Leitsätze, Zusammenfassung und Schlußfolgerungen der Teile I, II und III des Kommissionsberichts. Bonn.
- Kress, Ulrike (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/98: 488-505.
- Kurz-Scherf, Ingrid (1995): Zeit der Vielfalt – Vielfalt der Zeiten, Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, Bd. 11, Berlin.
- Lehndorff, Steffen (2000): Ist die Arbeitszeit in Zukunft noch regulierbar? In: ders. / Urban, Hans Jürgen (Hrsg.): Wiederaneignung der Zeit. Elemente einer neuen Regulation. Supplement der Zeitschrift Sozialismus 4/2000: 15-33
- Lehndorff, Steffen (2001): Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik. Hamburg
- Lehner, Franz/ Baethge, Martin/ Kühl, Jürgen/ Stille, Frank (Hg.) (1998): Beschäftigung durch Innovation. Eine Literaturstudie. München und Mering: Rainer Hampp.
- Letablier, Marie-Thérèse / Lurol, Martine (2000): Les femmes entre travail et famille dans les pays de l'Union Européenne. La Lettre, Centre d'études de l'emploi, n° 63: 1-10
- Lutz B. (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität: Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung, Frankfurt, Campus Verlag.
- Magvas, Emil / Spitznagel, Eugen (2000): Arbeitskräftemangel – Bremse für Wachstum und Beschäftigung? IAB Kurzbericht, Nr. 10. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Martin, Philip / Midgley, Elisabeth (1994): Immigration to the US: Journey to an uncertain destination. In: Population Bulletin 2
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 31, S. 415-475.
- Mühlau, Peter / Salverda, Wiemer (1998): Employment and earning effects of low-wage subsidies: the case of „SPAK“ in the Netherlands. Paper to the Conference on Policies for Low-Wage Employment and Social Exclusion in Europe, LoWER-network Groningen, The Netherlands, 19 – 21 November 1998. Groningen
- Nickell, Stephen / Bell, Brian (1996): The collapse in demand for the unskilled and unemployed across the OECD. In: Oxford Review of Economic Policy 1: 40-62
- OECD (1996a): Employment Outlook. Paris
- OECD (1996b): Technology, productivity and job creation. Analytical Report. Paris.
- [OECD \(1997a\): Employment Outlook. Paris](#)
- [OECD \(1997b\): Policies for low-paid workers and unskilled job-seekers. Paris](#)
- [OECD \(1999\): Wirtschaftsausblick. Paris](#)
- [OECD \(2000\): Employment Outlook \(besonders Kapitel 3 Employment in the Service Economy: a Reassessment\), Paris](#)
- Peters, Klaus (2001): Die neue Autonomie in der Arbeit. In: Glißmann/Peters: Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg: 18-40.

- Pischke, Jörn-Steffen (1997): Ausbildung und Lohnstruktur: Deutschland und die USA in den 80er Jahren. Beitrag zum 27. Wirtschaftswissenschaftlichen Seminar Ottbeuren, 14. bis 17. September 1997
- Pischner, Rainer (1999): Einkommen bestimmt Nachfrage nach personenbezogenen Diensten. Deutliche Ost-West-Unterschiede im Freizeitverhalten. In: DIW-Wochenbericht 2/99.
- Pott-Buter, Hettie A. (1993): Facts and fairy tales about female labor, family and fertility: a seven-country comparison. 1850-1990, Amsterdam.
- Priewe, Jan (1998): Arbeit für alle in Hülle und Fülle. In: Freitag vom 24. April.
- Reich, Robert B. (1991): The work of nations. Preparing ourselves for 21st-century capitalism, London
- Reinberg, Alexander (1999): Der qualifikatorische Strukturwandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Entwicklungen, Perspektiven und Bestimmungsgründe. MittAB, Heft 4: 434-447
- Rheinberg A., Hummel M.(1999): Bildung und Beschäftigung im vereinten Deutschland, BeitrAB 226, Nürnberg, S. 40
- Rifkin, Jeremy (1995a): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Frankfurt a. Main/ New York: Campus.
- Rifkin, Jeremy (1995b): Das Ende der Arbeitswelt. Ist der „Dritte Sektor“ ein Ausweg? Psychologie heute 12/95: 59-63.
- Rinderspacher, Jürgen (2000): Auf dem Weg in bessere Zeiten? Modernisierung zwischen Zeitsouveränität und Marktanpassung. In: Hildebrandt, Eckart (Hrsg.) in Zusammenarbeit mit Gudrun Linne: Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin: 47-98
- Rubery, Jill / Smith, Mark / Fagan, Colette (1997): Explaining Working-Time Patterns by Gender: Societal and Sectoral Effects. In: Bosch, Gerhard / Meulders, Danièle / Michon, François (eds.): Working time: new issues, new norms, new measures. Bruxelles (Editions du DULBEA), 1997: 329-372.
- Scharpf, Fritz W. (1997): Beschäftigungsfreundlich und sozial – ein Widerspruch? In: Die Mitbestimmung 4: 36-39
- Schmidt, Nikolaus (2000): Tertiarisierung – Ende der Industriegewerkschaften? In: Peters, Jürgen (Hg.) Dienstleistungsarbeit in der Industrie, Hamburg, S. 20-49.
- Schömann, Klaus / Hilbert, Christoph (1998): The youth labour market in Germany – A new target group for German labour market policies. In: DIW-Vierteljahreshefte 4: 272-285
- Schupp, Jürgen/ Volz, Joachim/ Wagner, Gert/ Zwiener, Rudolf (1999): Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen im Niedriglohnbereich: Wenig zielgerichtet und teuer. DIW-Wochenbericht 27/99.
- Stolz-Willig, Brigitte (1999): Neubewertung der Familienarbeit – Erziehungsgehalt als Perspektive? In: Stolz-Willig, Brigitte/ Veil, Mechthild, Es rettet uns kein höheres Wesen. Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft, Hamburg, S. 94-112.
- Wagner, Alexandra/ Muth, Josef/ Stackelbeck, Martina (1998): Landessozialbericht. Band 8: Arbeitslose, Langzeitarbeitslose und ihre Familien. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf. 362 S.
- Wagner, Alexandra (2000a): Krise des „Normalarbeitsverhältnisses“? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung. In: Schäfer, Claus (Hrsg.), Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohn-Politik. Hamburg: 200-246.
- Wagner, Alexandra (2000b): Arbeiten ohne Ende? Über die Arbeitszeiten hochqualifizierter Angestellter. In: Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen, Jahrbuch 1999/2000. Gelsenkirchen: 258-275.

- Wagner, Alexandra (2000c): Plädoyer für eine Modifizierung des Normalarbeitsverhältnisses. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 8-9, S. 476-485.
- Wagner, Alexandra (2001): Lebensphasenspezifische Arbeitszeiten – eine Voraussetzung für lebenslanges Lernen? Empirische Befunde und strategische Überlegungen. In: LebensLangesLernen. Expertisen zu Lebenslangem Lernen – Lebensarbeitszeiten – Lebensweiterbildungskonten. Arbeitsmarktpolitische Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen, Band 44, Berlin, S. 121-153.
- Wagner, Gert (1998a): Einige Bemerkungen zur Diskussion einer „Dienstleistungslücke“ in Westdeutschland. In: Beihefte der Konjunkturpolitik. Zeitschrift für angewandte Wirtschaftsforschung, 48, Berlin.
- Wagner, Gert (1998b): [Teilzeitbeschäftigung zu Lasten der Vollzeitbeschäftigung? DIW Wochenbericht 44/1998: 807-811.](#)
- Wagner, G./ Schwarze, J./ Rinne, K./ Erlinghagen, M. (1998): „Bürgerarbeit“: Kein sinnvoller Weg zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit. DIW-Wochenbericht 4/98.
- Wagner, Hilde / Schild, Armin (1999): Auf dem Weg zur Tarifbindung im Informations- und Kommunikationssektor. Ein Beispiel der Tarifpolitik der IG Metall im Bereich industrieller Dienstleistungen. WSI-Mitteilungen, Heft 2: 87-98.
- Weinkopf, Claudia (1998): [Möglichkeiten der Beschäftigungsförderung im Dienstleistungssektor. In: Bosch, G. \(1998a\), S. 458-482.](#)
- Weinkopf, Claudia (1999): Schaffung von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte. Überarbeitete und aktualisierte Fassung eines Gutachtens für die Staatskanzlei von Schleswig-Holstein. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 1999-06. Gelsenkirchen
- Weinkopf, Claudia (2001): [Subventionierte Niedriglohnjobs – kein Königsweg zu mehr Beschäftigung. In: Bosch, Gerhard \(Hg.\), Zukunft der Arbeit II \(im Erscheinen\).](#)
- Werner, Heinz (1997): Die Arbeitsmarktentwicklung in den USA – mit Licht und Schatten. In: Arbeit und Sozialpolitik 5/6: 14-20
- Wiesenthal, Helmut/Hinrich, Karl/Offe, Claus (1984): Arbeitszeitflexibilisierung und gewerkschaftliche Interessenvertretung. Regelungsprobleme und Risiken individualisierter Arbeitszeiten. In: Offe, Claus, Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt a.M./New York, S. 205-226.
- Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998): Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele – ein Weg. Bonn: Dietz.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

Beratung und Schulung

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männer und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen »Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozess«, »Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung« und »Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«. Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

Forschungsförderung

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

Studienförderung

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen. Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: »Die Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift »South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)«Network und EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 -225
www.boeckler.de

Mitbestimmungs-, Forschungs-
und Studienförderungswerk
des DGB

**Hans Böckler
Stiftung** ■■■

