

Gerhard Bosch

DIE SOGENANNTEN DIENSTLEISTUNGSLÜCKEN IN DEUTSCHLAND

Ein Vergleich von Konzepten
für mehr Beschäftigung und
neue Formen der
Arbeitsmarktorganisation
im tertiären Sektor

Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 2002-01

ISSN 0949-4944

Gelsenkirchen 2002

Herausgeber:
Institut Arbeit und Technik
Munscheidstraße 14
45886 Gelsenkirchen
Telefon +49-209-1707-0
Telefax: +49-209-1707-110
E-Mail: name@iatge.de
WWW: <http://iat-info.iatge.de>

DIE SOGENANNTEN DIENSTLEISTUNGSLÜCKE IN DEUTSCHLAND

Ein Vergleich von Konzepten für mehr Beschäftigung und neue Formen der Arbeitsmarktorganisation im tertiären Sektor

Zusammenfassung

Der Übergang zur modernen Dienstleistungsgesellschaft fällt in allen hochindustrialisierten Ländern schwer. In der Bundesrepublik gilt es zudem, wirtschaftliche Probleme infolge der Wiedervereinigung zu lösen und die Arbeitslosigkeit zu vermindern. Dafür liegen zwar unterschiedliche wissenschaftliche Konzepte vor; die Politik muß aber die weitere Entwicklung des tertiären Sektors stringent und allgemein zuträglich steuern. Deshalb haben wir den bisherigen Strukturwandel sowie die Arbeitsformen und die Beziehungen der Tarifparteien in diesem Sektor eingehender untersucht und drei Fallstudien angestellt. Demnach ist der Dienstleistungssektor der Bundesrepublik hochproduktiv, jedoch wenig beschäftigungsintensiv; bedeutend ist insbesondere die interne Tertiarisierung beim verarbeitenden Gewerbe. Die Zunahme sozialer und persönlicher Dienstleistungen hemmen indes vor allem eine relativ geringe Erwerbstätigkeit der weiblichen Bevölkerung und vergleichsweise kurze Arbeitszeiten, nicht so sehr die Preise. Förderlich sind neuerdings gemeinsame Anstrengungen der Arbeitgeber und Gewerkschaften, die duale Ausbildung permanent zu reformieren. Hilfreich wäre eine flexiblere Arbeitsorganisation. Vor allem müssen Anpassungen des gesamten sozialen Systems bessere Möglichkeiten für Frauen schaffen, Hausarbeit und Familienpflichten mit Erwerbstätigkeit zu verbinden.

THE SO-CALLED SERVICE GAP IN GERMANY

A comparison between concepts for more occupation and new forms of the labour market organisation in the tertiary sector

Abstract

The transition to a modern service society is a hard task in all highly industrialised countries. Additional demands in Germany are the solving of economic problems due to the reunification and the reduction of unemployment. Different scientific concepts have been proposed. However, political strategies must pilot further development of the tertiary sector distinctly in a generally advantageous manner. Therefore we scrutinised the hitherto accomplished structural change as well as the employment forms and the industrial relations in this sector and undertook three case studies. The results show that Germany has a highly productive but less labour-intensive service sector. In particular service provision within the manufacturing line of business expanded strongly. The growth of social and personal services is hampered mainly by a relatively low level of female occupation and short working hours, not that much by prices. Favourable are recently started joint efforts of employers and trade unions for a continuous reform of the German dual system of professional training. A more flexible organisation of work would be helpful. First of all necessary are adjustments of the whole social system to create better opportunities for women to balance domestic duties and gainful employment.

Inhalt

1	Einleitung.....	9
2	Wesentliche Tendenzen der Beschäftigung im Dienstleistungssektor	15
	2.1 Gibt es überhaupt eine Dienstleistungslücke in Deutschland?	15
	2.2 Die Entwicklung einzelner Segmente des Dienstleistungssektors	20
	2.3 Das spezifische Profil des deutschen Dienstleistungssektors.....	22
3	Die Beschäftigungsstruktur im Dienstleistungssektor.....	29
	3.1 Beschäftigungsformen	29
	3.2 Arbeitsmarktmobilität	31
	3.3 Qualifikation und Löhne.....	33
	3.4 Charakteristika der Arbeitsbedingungen im deutschen Dienstleistungssektor	35
4	Die Rolle der Gewerkschaften im Dienstleistungssektor.....	37
5	Fallstudien.....	41
	5.1 Beschäftigung im Einzelhandel	41
	5.2 Der Informations- und Kommunikationssektor.....	46
	5.3 Die Anpassung der dualen Berufsausbildung an den sektoralen Wandel.....	50
6	Resümee.....	55
	Literatur.....	58

Abbildungen

Abbildung 1:	Tertiarisierung bei Wertschöpfung und Beschäftigung in OECD-Ländern 1998	15
Abbildung 2:	Produktivitätsfortschritte in der Industrie und im Dienstleistungssektor in OECD-Ländern 1982 bis 1994	16
Abbildung 3:	Beschäftigungsquoten einzelner Branchen 1997 in Prozent der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter	17
Abbildung 4:	Anteile der Erwerbstätigen in Westdeutschland (1997) und in den USA (1996) nach Tätigkeiten in Prozent	18
Abbildung 5:	Beschäftigungsquoten 1996 auf Pro-Kopf-Basis und gemäß standardisiertem Arbeitsvolumen	19
Abbildung 6:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Westdeutschland 1980 bis 1998.....	21
Abbildung 7:	Erwerbstätige in Deutschland nach Wirtschaftsbereichen 1991 bis 1998; Durchschnitt in 1000 (revidierte Zahlen), Veränderung in Prozentpunkten	22
Abbildung 8:	Internationaler Vergleich der Verteilung der Erwerbstätigkeit 1996 unter den Partnern bei Paaren mit Kindern, Anteile in Prozent	24
Abbildung 9:	Internationaler Vergleich der Beschäftigungsmuster 1996 bei kinderlosen Paaren, Anteile in Prozent.....	24
Abbildung 10:	Regressionsdiagramm: Beschäftigungsquoten von Frauen in Vollzeitäquivalenten / Beschäftigungsquoten in persönlichen und sozialen Dienstleistungen.....	26
Abbildung 11:	Bruttosozialprodukt (BSP) pro Arbeitsstunde, pro Beschäftigten und pro Kopf in ECU; in Klammern Prozent des Wertes der USA.....	27
Abbildung 12:	Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor in Prozent aller Beschäftigten nach Geschlecht, 1997	29
Abbildung 13:	Teilzeitquoten nach Wirtschaftszweigen 1980 und 1998	30
Abbildung 14:	Erwerbsformen im Dienstleistungssektor und in der Gesamtwirtschaft Westdeutschlands 1995 in Prozent	30
Abbildung 15:	Job-turnover-Raten in westdeutschen Sektoren und Subsektoren, Durchschnitt 1982 bis 1994	31
Abbildung 16:	Jährliche Labour-turnover-Rate in verschiedenen Wirtschaftsbereichen Westdeutschlands, Durchschnitt 1985 bis 1995	32
Abbildung 17:	Anteil der Entlassungen an den Auflösungen von Beschäftigungsverhältnissen in größeren Tätigkeitsbereichen in Westdeutschland, 1993 bis 1995 in Prozent.....	32
Abbildung 18:	Mobilität zwischen den Tätigkeitsfeldern in Westdeutschland 1984 bis 1995.....	33

Abbildung 19: Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen im primären und sekundären Sektor sowie in schrumpfenden und expandierenden Segmenten des tertiären Sektors in Westdeutschland 1990 bis 1995	33
Abbildung 20: Aufwendungen für Weiterbildungsmaßnahmen pro Kopf	34
Abbildung 21: Arbeitskosten 1998 in DM und Relation der Löhne	34
Abbildung 22: Prozentualer Anteil der Gewerkschafter in wichtigen Wirtschaftsbereichen	37
Abbildung 23: Zugehörigkeit der Mitglieder und Vorsitzenden der Betriebsräte im Organisationsbereich der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen	38
Abbildung 24: Die Fachbereiche von ver.di.....	40
Abbildung 25: Beschäftigungsarten der weiblichen und der männlichen Erwerbstätigen im deutschen Einzelhandel 1998, Anteile jeweils in Prozent	41
Abbildung 26: Prozentuale Aufteilung der Beschäftigungszeiten in wichtigen Bereichen des französischen und deutschen Einzelhandels	42
Abbildung 27: Anteile der Beschäftigungszeiten deutscher Lebensmittelgeschäfte	43
Abbildung 28: Tarifvertragliche Bestimmungen über Entlohnungen und Arbeitszeiten im deutschen Einzelhandel.....	44
Abbildung 29: Voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigung im Sektor Information und Kommunikation bis 2010.....	46
Abbildung 30: Engpaßprobleme im Überblick	47
Abbildung 31: Tarifverträge und Gewerkschaftszuständigkeit im Telefonbereich	49
Abbildung 32: Vier neue Berufe	52

1 Einleitung

Die Bundesrepublik hat gegenwärtig mit rund vier Millionen Arbeitslosen offensichtlich ein beträchtliches Beschäftigungsproblem. Über die Ursachen gibt es sehr unterschiedliche Meinungen. Deren Spektrum kann hier nur angedeutet werden: Einige Autoren der Fachliteratur halten die hohe Arbeitslosigkeit vor allem für eine Folge des Zusammenbruchs der ostdeutschen Wirtschaft; sie sehen mithin Deutschland nach der Wiedervereinigung in einer historischen Ausnahmesituation. Andere halten hauptsächlich die inländische gesamtwirtschaftliche Nachfrage für zu schwach, als daß davon merkliche Impulse für den Arbeitsmarkt ausgehen könnten. Schließlich wird als wesentlichster Grund eine im Vergleich zu anderen Industriestaaten unzureichende Entwicklung von Dienstleistungen angegeben; dabei verweist man gewöhnlich auf den hierzulande geringeren Anteil solcher Tätigkeiten an der Gesamtbeschäftigung und auch auf die relativ niedrigeren Beschäftigungsquoten in verschiedenen Segmenten des tertiären Wirtschaftssektors.

In diesem Beitrag befassen wir uns ausschließlich mit der Rolle des Dienstleistungsbereichs für die Beschäftigung. Insbesondere gehen wir der Frage nach, ob das deutsche System der Arbeitsmarktregulierung und der Beziehungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten den Übergang von der alten Industrie- zur modernen Dienstleistungsgesellschaft zu fördern vermag oder ob es nur ein Relikt einer mittlerweile obsoleten ökonomischen Ordnung ist.

Indem wir diesen Schwerpunkt setzen, wollen wir die anderen Erklärungsansätze keinesfalls abwerten. Zweifellos kann sich die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik nur deutlich verringern, wenn sich die ostdeutsche Wirtschaft weiter erholt. Dem gesamtwirtschaftlichen Wachstum kommt in dieser Hinsicht ebenfalls große Bedeutung zu. So beruhte der als amerikanisches Beschäftigungswunder apostrophierte enorme Bedarf an Arbeitskräften in den Vereinigten Staaten während der neunziger Jahre auch auf einer expansiveren Fiskal- und Geldpolitik als in Deutschland (Leibfritz und Juchems 1999, Heise 1999); zudem gab der private Konsum hier aufgrund der hohen Sparquote¹ der Nachfrage wesentlich weniger Anstöße als in den USA.

Das derzeitige deutsche Beschäftigungsniveau kann also nur durch eine Vielzahl von Maßnahmen angehoben werden. Dabei muß die Strukturpolitik gerade auch bei gesamtwirtschaftlichem Wachstum darauf abzielen, Engpässe im Stellenangebot zu beseitigen oder zu vermeiden. Die Ausweitung der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich gehört unbedingt zu diesem Maßnahmenbündel und hat ein wichtiger Bestandteil der Strukturpolitik zu sein.

Die Diskussion über die Förderung von Dienstleistungstätigkeiten in Deutschland verläuft allerdings äußerst kontrovers. Gestritten wird schon über das Ausmaß der sogenannten Dienstleistungslücke. Die Positionen reichen von der Einschätzung, ein Defizit an Stellen in Millionenhöhe lasse sich konkret beziffern, bis hin zu der Auffassung, ein solches Defizit existiere gar nicht – es sei ein rein statistisches Konstrukt. Entsprechend

1 Die Sparquote betrug 1999 in Deutschland 11,2 und in den USA -0,8 Prozent (OECD 1999).

deutlich unterscheiden sich die Vorschläge, wie die Situation zumindest verbessert werden könnte. Im wesentlichen gehen diese Vorschläge von drei unterschiedlichen Annahmen aus:

- Zum einen werden hohe Löhne und Lohnnebenkosten als Bremse einer Expansion der arbeitsintensiven persönlichen und sozialen Dienste angesehen. Gerade diese Leistungen, heißt es schon seit langem, litten unter der sogenannten Kostenkrankheit (*cost-disease*) (Baumol 1965), und es gebe kaum Möglichkeiten, die Preise durch Rationalisierungsmaßnahmen zu senken (Scharpf 1997). Das klassische, vermeintlich schlagende Musterbeispiel lautet, ein Kammerorchester könne nicht in reduzierter Besetzung mit gleicher Qualität oder mehr Stücke in einer bestimmten Zeit spielen. Hinzu komme, daß die Nachfrage nach solchen Dienstleistungen sehr preispfindlich reagiere. Deshalb wird, um dieses Potential auszuschöpfen, eine stärkere Lohndifferenzierung gefordert. Eher neoliberal eingestellte Autoren (Klös 1997) schlagen eine Kürzung der Arbeitslosen- und Sozialhilfe vor, damit sich Lohnsenkungen auf dem Arbeitsmarkt durchsetzen lassen; andere plädieren zur Vermeidung von Armut für eine Subvention niedriger Löhne, vor allem durch Vermindern der Sozialversicherungsbeiträge unterer Lohngruppen (Scharpf 1997).
- Zum zweiten soll sich die Nachfrage nach Dienstleistungen durch Produktinnovationen und Professionalisierung erhöhen. Neue Dienstleistungen können sich dieser These zufolge nur weithin durchsetzen, wenn sie zuverlässig mit hoher Qualität angeboten werden. Als Schlüsselemente dafür gelten vermehrter Technikeinsatz sowie effektivere Formen der Organisation und der Ausbildung. Diese Qualitätsorientierung wird nicht nur für die wirtschafts- und technikbezogenen, sondern auch für die persönlichen und sozialen Dienstleistungen wie Altenpflege und Kindererziehung angemahnt, bei denen bislang Eigenarbeit und Nachbarschaftshilfe dominieren (Beyer, Hilbert und Micheel 1998, Baethge 1999).
- Drittens schließlich wird kritisiert, der sekundäre Sektor – also das produzierende Gewerbe – orientiere sich erst unzureichend auf Dienstleistungen. Auch industrielle Produkte, so die zugrundeliegende Annahme, ließen sich nur mehr im Verbund mit Service-Angeboten verkaufen. Deutsche Firmen seien aber immer noch vorwiegend auf Technologie und Produktion fixiert; sie müßten, um international wettbewerbsfähig zu bleiben, ihre Wertschöpfungskette verlängern (mehrere Beiträge in Bullinger 1997).

Sicherlich müssen die für produzierende Unternehmen relevanten Dienste professionell geleistet werden und hochwertig sein. Ob aber eine vergleichbare Perfektionierung auch für die persönlichen und sozialen Dienstleistungen angestrebt werden sollte, ist höchst umstritten. Die erste und zweite der drei genannten Thesen zur aktuellen Diskussion werden zumeist als Alternativen formuliert.

Die Wahl der Strategie – welcher auch immer – hat weitreichende gesellschaftliche Konsequenzen. Das deutsche Modell der Arbeitsmarktregulierungen und der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern wurde in der Vergangenheit als besonders effektiver Rückhalt für die Entwicklung der Qualitätsproduktion im verarbeitenden Gewerbe an-

gesehen (Streeck 1997 *a* und *b*). Die üblichen Flächentarife haben die Löhne weitgehend dem Wettbewerb entzogen. Darum waren die Unternehmen gezwungen, Wettbewerbsvorteile durch Verfahrens- und Produktinnovationen zu erlangen. Auch der neuerdings noch ausgebauten Kündigungsschutz wirkt in die gleiche Richtung. Unternehmen in der Bundesrepublik können sich nicht so leicht wie jene in manch anderen Ländern von Beschäftigten trennen. Darum haben sie, um im Laufe des Strukturwandels betriebsbedingte Kündigungen mit hohen Abfindungskosten zu vermeiden, in die Qualifikation der Belegschaften durch Aus- und Weiterbildung investiert. Dafür bot die komprimierte Lohnstruktur ebenfalls Anreize, weil die Unternehmen Erträge steigender Produktivität nicht infolge individueller Lohnverhandlungen an die Beschäftigten weitergeben müssen (Pischke 1997). Schließlich wirkte die duale Berufsausbildung seit jeher innovationsfördernd. Dieses von Gewerkschaften und Arbeitgebern gemeinsam gestaltete Berufsbildungssystem durchliefen bisher jeweils etwa zwei Drittel einer jeden Kohorte, was eine hohe durchschnittliche Qualifikation aller Beschäftigten gewährleistete. Es ermöglichte deutschen Firmen auch, ihre Arbeitsorganisation stärker zu dezentralisieren als vergleichbare Betriebe in den USA oder in Großbritannien, wo es keine so systematische, intensive und umfassende Berufsausbildung gibt (Prais und Wagner 1983, Wagner und Finegold 1997).

Mit dem Übergang in die Dienstleistungsgesellschaft ist das deutsche Modell indes überholungsbedürftig geworden. Darüber besteht weitgehend Einigkeit. Die Reformvorschläge zielen im einzelnen allerdings in verschiedene Richtungen.

So erachten Streeck und Heinze (1999) das traditionelle deutsche Modell zwar als weiterhin tragfähig für das verarbeitende Gewerbe, halten aber die Gewerkschaften als Verteidiger branchenweiter Tarifverträge für die entscheidenden Wachstumsbremsen im tertiären Sektor; Streeck (1999) spricht inzwischen sogar davon, daß sie zu einer konservativen Kraft geworden seien. Seine Forderung nach einer Dezentralisierung der Lohngestaltung läuft auf eine Polarisierung hinaus, auf eine Kombination des alten deutschen Modells im verarbeitenden Gewerbe mit dem angelsächsischen im Dienstleistungsbereich.

Baethge (1999) hingegen sieht diese Vorschläge einem überholten industriellen Denken verhaftet. Seiner Meinung nach ist ein wirklicher Bruch mit Traditionen nötig: Die Dienstleistungsgesellschaft des 21. Jahrhunderts erfordere stärker dezentralisierte Formen der Arbeitsorganisation, flexiblere Gestaltungen und Verläufe des Erwerbslebens sowie neue, weniger betriebsgebundene Konzepte der Berufsausbildung. Er plädiert also für einen umfassenden Paradigmenwechsel. Anders als Streeck und Heinze hält er die Entwicklung des Marktes für Dienstleistungen nicht hauptsächlich dadurch beschränkt, daß sie billiger sein müßten: Wichtiger als der Preis seien die im Industriezeitalter eingespielten Normen und Routinen der Alltagskultur für die Begrenzung der Nachfrage. Diese hätten ebenso etwas mit den Traditionen des Familienlebens zu tun, die in der bürgerlichen Industriegesellschaft wurzelten, wie mit dem besonderen Vertrauensverhältnis, das häufig bei personenbezogenen Diensten eine entscheidende Rolle spiele, und vielleicht auch mit einer gewissen Scheu, sich von Fremden bedienen zu lassen. Baethge setzt vorrangig auf einen kulturellen Wandel, insbesondere auf zunehmende Erwerbstätigkeit und Marktteilnahme der Frauen, eine Qualitätsoffensive bei den

Dienstleistungen, wobei wichtige Merkmale deren Transparenz und Erreichbarkeit seien, und auf neuartige, weniger zentral, vielmehr selbständiger gestaltete Formen der Arbeitsorganisation.

Die Forschungsgruppe „Zukunft der Arbeit“ des Wissenschaftszentrums Nordrhein-Westfalen unterstellt ähnlich wie Baethge, daß die Expansion des Dienstleistungssektors nicht durch billigere Angebote, sondern durch mehr Professionalität, Qualität und Technik zu fördern ist (Bosch 1998 *c*, Bosch 1999 *b*). Ihrer Ansicht nach macht die einseitige Konzentration auf den Aspekt der Arbeitskosten wie bei Scharpf sowie bei Streeck und Heinze blind für die Heterogenität des tertiären Sektors und die Vielfalt der Gestaltungsaufgaben. Tatsächlich gilt es zu differenzieren: Viele Dienstleistungen, etwa von Banken und Versicherungen, lassen sich rationalisieren und somit kostengünstig anbieten. Persönliche und soziale Dienstleistungen hingegen sind oft Vertrauenssache; die Nachfrage hängt also davon ab, ob die Konsumenten mit entsprechender Qualität und angemessener persönlicher Betreuung rechnen können (Beyer, Hilbert und Micheel 1998).

Der Bedarf an arbeitsintensivem persönlichem und sozialem Service dürfte zudem in der gesamten Gesellschaft in dem Maße weiter zunehmen, wie die traditionellen Familienstrukturen sich auflösen und die Bildungsanforderungen steigen. Teils müssen diese Leistungen durch Umlagen finanziert werden wie zum Beispiel über die Kranken- und Pflegeversicherung; teils müssen sie öffentlich zu tragbaren Preisen angeboten werden wie bei Kindergärten, zu denen die Eltern je nach Einkommen gestaffelte Beiträge zahlen, und teils muß sie der Staat wie die Schulbildung umsonst bereitstellen. Nur so ist zu erreichen, daß sowohl eine allgemein gleiche Grundversorgung mit elementaren Diensten gesichert ist als auch akzeptable und professionalisierte Arbeitsbedingungen in diesen Beschäftigungsfeldern geschaffen werden. Für andere preiselastische Haushaltsdienstleistungen, die kaum als öffentliche Güter gelten können, sind durchaus Subventionen denkbar, um Beschäftigung für gering Qualifizierte zu schaffen oder Schwarzarbeit in reguläre Erwerbstätigkeit umzuwandeln (Weinkopf 1998). Anders als Baethge hat die Forschungsgruppe des Wissenschaftszentrums Nordrhein-Westfalen mithin die Rolle des öffentlichen Dienstes und der staatlichen Verantwortung im Dienstleistungssektor thematisiert. Sie hält auch nicht die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses für ein unerläßliches Element eines Paradigmenwechsels.

Trotz aller unterschiedlichen Ansätze stimmen die genannten Autoren darin überein, daß der unerläßliche Wandel nicht von oben zu verordnen sei. Ihn erfolgreich zu bewerkstelligen erfordert vielmehr die Zusammenarbeit aller Akteure des korporativen Systems, also von Staat, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Diese müßten derzeit, so konstatierte Baethge, in dem 1995 initiierten und nun von der rot-grünen Bundesregierung moderierten Bündnis für Arbeit beweisen, ob sie die Transformation des alten Modells vollbringen können. Die Mitglieder unserer Forschungsgruppe wirken in verschiedenen Kommissionen dieses Bündnisses auf Bundes- und auf Landesebene (in Nordrhein-Westfalen) mit. Auch Streeck und Heinze sehen darin den entscheidenden Umsetzungsmechanismus für ihre Vorschläge. In einem Positionspapier der Arbeitsgruppe Benchmarking des Bündnisses für Arbeit, dessen Mitautoren sie sind, heißt es: „Die Expansion des Dienstleistungssektors kann ... nur (!) durch eine Senkung der Ar-

beitskosten wirksam gefördert werden“ (Fels/Heinze/Pfarr/Streeck 1999). Da die Gewerkschaften kaum Lohnabstrichen zustimmen dürften, schlagen die Autoren die Subvention von Löhnen unterhalb des Existenzminimums durch die Reduzierung der Sozialabgaben für Bezieher unterer Einkommen vor.

Die genannten Vorschläge unterscheiden sich nicht nur in der Diagnose und der Strategie. Auch ihre Umsetzung hätte jeweils völlig andere Folgen für die Beziehungen zwischen Unternehmen und Belegschaften und für die Arbeitsmarktregulierung in Deutschland. Während Baethge und unsere Forschungsgruppe den Sozialpartnern und dem Staat anempfehlen, sich mit neuen Themen wie Veränderungen der Arbeitsorganisation und der Qualifikation auseinanderzusetzen, wollen Streeck und Heinze eher weniger staatliche Einmischung in das Marktgeschehen.

Im folgenden sollen zunächst die unterschiedlichen Diagnosen überprüft werden. Dabei werden wir die Besonderheiten von Dienstleistungsarbeit in Deutschland skizzieren und der Frage nachgehen, ob die Bundesrepublik tatsächlich Nachholbedarf auf diesem Sektor hat (Kapitel 2). In dem Zusammenhang sind einige Anmerkungen zur statistischen Erfassung des Wandels in Richtung Dienstleistungsgesellschaft unerlässlich. In Kapitel 3 werden wir die Beschäftigungsstruktur und die Arbeitsbedingungen im Dienstleistungssektor sowie die Mobilität, die Qualifikation und die Bezahlung der darin Tätigen analysieren. Kapitel 4 konzentriert sich auf die Beziehungen zwischen den Tarifparteien und auf die Regulierungen des Arbeitsmarktes im Dienstleistungsbereich. Zur Konkretisierung folgen in Kapitel 5 drei Fallstudien; als Beispiele haben wir zwei Branchen ausgewählt, nämlich den Einzelhandel sowie die neue Informations- und Kommunikationsbranche, des weiteren die Professionalisierung von Dienstleistungsarbeit durch die Schaffung neuer Berufe. In Kapitel 6 schließlich ziehen wir unsere Folgerungen.

2 Wesentliche Tendenzen der Beschäftigung im Dienstleistungssektor

2.1 Gibt es überhaupt eine Dienstleistungslücke in Deutschland?

Für eine gezielte und wirksame Förderung des tertiären Sektors ist es wichtig, das Potential an Arbeitsplätzen in diesem Bereich realistisch abzuschätzen. Das arbeitgebernahe Institut der Deutschen Wirtschaft konstatierte, gemessen an den Beschäftigungsquoten Dänemarks oder der USA seien in der Bundesrepublik rund vier Millionen zusätzliche Stellen zu erwarten (Klös 1997). Eine solche Kalkulation ist jedoch höchst fragwürdig, da implizit unterstellt wird, die Beschäftigung in Deutschland werde künftig dem Trend in den USA oder dem in Dänemark folgen, was ohnehin nicht dasselbe wäre.

Fundierte Vorstellungen lassen sich trotzdem durch Vergleiche mit anderen Ländern gewinnen, wenn man bestimmte charakteristische Merkmale der jeweiligen nationalen Entwicklung berücksichtigt, die Unterschiede feststellt und deren fortwirkende Ursachen mit ins Kalkül zieht. Zugrunde gelegt werden können dabei verschiedene Indikatoren: der Anteil des Dienstleistungssektors an der gesamten Wertschöpfung, an der gesamten Beschäftigung, an der gesamten Arbeitszeit oder an einer Kombination dieser Parameter. Die Ergebnisse fallen in der Regel durchaus nicht gleichartig aus, so daß sich – wie wir sehen werden – daraus auch völlig unterschiedliche Diagnosen ergeben. Das darf bei wirtschaftspolitischen Empfehlungen nicht außer acht gelassen werden. Bereits angestellte Vergleiche anhand einiger der genannten Indikatoren stellen wir kurz vor.

Der Anteil des Dienstleistungssektors an der Bruttowertschöpfung betrug 1998 in Westdeutschland 66,6 und derjenige an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen 62,6 Prozent. Die entsprechenden Werte lagen in etlichen anderen Industriestaaten teils um mehrere Prozentpunkte höher (Abbildung 1). Wenn man jedoch bedenkt, daß die Bundesrepublik durch ihre hohe Exportquote von Industriegütern und ihre hohe Importquote von Dienstleistungen – vor allem durch den deutschen Auslandtourismus – in der internationalen Arbeitsteilung einen komparativen Vorteil im verarbeitenden Gewerbe hat, sind diese Unterschiede nicht überraschend.

Land	Anteil des Dienstleistungssektors		
	Bruttowertschöpfung	Erwerbstätige	Differenz
USA	72,2	73,8	+1,6
Japan	61,1	59,4	-1,7
Dänemark	71,3	69,5	-1,8
Frankreich	70,8	69,2	+1,6
Westdeutschland	66,6	62,6	-4,0
Niederlande	69,3	70,2	+0,9
Norwegen	63,9	72,7	+8,8
Schweden	67,9	70,9	+3,0

Abb. 1: Tertiärisierung bei Wertschöpfung und Beschäftigung in OECD-Ländern 1998. © IAT (Quelle: Klodt, Maurer, Schimmelpfennig 1998: 6).

Ebenso interessant ist ein anderer Befund. Die Bundesrepublik gehört zu den Ländern, in denen der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor deutlich unter deren Anteil an der Wertschöpfung liegt. Das hat zwei Gründe. Erstens sind in einer Reihe von Staaten (USA, Niederlande, Norwegen, Schweden) mehr Teilzeitbeschäftigte in diesem Sektor tätig, so daß dort die Dienstleistung auf mehr Köpfe verteilt ist. So liegt der Anteil des Dienstleistungssektors an der Wertschöpfung in Norwegen um 2,7 Prozentpunkte unter dem entsprechenden Wert in Westdeutschland; aufgrund der höheren Teilquote war hingegen der Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten um 10,1 Prozentpunkte höher. Um diesen Arbeitszeiteffekt genauer zu erfassen, müßte das Arbeitsvolumen im Dienstleistungssektor im Vergleich zu den anderen Sektoren berechnet werden. Zweitens ist eben in den Ländern mit niedrigerem Beschäftigungsanteil die Produktivität im Dienstleistungssektor fast ebenso schnell wie im verarbeitenden Gewerbe gestiegen (Abbildung 2).

	Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen	Differenz
USA	3,19	0,49	2,70
Japan	2,56	2,31	0,25
Dänemark	1,15	1,91	-0,76
Frankreich	2,39	1,61	0,78
Westdeutschland	1,85	1,86	-0,01
Niederlande	2,19	0,40	1,79
Norwegen	2,86	1,30	1,56
Schweden	4,50	1,60	2,90

Abb. 2: Produktivitätsfortschritte in der Industrie und im Dienstleistungssektor in OECD-Ländern 1982 bis 1994, jahresdurchschnittliche Änderungsraten in Prozent. © IAT (Quelle: Klodt, Mauer, Schimmelpfennig 1998: 12).

Das gilt insbesondere für Westdeutschland, wo das in der Literatur häufig angeführte Nachhinken der Produktivität im Dienstleistungssektor während der letzten 20 Jahre in Wirklichkeit nicht zu beobachten war. Klodt/Maurer/Schimmelpfennig (1996: 27 - 36) zeigten, daß Umstände wie ein Mangel an Möglichkeiten der Rationalisierung durch Kapitalintensivierung, die als Hemmnisse der Produktivitätssteigerung gelten, in Deutschland nicht vorliegen: Die durchschnittliche Kapitalintensität, also der Kapitalstock pro Beschäftigten, liegt im Dienstleistungssektor höher als im verarbeitenden Gewerbe (1994 betragen die Werte 237.300 respektive 199.200 DM). Die Kapitalintensität ist zudem in den ungebundenen (*disembodied*) Dienstleistungen wesentlich höher als in den gebundenen (*embodied*)². Bei den gebundenen etwa im Handel, in Gaststätten und Hotels, im Gesundheitswesen oder in Bildungseinrichtungen bedarf es einer gewissen räumlichen Nähe zwischen Dienstleistern und Kunden; bei ungebundenen etwa für Kreditinstitute, für das Kommunikationswesen oder das Transportgewerbe ist dies nicht unbedingt erforderlich. Das Wachstum der ungebundenen Dienstleistungen war in der Bundesrepublik stärker als in vielen anderen Ländern.

2 Diese Unterscheidung stammt von Bhagwati 1984.

Auch die Europäische Kommission hat einen internationalen Vergleich vorgelegt, und zwar der Beschäftigungsquoten in einzelnen Branchen. Der gegenüber dem deutschen um 13,3 Prozentpunkte höhere amerikanische Gesamtwert ist fast gänzlich auf die höheren Beschäftigungsquoten in den verschiedenen Dienstleistungsbranchen zurückzuführen (Abbildung 3). In dem Bericht heißt es dazu: „Künftige Steigerungen der Gesamtbeschäftigungsquote dürften in hohem Maße davon abhängen, ob sich mehr Stellen im Dienstleistungssektor schaffen lassen. In Dänemark, Schweden und Großbritannien sind bereits 50 Prozent oder mehr der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter in diesem Sektor tätig, und in mehreren Mitgliedsstaaten hat der Anteil seit 1985 beträchtlich zugenommen, aber in Italien, Frankreich und Deutschland kaum“ (EU 1998: 14).

	Deutschland	EU	USA
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1,8	3,0	2,0
Alle verarbeitenden Gewerbe	21,3	17,7	17,7
Alle Dienstleistungen	38,4	39,7	54,1
Vertrieb	8,8	9,1	12,1
Hotels und Gaststätten	2,0	2,5	5,4
Transport und Kommunikation	3,3	3,6	4,1
Banken und Versicherungen	2,2	2,1	3,3
Wirtschaftsdienstleistungen	4,3	4,6	7,8
Kommunale Dienstleistungen	17,8	17,8	21,4
Gesamt	61,8	60,5	74,0

Abb. 3: Beschäftigungsquoten einzelner Branchen 1997 in Prozent der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter. © IAT (Quelle: Europäische Kommission 1998).

Besonders problematisch ist an diesem Vergleich, daß die Beschäftigungsquoten der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 65 Jahren genommen wurden. Dieser Anteil läßt sich auch durch die Verringerung der Ausbildungszeiten Jugendlicher erhöhen, was freilich beim Übergang in die Wissensgesellschaft kaum ein sinnvolles Ziel der Beschäftigungspolitik sein kann. Bei der Interpretation ist zu beachten, daß in den deutschen Statistiken bislang zahlreiche geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (mit weniger als 630 DM Einkommen pro Monat) nicht erfaßt worden waren, die sich vorrangig im Dienstleistungssektor konzentrieren. Das Statistische Bundesamt hat 1999 die Beschäftigtenzahlen in Deutschland neu berechnet und um rund zwei Millionen nach oben korrigiert; damit steigen die Beschäftigungsquoten des Dienstleistungssektors gegenüber den von der EU aufgeführten Werten um mindestens 2 Prozentpunkte.

Im Unterschied zum Institut der Deutschen Wirtschaft und auch zur EU bestreitet das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin, daß es in der Bundesrepublik überhaupt eine Dienstleistungslücke gäbe. Das DIW wählte für seinen Vergleich Deutschlands mit den Vereinigten Staaten nicht eine sektorale, sondern eine funktionale Gliederung der Dienstleistungstätigkeiten. Dabei zeigte sich, daß deren Anteil im produzierenden Gewerbe in Deutschland mit 48 Prozent deutlich höher ist als in den USA mit nur etwa 37 Prozent (die Angaben beziehen sich auf 1997). Zu dieser Differenz tragen allerdings auch unterschiedliche statistische Erfassungsmethoden und Unternehmensstrukturen bei: In den USA wird die Branchenzugehörigkeit nach der Betriebsstätte bestimmt, in Deutschland nach der Haupttätigkeit des Unternehmens

(Klodt/Maurer/Schimmelpfennig 1996: 164). Verkaufs- oder Beratungsniederlassungen von Produktionsunternehmen werden also in den USA zum Dienstleistungssektor, in Deutschland zum sekundären Sektor gezählt. Zudem haben sich deutsche Unternehmen eher durch eine interne Tertiarisierung differenziert, während amerikanische einen größeren Anteil von Service-Tätigkeiten auslagerten. Deswegen ergibt sich bei einem Sektorenvergleich ein großer Unterschied zwischen Deutschland und den USA, bei einem Tätigkeitsvergleich fast Gleichstand: Der Anteil der mit Dienstleistungen Beschäftigten beträgt in Deutschland 75 und in den USA rund 78 Prozent (Abbildung 4). Das DIW schloß daraus, daß – entgegen einer häufigen Annahme (zum Beispiel bei Scharpf 1997 oder Klös 1997) – in Deutschland nicht weniger einfache und niedrig bezahlte konsumorientierte oder persönliche Dienste geleistet werden als in den USA, sondern vor allem weniger hochwertige Dienste für Unternehmen. Wagner (1998) wandte darum gegen Vorschläge einer Subvention einfacher Dienstleistungen ein, die Diskussion darüber sei vor allem durch falsche empirische Befunde angestoßen worden.

	USA		WESTDEUTSCHLAND				
	Alle	Alle		Alle ohne Geringfügig Beschäftigte		Sozialversicherungspflichtige Arbeiter und Angestellte	
		Anteil	Differenz	Anteil	Differenz	Anteil	Differenz
Landwirtschaft	2,5	2,5	0,0	1,8	-0,7	0,8	-1,7
Industrie	19,4	22,5	3,1	24,4	5,0	27,9	8,5
Dienste	78,1	75,0	-3,1	73,8	-4,2	71,3	-6,8
im Sozialbereich	11,0	13,4	2,4	14,6	3,6	9,8	-1,2
.in der Verwaltung	13,6	17,7	4,1	18,0	4,4	20,3	6,7
in der Organisation	18,1	4,7	-13,3	5,3	-12,7	6,0	-12,1
in der Produktion	8,3	9,6	1,3	10,6	2,3	10,9	2,6
.im Vertrieb	14,2	16,0	1,7	14,7	0,4	16,0	1,7
im Konsumbereich	11,6	11,7	1,0	8,6	-3,0	8,1	-3,5
staatliche	1,2	1,8	0,6	2,0	0,8	0,3	-1,0
Gesamt	100,0	100,0		100,0		100,0	

Abb. 4: Anteile der Erwerbstätigen in Westdeutschland (1997) und in den USA (1996) nach Tätigkeiten in Prozent. © IAT (Quelle: Wagner, 1998: 77 - 92).

Die Berechnungen des DIW haben mithin sowohl unterschiedliche Service-Strukturen als auch Probleme der Erhebung neuer Dienstleistungen aufgezeigt. In Deutschland wurden bis vor kurzem geringfügig Beschäftigte, die bis zu 630 DM im Monat verdienen beziehungsweise bis zu 15 Wochenstunden arbeiten und nicht sozialversicherungspflichtig sind, aber vorwiegend Dienstleistungen ausüben, nicht ausreichend statistisch erfaßt (DIW 1997). Abbildung 4 zeigt, daß sich für den Anteil der Dienstleistungstätigkeit in der Bundesrepublik irreführend niedrige Werte ergeben, wenn man nur die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten als Maßstab heranzieht. Freeman und Schettkat (1999 a) meinten jedoch, selbst wenn man die marginal Beschäftigten berücksichtigt, sei der Anteil der Dienstleistungstätigkeit in den USA höher als in Deutschland.

Eine weitere Komplikation darf nicht außer acht gelassen werden: Hinter gleichen Beschäftigungsquoten können sich sehr unterschiedliche Arbeitsvolumina verbergen.

Für einen Vergleich nationaler Werte dieses Parameters liegen allerdings nur Daten der volkswirtschaftlichen Ebene vor.

Visser hat für verschiedene Länder jeweils die Beschäftigungsquote auf Pro-Kopf-Basis jener auf der Basis standardisierter Arbeitsstunden pro Jahr gegenübergestellt. Für die USA und Großbritannien ergaben sich dabei wegen der langen Jahresarbeitszeit geringe, für die Bundesrepublik, die Niederlande und die skandinavischen Länder große Differenzen der beiden Werte (Abbildung 5). Da mittlerweile Dienstleistungen den Großteil der ökonomischen Aktivität ausmachen, können Gesellschaften mit hohem (Typ I) und solche mit geringem Arbeitsvolumen (Typ II und Typ III) unterschieden werden. In ersteren werden erheblich mehr Arbeitsstunden angeboten, die der Markt bei abnehmender marginaler Produktivität wegen der niedrigen Löhne auch aufnehmen kann. Deswegen haben Länder vom Typ I eine geringere durchschnittliche Produktivität und eine höhere Ungleichheit bei den Einkommen. In Deutschland ist das Arbeitsvolumen geringer als in den USA, weswegen die durchschnittliche Produktivität höher ist und die Einkommensunterschiede geringer sind. Länder vom Typ II wie die skandinavischen zeichnet aus, daß die verfügbaren Arbeitsplätze recht gleichmäßig auf Männer und Frauen verteilt sind. In Ländern vom Typ III, zu denen die Bundesrepublik gehört, ist das nicht der Fall.

Typ	Land	Pro-Kopf-Basis	Standardisiertes Arbeitsvolumen*	Differenz
I	USA	75,0	70,3	-4,7
I	Großbritannien	71,0	59,1	-11,9
II	Schweden	72,7	54,3	-18,4
II	Dänemark	74,7	54,2	-20,5
II	Norwegen	76,8	52,1	-24,7
III	Deutschland	64,4	48,9	-15,5
III	Frankreich	59,6	47,1	-12,5
III	Niederlande	66,0	46,0	-20,0
III	Belgien	56,6	43,0	-13,6
	Spanien	48,1	41,9	-6,2

* Die Quoten werden auf der Basis einer standardisierten Jahresarbeitszeit von 2080 Stunden (40 Wochenstunden × 52 Wochen) berechnet. Länder mit langen Jahresarbeitszeiten haben höhere Quoten als Länder mit kurzen Jahresarbeitszeiten.

Abb. 5: Beschäftigungsquoten 1996 auf Pro-Kopf-Basis und gemäß standardisiertem Arbeitsvolumen. © IAT (Quelle: Visser, 1999).

Aus all diesen verschiedenen statistischen Befunden ist zwar noch kein klares Bild des Strukturwandels in Deutschland zu gewinnen. Aber das Puzzle läßt sich wohl folgendermaßen lösen:

- Deutschland hat eine vergleichsweise geringe Beschäftigungsquote im Dienstleistungssektor. Auch wenn sie nach oben korrigiert wird, weil die geringfügige Teilzeitarbeit in diesem Bereich lange unzureichend statistisch erfaßt worden ist, liegt sie noch unter dem Niveau vieler anderer Länder. Mithin gibt es tatsächlich eine Dienstleistungslücke. Obgleich die Güterproduktion ein wesentlicher Wirtschaftsfaktor der Bundesrepublik bleiben wird, kann man vernünftigerweise annehmen,

daß die Förderung der Dienstleistungstätigkeit eine wichtige Maßnahme ist, um mehr Arbeitsplätze zu schaffen.

- Der deutsche Dienstleistungssektor ist kapital- und dadurch weniger beschäftigungsintensiv. Er weist in Relation zu vielen anderen Ländern hohe Produktivitätszuwächse auf. Der Grund ist, daß hierzulande der Anteil der wirtschaftsnahen Dienstleistungen mit hoher Produktivität höher ist als jener der persönlichen Dienstleistungen mit geringerer Produktivität.
- Die Analyse der Tätigkeitsstrukturen zeigt, daß die interne Tertiarisierung der Beschäftigung in Deutschland weiter fortgeschritten ist, als die sektorale Gliederung erkennen läßt. Ein wesentlich größerer Anteil von Dienstleistungstätigkeiten als in den USA konzentriert sich im sekundären Sektor.
- Auf dem deutschen Markt wird ein geringeres Arbeitsvolumen angeboten und nachgefragt als auf dem amerikanischen. Das begünstigt Produktivitätssteigerungen und ermöglicht eine ausgeglichene Einkommensverteilung als in den USA. Die skandinavischen Länder zeigen, daß ein geringeres Arbeitsvolumen mit hohen Beschäftigungsquoten einhergehen kann, wenn die Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen umverteilt wird. Offenbar bestehen unterschiedliche (zumindest drei) Typen von Dienstleistungsgesellschaften, die in sich anders funktionieren. Die hochvolumigen Dienstleistungsgesellschaften, wie in den USA, benötigen einen Niedriglohnssektor, die geringervolumigen basieren auf einer höheren Einkommensgleichheit.
- Die Tertiarisierung, gemessen an der Bruttowertschöpfung, ist in Deutschland weiter fortgeschritten als im Bereich der Beschäftigung. Eine wesentliche Ursache dafür ist der vergleichsweise geringe Anteil von Teilzeitstellen im Dienstleistungssektor. Arbeitsplätze in diesem Sektor können mithin auch durch eine ausgewogenere Verteilung des gesamten Arbeitsvolumens auf beide Geschlechter geschaffen werden.

Um die Gründe der für Deutschland charakteristischen Dienstleistungsstrukturen genauer erkennen zu können, wollen wir die Struktur der Dienstleistungsbeschäftigung genauer analysieren.

2.2 Die Entwicklung einzelner Segmente des Dienstleistungssektors

In Westdeutschland ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeiter und Angestellten zwischen 1980 und 1992 um 5,4 Prozent gestiegen (Abbildung 6). Im primären und im sekundären Sektor hat die Zahl der Beschäftigten aber jeweils um rund ein Fünftel ab-, im Dienstleistungssektor hingegen um fast ein Drittel zugenommen.

Allerdings waren die Steigerungsraten in den einzelnen Bereichen dieses Sektors sehr unterschiedlich. Mit Abstand am stärksten wuchs das produktionsnahe Segment mit dem Kredit- und Versicherungswesen, der Rechts- und Unternehmensberatung und der Hausverwaltung sowie das soziale mit Kindergärten, Altenheimen, Schulen, Hoch-

schulen und Krankenhäusern. Deutlich schwächer entwickelten sich die Segmente der distributiven Dienstleistungen, etwa bei Handel und Verkehr, sowie der konsumbezogenen, etwa bei Hotels und Gaststätten.

	30. 6. 1980	30. 06. 1998	Veränderung in Prozent
Landwirtschaft, Energie, Bergbau	698.858	547.064	- 21,7
Verarbeitendes und Baugewerbe	10.331.164	8.472.029	- 18,0
Dienstleistungen	9.911.308	13.054.667	+ 31,7
Produktionsnahe	1.716.568	2.983.092	+ 73,8
Distributive	3.909.140	4.250.382	+ 8,7
Konsumbezogene	846.477	1.003.712	+ 18,6
Soziale	2.095.625	3.481.096	+ 66,1
Staatliche	1.343.498	1.336.385	- 0,5
Ohne Zuordnung	4.706	763	- 83,8
Gesamt	20.946.036	22.074.523	+ 5,4

Abb. 6: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Westdeutschland 1980 bis 1998. © IAT (Quelle: Bundesanstalt für Arbeit).

Die geringste Zunahme war bei den staatlichen Dienstleistungen im engeren Sinne wie Verwaltung und Sicherheit zu verzeichnen. Damit hat der Staat seine führende Rolle bei der Expansion von Dienstleistungen verloren. In den sechziger Jahren wurde das Wachstum sogar hauptsächlich vom öffentlichen Dienst getragen, weil der Staat sein Engagement im Bildungswesen sowie bei den persönlichen und sozialen Diensten ausbaute. In den siebziger und achtziger Jahren gingen Wachstumsimpulse sowohl vom öffentlichen Dienst als auch von privaten Anbietern aus. Seit den neunziger Jahren wächst nur noch die Beschäftigung im privaten Bereich (Baethge u.a. 1999: 6). Zwischen 1991 und 1998 wurde das Personal im öffentlichen Dienst sogar von 5,60 auf 4,97 Millionen reduziert (Bach et al. 1999: 36).

Die Entwicklung in der gesamten Bundesrepublik nach der Wiedervereinigung verlief etwas anders. In Ostdeutschland gingen nach der Währungsunion zahlreiche Arbeitsplätze verloren, auch im Dienstleistungsbereich. Hinzu kamen die Auswirkungen der scharfen Wirtschaftsrezession von 1993 bis 1995, von denen sich der deutsche Arbeitsmarkt bis heute nicht erholt hat. Zu den Gründen für den nur geringen Aufschwung in den letzten Jahren gehören vor allem das langsame Wachstum in den neuen Bundesländern und die hohe Belastung der westdeutschen Wirtschaft durch die finanziellen Transfers dorthin. Es besteht also durchaus eine deutsche Sondersituation. Die Zahl der Erwerbstätigen, einschließlich der Selbständigen und der geringfügig Beschäftigten, hat zwischen 1991 und 1998 um 4,7 Prozent abgenommen. Doch sogar unter diesen schwierigen Umständen wuchs die Beschäftigung in den meisten Dienstleistungsbranchen außer in den Bereichen Handel, Gastgewerbe und Verkehr (Abbildung 7).

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	Veränderung
Erwerbstätige Insgesamt	37.759	37.155	36.586	36.465	36.427	36.149	35.859	35.999	-4,7
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1.538	1.308	1.206	1.153	1.094	984	968	977	-36,5
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	11.215	10.350	9.617	9.117	8.889	8.623	8.433	8.409	-25,0
Baugewerbe	2.759	2.878	2.989	3.128	3.185	3.075	2.937	2.836	+2,7
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	9.000	9.007	8.962	8.915	8.860	8.806	8.743	8.760	-2,7
Finanzierung, Vermietung und Unternehmens- dienstleister	3.560	3.756	3.889	4.048	4.167	4.286	4.393	4.550	+27,8
Öffentliche und Private Dienstleister	9.687	9.856	9.923	10.104	10.232	10.375	10.385	10.467	+8,0

Abb. 7: Erwerbstätige in Deutschland nach Wirtschaftsbereichen 1991 bis 1998; Durchschnitt in 1000 (revidierte Zahlen), Veränderung in Prozentpunkten. © IAT (Quelle: Statistisches Bundesamt).

2.3 Das spezifische Profil des deutschen Dienstleistungssektors

Als wichtigste Ursachen für das Wachstum des Dienstleistungssektors werden in der Literatur der Produktivitäts- und der Nachfrageeffekt genannt (Klodt/Maurer/Schimmelpennig 1996). Es wird erstens also davon ausgegangen, daß im tertiären Sektor die Produktivität langsamer als im ersten und zweiten zunehme, so daß dort auch die Beschäftigung schneller als in den beiden anderen Sektoren wachse. Zum zweiten wird prognostiziert, daß mit höheren Einkommen die Nachfrage nach Dienstleistungen steige, da der Bedarf nach Gütern der beiden anderen Sektoren gesättigt sei. Die besten Chancen für starkes Wachstum bestehen demnach, wenn beide Effekte zusammenwirken.

Der Produktivitätseffekt war in Deutschland in der Vergangenheit jedoch nicht zu beobachten. Die Dynamik der Tertiarisierung rührte vielmehr – wie dargestellt – hauptsächlich von den hochproduktiven ungebundenen Dienstleistungen her, deren Beschäftigungseffekte begrenzt sind. Positiv war allerdings seit Beginn der siebziger Jahre die Einkommenselastizität: Der Anteil der Dienstleistungen an den Ausgaben der privaten Haushalte war in den sechziger Jahren sogar rückläufig gewesen, weil damals vor allem der Bedarf an langlebigen Industriegütern wie Autos oder Küchen- und Fernsehgeräten gedeckt wurde; dieser Anteil erhöhte sich jedoch zwischen 1970 und 1994 von 19,2 auf 28,5 Prozent. Im Laufe der neunziger Jahre schließlich nahm insbesondere die Nachfrage nach Angeboten von Kreditinstituten, Versicherungsunternehmen und sonstigen Dienstleistern deutlich zu (Klodt et al. 1996: 39).

Insgesamt sind für Deutschland einerseits ein hohes Niveau wirtschaftsnaher und häufig in die Industriebetriebe integrierter, andererseits ein geringer Anteil konsumna-

her und persönlicher Dienstleistungen charakteristisch. Woher rührt nun dieses besondere nationale Profil? Darüber haben sich bisher erst wenige Autoren Gedanken gemacht. Vier Ursachenbündel können uns einer Erklärung näherbringen:

1. Die deutsche Industrie produziert und exportiert zunehmend dienstleistungsintensive Erzeugnisse. Dabei hat sie sich in den letzten Jahrzehnten zunehmend auf höherwertige Produkte konzentriert und – zusammen mit Japan – die höchsten Steigerungen bei den Exportpreisen erzielen können. Diese sind mit jeweils 10 Prozent jährlich zwischen 1980 und 1990 auch schneller gestiegen als die amerikanischen (OECD 1997), ohne daß daraus Einbrüche im Auslandsgeschäft resultierten; vielmehr stiegen sogar die Exportüberschüsse der Bundesrepublik im Gegensatz zu denen der USA. Bei den hochwertigen Gütern dominieren inzwischen Systemkombinationen von industriellen Produkten und komplementärem Service. Insofern sind der höhere Grad interner Tertiarisierung des verarbeitenden Gewerbes und der geringere Grad von Outsourcing als in anderen Ländern Folgen der Abkehr vom industriellen Massengeschäft³. Die deutschen Industrieunternehmen entwickeln ihre Dienstleistungen produkt- und kundennah. Sie suchen auf diese Weise Transaktionskosten, die mit dem Zukauf solcher Dienstleistungen verbunden wären, zu vermeiden und sich die Kernkompetenz in ihren Märkten, die zunehmend auch an ihre Dienstleistungsfähigkeit gebunden ist, zu sichern.
2. Der geringere Anteil von Beschäftigten in Finanzdienstleistungen als in den USA ist Folge sehr unterschiedlicher Sozial- und Finanzsysteme. In den Vereinigten Staaten dominieren zum Beispiel kapitalgedeckte Rentenversicherungen, während in Deutschland der größte Teil der Alterssicherung über die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung abgewickelt wird. So betrug 1994 der Anteil des Vermögens von Pensionsfonds am Bruttoinlandsprodukt in den USA 56,6 Prozent, in Deutschland hingegen nur 6,1 Prozent (Deutsches Institut für Altersvorsorge 1999: 76). Zudem halten amerikanische Privathaushalte rund 50 Prozent des Aktienvermögens, deutsche lediglich 15 Prozent (Deutsches Institut für Altersvorsorge 1999: 37). Der Personalkostenanteil der kapitalgedeckten Pensionsfonds (9 Prozent) ist wesentlich höher als jener der gesetzlichen Rentenversicherung (3 Prozent), so daß die amerikanische Variante – zumindest kurzfristig – beschäftigungsintensiver ist⁴. Auch das Anlageverhalten der Amerikaner erfordert mehr Be-

3 Wegen dieser inneren Tertiarisierung ist die Nachfrage des sekundären Sektors nach Vorleistungen aus dem tertiären Sektor auch nur geringfügig gestiegen, von 13,5 Prozent 1978 auf 16 Prozent 1990. Die Endnachfrage nach Dienstleistungen macht in Deutschland kaum mehr als die Hälfte der Dienstleistungsproduktion aus; der Rest entfällt auf Vorleistungen (Klodt et al. 1996: 43 - 44).

4 Die gesetzliche Rentenversicherung hat 1998 etwa 1,6 Prozent aller Ausgaben für Verwaltungskosten eingesetzt (VDR 2000); Ausgaben für Werbung hat sie so gut wie keine, da sie als Pflichtversicherung nicht um Mitglieder werben muß. Die privaten Lebensversicherungen hingegen gaben 1996 etwa 4 Prozent für Verwaltung und 0,7 Prozent für Werbung aus. Über die Abschlußkosten – Einkommen der Vertreter und Agenten – liegen keine konkreten Informationen vor; sie dürften jedoch erheblich sein: Im Jahre 1996 gab es in Deutschland rund 45.500 Beschäftigte im Vermittlergewerbe und 359.000 Arbeitskräfte im Außendienst von Versicherungen, darunter rund 300.000 nebenberuflich Tätige (Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft 1998).

ratung und stimuliert somit mehr Beschäftigung als das der Deutschen. Zu einem ähnlichen Ergebnis kamen auch Gries und Birk (1999: 306): „Der Rückstand des deutschen Dienstleistungssektors zum Dienstleistungsmodell USA [...] ist vor allem eine Folge des Beschäftigungsrückstandes des deutschen Finanzsektors gegenüber dem amerikanischen.“

3. Der Schlüssel zur Entwicklung bezahlter sozialer und persönlicher Dienstleistungen liegt in der Transformation von unbezahlter in bezahlte Arbeit, sozusagen im Outsourcing von Haushaltstätigkeiten infolge steigender Erwerbstätigkeit von Frauen. In Westdeutschland ist freilich das traditionelle Modell des männlichen Alleinverdieners in Familien mit Kindern noch stark vertreten (Abbildung 8).

	Beide	Er	Sie	Keiner
Portugal	67,1	27,3	3,8	2,0
Ostdeutschland	64,0	26,8	5,5	3,8
Belgien	61,6	30,3	2,5	5,6
Großbritannien	61,0	26,3	3,3	9,3
Österreich	60,6	32,0	4,8	2,7
Frankreich	57,3	33,3	4,1	5,4
Niederlande	52,4	39,8	2,6	5,2
Westdeutschland	50,8	40,5	3,5	5,1
Irland	39,0	45,4	4,1	11,6
Spanien	32,7	53,5	4,1	9,6
Europa (13 Länder)	51,4	38,6	3,4	6,5

Abb. 8: Internationaler Vergleich der Verteilung der Erwerbstätigkeit 1996 unter den Partnern bei Paaren mit Kindern, Anteile in Prozent. © IAT (Quelle: Eurostat, 1996).

Gehen westdeutsche Frauen mit Kindern einer Erwerbstätigkeit nach, dann häufig einer Teilzeitarbeit (Abbildung 9). In Ostdeutschland dominiert ein anderes Haushaltsmodell, und es sind mehr Dienstleistungen ausgelagert, zum Beispiel in Krippen und Kindergärten⁵. Trotz der moderneren Familienstruktur entwickelt sich der Dienstleistungssektor in den neuen Bundesländern aber nur langsam, weil die Kaufkraft geringer und die Arbeitslosigkeit höher ist als im Westen der Bundesrepublik.

	Beide Vollzeit	Er Vollzeit, Sie Teilzeit	Er Teilzeit, Sie Vollzeit	Beide Teilzeit
Portugal	47,7	5,3	1,1	0,4
Großbritannien	46,1	24,6	1,1	1,1
Ostdeutschland	44,8	11,4	0,4	0,4
Frankreich	42,2	15,5	1,4	0,8
Österreich	40,7	15,9	1,1	0,8
Westdeutschland	37,6	20,5	0,9	0,7
Belgien	36,2	13,3	0,9	0,4
Irland	35,7	8,3	0,8	0,4
Spanien	24,0	4,6	0,4	0,2
Niederlande	20,6	33,2	1,7	4,0
Europa (13 Länder)	37,4	15,7	1,0	0,8

Abb. 9: Internationaler Vergleich der Beschäftigungsmuster 1996 bei kinderlosen Paaren, Anteile in Prozent. © IAT (Quelle: Eurostat, 1996).

5 Der höhere Anteil des Dienstleistungssektors in Ostdeutschland ist allerdings vor allem eine Folge des Zusammenbruchs des sekundären Sektors nach der Währungsunion (Bosch und Knuth 1993).

Die Beschäftigungsquote der Frauen in der gesamten Bundesrepublik liegt, gemessen in Vollzeitäquivalenten⁶, bei 43,4 Prozent; gegenüber Dänemark mit 60,3 oder Schweden mit 56,2 Prozent ist sie also relativ niedrig. Einerseits rührt dies mit daher und andererseits bedingt dies auch, daß die westdeutschen Institutionen noch immer weitgehend auf die Förderung des traditionellen Haushaltsmodells zugeschnitten sind: Es gibt kaum öffentliche Versorgungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren und nur wenige Ganztagschulen. Das Steuer- und Sozialsystem schafft Anreize für Frauen, nicht oder nur marginal erwerbstätig zu sein; denn Verheiratete werden in der Regel steuerlich gemeinsam veranlagt, so daß die Ehefrau eines berufstätigen Mannes auch in die Steuerprogression gerät, wenn sie nur eine minder entlohnte Arbeit aufnimmt. Zudem sind Frauen zumeist über ihren Ehepartner mit krankenversichert. Wenn sie mehr als 15 Wochenstunden arbeiten beziehungsweise mehr als 630 DM im Monat verdienen, werden sie mit hohen Grenzbelastungen sozialversicherungspflichtig. Anxo et al. (1999) haben in einer Auswertung der Luxemburg Income Study – einem Vergleich der sieben Länder Belgien, Deutschland, Finnland, Großbritannien, Niederlande, Schweden und USA – festgestellt, daß die „returns on earnings and on disposable income from the wife’s inactivity to full-time are the lowest in Germany“.

Exkurs

Wenn die These über den Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit von Frauen und Outsourcing von Haushaltstätigkeiten zutrifft, müssen sich die Unterschiede der nationalen Beschäftigungsniveaus bei den persönlichen und sozialen Dienstleistungen damit erklären lassen. Das ist tatsächlich möglich⁷: Die Korrelation zwischen dem Niveau der Erwerbstätigkeit von Frauen und der Beschäftigungsquote im Dienstleistungssektor liegt bei $R = 0.628$, diejenige zwischen dem Niveau der Erwerbstätigkeit von Frauen und den persönlichen und sozialen Dienstleistungen sogar bei $R = 0.708$, womit 0.502 der Varianz erklärt werden (Abbildung 10). Die Korrelation zwischen dem Niveau der Erwerbstätigkeit von Frauen und der Beschäftigungsquote im Dienstleistungssektor verschwindet gänzlich, wenn man die Beschäftigungsquote bei den persönlichen und sozialen Dienstleistungen kontrolliert. Das heißt, daß es keinen Zusammenhang zwischen dem Niveau der Frauenerwerbstätigkeit und den eher unternehmensnahen Dienstleistungen gibt, wohl aber einen sehr engen mit den persönlichen und sozialen Dienstleistungen.

6 Die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten ist im Vergleich zur Beschäftigungsquote um so geringer, je höher der Teilzeitanteil ist. Damit wird die Auslastung des Erwerbspersonenpotentials gemessen. Die unterschiedlichen Teilzeitanteile und durchschnittlichen Stundenzahlen von Teilzeitbeschäftigten in den verschiedenen europäischen Ländern sind auf ein gemeinsames Maß gebracht.

7 Dazu wurden das Niveau der Frauenerwerbstätigkeit durch die Beschäftigungsquote nach Vollzeitäquivalenten sowie die Beschäftigungsquote im Dienstleistungssektor als Anteil der in diesem Sektor beschäftigten Arbeitskräfte an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter gemessen. Des weiteren wurde zwischen den Beschäftigungsquoten im Dienstleistungssektor insgesamt und bei den persönlichen und sozialen Dienstleistungen (Erziehung und Unterricht, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Interessenvertretungen, Unterhaltung, persönliche und andere Dienstleistungen, private Haushalte) unterschieden. Beide Zahlenreihen beruhen auf Daten des Jahres 1997 von Eurostat, dem Statistischen Amt der Europäischen Union.

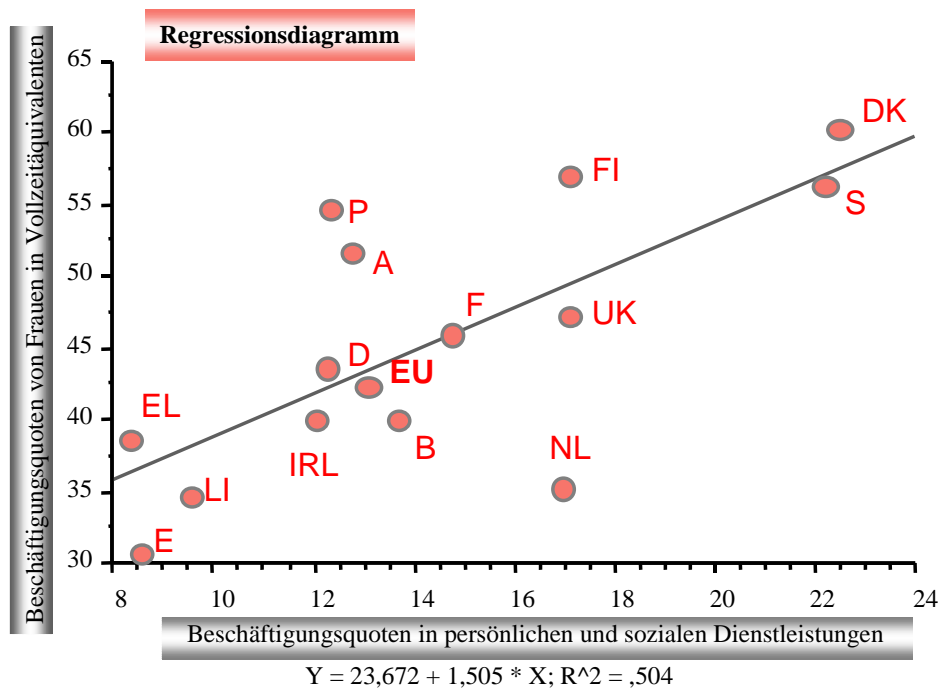


Abb. 10: Regressionsdiagramm: Beschäftigungsquoten von Frauen in Vollzeitäquivalenten / Beschäftigungsquoten in persönlichen und sozialen Dienstleistungen. ©IAT (Quelle: Eurostaat).

4. Wichtig für die Präferenzen bei der Nachfrage nach Dienstleistungen ist schließlich auch die privat verfügbare Zeit. Die durchschnittliche Zahl der Arbeitsstunden pro Jahr lag in Deutschland 1994 um rund 350 unter der in den USA und um rund 100 unter der in Großbritannien (OECD 1998). Dies im Verbund mit relativ hohen Löhnen und Gehältern ermöglichte, daß sich für die Bundesrepublik charakteristische Konsummuster herausgebildet haben.

Zum einen bleibt viel Gelegenheit, erforderliche Arbeiten in Haus und Garten selber zu erledigen, statt dafür Dienstleister zu bezahlen; hinzu kommen vielfältige Verrichtungen in sogenannter Nachbarschaftshilfe. Das gilt durchaus nicht nur für die traditionell weiblichen Haushaltstätigkeiten, sondern auch für oft semiprofessionelle bis fachgerechte Betätigungen von Männern. Die Deutschen sind sozusagen Weltmeister der Do-it-yourself-Bewegung. Entsprechend dicht ist das Netz der Heimwerkermärkte, die es denn auch etwa in Japan mit seinen langen Arbeitszeiten kaum gibt. Dort bestellen die Frauen, weil ihre Männer meist erst spät abends nach Hause kommen, viel häufiger Handwerker.

Zum anderen erlauben die kurzen Arbeitszeiten in Verbindung mit hohem Einkommen einen aufwendigen Tourismus. Im Reisen sind die Deutschen ebenfalls Weltmeister. Urlaub im Ausland, wie er vorwiegend gemacht wird, ist aber volkswirtschaftlich Import von Dienstleistungen. Die relativ niedrige Beschäftigungsquote des Dienstleistungssektors hat also auch damit zu tun, daß die Bundesrepublik kapitalintensive Produkte und Dienstleistungen gegen arbeitsintensive Dienstleistungen anderer Länder im Tourismusgeschäft austauscht. Die entsprechende Quote ist zum Beispiel in den USA höher, weil dort ein solcher Austausch nicht international, sondern vorwiegend intern stattfindet.

Die vier Ursachenbündel ermöglichen nun Aussagen über die künftige Beschäftigungsdynamik von Dienstleistungen in Deutschland:

- Zum einen wird die Frauenerwerbsquote in den nächsten Jahren weiter steigen, und dies wird eine Triebkraft der Expansion von Dienstleistungen sein.
- Zum anderen wird die Nachfrage nach Finanzdienstleistungen mit steigenden Einkommen zunehmen; dafür sprechen auch Modifikationen des deutschen Sozialsystems. Die 1999 von der Bundesregierung beschlossene obligatorische private Zusatzversicherung zur gesetzlichen Rentenversicherung ist zwar noch nicht in der Substanz, aber im Prinzip ein gravierender Einschnitt.
- Drittens wird das Systemgeschäft des sekundären Sektors mit integriertem und komplementärem Service weiter zunehmen. Wohl ist nicht auszuschließen, daß dabei ein größerer Teil von Dienstleistungen vom sekundären Sektor zugekauft wird als in der Vergangenheit; um Transaktionskosten zu vermeiden und um Kernkompetenzen zu sichern, dürfte die deutsche Industrie aber weiterhin solche Dienstleistungen größtenteils selber produzieren. Baethge et al. (1999) sowie Beyer et al. (1997) vertreten eine andere Auffassung: Sie erwarten, daß mit der Auslagerung von Dienstleistungen sich die Professionalität der Anbieter und die Qualität des Gebotenen verbessern werde; die bislang im verarbeitenden Gewerbe intern erbrachten Dienstleistungen könnten nicht voll zum tertiären Sektor gezählt werden, da sie noch sehr industrie- und technikzentriert seien. Diese Kritik mag bei einzelnen Tätigkeiten zutreffen, ist aber viel zu pauschal. Sie unterschätzt die Vorteile intern entwickelter Dienstleistungskompetenz.
- Viertens wird wegen der durchschnittlich pro Tag, Woche und Jahr kurzen Erwerbstätigkeit die Eigenarbeit weiterhin ein wichtiger Faktor bleiben. Solange die Arbeitszeiten nicht auf das amerikanische Niveau erhöht werden, was im Hinblick auf die Lebensqualität nicht zu wünschen ist, wird sich auch kein so großer Dienstleistungssektor wie in den USA entwickeln. Dort liegt das Arbeitsvolumen pro Person im erwerbsfähigen Alter wegen der längeren Arbeitszeiten und der höheren Erwerbsquote von Frauen um mehr als ein Drittel höher als in Deutschland – aber das bei etwa gleichem Bruttosozialprodukt pro Kopf der Bevölkerung (Abbildung 11).

	BSP pro Arbeitsstunde		BSP pro Beschäftigten		BSP pro Kopf	
Deutschland	31,40	(135)	49.472	(109)	21.185	(97)
Dänemark	38,65	(166)	49.437	(109)	23.768	(109)
Schweden	27,06	(116)	41.505	(91)	18.866	(87)
Großbritannien	19,82	(85)	34.223	(94)	14.709	(68)
EU	26,28	(113)	42.228	(75)	16.644	(77)
USA	23,35	(100)	45.419	(100)	21.751	(100)

Abb. 11: Bruttosozialprodukt (BSP) pro Arbeitsstunde, pro Beschäftigten und pro Kopf in ECU; in Klammern Prozent des Wertes der USA. © IAT (Quelle: ILO 1999).

3 Die Beschäftigungsstruktur im Dienstleistungssektor

Durch den Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft, so nimmt man gewöhnlich an, würden zwangsläufig die traditionellen standardisierten Formen der Arbeit aufgelöst. Diese These vertritt unter anderen Baethge. Bevor wir uns damit näher beschäftigen, wollen wir – sozusagen um Diskussionsmaterial bereitzustellen – die Struktur der Beschäftigung im Dienstleistungssektor anhand einer Reihe von Indikatoren beschreiben.

3.1 Beschäftigungsformen

Die Beschäftigungsformen im tertiären Sektor unterscheiden sich deutlich von denen im primären und im sekundären. Zum einen ist er die Hauptdomäne erwerbstätiger Frauen, auch in Deutschland. Allerdings ist deren Anteil hier geringer als in Ländern mit insgesamt höherer Beschäftigungsquote bei den Dienstleistungen wie in Dänemark, Schweden oder Großbritannien (Abbildung 12). Mithin steht zu vermuten, daß mit Expansion des tertiären Sektors in der Bundesrepublik sich vor allem für Frauen neue Beschäftigungschancen ergeben.

	Männer	Frauen	Zusammen
Dänemark	58,6	84,1	70,1
Deutschland	50,3	78,6	62,2
Frankreich	58,0	82,2	68,8
Großbritannien	59,5	85,7	71,2
Niederlande	63,3	88,3	73,4
Schweden	57,2	86,7	71,3
Spanien	51,8	80,3	61,8

Abb.12: Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor in Prozent aller Beschäftigten nach Geschlecht, 1997. © IAT (Quelle: EU, Beschäftigung in Europa 1998, Luxemburg 1999).

Zum anderen ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Dienstleistungssektor mehr als viermal so hoch wie im verarbeitenden Gewerbe. Das liegt vor allem an dem hohen Anteil von Frauen, aber auch an dem Anteil von jüngeren Beschäftigten, die noch das Bildungssystem durchlaufen und teils nur nebenher arbeiten. Besonders hoch ist die Teilzeitquote bei den sozialen und den staatlichen Dienstleistungen (Abbildung 13); für diese Segmente und überdies insbesondere für den Handel ergäben sich sogar noch wesentlich höhere Werte, wenn auch alle geringfügig Beschäftigten statistisch erfaßt würden.

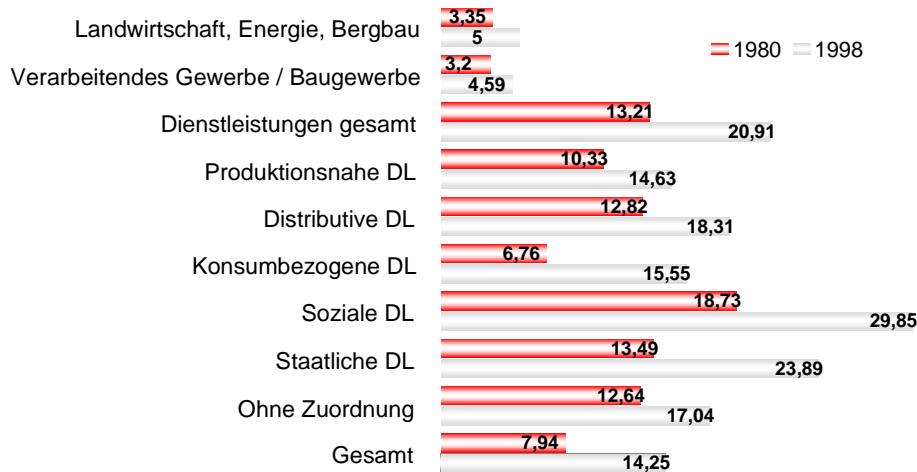


Abb. 13: Teilzeitquoten nach Wirtschaftszweigen 1980 und 1998. ©IAT (Quelle: Bosch, G., Wagner, A., 2001).

Ein Vergleich innerhalb der Europäischen Union zeigt, daß in Ländern mit höheren Beschäftigungsquoten im Dienstleistungssektor der Anteil der Teilzeittätigen generell höher ist (EU 1999). Allerdings ist ebenso erkennbar, daß dieser Anteil in den letzten Jahren in einigen dieser Länder – Dänemark und Schweden – zurückzugehen begann. Die Frauen sind dort weitgehend in den Arbeitsmarkt integriert; deshalb geben sich nicht mehr so viele wie früher auf unabsehbare Zeit mit einer marginalen Beschäftigung zufrieden. Das typische Arbeitsmarktmuster wird dort weniger von dauerhaften, sondern mehr von nur während bestimmter Lebensphasen ausgeübten Teilzeittätigkeiten bestimmt.

In Westdeutschland ist der Anteil befristet Beschäftigter und Selbständiger im tertiären Sektor etwas höher als im primären und sekundären. Von denen, die Dienstleistungen verrichten, gehören 62 Prozent zur traditionellen Kategorie der unbefristet Vollzeitbeschäftigten; in der Gesamtwirtschaft sind es 67 Prozent (Abbildung 14).

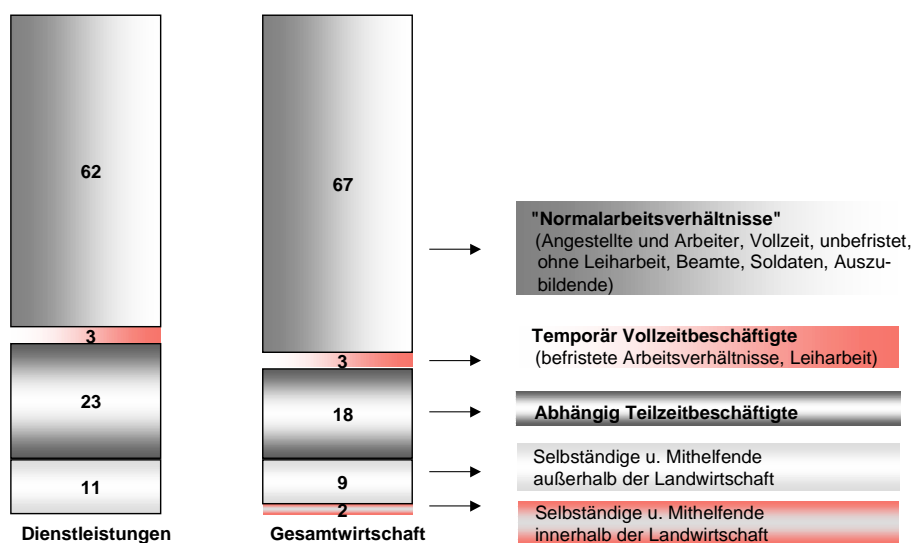


Abb. 14: Erwerbsformen im Dienstleistungssektor und in der Gesamtwirtschaft Westdeutschlands 1995 in Prozent. ©IAT (Quelle: Hoffmann, E., Walwei, U., 1998: 420).

3.2 Arbeitsmarktmobilität

Die Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungssektor sind nicht generell instabiler als in den anderen Sektoren. Die Differenzen innerhalb der Sektoren sind größer als diejenigen zwischen ihnen. Das erweisen die jährlichen sogenannten *job turnover* und *labour turnover rates* in Westdeutschland⁸. Die Job-turnover-Rate ist im tertiären Sektor etwas höher als im sekundären, was vor allem auf die geringere Betriebsgröße von Dienstleistungsunternehmen zurückzuführen sein dürfte (Abbildung 15).

Sektor oder Subsektor	Job-turnover-Rate
Primärer Sektor	15,0
Sekundärer Sektor	6,9
Rohstoffe	5,2
Investitionsgüter	6,2
Konsumgüter	7,4
Nahrungsmittel	7,9
Bau	10,4
Tertiärer Sektor	8,6
Handel	9,7
Wirtschaftsdienstleistungen	9,2
Haushaltsdienstleistungen	14,2
Non-profit-Dienstleistungen	5,7
Alle Sektoren	7,9

Abb. 15: Job-turnover-Raten in westdeutschen Sektoren und Subsektoren, Durchschnitt 1982 bis 1994. © IAT (Quelle: Knuth 1999: 23).

Hohe sektorinterne Unterschiede werden auch bei den Labour-turnover-Raten sichtbar (Abbildung 16). Der öffentliche Bereich sowie die Banken und Versicherungen weisen in Deutschland eine sehr hohe Beschäftigungsstabilität auf, während in einzelnen tertiären Branchen, etwa im Handel und bei sonstigen Dienstleistungen, starke Arbeitskräftebewegungen auftreten. Die Zahlen zeigen eine deutliche Segmentierung des Dienstleistungssektors in dieser Hinsicht an: Manche internen Arbeitsmärkte sind recht stabil, während andere großen Schwankungen unterliegen.

Der Labour-turnover ist wesentlich höher als der Job-turnover. Daraus erhellt, daß die Personalbewegungen großenteils nicht auf der Dynamik der Sektoren, sondern auf Entscheidungen der Arbeitskräfte selbst beruhen. Genauere Analysen des Labour-turnover lassen tatsächlich erkennen, daß die meisten Kündigungen von den Beschäftigten ausgehen, also die Beschäftigungsverhältnisse seltener durch Entlassung aufgelöst werden (Abbildung 17). Dies gilt insbesondere für Banken und Versicherungen, bedingt auch für das Gesundheitssystem. Gründe für den hohen Labour-turnover in vielen Dienstleistungsbranchen sind der große Anteil von Frauen, die in Deutschland in der Regel bei der Geburt eines Kindes die Erwerbstätigkeit unterbrechen, und der große Anteil von Jugendlichen, die während ihrer Ausbildung arbeiten und dann die Stelle wechseln; eine Ursache ist aber auch Unzufriedenheit mit schlechten Arbeitsbedingun-

8 Mit *job turnover* bezeichnet man die Mindestzahl von Arbeitskräftebewegungen, die erforderlich sind, um den durch Schließung, Gründung, Schrumpfung und Expansion von Unternehmen bewirkten Strukturwandel zu ermöglichen, mit *labour turnover* die tatsächlichen Personalbewegungen.

gen wie im Einzelhandel oder mit solchen, die wie etwa der Schichtdienst von Krankenschwestern ein geregeltes Familienleben sehr erschweren.

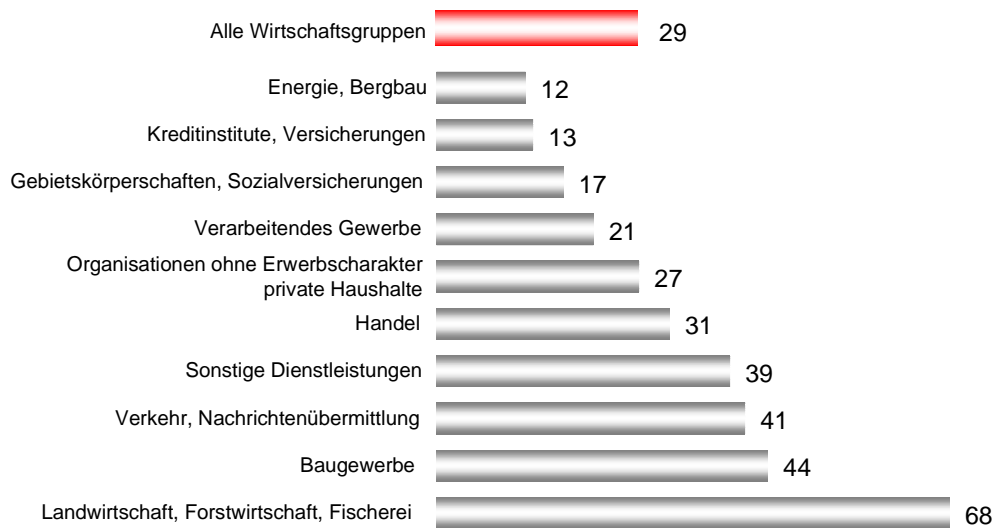


Abb. 16: Jährliche Labour-turnover-Rate in verschiedenen Wirtschaftsbereichen Westdeutschlands, Durchschnitt 1985 bis 1995. © IAT (Quelle: Knuth, M, 1999: 27).

Bereich	1993	1994	1995	Durchschnitt
Öffentliche Verwaltung und Sozialsystem	6	3,4	3,1	4,2
Banken und Versicherungen	10	7,5	7,7	8,4
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung	11	9,5	7,3	8,9
Fortbildung und Verlagswesen	15	8,1	4,2	9,1
Non-profit-Organisationen	4	20,6	8,0	10,9
Gesundheitssystem	11	9,7	18,8	13,2
Landwirtschaft	13	27,8	6,3	15,7
Investitionsgüter	22	23,0	20,9	22,0
Handel, Transport und Kommunikation	24	22,7	23,0	23,2
Alle Bereiche	24	24,3	22,2	23,5
Anwälte, Steuerberater und verwandte Berufe	27	25,2	22,7	25,0
Rohstoffe	27	31,9	24,1	27,7
Hotels, Restaurants, Kindergärten, Altenpflege	25	33,3	27,6	28,6
Konsumgüter	31	33,9	29,1	31,3
Baugewerbe	47	34,3	44,6	42,0

Abb. 17: Anteil der Entlassungen an den Auflösungen von Beschäftigungsverhältnissen in größeren Tätigkeitsbereichen in Westdeutschland 1993 bis 1995 in Prozent. © IAT (Quelle: Knuth 1999: 40).

Man könnte erwarten, daß der Strukturwandel sich vor allem durch intergenerationale Mobilität vollzieht. Dafür gibt es aber kaum Anzeichen. Die Berufseinsteiger verteilen sich vielmehr auf die Sektoren entsprechend deren Beschäftigtenanteilen (Klodt et al. 1996: 185 - 192). Dies kann Folge des dualen Systems sowie der hohen Rate frühzeitiger Pensionierungen vor allem in den alten Branchen sein. Durch das duale System findet eine flächendeckende Berufsausbildung statt, und der Bedarf an Nachwuchs wird durch die frühzeitigen Pensionierungen in den alten Branchen erhöht. Erkennbar ist al-

lerdings eine intragenerationale Mobilität zwischen den Sektoren (Abbildung 18): Rund 20 Prozent aller Beschäftigten im primären und im sekundären Sektor, die zwischen 1984 und 1995 die Stelle wechselten, gingen in den tertiären; hingegen nahmen nur gut 5 Prozent der dort Beschäftigten eine Tätigkeit im primären oder sekundären Sektor auf.

Aus	In	1984 bis 1990	1990 bis 1995	1984 bis 1995
Primären	Primäre	60,7	59,2	60,0
	Sekundäre	24,8	18,4	21,9
	Tertiäre	14,5	22,4	18,1
Sekundären	Primäre	0,4	0,4	0,4
	Sekundäre	79,9	77,2	78,7
	Tertiäre	19,7	22,4	20,9
Tertiären	Primäre	0,1	0,4	0,2
	Sekundäre	5,4	4,9	5,2
	Tertiäre	94,5	94,7	94,6

Abb. 18: Mobilität zwischen den Tätigkeitsfeldern in Westdeutschland 1984 bis 1995. © IAT (Quelle: SOEP; Klodt et al. 1996: 191).

3.3 Qualifikation und Löhne

Vor allem in den expandierenden Dienstleistungsbranchen liegen die Qualifikationsanforderungen beträchtlich über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft. Der Anteil der Hochqualifizierten beträgt dort fast ein Fünftel, im primären und sekundären Sektor jedoch nur 1,2 Prozent (Abbildung 19).

	Geringe Qualifikation	Mittlere Qualifikation	Hohe Qualifikation
Primärer und sekundärer Sektor	28,2	70,6	1,2
Schrumpfende tertiäre Branchen¹	24,8	70,2	5,0
Expandierende tertiäre Branchen²	13,9	67,0	19,1
Gesamtwirtschaft	19,3	66,2	14,5

¹ Handel, Transport
² konsumbezogene, produktionsnahe, soziale, staatliche Dienstleistungen und Kommunikation

Abb. 19: Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen im primären und sekundären Sektor sowie in schrumpfenden und expandierenden Segmenten des tertiären Sektors in Westdeutschland 1990 bis 1995. © IAT (Quelle: Klodt et al. 1996: 181 – 193).

Der Anteil der An- und Ungelernten mit geringer Qualifikation ist denn auch in den expandierenden tertiären Branchen gering, und die schrumpfenden Branchen dieses Sektors investieren deutlich weniger in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten (Abbildung 20). Der Strukturwandel in Richtung Dienstleistungsgesellschaft bewirkt also, daß sich die Qualifikationsanforderungen weiter erhöhen.

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Gesamt
Großhandel	870	950	890
Einzelhandel	670	490	610
Verkehr, Transport, Kommunikation	730	320	620
Banken, Versicherungen	1 950	2 450	2 070
Kreditwirtschaft und damit verbundene Tätigkeiten	2 010	2 420	2 080
Software	3 200	2 050	2 980
Technische Beratungen, FuE	2 120	1 620	1 910
Sonstige unternehmensnahe Dienstleistungen	1 630	1 080	1 500
Gesamt	1 110	820	1 030

Abb. 20: Aufwendungen für Weiterbildungsmaßnahmen pro Kopf in DM. © IAT (Quelle: ZEW/FhG-ISI „Dienstleistungen in der Zukunft“, Erhebung 1995 nach Licht et al. 1997: 85).

Die Löhne sind im tertiären Sektor insgesamt deutlich differenzierter als im sekundären (Klodt et al. 1996: 197). Das hat zum einen mit der unterschiedliche Qualifikationsstruktur der Branchen zu tun. Zum anderem ist in den arbeitsintensiven Segmenten wie Einzelhandel und Gesundheitswesen der Kostendruck sehr hoch, so daß der Wettbewerb stärker als in der Industrie durch Einsparungen bei den Löhnen bestimmt wird. Anders als in den USA sind in der Bundesrepublik zwischen 1970 und 1993 die Löhne im verarbeitenden Gewerbe wesentlich schneller gestiegen als im Dienstleistungssektor (Klodt et al. 1996: 201). Eine Erklärung könnte sein, daß sich deutsche Industrieunternehmen stärker als amerikanische auf Qualitätsproduktion konzentriert und dafür den Anteil der Facharbeiter erhöht sowie den Anteil gering Qualifizierter vermindert haben; darauf weisen viele Vergleiche zwischen beiden Ländern hin (Freeman und Schettkat 1999).

Die besondere Lohnstruktur der Bundesrepublik schlägt sich deutlich in internationalen Statistiken der Arbeitskosten nieder, für die bisher zumeist nur diejenigen der Industrie herangezogen werden; so verfahren sowohl das Institut der Deutschen Wirtschaft als auch das Bureau of Labour Statistics der USA. Westdeutschland steht denn auch in diesen Vergleichen weit an der Spitze. Nimmt man aber die Arbeitskosten in der Gesamtwirtschaft, also einschließlich der hierzulande weit schlechter entlohnten Dienstleistungen, ergibt sich ein anderes Bild: Der westdeutsche Wert liegt dann unter dem amerikanischen, und die Differenz zum britischen ist stark verringert (Abbildung 21).

	Arbeitskosten von Arbeitern in der Industrie	Arbeitskosten in der Gesamtwirtschaft	Stundenlöhne von Arbeitern im verarbeitenden Gewerbe (Gesamtwirtschaft = 100)
Ostdeutschland	33,19	28,03	118,4
Westdeutschland	49,66	44,76	110,9
Norwegen	40,53	44,40	91,3
Großbritannien	28,77	38,75	75,5
Frankreich	32,04	42,35	75,4
USA	39,90	45,90	73,1

Abb. 21: Arbeitskosten 1998 in DM und Relation der Löhne. © IAT (Quelle: DIW 1999).

Wegen des hohen Anteils von Dienstleistungstätigkeiten an der Wertschöpfung sind internationale Aufstellungen mittlerweile sogar nur noch aussagekräftig, wenn sie die Angestellten einschließen. Denn bei den traditionellen Vergleichen der Lohnkosten erscheinen fälschlich jene Länder als am wettbewerbsfähigsten, in denen stets die Industriearbeiter relativ schlecht und die Angestellten relativ gut bezahlt wurden; zum Beispiel verdiente 1998 ein im verarbeitenden Gewerbe beschäftigter Arbeiter in den USA 73,1 Prozent des durchschnittlichen Stundenlohns in der Gesamtwirtschaft, in Frankreich 75,4 und in Großbritannien 75,5 Prozent, aber in Westdeutschland 110,9 Prozent (Abbildung 21, letzte Spalte). Mithin liegt es nahe anzunehmen, daß die Strategie deutscher Unternehmen des sekundären Sektors, stärker auf innere Tertiarisierung als auf den Zukauf von Dienstleistungen zu setzen, mit durch die vergleichsweise geringen Gehälter von Angestellten angeregt und begünstigt worden ist; denn dieser Umstand kann zusammen mit dem hohen Qualifikationsniveau der deutschen Arbeiterschaft und deren Motivation durch gute Entlohnung durchaus dazu beitragen, daß unternehmensinterne Kooperationen zwischen Arbeitern und Angestellten funktionieren und sich auszahlen.

3.4 Charakteristika der Arbeitsbedingungen im deutschen Dienstleistungssektor

Zusammenfassend läßt sich zum einen sagen, daß Dienstleistungen in der Bundesrepublik wie in anderen Ländern vor allem von Frauen verrichtet werden. Hauptsächlich deswegen ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im tertiären Sektor höher als im sekundären. Nicht ganz klar ist, ob dies primär durch besondere Anforderungen von Dienstleistungsunternehmen bedingt ist oder durch die Schwierigkeit, Erwerbsarbeit und häusliche Verpflichtungen in Einklang zu bringen, wovon wiederum insbesondere Frauen betroffen sind. Da es aber in Deutschland kaum Krippenplätze für Kinder unter drei Jahren gibt und die Halbtagschule vorerst die Regel bleibt, scheint jedoch ein direkter Zusammenhang zwischen Tertiarisierung und der wachsenden Zahl von Stellen zu bestehen, die nicht den üblichen vollen Arbeitstag über und nur während eines gewissen Lebensabschnitts von ein und derselben Person besetzt sind; das nimmt auch Baethge an. Diese scheinbar zwangsläufige Entwicklung kann allerdings auslaufen und sich wieder umkehren, wenn die Betreuung von Kleinkindern verbessert und das Schulsystem verändert wird.

Zum zweiten ist festzustellen, daß die Arbeitsbedingungen im Dienstleistungssektor sehr heterogen sind. In einzelnen Branchen, so bei Banken und Versicherungen, dominieren stabile und gut dotierte Beschäftigungsverhältnisse, in anderen geringe Entlohnung und hohe Fluktuation. Die Bezahlung differiert stärker als im sekundären Sektor, was nicht überrascht, weil einerseits in etlichen Segmenten der Anteil Hochqualifizierter wesentlich höher ist und andererseits Niedriglohn-Branchen wie der Einzelhandel viele Arbeitskräfte beschäftigen.

Der Dienstleistungssektor ist inzwischen so groß geworden, daß wegen dieser unerläßlichen Unterscheidungen generelle Aussagen über die Arbeitsbedingungen wenig

erhellend sind. Mit einiger Sicherheit zu erwarten ist allenfalls, daß die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften infolge des Strukturwandels steigen wird. Zu den Planungs- und Gestaltungsproblemen, denen die Sozialpartner in diesem Sektor konfrontiert sind, kann sich sinnvoll und substantiell nur äußern, wer sich auf einzelne Branchen oder Tätigkeitsgruppen bezieht.

Drittens ist – auch im Hinblick auf die anhaltende Debatte über die Globalisierung – auf Besonderheiten des deutschen Beschäftigungssystems hinzuweisen. Die Bundesrepublik stellt sich der Konkurrenz auf dem Weltmarkt mit Arbeitern, die besser ausgebildet und bezahlt werden als in vielen anderen Ländern, und mit relativ billigen Angestellten. Das wird in den üblichen internationalen Arbeitskostenvergleichen, die nur die Arbeiterlöhne zugrunde legen, nicht sichtbar.

4 Die Rolle der Gewerkschaften im Dienstleistungssektor

Die deutschen Gewerkschaften haben ihre breiteste Mitgliederbasis immer noch im verarbeitenden Gewerbe. In diesem großen Wirtschaftssektor ist nahezu die Hälfte der Beschäftigten organisiert (Abbildung 22); die Quote liegt über dem EU-Durchschnitt.

	Alle	Rohstoffe	Industrie	Bau	Handel	Transport	Banken	Dienstleistungen
1961	31,2	17,4	39,9	18,2	18,0	73,9	37,4	18,6
1980	37,3	20,6	49,9	20,2	16,1	80,7	23,1	29,6
1995	30,7	17,6	49,1	14,8	11,6	59,3	12,9	27,6

Abb. 22: Prozentualer Anteil der Gewerkschafter in wichtigen Wirtschaftsbereichen. © IAT (Quelle: Ebbinghaus, Visser 2000).

Innerhalb des Dienstleistungssektors sind die Gewerkschaften lediglich im öffentlichen Dienst stark vertreten. Im Segment Banken und Versicherungen zum Beispiel liegt die Organisationsquote nur bei 13 Prozent; und von den Beschäftigten vieler neuer Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnologie gehören kaum welche oder gar keine einer Gewerkschaft an. Das spiegelt sich auch in der Mitgliederstruktur des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wider. Obgleich die Angestellten inzwischen die Mehrheit aller Beschäftigten ausmachen, stellten sie 1997 nur 28,5 Prozent der Mitglieder von DGB-Gewerkschaften, die Arbeiter hingegen 60,4 Prozent; der Rest entfiel auf Beamte, Arbeitslose und Rentner (Pege 1999).

Einer der Gründe für die schwache Repräsentanz der Gewerkschaften im Dienstleistungssektor ist die geringe Organisationsquote der Frauen, die sogar unter dem EU-Durchschnitt liegt. Den Gewerkschaften ist es in Deutschland – anders als in Schweden oder Dänemark – bislang nicht sonderlich gelungen, Frauen bei der Ausgestaltung und Absicherung ihres Erwerbslebens zu vertreten, das gewöhnlich sehr flexibel verlaufen muß. Schwierig für die Gewerkschaften ist, daß in Deutschland viele Frauen marginal beschäftigt sind und deswegen selten eine ausgeprägte berufliche Bindung haben.

Auf der Ebene der Betriebe sind die Gewerkschaften des DGB aber stark in den Arbeitnehmerorganen vertreten. Bei den Wahlen 1998 stellten deren Angehörige 61,9 Prozent der Betriebsratsmitglieder und 73,2 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden; auf die anderen Gewerkschaftsbünde entfielen nur etwa 4 Prozent. Zwar werden auch stets recht zahlreiche nicht organisierte Beschäftigte in die Betriebsräte entsandt, aber viele von ihnen treten dann in eine DGB-Gewerkschaft ein.

In neuen Unternehmen des Dienstleistungssektors ist der Anteil der Unabhängigen in den Betriebsräten höher als im verarbeitenden Gewerbe. Vor allem in neuen Branchen sind die DGB-Gewerkschaften schwach repräsentiert. So erhielten deren Mitglieder bei den Betriebsratswahlen 1998 im Organisationsbereich der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) nur in den Sparten Einzel- und Großhandel die absolute Mehrheit der Sitze. In den Sparten Banken, Versicherungen und Informationstechnologie wurden die nicht organisierten Beschäftigten die stärkste Kraft. Auch die

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) erzielte nur dürftige Wahlergebnisse (Abbildung 23). Allerdings stellen die DGB-Gewerkschaften außer in der Sparte Versicherungen die absolute Mehrheit der Betriebsratsvorsitzenden. Der Grund ist vermutlich, daß die Betriebsräte der DGB-Gewerkschaften relativ gut geschult sind und deshalb bei den Wahlen zum Vorsitz auch viele Stimmen anderer Gruppen bekommen.

	BETRIEBSRATSMITGLIEDER				BETRIEBSRATSVORSITZENDE			
	HBV und andere DGB-Gewerkschaften	DAG	Nicht organisierte	Sonstige	HBV und andere DGB-Gewerkschaften	DAG	Sonstige	
Einzelhandel	64,0	6,7	23,2	6,1	77,7	6,4	15,9	
Großhandel	52,2	3,0	38,2	6,6	71,5	3,1	25,4	
Banken	36,6	9,0	44,6	9,8	51,3	11,9	36,4	
Versicherungen	34,9	11,8	38,2	15,1	47,7	13,4	38,9	
Informationstechnologie, Software	35,3	0,3	44,2	20,2	54,0	2,7	43,3	

Abb. 23: Zugehörigkeit der Mitglieder und Vorsitzenden der Betriebsräte im Organisationsbereich der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen 1998 in Prozent. © IAT (Quelle: Gewerkschaft HBV (Herausgeber): Betriebswahlen 1998. Abschlußbericht „Ein starkes Team setzt sich durch“. Düsseldorf 1999).

Trotz des geringen Organisationsgrades im Dienstleistungssektor haben die Gewerkschaften maßgeblichen Einfluß auf die Entlohnung und die sonstigen Arbeitsbedingungen. Entscheidend dafür ist ihre Mitwirkung sowohl in den Betriebsräten wie bei den Tarifverhandlungen und auch im dualen System der beruflichen Ausbildung. Für die meisten Dienstleistungstätigkeiten wurden eigene Berufsbilder wie Bankkaufmann/frau oder Versicherungskaufmann/frau entwickelt, was Unternehmen veranlaßte, das Angebot an Arbeitsplätzen gemäß diesen Qualifikationen auszurichten; entsprechend werden die Löhne und Gehälter gestaltet. In Deutschland ist in praktisch allen Dienstleistungssegmenten der Geltungsbereich von Tarifverträgen relativ groß (OECD 1994: 182). Wegen der geringen Gewerkschaftsdichte war dies allerdings in einigen Branchen nur mit Hilfe des Gesetzgebers zu erreichen; zum Beispiel wurden die im Einzelhandel vereinbarten Tarife für allgemeinverbindlich erklärt. Indes ist dieses System gerade im Dienstleistungssektor während der letzten Jahre brüchig geworden. Anlaß dafür gaben vor allem zwei Strukturveränderungen:

- Infolge der Erschließung neuer Tätigkeitsfelder, die nicht durch bisherige Vereinbarungen für traditionelle Branchen abgedeckt sind, konkurrieren nicht tarifgebundene Betriebe mit tarifgebundenen. Zum Beispiel haben Banken, Versicherungen und Versandkaufhäuser für ihre Call Center neue Unternehmen gegründet, die nicht Mitglieder des Arbeitgeberverbandes sind und nicht nach Tarif bezahlen müssen.
- Die Grenzen zwischen bislang getrennten Märkten werden fließend. Dadurch entsteht auch zwischen verschiedenen Tarifbereichen Wettbewerb. Am schärfsten ist er für den öffentlichen Dienst durch der Öffnung mancher Tätigkeitsfelder, die ihm vorbehalten waren. So konkurrieren mittlerweile private Anbieter, die nur an einen

um 30 Prozent niedrigeren Tarif gebunden sind, mit dem öffentlichen Nahverkehr. Um die weitere Privatisierung zu hemmen oder zu verhindern, beginnen die betreffenden Gewerkschaften, eine gespaltene Tarifstruktur im öffentlichen Dienst zu akzeptieren, so daß neu eingestellte Bus-, Straßenbahn- und U-Bahnfahrer nach den für die Privatunternehmen geltenden Sätzen entlohnt werden. Da die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen in Deutschland aber erst begonnen hat und die Europäische Union selbst für die Vergabe von Aufgaben wie der regionalen Abfallsorgung Ausschreibungen innerhalb der gesamten Gemeinschaft verlangt, sind noch weit mehr gravierende Veränderungen zu erwarten.

Im Sektor Information und Kommunikation herrscht Konkurrenz sowohl zwischen verschiedenen Tarifbereichen als auch zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben, und praktisch alle großen Gewerkschaften warben um Mitglieder. Die Entlohnung, ehemals durch Flächentarifverträge dem Wettbewerb entzogen, differiert nun stark. Dadurch ist sie vor allem in den arbeitsintensiven Service-Bereichen und in der Informationstechnologie ein entscheidender Faktor für die jeweils auf demselben Markt tätigen Unternehmen geworden. Dieser Probleme wegen haben

- die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG; rund 480.000 Mitglieder),
- die Deutsche Postgewerkschaft (DPG; 460.000),
- die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV; 460.000),
- die Industriegewerkschaft Medien (180.000) sowie
- die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV; 1.530.000)

im März 2001 beschlossen, gemeinsam die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft zu bilden; sie wurde mit der Kurzbezeichnung ver.di am 2. Juli 2001 in das Vereinsregister eingetragen und hat rechtlich die Nachfolge der fünf Gründungsorganisationen angetreten. Besonders bemerkenswert ist die Beteiligung der DAG, die zuvor nicht dem Deutschen Gewerkschaftsbund angehörte, sondern mit den betreffenden DGB-Gewerkschaften um Mitglieder konkurrierte und politisch konservativer war. In dem neuen Verbund wurden 13 Fachbereiche geschaffen, um Aktivitäten zusammenzufassen, die sich bislang überschneiden haben (Abbildung 24). So ist der Fachbereich Finanzdienstleistungen zuständig zum einen für die Mitglieder aus den Branchen Bundesbank, Geld- und Kreditinstitute, Finanzierungsinstitutionen, Versicherungsgewerbe, aus mit Finanzdienstleistungen verbundenen Unternehmen sowie aus dem Spiel-, Wett- und Lotteriewesen, zum anderen für die Fachgruppen Banken, Deutsche Bundesbank, öffentlich-rechtliche Sparkassen, Versicherungen und Genossenschaftsbanken.

Ziel der Fusion ist es, die Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften zu verringern, die eigenen Mittel effizienter einzusetzen und politisch schlagkräftiger zu werden. Sie wird allerdings auch kritisch beurteilt. So hat sich die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, in der vornehmlich Lehrer organisiert sind, ver.di nicht angeschlossen, weil sie einen Profilverlust befürchtete. Es muß sich erst zeigen, ob Beschäftigte mit so unterschiedlichen beruflichen Interessen wie Krankenschwestern, Busfahrer und Bankangestellte sich mit einer gemeinsamen Vertretung identifizieren können, also ob ver.di noch weitere Mitglieder gewinnt oder welche der Gründungsgewerkschaften verliert. Eine andere Frage ist, ob nicht die ehemalige ÖTV mit ihrer Größe die Partner domi-

niert und ver.di ihre durch den öffentlichen Dienst geprägte Kultur aufdrückt, statt neuen Gemeinschaftsgeist entstehen zu lassen. Schließlich wird auch eine Fraktionierung befürchtet, die erwünschte Synergieeffekte verhindern könnte.

1.	Finanzdienstleistungen
2.	Ver- und Entsorgung
3.	Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
4.	Sozialversicherung
5.	Bildung, Wissenschaft und Forschung
6.	Bund und Länder
7.	Gemeinden
8.	Medien, Kunst und Kultur, Druck und Papier, Industrielle Dienste und Produktion
9.	Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung
10.	Postdienste, Speditionen und Logistik
11.	Verkehr
12.	Handel
13.	Besondere Dienstleistungen

Abb. 24: Die Fachbereiche von ver.di. © IAT (Quelle: DAG u.a., 1999).

Trotz solcher Unsicherheiten werden durch die Realisierung von ver.di sicherlich die Beziehungen der Tarifpartner in Deutschland stark verändert. Zudem haben sich die Industriegewerkschaften IG Metall und IG Bergbau, Chemie, Energie in den letzten Jahren ebenfalls durch Fusionen gestärkt. Beide verstehen sich auch als Dienstleistungsgewerkschaften und wollen ihre Mitglieder in Unternehmensbereichen, die als Service-Firmen ausgegliedert werden, behalten. Das Prinzip der Einheitsgewerkschaft, wonach in einem Betrieb nur eine Gewerkschaft des DGB vertreten ist und klare Zuständigkeitsgrenzen vereinbart werden, steht damit zunehmend in Frage. Diese Probleme sind nur ähnlich wie in Österreich zu vermeiden, wenn alle Einzelgewerkschaften des DGB der Föderation mehr Kompetenzen zugestehen, etwa bei der Tarifpolitik. Auch eine Blockbildung zwischen der IG Metall, der IG Bergbau, Chemie, Energie und ver.di ist auf lange Sicht nicht auszuschließen. Der DGB hat jedenfalls deutlich an Einfluß verloren, und die deutsche Gewerkschaftsbewegung wird somit in ihrer Interessenvertretung künftig vermutlich branchenegoistischer agieren.

5 Fallstudien

5.1 Beschäftigung im Einzelhandel⁹

Mit rund 2,1 Millionen Erwerbstätigen ist der Einzelhandel einer der größten Arbeitgeber in der Bundesrepublik. Die Beschäftigungsstruktur hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Die Branche entwickelte sich sozusagen zu eine Zuverdiener-Domäne: Die Vollzeit- ist zugunsten der Teilzeitbeschäftigung reduziert worden; insbesondere hat sich der Anteil der geringfügig Teilzeitbeschäftigten erhöht, die nicht sozialversicherungspflichtig sind (Kirsch et al. 1999, Lehndorff 1999, Jacobsen und Hilf 1998). Beide Arten von Teilzeitstellen sind vor allem mit Frauen besetzt (Abbildung 25). Die teilzeitbeschäftigten Männer sind zumeist jüngeren Alters, teils Auszubildende, teils Schüler und Studenten, die nur nebenher arbeiten.

	Frauen	Männer
Vollzeit	38,2	74,4
Teilzeit, sozialversicherungspflichtig	36,4	7,5
Marginale Teilzeit	19,7	9,4
Auszubildende und andere	5,7	8,7

Abb. 25: Beschäftigungsarten der weiblichen und der männlichen Erwerbstätigen im deutschen Einzelhandel 1998, Anteile jeweils in Prozent. © IAT (Quelle: Jacobsen und Hilf 1998).

Der wichtigste Grund des hohen Teilzeitanteils ist der Kostendruck durch verschärften Preiswettbewerb im Einzelhandel. Die Unternehmen reagieren darauf mit zwei Maßnahmen: Sie verringern den Kreis der während der gesamten Ladenöffnungszeit anwesenden Stammkräfte, und sie spalten die Arbeitszeiten der übrigen Beschäftigten in immer kleinere Einheiten auf, um diese lediglich je nach internem Bedarf und nach dem Kundenandrang einsetzen zu können.

Ein zweiter Grund ist die rege Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung. Viele Frauen in Deutschland können wegen der unzureichenden öffentlichen Kinderversorgung nicht den ganzen Tag über außer Hauses sein. In Frankreich war trotz ähnlicher Wettbewerbsbedingungen im Einzelhandel der Trend zur Teilzeitarbeit nicht so stark: Die Unternehmen können kein entsprechendes Angebot nutzen, weil die Frauen dort offenbar familiäre Pflichten und Erwerbstätigkeit leichter zu koordinieren vermögen und reguläre Vollzeitarbeit bevorzugen (Abbildung 26).

⁹ In diesem Abschnitt habe ich sehr stark auf die Arbeiten von Kirsch et al. (1999) und Lehndorff (1999) zurückgegriffen.

	Supermärkte		Selbstbedienungsläden und Verbrauchermärkte	
	Frankreich	Deutschland	Frankreich	Deutschland
Vollzeit 1989/1990	76,8	52,2	67,8	47,3
Teilzeit 1989/1990	23,2	47,8	32,2	52,7
Anteil der Teilzeiten unter 15 Wochenstunden	keine Daten	13,1	keine Daten	10,9
Vollzeit 1996/1997	rund 67	29,2	rund 67	38,4
Teilzeit 1996/1997	rund 33	70,8	rund 33	61,6
Anteil der Teilzeiten unter 15 Wochenstunden	keine Daten	29,2	keine Daten	24,4

Abb. 26: Prozentuale Aufteilung der Beschäftigungszeiten in wichtigen Bereichen des französischen und deutschen Einzelhandels¹⁰. © IAT (Quelle: Kirsch et al., 1999).

Der in der Bundesrepublik stärkere Trend zur Fragmentierung der Beschäftigungszeiten ist allerdings unterschiedlich ausgeprägt. Im beratungsintensiven Fachhandel sind noch viele Vollzeitkräfte tätig. Teilzeitarbeit dominiert hingegen im Lebensmittel-Einzelhandel, der zum einen höchstem Kostendruck unterliegt und zum anderen seit den achtziger Jahren eine rapide Konzentration durchgemacht hat: Um die Mitte der neunziger Jahre beherrschten bereits die sechs größten Unternehmen etwa zwei Drittel des Marktes.

Die Konkurrenz wurde noch durch den Auf- und Ausbau dichter Netze von Kettenläden verschärft. Die großen Discount-Geschäfte, die mit besonders günstigen, teils auch branchenfremden Lockangeboten und einem beschränkten Standardsortiment billiger Produkte hohe Verkaufszahlen erzielen, konnten ein bemerkenswertes Wachstum verzeichnen; der Umsatz traditioneller Supermärkte war jedoch rückläufig. Das Vordringen der Discount-Ketten hatte den tiefgreifenden Effekt, daß der Preiswettbewerb nun nicht nur in dem betreffenden Segment, sondern in und zwischen allen Formen des Lebensmittel-Einzelhandels stattfindet. Lag der durchschnittliche Nettogewinn der Branche schon 1994 bei nur 2,5 Prozent (International Journal of Retail and Distribution Management 1994, Band 22, Heft 5), so muß unter den immer härteren Bedingungen noch schärfer kalkuliert werden.

Dem Personal kommt bei den grundlegenden Parametern des Wettbewerbs – Preis sowie Qualität des Produktangebots, des Dienstes am Kunden und des Marketings – eine Schlüsselrolle zu: Einerseits muß es entlohnt werden, andererseits trägt es entscheidend zu Erfolg oder Mißerfolg bei. Das Management der meisten Unternehmen hat zwar den harten Faktor der Arbeitskosten genau im Auge, die sich präzise berechnen lassen, achtet aber weit weniger systematisch auf den weichen, schwerlich auf Euro und Cent zu beziffernden Faktor der Wertschöpfung durch die Belegschaft.

Auch in dieser Hinsicht sind die Beschäftigungszeiten von Belang. Teilzeittätigkeit wird im Lebensmittel-Einzelhandel rasch zum Standard werden, wenn sie es nicht schon ist. Ihr Anteil war jedenfalls in den meisten von Kirsch und seinen Kollegen untersuchten Geschäften noch höher als durchschnittlich im Einzelhandel insgesamt

10 Französische Daten von 1989 und 1996, deutsche von 1990 und 1997. Bei den deutschen Daten sind befristet Beschäftigte mit berücksichtigt, bei den französischen nicht. Außerdem beruhen die deutschen Daten von 1990 und 1997 nicht auf identischen statistischen Grundlagen.

(Kirsch et al. 1999); besonders bemerkenswert ist der große Prozentsatz marginal Beschäftigter, also jener mit Arbeitszeiten unterhalb der Schwelle zur Sozialversicherungspflicht (Abb. 27).

Geschäft	Vollzeit	Teilzeit	davon marginale Teilzeit
A 1	35	65	25
A 2	46	54	15
B 1	8	92	65
B 2	7	93	67
C 1	8	92	60
C 2	20	80	40
C 3	17	83	40
D 1	39	61	8
D 2	35	65	5
E 1 derzeit	42	58	16
E 1 geplant	20	80	keine Angabe

Abb. 27: Anteile der Beschäftigungszeiten deutscher Lebensmittelgeschäfte in Prozent¹¹. © IAT (Quelle: Kirsch et al., 1999).

Aus Sicht des Managements gewinnt das Unternehmen beziehungsweise die jeweilige Niederlassung so einen hohen Grad an Flexibilität beim Einsatz von Personal. Damit ergibt sich zwar auch eine hohe Instabilität der Beschäftigung, weil marginal Teilzeitbeschäftigte erfahrungsgemäß häufig den Job wieder aufgeben oder die Stelle wechseln. Aber das erleichtert es wiederum, die Belegschaft zu verstärken oder zu reduzieren, was bei der hohen Unsicherheit über die Entwicklung der Sparte öfter erforderlich sein kann.

Das wichtigste Instrument, um Rahmenbedingungen der Beschäftigung festzulegen, sind die Flächentarifverträge. Verhandlungspartner in der Branche sind auf der Arbeitgeberseite der Hauptverband des Deutschen Einzelhandels und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe; auf der Arbeitnehmerseite waren es die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG), bis sie im Juni 2001 in der neuen Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) aufgingen. Nach Schätzungen der ehemaligen HBV war Mitte der neunziger Jahre rund die Hälfte der Einzelhandelsunternehmen mit etwa 70 Prozent der in ihrem Sektor Beschäftigten an Flächentarifverträge gebunden (Handelsblatt, 16. 8. 1996), die allerdings üblicherweise zumeist als allgemeinverbindlich bindend erklärt werden.

Speziell im Lebensmittel-Einzelhandel erschweren etliche organisatorische Probleme direkte kollektive Regelungen der Tarifparteien. Das Haupthindernis ist, daß die Beschäftigten der einzelnen Unternehmen unterschiedlich stark gewerkschaftlich organisiert und bei weitem nicht alle Firmen Mitglieder der Arbeitgeberverbände sind. Um so wichtiger ist, daß beide Seiten Ergebnisse von Tarifverhandlungen als Leitlinien für die gesamte Sparte akzeptieren. Allerdings sind die meisten Tarifregelungen noch immer darauf abgestellt, daß Vollzeittätigkeit der Normalfall wäre. Mit dem hohen Anteil

11 Die Buchstaben A bis E bezeichnen Unternehmen, die Ziffern deren jeweilige Geschäfte, die untersucht wurden.

von Teilzeitarbeit stellt sich jedoch die Frage, ob nicht nach und nach Tarifverträge, wie sie bislang den Beschäftigungsverhältnissen zugrunde lagen, durch Vereinbarungen gewissermaßen außerhalb des gesetzlichen Rahmens ersetzt werden, weil Geschäftsführer keinerlei Zugeständnisse machen, die ihrer Einschätzung nach die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens tangieren könnten. Die wichtigsten Regelungen im Einzelhandel führt Abbildung 28 auf.

Vollzeit	Tariflich vereinbart	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 37,5 Stunden pro Woche in Nordrhein-Westfalen ➤ 37 Stunden pro Woche in Berlin ➤ 38 Stunden pro Woche in den Tarifgebieten Thüringen, Sachsen Sachsen-Anhalt, Brandenburg
Teilzeit	Tariflich vereinbart	Weniger Stunden als bei Vollzeitbeschäftigung
Marginale Teilzeit	Gesetzlich	<ul style="list-style-type: none"> ➤ bis zu 630 DM pro Monat, ➤ bis zu 15 Stunden pro Woche oder ➤ bis zu zwei Monate pro Jahr,
Befristete Tätigkeit	Gesetzlich	<ul style="list-style-type: none"> ➤ nur möglich bei bestimmten Gründen, ➤ kann allenfalls dreimal verlängert werden, ➤ darf insgesamt zwei Jahre nicht überschreiten.
Tägliche Arbeitszeit	Gesetzlich	Maximal 10 Stunden, falls während einer Periode von sechs Monaten der Durchschnitt 8 Stunden nicht übersteigt (so ist mit einer Spielmasse bis zu 60 Stunden die gesetzlich allenfalls zulässige 48-Stunden-Woche einzuhalten).
Tägliche Ruhezeit	Gesetzlich	11 Stunden.
Wöchentliche Ruhezeit	Gesetzlich	Prinzipiell Sonntag, zahlreiche Ausnahmen.
Urlaub	Tariflich vereinbart*	36 Werktage nach dem 30. Lebensjahr.
Planung der Arbeitszeit	Gesetzlich	Benachrichtigung der Beschäftigten mindestens 4 Tage im voraus.
Mindestarbeitszeit für Teilzeitkräfte	Tariflich vereinbart*	4 Stunden pro Tag und 20 Stunden pro Woche, Abweichungen auf Verlangen des Beschäftigten möglich.
Verteilung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften	Tariflich vereinbart*	Die wöchentliche Arbeitszeit soll auf maximal 5 Tage verteilt werden (6 Tage, wenn Vereinbarung oder Vertrag das vorsehen).
Verteilung der Arbeitszeit von Vollzeitkräften	Tariflich vereinbart*	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bei systematischer Einteilung (z.B. Freizeitrouliersysteme) der Arbeitszeit können Abweichungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb von 52 Wochen ausgeglichen werden. ➤ Geht die Abweichung der Arbeitszeit nicht auf eine systematische Einteilung der Arbeitszeit zurück, kann diese im Zeitraum von 3 Wochen ausgeglichen werden.
Zuschlag für Überstunden	Tariflich vereinbart*	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 25 Prozent von der 41. Stunde an, ➤ 40 Prozent von der 46. Stunde an.
Zuschlag für außergewöhnliche Arbeitszeiten	Tariflich vereinbart*	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mo - Fr 18.30 - 20.00 und Sa 14.00 - 16.00 (dreimal monatlich außer im Dezember): 20 Prozent, ➤ Mo - Fr nach 20.00 und Sa nach 16.00: 40 Prozent, ➤ nachts: 55 Prozent., ➤ sonntags: 120 Prozent.
* Die Angaben beziehen sich auf kollektivvertragliche Regelungen für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen		

Abb. 28: Tarifvertragliche Bestimmungen über Entlohnungen und Arbeitszeiten im deutschen Einzelhandel. © IAT (Quelle: Kirsch et al. 1999).

Wie die Übersicht zeigt, haben die Firmen hohe Spielräume bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation des Betriebs. Zuschläge müssen Vollzeitkräften erst von der 41. Wochenstunde an gezahlt werden, obgleich die Regelarbeitszeit in Westdeutschland nur 37,5 Stunden pro Woche beträgt. Da für Teilzeitkräfte keinerlei entsprechende Vorschriften bestehen, brauchen sie für Überstunden nicht höher als gewöhnlich entlohnt zu werden. Außerdem gehen viele Unternehmen und Einzelgeschäfte mit den in Tarifverträgen und individuellen Anstellungsverträgen niedergelegten scheinbar strikten Regeln recht lax um. Dem kommt entgegen, daß bei dem starken Trend zur Teilzeit mehr und Beschäftigte unregelmäßigen Dienst je nach Bedarf des Betriebs notgedrungen akzeptieren. Dies und die zunehmende Differenzierung von Funktionen verstärken wiederum den Druck auf viele Vollzeitkräfte, sich gleichfalls auf flexiblere Arbeitszeiten einzustellen.

Mittlerweile sei denn auch in den Dienstplänen des Einzelhandels kaum mehr irgendein regelmäßiges Muster zu erkennen, berichteten Kirsch und seine Kollegen. Die Arbeitszeiten würden dem Personal in der Regel frühestens 14 Tage im voraus mitgeteilt. In den meisten der untersuchten Geschäfte ließ der Chef oder der Abteilungsleiter einfach jeweils am Freitag einen Zettel an das Schwarze Brett hängen, dem die Belegschaft entnehmen konnte, wer wann in der Folgewoche erscheinen sollte; und selbst diese kurzfristig bekanntgegebenen Einteilungen wurden häufig noch von einem Tag auf den anderen wieder geändert. Das verstößt freilich gegen das Reglement, das zum Beispiel von Arbeitgebern und Gewerkschaften für ganz Nordrhein-Westfalen aufgrund von einzelnen Tarifverträgen anerkannt worden ist; demnach sind auch betriebliche Übereinkünfte und individuelle Anstellungsverträge, die entweder überhaupt keine Dienstordnung festlegen oder von der Betriebsführung nach Belieben zu bestimmende Arbeitszeiten vorsehen, gar nicht erlaubt.

Die Beschäftigungsbedingungen im Lebensmittel-Einzelhandel entsprechen insbesondere immer weniger den Bedürfnissen der Frauen, die häusliche Pflichten und Erwerbstätigkeit aufeinander abzustimmen suchen. Teilzeit-Stellen mit sporadischem und wechselndem Arbeitseinsatz, wie sie in der Praxis geboten werden, sind mit einer verlässlichen Tagesplanung nicht zu vereinbaren. Kirsch und seine Kollegen erfuhren von vielen Fällen, daß Frauen die Erwerbstätigkeit immer mehr einschränken, zumal wenn sie häufig nur auf Abruf zum Dienst eingeteilt werden, aber kleinere Kinder während bestimmter Stunden zu versorgen haben.

Die von den Unternehmen erzwungene unsystematische, hektisch organisierte Beschäftigung funktioniert allerdings nur, solange wegen der hohen Arbeitslosigkeit jede Teilzeitkraft, die aufgibt, durch eine andere ersetzt und eine Lücke im Stammpersonal zumindest vorübergehend mit Aushilfen überbrückt werden kann. Diese Personalpolitik wird führt im Lebensmittel-Einzelhandel kurz oder lang zu gravierenden Problemen: Die beliebige zeitliche Verfügbarkeit der Beschäftigten wird wichtiger als ihre Sach- und Fachkunde, geschweige denn eine gründliche Betriebserfahrung. Diese Entwicklung läuft der in Deutschland traditionellen und bewährten dualen Berufsausbildung zuwider. Darum wird es immer schwieriger, junge Leute als Nachwuchskräfte zu gewinnen. Das Lebensmittelgeschäft ist nicht mehr ein attraktiver Arbeitsplatz.

5.2 Der Informations- und Kommunikationssektor

Dieser Wirtschaftsbereich entwickelt sich quer zu der traditionellen Brancheneinteilung (Bosch 1998 *a*, 1998 *b*) und zu der Struktur der Gewerkschaften. Um ihn untersuchen zu können, ist also zunächst ein Datengerüst über die Branchengrenzen hinweg aufzustellen. Dies haben das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und Prognos unternommen und drei Teilbereiche unterschieden:

- Printmedien und elektronische Medien,
- Medien- und Kommunikationstechnik wie die Herstellung von Unterhaltungselektronik, Computern sowie nachrichten- und phototechnischen Produkten,
- Dienstleistungen wie Software-Entwicklung und Telekommunikationsdienste.

Auf dieser Basis wurden die Daten der amtlichen Statistik für die Jahre 1980 bis 1992 – insbesondere jene der Parameter Produktionswert, Bruttowertschöpfung, Erwerbstätige und Verflechtung mit anderen Wirtschaftszweigen sowie die Export- und Importquoten – zusammengetragen und analysiert. Die wichtigsten Ergebnisse sind (Schrape et al. 1996):

- Der Zuwachs an Produktionswert des Sektors war zwischen 1980 und 1992 mit 147 Prozent um einiges höher als jener der Gesamtwirtschaft, der 96 Prozent betrug.
- Die Zahl der Erwerbstätigen erhöhte sich in dieser Zeit um 39 Prozent auf 1,908 Millionen, also nur etwas stärker als jene der Gesamtwirtschaft, die um 33 Prozent zunahm; künftig dürfte die Beschäftigung in den Printmedien merklich ab- und in den elektronischen Medien markant zunehmen, im gesamten Sektor bis zum Jahre 2010 aber lediglich 2,090 Millionen erreichen (Abbildung 29).

	Absolut in 1000		Anteil in Prozent		1992=100
	1992	2010	1992	2010	2010
Printmedien	416	366	21,8	17,5	88,0
Elektronische Medien	93	151	4,9	7,2	162,4
Alle Medien	509	517	26,7	24,7	101,6
Produktion	424	438	22,2	21,0	103,3
Distribution	85	79	4,5	3,8	92,9
Medien- und Kommunikationstechnik	554	623	29,0	29,8	112,5
Produktion	309	332	16,2	15,9	107,4
Distribution	245	291	12,8	13,9	118,8
Dienstleistungen	845	950	44,3	45,5	112,4
Gesamter Sektor	1.908	2.090	100,0	100,0	109,5
Produktion	1578	1720	82,7	82,3	109,0
Distribution	330	370	17,3	17,7	112,1

Abb. 29: Voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigung im Sektor Information und Kommunikation bis 2010. © IAT (Quelle: DIW 1996 a: 172).

Trotzdem erwarten DIW und Prognos, daß die Ausgaben für Medien und Kommunikation in Deutschland bis 2010 deutlich auf 5500 DM pro Haushalt und Jahr steigen werden. Dabei dürften sich Umschichtungen zwischen einzelnen Posten ergeben. Zum Beispiel sinkt der Aufwand für Hardware wegen des Preisverfalls in dieser Sparte. Verschiebungen ergeben sich zudem, weil die Nachfrage nach bestimmten Gütern und Dienstleistungen auch von der dafür verfügbaren Zeit abhängt. Zwar hat sich die Dauer der täglichen Mediennutzung zwischen 1985 und 1992 erhöht, aber zugleich verringerte sich die Aufmerksamkeit; mehr und mehr Menschen beschäftigen sich mit anderen Dingen, während das Radio oder der Fernseher läuft. „Deshalb“, so konstatierten Schrape und seine Koautoren, „sind die Erfolgchancen von neuen Angeboten, die direkt von der Zeitverwendung abhängen, tendenziell schlechter zu beurteilen als diejenigen Angebote, die nur indirekt von Zeitzuwendung abhängen“ (Schrape et al. 1996: 95). Dabei sei allerdings die Betrachtung von Durchschnittswerten nicht aussagekräftig: „So wurde im Videobereich im Jahre 1992 allein auf der Software-Seite ein Umsatz von knapp 1,5 Milliarden DM erzielt, obwohl die durchschnittliche Zeitverwendung nur 4 Minuten betrug. Auch bei der Tonträgernutzung, die zudem nicht immer eine Haupttätigkeit darstellt, ist das Verhältnis von Ausgaben (mehr als 5 Milliarden DM) und Zeitzuwendung (14 Minuten) ähnlich. In beiden Fällen liegen die Nutzungszeiten der tatsächlich aktiven Nutzer um ein Vielfaches höher. [...] Dennoch reichen in bezug auf die Gesamtbevölkerung unter Umständen kaum meßbare Verschiebungen oder Substitutionsprozesse [...] aus, um den notwendigen Zeitspielraum zur Verfügung zu stellen. Voraussetzung dafür ist natürlich eine hinreichende Attraktivität der Angebote“ (ebenda, Seite 95). Für die Ausgaben von Unternehmen sei anzunehmen, daß die mit Printmedien zusammenhängenden Posten sich reduzierten, während alle mit den elektronischen Medien – außer mit Hardware – zusammenhängenden sich erhöhten.

Schon der Hinweis auf den Faktor Zeit beim Konsum mache deutlich, so Schrape und seine Kollegen weiter, daß es sich bei den Märkten für elektronische Medien und digitale Kommunikation um komplexe sozioökonomische Systeme handelt. Deren Entstehung und Entwicklung erforderten die sukzessive und kompatible Lösung einer Vielzahl von Engpaßproblemen (Abbildung 30).

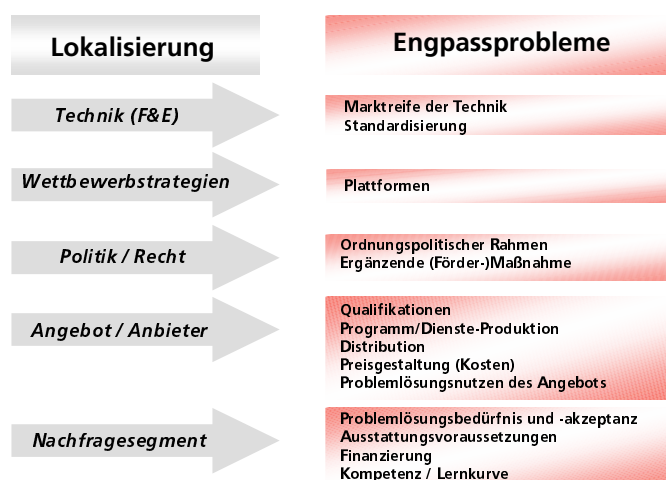


Abb. 30 : Engpaßprobleme im Überblick. © IAT

Die Lösung jedes dieser Probleme setze jeweils die mehr oder weniger erfolgreiche Lösung anderer voraus. Das Tempo der Diffusion von Innovationen werde wesentlich davon bestimmt, ob und inwieweit es den Akteuren auf den verschiedenen Ebenen der Multimedia-Märkte gelingt, durch koordiniertes Zusammenwirken eine kompatible und selbsttragende Vernetzung von Problemlösungen zu erzeugen (ebenda, Seiten 107 bis 111).

An der Einschätzung der Entwicklung bis 2010 auf der Basis von 1992, die DIW und Prognos für einige Trendszenarios quantifiziert hatten, fällt auf, daß die beiden Institute bei der Nachfrage nach Medien- und Kommunikationsgütern eine Steigerung um 210 Prozent erwarten, bei der Beschäftigung jedoch nur eine um 10 Prozent (DIW 1996 b). Solche Divergenzen waren freilich auch schon in der Vergangenheit zu beobachten. Beispielsweise stiegen die Umsätze der deutschen Hersteller von Büromaschinen und EDV-Geräten zwischen 1980 und 1992 um 10,4 Prozent pro Jahr, absolut von 7,3 auf 23,7 Milliarden DM, was sich aber auf die Beschäftigung kaum auswirkte – diese nahm lediglich um 0,5 Prozent pro Jahr zu. Für eine derartige Entkoppelung gibt es verschiedene branchenspezifische Gründe: Zum einen steigt die Produktivität im Sektor Information und Kommunikation schneller als in der Gesamtwirtschaft. Zum zweiten besteht in diesem Sektor eine Tendenz zu abnehmenden Wertschöpfungsquoten, was bedeutet, daß ein Teil der Beschäftigungseffekte in andere Sektoren verlagert wird. Drittens schließlich wächst wahrscheinlich aufgrund der Schwäche deutscher Hardware-Produzenten das Handelsbilanzdefizit, das 1992 schon 18,4 Milliarden DM betragen hatte, bis 2010 auf 51 Milliarden DM; dabei ist sogar unterstellt, daß die Import- und Exportquoten gleich bleiben, die deutschen Hersteller also ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stabilisieren vermögen.

In der Vergangenheit war die Zuständigkeit der Gewerkschaften für einzelne Segmente dieses Sektor klar geregelt. Die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) vertrat traditionell die Hardware-Hersteller; die Industriegewerkschaft Medien die Printmedien sowie Funk und Fernsehen, die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) den alten Monopolisten im Telefongeschäft (Telekom) und die Gewerkschaft Handel Banken und Versicherungen (HBV) Dienstleistungsunternehmen, die Software entwickeln und IT-Services anbieten. Diese klaren Branchengrenzen existieren seit mehreren Jahren aus zwei Gründen nicht mehr. Erstens entwickeln sich ständig völlig neue Aktivitäten, wie etwa der Mobilfunk, die in keine traditionelle Branchengliederung passen. Zweitens werden Software-Dienstleistungen quer über alle Branchengrenzen hinweg angeboten; so werden zum Beispiel die vormals für die interne Datenverarbeitung und Software zuständigen Abteilungen aus Industrieunternehmen ausgegliedert und entwickeln sich zu eigenständigen Software-Unternehmen¹². Das Organisationsprinzip des Deutschen Gewerkschaftsbundes – eine Branche - eine Gewerkschaft – greift nicht mehr. Anstelle des Branchenprinzips dominiert in den neuen Bereichen und bei den Software-Dienstleistungen das Herkunftsprinzip. Wenn die Software-Unternehmen aus Unternehmen der Metallindustrie hervorgegangen sind, werden sie von der IG Metall organisiert; dies gilt auch, wenn die Herkunftsunternehmen in den neuen Sektor investiert ha-

12 Ein Beispiel ist die Ausgliederung von Debis aus Daimler-Chrysler.

ben. Die Zersplitterung der Gewerkschaften kann man gut im Telefonbereich erkennen (Abbildung 31). Hier waren insgesamt vier DGB-Gewerkschaften nach dem Herkunftsprinzip vertreten. Auch nach Gründung von ver.di sind es noch vier Gewerkschaften. In zwei Unternehmen, die Neugründungen sind (Mobilcom und Talkline), hat keine Gewerkschaft Fuß fassen können. Bislang konnte kein Flächentarifvertrag für den ganzen Sektor, sondern nur eine Reihe von Unternehmenstarifverträgen abgeschlossen werden, wodurch eine Japanisierung der industriellen Beziehungen in den Sektoren der new economy droht.

Die geringen Erfolge, neue Unternehmen zu organisieren, und die zunehmende kräftezehrende Konkurrenz um Mitglieder zwischen den DGB-Gewerkschaften haben diese zu einer gewerkschaftsübergreifenden Kooperation veranlaßt. Folgendes wurde für den Medien und Kommunikationsbereich vereinbart:

- Wenn mehrere Gewerkschaften für einen Wirtschaftszweig zuständig sind, wird ein Branchenarbeitskreis gebildet, der die Organisations- und Tarifpolitik koordinieren soll.
- Jeweils eine Gewerkschaft erhält die Federführung bei der Organisation dieses Branchenarbeitskreises.
- Nach Gründung von ver.di werden die fünf sich zusammenschließenden Gewerkschaften keine Ansprüche auf weitere Zuständigkeiten über ihre alten Bereiche hinaus erheben.
- In Betriebsrats- und Aufsichtsratswahlen werden die DGB-Gewerkschaften und die DAG auf gemeinsamen Listen kandidieren.
- In Konfliktfällen wird der DGB moderierend tätig. Er führt auch ein Register über die Organisationszuständigkeit der Gewerkschaften.

Unternehmen	Zuständige Gewerkschaft	Tarifvertrag abgeschlossen
TELEKOM D1	DPG (VER.DI)	Ja
VODAFONE D2	IGM	Ja
VIAG – INTERCOM	IGBCE	Ja
E-PLUS	IGM/DPG (VER.DI)	Nein
ARCOR	GdED	Ja
DPG:	Deutsche Postgewerkschaft	
GdED:	Transnet-Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands	
IGBCE:	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie	
IGM :	Industriegewerkschaft Metall	
VER.DI:	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	

Abb. 31: Tarifverträge und Gewerkschaftszuständigkeit im Telefonbereich. © IAT (Quelle: eigene Erhebung).

Diese Vereinbarung soll kurzfristig die Konflikte zwischen den DGB-Gewerkschaften vermindern und langfristig über die Branchenarbeitskreise zu einer koordinierten Betriebs- und Tarifpolitik in den neuen Sektoren führen. Die Gewerkschaften wollen vor allem gemeinsam die nichtorganisierten Unternehmen organisieren. Diese Vereinbarung gilt als Testlauf für die Kooperationsfähigkeit der Gewerkschaften und soll im Erfolgsfall auf andere Bereiche (zum Beispiel Transport und Logistik) ausgedehnt werden.

Eine zusammenfassende Analyse der Beschäftigungsformen im Sektor Information und Kommunikation steht noch aus. Einzelne Studien sagen voraus, bisherige Vollzeitstellen würden zugunsten neuer Selbständiger, Teilzeitkräfte und Gelegenheitsarbeiter aufgelöst (Dostal 1995). In einzelnen Bereichen, etwa in der Software-Entwicklung oder bei Call Centers, sind solche Trends tatsächlich zu erkennen. In anderen wie bei den neuen Anbietern von Telefondiensten sucht man die einmal eingestellten Personen zu halten, indem man ihnen eine Professionalisierung durch Weiterbildung ermöglicht. Pauschale Aussagen werden also der komplexen Entwicklung nicht gerecht.

5.3 Die Anpassung der dualen Berufsausbildung an den sektoralen Wandel

Das duale System, das rund zwei Drittel jedes Jahrgangs durchlaufen, wenn sie im Alter zwischen 16 und 25 Jahren sind, gilt als wesentlichster Faktor für die relativ geringe Arbeitslosigkeit von Jugendlichen in der Bundesrepublik (Bosch 1999 *a*). Jegliche Art von Berufsausbildung wird freilich obsolet, wenn sie sich in Zeiten raschen strukturellen Wandels nicht immer wieder den neuen Gegebenheiten anpaßt. So haben die einst leistungsfähigen Systeme Großbritanniens und der USA, die auf die Vermittlung handwerklicher Fähigkeiten ausgerichtet waren, erheblich an Bedeutung eingebüßt, da dieses System nicht über das Handwerk hinaus ausdehnt werden und in der Industrie sowie im Dienstleistungssektor Fuß fassen konnte (Marsden 1995). Dagegen sind in Deutschland bislang solche Adjustierungen gelungen, unter anderem mit der Entwicklung von Berufsprofilen für neuartige Tätigkeitsfelder im sekundären und auch im tertiären Sektor, etwa für die Segmente Banken und Versicherungen sowie Hotel- und Gaststättengewerbe (Bosch 1993).

Nach dem Berufsbildungsgesetz von 1969 können sowohl die Gewerkschaften wie die Arbeitgeberverbände und auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die Initiative für die Entwicklung neuer Berufsbilder beziehungsweise für die Modifikation ergreifen. In der Regel verhandeln zunächst die Sozialpartner über grundlegende Fragen wie Beschreibung und Bezeichnung eines neuen Berufsbildes sowie erforderliche Inhalte und eine entsprechende Dauer des Ausbildungsprogramms. Aufgrund der Ergebnisse beauftragt der Bundesarbeitsminister das BIBB, einen Vorschlag für die Koordination von Bund und Ländern im weiteren Prozeß auszuarbeiten. Die Länder entwickeln dann Curricula für die Berufsschulen, während das BIBB gemeinsam mit Experten der für den betreffenden Wirtschaftsbereich zuständigen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften die Verordnungen für die betriebliche Ausbildung festlegt. Auch der letzte Schritt folgt dem Konsensprinzip: Die Bundesregierung setzt die Regularien nur in Kraft, wenn alle Beteiligten zustimmen; in den meisten Fällen liegt allerdings bereits mit dem Kompromiß zwischen den Sozialpartnern praktisch das Endresultat vor. Diese Zusammenarbeit der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften bei der Revision alter und dem Entwurf neuer Berufsbilder sowie bei der Beaufsichtigung der Ausbildung im dualen System auf lokaler und regionaler Ebene ist ein wichtiges Element ihrer Beziehungen (Bosch 1999 *a*).

Noch in den siebziger Jahren beruhten die Verordnungen über die Ausbildung in den meisten Berufen des dualen Systems auf Grundzügen aus den dreißiger Jahren. Sie veralteten nun in dem Maße, wie sich neue Technologien und Organisationsprinzipien durchsetzten: Manches altüberkommene Handwerk und Gewerbe verschwand völlig, und viele Beschäftigungsprofile begannen einander mehr und mehr zu überschneiden. Vor allem erwiesen sich zahlreiche Berufsbilder als zu eng definiert; die Wirtschaft verlangte immer dringlicher nach versatilen Arbeitskräften mit mehr als einer Basisfähigkeit. In einer ersten Welle von Reformen zwischen 1970 und 1995 revidierte man darum praktisch alle Berufsbilder des dualen Systems, zumeist gemäß vier Prinzipien:

- Verschiedene, aber verwandte Berufe wurden vereint, wodurch sich die Gesamtzahl von ehemals 901 auf 356 verringerte.
- Für jeweils ähnliche neuartige Berufe wurde eine gemeinsame einjährige Grundausbildung entwickelt, auf der die Spezialisierung in den beiden Folgejahren aufbauen kann.
- Neue Technologien wurden in den Lehrstoff einbezogen.
- Die Lehrmethoden wurden geändert, um die Auszubildenden besser auf eine flexible Arbeitsorganisation vorzubereiten; zum Beispiel können die Betriebe seither Lehrprojekte selber auswählen und deren Ausführung selber gestalten.

Die Revision der Beschäftigungsprofile dauerte, etwa in der Metallindustrie, bis zu zehn Jahre. Das lag an den gegensätzlichen Interessen der Akteure, die sorgsam austariert werden mußten. Zum Beispiel vertraten auf Seiten der Arbeitgeber große und kleine sowie alte und neue Unternehmen unterschiedliche Positionen. Die Arbeitgeber insgesamt wiederum hegten andere Vorstellungen als die Gewerkschaften darüber, wie hoch und wie verbindlich Qualitätsstandards sein sollten. Selbst innerhalb der Gewerkschaften war man sich nicht über die Gruppierung bestimmter Tätigkeitsfelder einig – immerhin hängen damit Entlohnung und Arbeitsorganisation sowie Status im Betrieb und in der Gesellschaft, aber auch die Ausbildung der Berufsschullehrer zusammen.

Mit der Verbreitung der neuen Informationstechnologien drohte sich die Beruflichkeit vieler Arbeitsmärkte in der Medien- und Kommunikationsindustrie aufzulösen. Die Deutsche Telekom war kurz davor, die eigene Berufsausbildung einzustellen. Sie bildete traditionell Kommunikationselektroniker im technischen Bereich und fernmeldetechnische Assistenten(innen) im Verwaltungsbereich aus. Diese Unterteilung in Technik und Verwaltung sollte in der mehr kundenorientierten neuen Arbeitsorganisation aufgehoben werden, zudem wurden wichtige neue Tätigkeitsbereiche, wie die gesamte Software-Entwicklung, überhaupt nicht abgedeckt. Deshalb kamen die Tarifparteien 1995 überein, alte Berufsprofile jeweils binnen Jahresfrist zu revidieren und auf die Entwicklung neuer nicht mehr als zwei Jahre zu verwenden. Seither wird die Ausbildung in Berufsschule und Betrieb kontinuierlich auf ihre Realitätsnähe überprüft: Allein zwischen 1996 und 1999 entstanden 31 neue Berufsbilder, und 97 bestehende wurden modernisiert (BIBB 1999).

Dieses beschleunigte Vorgehen verursachte freilich zunächst eigene Schwierigkeiten. So muß nun das BIBB vorsorglich und vorausschauend aktiv sein; es kann nicht

mehr erst dann mit der Ausarbeitung eines Lehrplans für die betriebliche Ausbildung beginnen, wenn ein neues Tätigkeitsfeld formell beschrieben ist und die offiziellen Richtlinien dafür vorliegen. Deshalb führte das Institut eine Art Frühdiagnostik für aktuelle oder demnächst zu erwartende berufliche Anforderungen ein: Unter anderem werden Stellenangebote analysiert, Firmen zu Innovationsprozessen und deren Effekten befragt sowie Entwicklungen unkonventioneller Methoden der Aus- und Weiterbildung verfolgt; dabei beobachtet das BIBB mit besonderem Augenmerk den Bereich persönlicher Dienstleistungen, in dem vermehrt Bedarf an Arbeitskräften zu erwarten ist und neue Formen der Beschäftigung nötig sind. Die Maxime lautet, nicht zu warten, „bis die Ordnung insgesamt überholungsbedürftig ist, sondern – ähnlich den Reparaturen moderner Elektronik – veraltete Elemente auszutauschen, solange die Struktur stimmt“ (Schmidt 1997: 1).

Ausgebildet wird inzwischen für neuartige Tätigkeiten in verschiedensten Bereichen, vom Autoverkauf bis zur Spielzeugfabrikation. Junge Leute, die etwa an der Luftfahrt interessiert sind, können nun auch Techniker für Fluggerätelektronik, Servicekaufmann/-frau im Luftverkehr oder Fachmann/-frau für Systemgastronomie werden. Im Segment Information und Kommunikation gab es 1997 und 1998 bereits 895 angehende Film- und Video-Editoren, Mediengestalter/innen in Bild und Ton, Werbe- und Mediovorlagenhersteller, obgleich die Berufsbilder noch gar nicht etabliert waren, zudem 1822 angehende Mediengestalter/innen für Digital- und Printmedien, deren Qualifikationsanforderungen seit 1998 festgelegt sind. Eine weitere Gruppe direkt unterhalb des Hochschulniveaus bilden IT-Systemelektroniker/in, Fachinformatiker/in und IT-System-Kaufmann/-frau (Abbildung 32).

Vier neue Berufe	Beispielhafte Tätigkeitsfelder
Für IT-Anbieter	
IT-System-Elektroniker / IT-System-Elektronikerin	Computersysteme, Festnetze, Funknetze, Endgeräte und Sicherheitssysteme
Fachinformatiker/ Fachinformatikerin Fachrichtung Anwendungsentwicklung	Kaufmännische Systeme, technische Systeme, Expertensysteme, mathematischwissenschaftliche Systeme und Multimedia-Systeme
Fachrichtung Systemintegration	Rechenzentren, Netzwerke, Client/Server, Festnetze und Funknetze
IT-System-Kaufmann / IT-System-Kauffrau	Branchensysteme, Standardsysteme, technische Anwendungen, kaufmännische Anwendungen und Lernsysteme
Für IT-Anwender	
Informatikkaufmann / Informatikkauffrau	Industrie, Handel, Banken, Versicherungen, Krankenhaus

Abb. 32: Vier neue Berufe. © IAT (Quelle: Bosch, G. 2000, Betriebliche Reorganisation und neue Lernkulturen, IAT, Graue Reihe 2000-09)

Die Beschäftigungsprofile dieser vier neuen Berufe berücksichtigen die Bedürfnisse sowohl der Anbieter wie der Anwender, damit die Absolventen dazu beitragen können, daß beide Bereiche optimal kooperieren. Dafür stellten Experten eine Liste gemeinsamer Basisfähigkeiten zusammen: Elektrotechnik, Elektronik, Informationstechnologie und Management. Deren Vermittlung macht etwa die Hälfte des Lehrprogramms aus. Die andere Hälfte umfaßt die jeweiligen Fachkenntnisse. Außerdem ist das Curriculum nicht bis ins letzte vorgegeben; es besteht eine gewisse Wahlfreiheit, und an der betrieblichen Ausbildung beteiligte Unternehmen können firmenspezifische Themen vorschlagen. Diese vier Berufsbilder wurden von Arbeitgebern und Gewerkschaften in der Rekordzeit von neun Monaten entwickelt. Wegen der attraktiven hohen und breiten Qualifikation entschieden sich dafür 1997 und 1998 bereits mehr als 13.000 Auszubildende; und 1999 bereiteten sich auf die neuen Berufe beider Gruppen insgesamt rund 40.000 junge Leute vor.

Eine weitere Aufgabe bei der Modernisierung des dualen Systems ist, die Ausbildung für bestehende Berufe stärker auf Dienstleistungen auszurichten. Denn zum einen nimmt die Industrie rasch Charakteristika des tertiären Sektors an: Die klassische Unterscheidung zwischen technischen und kommerziellen Aktivitäten wird nach und nach aufgegeben; und in dem Maße, wie sich Unternehmen auf die Interessen der immer anspruchsvolleren Kundschaft einstellen, benötigen sie mehr soziale Kompetenz etwa zur zielgruppengerechten Produktinformation und Beratung. Zum anderen ändern sich die Anforderungen an die Dienstleister innerhalb des tertiären Sektors selbst, weil sich die Tätigkeiten im Unternehmen und im Außendienst nicht mehr strikt trennen lassen.

Beide Tendenzen müssen in den Programmen und Methoden des dualen Systems berücksichtigt werden. Zum Beispiel waren typische Versicherungsangestellte nach herkömmlicher Vorstellung Bürokräfte in einer hierarchischen Organisation, die jeweils eine beschränkte Auswahl von Vorgängen gemäß Routinen und den Instruktionen von Vorgesetzten zu bearbeiten hatten; dementsprechend beinhaltete die Ausbildung hauptsächlich fachliche Grundlagen und Buchführung. Das neue Modell von 1996 beruht hingegen auf der Erwartung, daß die Angestellten weitgehend unabhängig sowohl mit internen Tätigkeiten als auch mit Klienten befaßt sein werden; es bedingt also die Vorbereitung auf Flexibilität. Die Auszubildenden werden deshalb bereits detaillierter mit verschiedenen Sparten der Assekuranz wie Lebens-, Unfall- und Haftpflichtversicherung vertraut gemacht; zudem sind Kundenorientierung und elektronische Datenverarbeitung wichtige Themen des Curriculums (Bockshecker und Klotzbücher 1997, Stiller 1998). Auch Anwärter auf stärker technisch ausgerichtete Dienstleistungen werden in Fertigkeiten des Managements und der Kundenbetreuung geschult; am weitesten entwickelt in dieser Hinsicht ist das Ausbildungsprogramm für die vier vorgestellten neuen Berufe der Informationstechnologie.

Die Entwicklung neuer und die Revision alter Berufe haben weitreichende Auswirkungen auf die Beziehungen der Tarifpartner und auf die Gestaltung des strukturellen Wandels in Deutschland:

- Neue Tätigkeiten werden frühzeitig professionalisiert. Das fördert einerseits das berufliche Selbstverständnis der jungen Menschen, die das duale System durchlau-

fen haben und eine Stelle antreten wollen; andererseits können die Unternehmen hohe Ansprüche an solche Bewerber stellen und darauf vertrauen, daß das System den Anforderungen des globalen Wettbewerbs zunehmend genügt, obschon die spezifische Qualifizierung in manchen Bereichen noch zu vervollkommen ist.

- Indem die Sozialpartner die neuen Berufsbilder mitgestalten, schaffen sie zugleich Leitlinien für die Arbeitsorganisation und die Entlohnung. Die Ausbildungsabschlüsse sind maßgeblich für die Verdienstmöglichkeiten und die Karrieregestaltung, und sie erleichtern den Beschäftigten, unter Umständen die Firma zu wechseln.
- Weil die Erwartungen der Beschäftigten und die organisatorischen Erfordernisse der Unternehmen aufeinander abgestimmt werden, sind gute Voraussetzungen dafür gegeben, daß die Tarifpartner Vereinbarungen über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in neuen Branchen treffen können, was bislang vielfach noch nicht gelungen ist.

6 Resümee

Die Ausgangsfrage war, ob das deutsche Modell der Arbeitsmarktregulierung und der Beziehungen zwischen den Tarifparteien den Übergang in die Dienstleistungsgesellschaft gewährleisten könne oder grundlegend zu ändern sei. Darauf wurden sehr unterschiedliche Antworten gegeben. Streeck und Heinze (1999) sehen dieses Modell zwar als geeignet für das verarbeitende Gewerbe an, meinen jedoch, im Dienstleistungssektor sei eine stärkere Lohndifferenzierung wie in Großbritannien nötig. Baethge (1999) lehnt eine solche Polarisierung der Regulierungssysteme ab. Seiner Ansicht nach kann der tertiäre Sektor nur durch die Entwicklung hochwertiger Angebote expandieren; mehr Beschäftigung in diesem Sektor erwartet er vor allem von flexiblen Arbeitsformen. Unsere Forschungsgruppe argumentiert ähnlich wie Baethge, hält es aber nicht für zwingend, daß ein enger Zusammenhang zwischen stärkerer Nachfrage nach Dienstleistungen und bestimmten Formen von Flexibilität wie befristeten Anstellungsverträgen oder Teilzeitarbeit sowie der Beschäftigung gering qualifizierter Kräfte bestehe (Bosch 1998).

Um die drei Positionen genauer einschätzen zu können, haben wir den Strukturwandel in Deutschland sowie die Arbeitsformen und die Beziehungen der Tarifparteien im tertiären Sektor untersucht, außerdem drei Beispiele eingehender analysiert. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Deutschland hat im Unterschied zu vielen anderen Ländern einen hochproduktiven und weniger beschäftigungsintensiven Dienstleistungssektor.
- Die unternehmensnahen Dienstleistungen nahmen in enger Verknüpfung mit der Verlängerung der industriellen Wertschöpfungskette zu. Infolgedessen kam es in stärkerem Maße als in anderen Ländern zu einer inneren Tertiarisierung, wobei die Firmen uneingeschränkt auf Professionalisierung und Qualität setzen.
- Das Wachstum sozialer und persönlicher Dienstleistungen wird in der Bundesrepublik durch die vergleichsweise geringe Erwerbstätigkeit von Frauen und durch relativ kurze Arbeitszeiten begrenzt. Das deutsche Sozialmodell mit seinen kurzen Arbeitszeiten läßt nicht erwarten, daß ein so großvolumiger Dienstleistungssektor wie in den USA entsteht.
- Dienstleistungen sind in Deutschland wie in anderen Ländern hauptsächlich Frauennarbeit. Aber in überdurchschnittlich vielen Fällen werden sie hierzulande von Teilzeitkräften verrichtet. Das ist eher durch traditionelle Haushaltsstrukturen bedingt und durch die sich aus dem deutschen Schul- und Kindertagesystem ergebenden Schwierigkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, als durch Erfordernisse dieser Tätigkeiten. Überdies fördern nationale Besonderheiten wie die 630-DM-Regelung und das Ehegatten-Splitting marginale Teilzeitarbeit.
- Die Gewerkschaften sind im Dienstleistungssektor erheblich schwächer vertreten als im verarbeitenden Gewerbe. Ein Grund ist die geringe Organisationsquote von Frauen, von denen viele infolge ihrer marginalen Beschäftigung keine langfristige Berufsperspektive entwickeln. Zudem haben die Gewerkschaften erst spät begon-

- nen, sich tarifpolitisch und durch Druck auf den Gesetzgeber für bessere Bedingungen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie einzusetzen.
- Der Strukturwandel hat traditionelle Grenzen der Branchen und damit die der Gewerkschaften verwischt. Deshalb schlossen sich fünf für den tertiären Sektor zuständige Gewerkschaften zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) zusammen, um mit neu strukturierten Fachbereichen ihre Durchsetzungskraft zu erhöhen.
 - Die Sozialpartner tragen gemeinsam wesentlich dazu bei, das duale System der Berufsausbildung, das rund zwei Drittel jedes Jahrgangs durchlaufen, zu reformieren. Sie haben sich verständigt, dieses System permanent und rascher dem globalen ökonomischen und gesellschaftlichen Wandel anzupassen. Berufsprofile für neue Tätigkeitsfelder werden entwickelt und alte Berufsbilder revidiert, wobei man technologische Innovationen und unkonventionelle Formen der Arbeitsorganisation berücksichtigt; das gesamte System wird verstärkt auf Dienstleistung orientiert. Da anerkannte Ausbildungsabschlüsse maßgebliche Anhaltspunkte für Entlohnung, Einsatz, Status und Karriereerwartungen von Beschäftigten sind, werden damit Voraussetzungen zur Professionalisierung von Dienstleistungsarbeit sowie für flächendeckende tarifliche Regelungen geschaffen.

Alles in allem ist die Lohnhöhe, anders als Streeck und Heinze (1999) angenommen hatten, nicht die entscheidende Triebkraft des Wandels zur Dienstleistungswirtschaft. Die wichtigsten Faktoren sind vielmehr die Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen und die Qualität von Dienstleistungen. Die Sozialpartner haben mit der Revision alter Ausbildungsberufe und der Schaffung neuer gezeigt, daß sie Denkgewohnheiten aufgeben, die noch der ersten industriellen Epoche verhaftet waren, und daß sie neue Formen der Beschäftigung und der Arbeitsorganisation auf der Basis von Professionalität fördern wollen. Ob in Zukunft Dienstleistungstätigkeiten zumeist prekäre Jobs sein werden, was im übrigen die Professionalisierung hemmen würde, hängt primär von den Möglichkeiten ab, berufliche und persönliche – insbesondere familiäre – Erfordernisse in Einklang zu bringen.

Baethges Aufforderung, überholte Denkschemata zu überwinden, darf allerdings nicht nur auf den tertiären Sektor bezogen werden. Die zwingende Schlußfolgerung aus den Untersuchungen unserer Forschungsgruppe lautet nämlich, daß die dem gesamten Arbeitsmarkt vor- oder nachgelagerten Strukturen – vor allem der Familienförderung, der Betreuung kleiner Kinder und des Schulwesens sowie des Sozialsystems – zu erneuern sind; außerdem müssen bislang ungewöhnliche flexible Verläufe des Erwerbslebens wie auch der gleichberechtigte Zugang von Frauen und Männern zu geregelter und angemessen entlohnter Arbeit erleichtert werden.

In Deutschland – weniger in Skandinavien – ist freilich offen, ob die Sozialpartner diese gesellschaftliche Modernisierung zielstrebig genug vorantreiben und mitgestalten können. Der bisherige Wandel hat vor allem die während der Dominanz industrieller Großbetriebe errichteten Bastionen der Gewerkschaften nachhaltig erschüttert. Es muß sich erst zeigen, ob die Bildung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di die

betreffenden Arbeiter und Angestellten bewegt, sich mehrheitlich zu organisieren, und ob sie deren tarifpolitische Stellung zu stärken vermag.

Zum Abschluß ist daran zu erinnern, daß die drei diskutierten wissenschaftlichen Positionen nicht nur diagnostische, sondern auch strategische Konzepte sind. Der Entwurf von Streeck und Heinze ist zwar analytisch unzureichend, kennzeichnet aber einen politisch gangbaren Zukunftspfad, der zur Auflösung des deutschen Modells führen würde. Die beiden anderen Optionen zielen hingegen auf dessen Bestand durch erforderliche Anpassungen; immerhin in Konturen ist schon erkennbar, wie diese Entwicklung verlaufen sollte und kann.

Literatur

- Anxo, D., Flood, L., Rubery, J. (1999): Household income distribution and working time patterns: an international comparison. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Bd. 1999-09
- Bach, H.-U., Kohler, H., Magvas, E., Pusse, L., Spitznagel, E. (1999): Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1998 und 1999. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 32 Jg., 1999: 1 - 40
- 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, M. et al. (1999): Dienstleistungen als Chance: Entwicklungspfade für die Beschäftigung. Sofi, Göttingen
- Baumol, W. (1965): Macroeconomics of Unbalanced Growth. The Autonomy of the Urban Crisis. In: American Economic Review, 57, 416 - 426
- Beyer, L., Hilbert, J., Micheel, B. (1998): Herausforderung Dienstleistungspolitik. Strukturentwicklungen und Gestaltungspotentiale im tertiären Sektor. In: Bosch, G. (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit – Strategien für Arbeit und Umwelt. Campus, Frankfurt am Main/New York 1998
- Beyer, L., Hilbert, J., Micheel, B. (1997): Entwicklungstrends im Dienstleistungssektor. Gutachten für die Enquete-Kommission „Zukunft der Erwerbsarbeit“ des Landtags von Nordrhein-Westfalen. Manuskript Gelsenkirchen. Gekürzte und überarbeitete Fassung in: Enquete-Kommission „Zukunft der Erwerbsarbeit“: Der Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen. Materialband zum Bericht. Teil 1: Bestandsanalyse. Landtag Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 1998, 131 - 164
- Bhagwati, J. N. (1984): Splintering and disembodiment of services and developing nations. In: World Economy 7 (2): 133 - 144
- Bockshecker, W., Klotzbücher, M. (1997): Ausbildungsberuf Versicherungskaufmann/-frau – Zukunftsgerichtete Flexibilität und Qualitätssicherung. In: Weiss, R. (Hrsg.): Aus- und Weiterbildung für die Dienstleistungsgesellschaft, Köln 1997, 136 - 145
- Bosch, G. (1993): Vocational Training and Changes in Patterns of Labour Relations in Germany. In: ILO/Université Laval (Hrsg.): Vocational Training. International Perspectives. Laval (Québec) 1993, 225 - 258
- Bosch, G. (1998 a): Die Auswirkungen der neuen Informationstechnologien auf die Beschäftigung. In: Enquete-Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft“: Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft. Deutscher Bundestag (Hrsg): Arbeitswelt in Bewegung. Bonn, 171 - 248

- Bosch, G. (1998 *b*): Jobless Growth? Die Auswirkung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Beschäftigung. In: Die Arbeit, Heft 4, Jg. 7/1998: 299 - 315
- Bosch G. (1998 *c*) (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit – Strategien für Arbeit und Umwelt. Campus, Frankfurt am Main/New York 1998
- Bosch, G. (1999 *a*): Occupational labour markets and structural change. The adaptation of the dual system of vocational training in Germany to structural changes. Paper presented at the International Working Party on Labour Market Segmentation, Bremen, 9. bis 11. September 1999
- Bosch G. (1999 *b*): Niedriglöhne oder Innovation – Überlegungen zur Zukunft Arbeit. In: WSI-Mitteilungen No. 12
- Bosch G., Knuth M. (1993): The Labour Market in East Germany. In: Cambridge Journal of Economics 17: 295 - 308
- Bosch, G., Wagner, A. (2001): Dienstleistungen und Industrie: Veränderung der Beschäftigtenstruktur 1985 bis 1998 - insbesondere im Organisationsbereich der Gewerkschaften NGG, IG Bau, IG BCE, IG Metall und Transnet. Hamburg u.a.: Gewerkschaft Nahrung-Genußmittel-Gaststätten u.a.
- Bullinger, H. J. (Hrsg.) (1997): Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert. Stuttgart
- Bundesinstitut für Berufsbildung (1999): Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 1999. Kurzbeschreibungen. Bonn/Berlin
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (1998): Bericht „Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 1998“. Bonn
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (1996): Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Aktualisierung und Erweiterung 1996, vorgelegt vom Niedersächsischen Institut für Wirtschaftsforschung, Hannover, DIW Berlin, Fraunhofer-Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung, Karlsruhe, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim
- Bundesministerium für Wirtschaft (1997): Die neuen IT-Berufe – Zukunftssicherung durch neue Ausbildungsberufe in der Informations- und Telekommunikationstechnik. Bonn
- Bündnis für Arbeit (1999): Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels. Eine Initiative der Industriergewerkschaft Metall, des Fachverbandes Informationstechnik und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
- DAG et al. (1999): Eckpunkte des Zielmodells der neuen Gewerkschaft im Dienstleistungssektor, der dienstleistungsnahen Industrie im Medien-, Kultur- und Bildungsbereich, 2. 2. 1999

- Deutsches Institut für Altersvorsorge (1999): Die Deutschen und ihr Geld. Einkommen, Vermögen, Alterssicherung und die Einstellung dazu. In: Spiegel empirischer Befunde. Köln
- DIW (1996 *a*): Multimedia: Beschäftigungszunahme im Medien- und Kommunikationsbereich vielfach überschätzt. DIW-Wochenbericht No. 19
- DIW (1996 *b*): Keine Dienstleistungslücke in Deutschland. Ein Vergleich mit den USA anhand von Haushaltsbefragungen. In: DIW-Wochenbericht No. 14
- DIW (1997): Erwerbsstatistik unterschätzt Beschäftigung um 2 Millionen Beschäftigte. In: DIW-Wochenbericht No. 38
- DIW (1999): Arbeitskosten im internationalen Vergleich: Eine Auseinandersetzung mit bestehenden Konzepten. In: DIW-Wochenbericht No. 38
- Dostal, W. (1995): Die Informatisierung der Arbeitswelt – Multimedia, offene Arbeitsformen und Telearbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4
- EU (European Commission) (1998): Employment rate performance in the Member States. Employment Rates Report 1998. Luxemburg
- EU (European Commission) (1999 *a*): Employment in Europe 1998. Luxemburg
- EU (European Commission) (1999 *b*): Services in Europe. Data 1995. Luxemburg
- Eurostat (1996): Labour Force Survey. Luxemburg
- Fourastié, J. (1954, französische Erstausgabe 1949): Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts. Köln
- Fels, G., Heinze, R., Pfarr, H., Streeck, W. (1999), Bericht der Wissenschaftlergruppe über Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungschance gering qualifizierter Arbeitnehmer, Berlin
- Freeman, R. B., Schettkat, R. (1999 *a*): 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
- Freeman, R. B., Schettkat, R. (1999 *b*): The role of skill differences in US-German employment differences. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 219, 1+2, 49 - 66
- Gadrey, J., Lehndorff, S., in Zusammenarbeit mit Ribault, T. (2000): A societal interpretation of the differences and similarities in working time practices. In: Baret, C., Lehndorff, S., Sparks, L. (2000): Flexible Working in Food retailing. A comparison between France, Germany, the United Kingdom and Japan. Routledge, London/New York: 143 - 166
- Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft (1997): Jahrbuch 1997. Die deutsche Versicherungswirtschaft, Bonn

- Gewerkschaft HBV (Hrsg.) (1999): Betriebswahlen 1998. Abschlußbericht „Ein starkes Team setzt sich durch“. Düsseldorf
- Gries, T., Birk, A. (1999): Die amerikanische Dienstleistungsgesellschaft – ein Modell für Deutschland? In: Wirtschaftsdienst No. V, 300 - 306
- Häußermann, H., Siebel, W. (1995): Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt am Main
- Heise, A. (1999): Makropolitik zwischen Nationalstaat und Europäischer Union, Marburg
- Hoffmann, E., Walwei, U. (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1998: 409 - 425
- Jacobsen, H., Hilf, E. (1998): Beschäftigung im Einzelhandel. Erste Ergebnisse einer Studie zu den Auswirkungen der neuen Ladenöffnungszeiten im Einzelhandel. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. sfs Beiträge aus der Forschung, Band 107, Dortmund
- Kirsch, J., Klein, M., Lehndorff, S., Voss-Dahm, D. (1999): „Darf's etwas weniger sein?“ Arbeitszeiten und Beschäftigungsbedingungen im Lebensmitteleinzelhandel. Ein europäischer Vergleich. Berlin
- Kirsch, J., Klein, M., Lehndorff, S., Voss-Dahm, D. (2000): Employment and working time in large German retail food trade firms. In: Baret, C., Lehndorff, S., Sparks, L. (2000): Flexible Working in Food retailing. A comparison between France, Germany, the United Kingdom and Japan. Routledge, London/New York: 58 - 82
- Klodt, H., Maurer, R., Schimmelpfennig, A. (1996): Tertiarisierung in der deutschen Wirtschaft. Kieler Studien, Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, Tübingen
- Klös, H. P. (1997): Dienstleistungslücke und Niedriglohnsektor in Deutschland. In: iw-trends, Heft 3
- Knuth, M. (1999): The toll of change. Economic restructuring, worker displacement and unemployment in West Germany. Graue Reihe, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen
- Lehndorff, S. (1997): Employment and Employment Creation in the European Commerce Sector: Lessons from the Country Reports and Case Studies. Summary Report. Manuskript, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen
- Lehndorff, S. (1999 a): Striving for greater personnel flexibility: the retail trade and the segmentation of internal labour markets. Paper presented at the International Working Party on Labour Market Segmentation, Bremen, 9. bis 11. September 1999
- Lehndorff, S. (1999 b): New working time systems, work organization and redistribution of work. Final Report. Graue Reihe, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen

- Leibfritz W., Juchems, A. (1999): Marktpolitik und Konjunktur: Ein Vergleich zwischen Deutschland und den USA. In: ifo Schnelldienst 16/17, 1999, 22 - 35
- Lehner, F., Baethge, M., Kühl, J., Stille, F. (Hrsg.) (1998): Beschäftigung durch Innovation: eine Literaturstudie. Institut Arbeit und Technik, Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen: Arbeit und Technik, Bd. 8. Hampp, München u. a.
- Licht, G. et al. (1997): Innovationen im Dienstleistungssektor. Empirischer Befund und wirtschaftspolitische Konsequenzen. Schriftenreihe des ZEW, Baden-Baden
- Maddison, A. (1995): L'Économie Mondiale 1820 - 1992. Analyse et Statistiques. Paris
- Maennig, W., Stamer, M. (1999): Ist Strukturwandel in Deutschland zu langsam? Ein empirischer Vergleich mit den USA und Japan. In: Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaft, Vol. 50. No. 1, 1 - 22
- Marsden, D. (1995): A phoenix from the ashes of apprenticeship? Vocational training in Britain. In: International Contributions to Labour Studies, No. 5. Academic Press, London/New York, 96 - 114
- OECD (1994): Employment Outlook. Paris
- OECD (1997): Employment Outlook. Paris
- OECD (1998): Employment Outlook. Paris
- OECD (1998): Employment Outlook. Paris
- OECD (1999): Economic Outlook. Paris
- OECD (2000): Employment Outlook. Paris
- Pege, W. (1999): Mit Negativ-Bilanz ins 3. Jahrtausend. In: Gewerkschaftsreport, Vol. 33, No.1, 12 - 29
- Pischke, J. S. (1997): Ausbildung und Lohnstruktur: Deutschland und die USA in den 80er Jahren. Beitrag zum 27. Wirtschaftswissenschaftlichen Seminar Ottbeuren, 14. bis 17. 9. 1997
- Prais, S. J., Wagner, K. (1983): Some practical aspects of human capital investment: training standards in five occupations in Britain and Germany. In: National Institute Economic Review, No. 105, 46 - 65
- Reiter, S. (1999): Flucht in die Größe. Mega-Projekt „ver.di“ – durch Fusionen zu neuen Ufern? In: Gewerkschaftsreport, Vol. 33, No. 2, 10 - 18
- Sabel, C. F. (1995): Regionale Basis globaler Wettbewerbsfähigkeit. In: Lehner, F., Schmidt-Bleek, F., Kilper, H. (Hrsg.): Regionvision – Neue Strategien für alte Industrieregionen. München/Mering 1995, 21 - 33
- Scharpf, F. (1997): Beschäftigungsfreundlich und sozial – ein Widerspruch? In: Die Mitbestimmung, Heft 4, 36 - 39
- Schmidt, H. (1997): Zukunftsorientierung beruflicher Qualifikation durch Früherkennung des Wandels. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 26/1997/5, 1 - 2

- Schrape, K., Seufert, W., Haas, H., Hürst, D., Gafke, S. (1996): Künftige Entwicklung des Medien- und Kommunikationssektors. DIW Beiträge zur Strukturforchung, Heft 162, Berlin
- Stiller, I.(1998): Ausgangslage, Ziel und Ergebnisse sowie Implementation der Neuordnung Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ausbildung für die Dienstleistungsgesellschaft –Kaufmännische und verwaltende Berufe), Berlin
- Streeck, W. (1997 a): Beneficial constraints: On the economic limits of rational voluntarism. In: Hollingsworth, J. R., Boyer, R. (Hrsg.): Contemporary capitalism: The embeddedness of institutions. Cambridge
- Streeck W. (1997 b): German capitalism: Does it exist? Can it survive? In: Crouch, C., Streeck W. (Hrsg.): Political economy of modern capitalism. Thousands Oaks, London/New Delhi
- Streeck, W. (1999): Die Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit. Referat bei der wissenschaftlichen Konferenz des DGB „Bewegte Zeiten – Arbeit an der Zukunft – 50 Jahre DGB“, München, 11. bis 12. 10. 1999. Im Internet unter: http://www.50jahre.dgb.de/ereignisse/konferenz/streeck_w.htm
- Streeck, W., Heinze, R. (1999): An Arbeit fehlt es nicht. In: Der Spiegel, No. 19, 38 - 45
- VDR (2000): Rentenversicherung in Zahlen 1999. Frankfurt am Main
- Visser, J. (1997): European trade unions in the mid-1990's. In: Industrial Relations Journal. European Annual Review 1997. Hrsg. von B. Towers und M. Terry
- Visser, J. (1999): EMU and wage policies: Europeanization and nationalization? Paper delivered at Arena, Oslo, 26. 1. 1999
- Wagner, G. (1998): Einige Bemerkungen zur Diskussion einer „Dienstleistungslücke“ in West-Deutschland. In: Beihefte der Konjunkturpolitik. Zeitschrift für angewandte Wirtschaftsforschung, No. 48, Berlin
- Wagner, K., Finegold, D. (1997): Der Einfluß der Aus- und Weiterbildung auf die Arbeitsorganisation – Eine Untersuchung in der Fertigung US-amerikanischer Maschinenbauunternehmen. In: Clermont, A., Schmeisser, W. (Hrsg.): Internationales Personalmanagement. München
- Weinkopf, C. (1998): Möglichkeiten der Beschäftigungsförderung im Dienstleistungssektor. In: Bosch, G. (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit – Strategien für Arbeit und Umwelt. Campus, Frankfurt am Main/New York 1998
- Weiss, R. (Hrsg.) (1997): Aus- und Weiterbildung für die Dienstleistungsgesellschaft. Köln