

**Wissenschaftszentrum  
Nordrhein-Westfalen**  
Kulturwissenschaftliches  
Institut



Wuppertal Institut für  
Klima, Umwelt, Energie  
**Institut Arbeit  
und Technik**

Forschungsschwerpunkt Flexibilität  
und Sicherheit  
**Achim Vanselow  
Thorsten Kalina**

Munscheidstraße 14  
45886 Gelsenkirchen

Tel.: +49-209/1707-185  
+49-209/1707-330

Fax: +49-209/1707-110  
E-Mail: [vanselow@iatge.de](mailto:vanselow@iatge.de)  
[kalina@iatge.de](mailto:kalina@iatge.de)

WWW: <http://iat-info.iatge.de>

## **Arbeitsmarktpolitisches Seminar der Konrad-Adenauer-Stiftung**

**9. September 2004**

### **Arbeitswelten am Beginn des 21. Jahrhunderts**

Achim Vanselow/ Thorsten Kalina (Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen)

**Bildungszentrum Eichholz, Urfelder Str. 221, 50389 Wesseling**

# Inhalt

1	Einführung .....	3
2	Mega-Trends .....	3
2.1	Tertiarisierung .....	4
2.2	Individualisierung und demographischer Wandel .....	5
2.3	Informatisierung .....	7
2.4	Globalisierung .....	9
3	Strukturwandel der Erwerbsarbeit .....	12
3.1	Entwicklung der Qualifikationsstruktur .....	14
3.2	Normalarbeitsverhältnis und atypische Erwerbsformen .....	16
3.3	Frauenerwerbstätigkeit .....	18
3.4	Beschäftigung Älterer .....	19
3.5	Zusätzliche Beschäftigungschancen im Niedriglohnbereich? .....	21
3.6	Fazit .....	22

## **1 Einführung (A. Vanselow)**

Unser Vortrag „Arbeitswelten am Beginn des 21. Jahrhunderts“ fällt in einen Zeitraum, in dem viele Menschen eher misstrauisch und vielleicht sogar sorgenvoll in die Zukunft schauen, aber nicht optimistisch und hoffnungsfroh. Insbesondere in den neuen Bundesländern verleihen Montag für Montag Zehntausende auf der Straße ihren Sorgen Ausdruck – um den Arbeitsplatz, um den Lebensunterhalt, um ein würdevolles Leben.

Wenn die Zeiten unsicherer werden, werden Fragen nach der Zukunft immer lauter gestellt. Dabei haben alle bisherigen Zukunftsdebatten nur eines bewiesen – die Zukunft ist offen und kann nicht mit letzter Sicherheit vorausgesagt werden. Dabei ist es schon zu simpel, von dem Wandel zu sprechen, weil Wandlungsprozesse nicht nur in einer, sondern zahlreichen Dimensionen stattfinden: ökonomisch, demographisch, technologisch – und auf das Arbeitsangebot und die -nachfrage einwirken. Um es vorwegzunehmen: Die Forschung ist weit davon entfernt, die Zusammenhänge und Wirkungsweisen dieser Prozesse kausal erklären zu können. Schon mit der Untersuchung von Teilbereichen hat die Wissenschaft alle Hände voll zu tun.

Gleichwohl wollen wir heute den Versuch unternehmen, Ihnen einige Entwicklungstrends zu präsentieren und den Blick auf Chancen und Risiken künftiger Entwicklungen zu lenken. Um uns dabei nicht in den luftigen Höhen der Spekulation zu verlieren, suchen wir immer wieder die Rückkopplung an empirische Befunde. Dabei gehen wir wie folgt vor:

- Zunächst skizzieren wir die sog. „Mega-Trends“, denen immer wieder eine prägende Wirkung auf die Zukunft der Erwerbsarbeit nachgesagt wird. Als Stichworte seien genannt: die Tertiarisierung, die Informatisierung, die Individualisierung und die Globalisierung.
- Danach schauen wir uns den Strukturwandel der Erwerbsarbeit in Deutschland vor dem Hintergrund der internationalen Entwicklungen etwas genauer an. Was heißt künftig eigentlich noch, einer „normalen“ Arbeit nachzugehen? Werden wir alle selbständig? Werden Geringqualifizierte die großen Verlierer sein? Diese Fragen werden wir auf einer aktuellen Datenbasis und im Vergleich mit anderen europäischen Ländern beleuchten.

## **2 Mega-Trends**

Mega-Trends stellen den Versuch dar, die vielfältigen Phänomene der aktuellen Wandlungsprozesse auf den Begriff zu bringen. Dieses Verdichten erfolgt zwangsläufig auf einer sehr abstrakten Ebene. Keineswegs folgt aus den Grundströmungen schon eine einzige mögliche Gestaltungsalternative. Damit komme ich zu den geläufigen Mega-Trends, die in den Debatten zur Zukunft der Erwerbsarbeit immer wieder genannt werden.

## 2.1 Tertiarisierung

Unter „Tertiarisierung“ wird die Entwicklung von der industriell geprägten Gesellschaft hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft verstanden. Lange hat man versucht, dieser Entwicklung dadurch auf die Spur zu kommen, indem Verschiebungen der Anteile der drei Sektoren Landwirtschaft, Industrie und Dienstleistung berechnet wurden. Die beschäftigungspolitische Hoffnung richtete sich darauf, dass der Dienstleistungssektor Beschäftigungsverluste in den anderen Sektoren kompensieren könnte.

Gerade in Deutschland war die industrielle Produktionsform im 20. Jh. vorherrschend, und damit ihre Arbeitsrhythmen, ihre Arbeitsorganisation und Wertvorstellungen. Hier deutet sich schon an, dass sich mit der Zunahme des Dienstleistungssektors mehr verbindet als eine Verschiebung abstrakter Größen in der Wirtschaftsstatistik.

Schauen wir uns den sektoralen Strukturwandel etwas genauer an. Das IAB hat eine Projektion des Arbeitskräftebedarfes bis 2015 vorgelegt. Die Autoren gehen davon aus, dass der sektorale Wandel weitergehen wird, d.h. Land- und Forstwirtschaft und das Produzierende Gewerbe werden weiterhin Beschäftigung in der Größenordnung von 1 Mio. Arbeitsplätze verlieren – quer durch die Einzelbranchen (SCHNUR/ZIKA 2002). Der Dienstleistungsbereich wird weiter an Beschäftigung zulegen, was u.a. auf Ausgliederungen von Unternehmensteilen und -funktionen zurückgeführt wird, das sog. Outsourcing. Größere Beschäftigungsgewinne werden für die unternehmensnahen Dienstleistungen (Beratung, Planung, Werbung) erwartet (+ 2 Mio.).

Die Botschaft dieser Prognose lautet, dass Deutschland sich weiter auf dem Weg in die Dienstleistungsgesellschaft befindet, aber keineswegs auf dem Weg in ein deindustrialisiertes Land. Der Dienstleistungsbereich wird sich auch künftig um einen industriellen Kern gruppieren.

Dieses Ergebnis bestätigen aktuelle Analysen der Bestimmungsgründe der Ausweitung industriener DL in modernen Industriestaaten durch das Institut für Konjunktur- und Strukturpolitik der Universität Bremen. Danach sollte man vorsichtig sein, generell von einem Bedeutungsverlust der Industrie auszugehen, weil gerade die unternehmensbezogenen DL das Zugpferd der Tertiarisierung sind und existenziell auf die industrielle Nachfrage angewiesen sind. „Der gestiegene Anteil der Dienstleistungsproduktion beruht demnach vor allem auf der gestiegenen Nachfrage von Unternehmen nach Dienstleistungen, weniger auf einem höheren Konsum von Dienstleistungen durch Endnachfrager“ (KALMBACH u.a. 2003). Eine wichtige Triebkraft dürfte im Übergang von der Massen- zur kundenspezifischen Qualitätsproduktion zu suchen sein.

Was sind die Triebkräfte der Tertiarisierung? Und sieht die Situation in anderen Ländern genauso aus? Auf diese Fragen hat das IAT im Auftrag der Europäischen Kommission Antworten im europäischen Vergleich gesucht (BOSCH/WAGNER 2003). Es zeigte sich u.a.,

- dass das Niveau der Tertiarisierung in Europa sehr unterschiedlich ist,

- das der DL-Sektor in sich in den EU-Ländern sehr unterschiedlich strukturiert ist und
- dass er sich in unterschiedlichem Tempo verändert.

Die Autoren Gerhard Bosch und Alexandra Wagner kommen zu dem Schluss, dass es keinen Automatismus auf dem Weg in die DL-Gesellschaft gibt und dass sich der damit zusammenhängende Wandel von Beschäftigungs- und Arbeitszeitformen schon in Europa höchst unterschiedlich gestaltet. Als Triebkräfte der Tertiarisierung werden auf der Arbeitnehmerseite v.a. das heute besser qualifizierte Erwerbspersonenpotenzial und die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen angesehen.

## **2.2 Individualisierung und demographischer Wandel**

Der zweite Großtrend, die „Individualisierung“, verweist auf die Sphäre der Gesellschaft. Auch das gesellschaftliche Leben ist nicht statisch, sondern verändert sich. In den Worten des Soziologen Ulrich Beck „verflüssigt“ der gesellschaftliche Wandel die Sozialstruktur (BECK 2001). Die Korsettstangen der alten Sicherheiten und Identitäten (z.B. Zugehörigkeit zum Bürgertum oder zur Arbeiterklasse) erfüllen ihre Funktion heute weitaus seltener. Damit erfährt der oder die Einzelne größere Freiheiten, ist aber auch größeren Risiken ausgesetzt. Der Zwang wird größer, sich seine Rolle selbst zu erarbeiten. Dabei muss das Individuum mit durchaus widersprüchlichen Anforderungen umgehen lernen.

Lassen Sie mich die Basisentwicklungen in Deutschland anhand einiger Beispiele veranschaulichen (MENNING 2004, SZYMENDERSKI/LANGE 2004):

- Das Bildungsniveau der Frauen ist in den letzten 40 Jahren erheblich gestiegen. Dies führt einerseits zu einem deutlichen Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit, andererseits zu Rückwirkungen auf soziale Strukturen.
- Die „Normalfamilie“ der 50er Jahre – beide Eltern leben in einem gemeinsamen Haushalt mit den gemeinsamen Kindern, und die Mutter ist ausschließlich als Hausfrau tätig – ist heute nur noch für eine Minderheit gültig. Immer mehr Kinder wachsen mit nur noch einem Elternteil im Haushalt auf.
- Immer weniger Beschäftigte sind im Bereiche der „normalen“ Arbeitszeit - 30-40 Wochenstunden, nur am Tage und nur an Werktagen - zu finden. 1991 leisteten erst 42% der Erwerbstätigen zumindest gelegentlich Wochenend-, Schicht- und/oder Nacharbeit. Neun Jahre später trifft das schon auf jede/n Zweite/n zu (STÖBE-BLOSSEY 2004). Und statt der traditionellen Halbtagsstelle am Vormittag findet Teilzeitarbeit heute viel mehr zu unterschiedlichen Tageszeiten und auch am Wochenende statt. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten verlangt von Eltern eine permanente Koordinations- und Synchronisationsleistung von Arbeits- und privaten Zeiten. Die vorhandenen Kinderbetreuungsangebote werden den verän-

derden Bedarfen noch nicht gerecht. Eine aktuelle Umfrage des IAT belegt dies. Insbesondere die Erwerbswünsche von allein Erziehende kollidieren mit einer unzureichenden Kinderbetreuung (STÖBE-BLOSSEY 2004).

- Fakt ist auch, dass Deutschland mittlerweile zu den EU-Staaten mit der niedrigsten Geburtenziffer zählt. Zugleich geben mit 16,6% der jungen Frauen in Deutschland an, auch kinderlos bleiben zu wollen. Damit liegt Deutschland in Europa an der Spitze.

Das Individuum ist damit konfrontiert, die Verpflichtungen der Elternschaft mit den Anforderungen eines allseitige Verfügbarkeit fordernden Arbeitsmarktes zu kombinieren – oder kinderlos zu bleiben. Wo diese Anpassungsleistung nicht geleistet wird oder nicht geleistet werden kann, bleibt als Ausweg oft nur die Erwerbstätigkeit in marginaler Teilzeit ohne Karrierechancen. Es wird Sie nicht überraschen, dass wir hier in der Statistik vor allem Frauen finden.

Die sinkende Geburtenrate bei steigender Lebenserwartung in den westeuropäischen Staaten hat zugleich zur Folge, dass der Anteil älterer Arbeitnehmer in den Betrieben und Verwaltungen drastisch zunehmen und 2030 einen vorläufigen Höhepunkt erreichen wird. Man spricht hier vom „demographischen Wandel“. Wie die deutsche Arbeitsmarktbilanz 2030 letztlich aussehen wird, ist mit großen Unsicherheiten behaftet. Die Rürup-Kommission geht davon aus, dass die Anzahl der Beschäftigten 2030 um 1 Mio. unter der Zahl von 2000 liegen wird. Die Herzog-Kommission kommt auf über 5 Mio. und die Hartz-Kommission ging sogar von 7 Mio. fehlenden Erwerbspersonen bis 2015 aus (KISTLER 2004).

Wenn man sich die heutige Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen im Vergleich zu anderen Ländern anschaut, muss man sagen, dass Deutschland auf diese Entwicklung schlecht vorbereitet ist. Während hierzulande laut OECD 47% der Männer und 30% der Frauen über 55 erwerbstätig sind, liegt die Vergleichszahl in Schweden bei über 70% (Männer) bzw. 65% (Frauen). Hier liegt also Arbeitspotenzial brach. Bei den älteren Männern betrifft es vor allem die gering Qualifizierten. Arbeitslose über 50 gelten hierzulande als kaum noch vermittelbar. Bei den älteren Frauen dürfte die herkömmliche Rollenverteilung zu den niedrigen Beschäftigungsquote beitragen. Hier ist allerdings aufgrund des Wertewandels künftig eine Steigerung zu erwarten. Die Teilnahme am Arbeitsleben setzt voraus, dass auch ältere Arbeitskräfte ihr Wissen auffrischen. Bis heute ist die Weiterbildungsteilnahme Älterer unterdurchschnittlich. Die Formel vom „lebenslangen Lernen“ ist von ihrer Einlösung noch sehr weit entfernt (BOSCH 2004). Hier muss ein deutlicher Wandel eintreten, wenn Ältere künftig länger am Erwerbsleben teilnehmen und mit der Veränderung beruflicher Anforderungen Schritt halten sollen.

Als wenige Stichworte seien genannt: eine lernförderliche Arbeitsorganisation schaffen, die Segmentation beim Zugang zu WB für Ältere abbauen, die Möglichkeiten einer „zweiten Chance“ für das individuelle Lernen verbessern (Erwachsenen-Bafög).

### 2.3 Informatisierung

Damit komme ich zu einer weiteren Entwicklungslinie, der „Informatisierung“. Mit diesem Schlagwort wird das Eindringen von Informationstechnik in Wirtschaft und Gesellschaft beschrieben.

Seit dem Ratsgipfel von Lissabon im März 2000 steht die Schaffung einer „Informationsgesellschaft“ ganz oben auf der europäischen Agenda. Die EU sieht sich mit einem „Quantensprung konfrontiert, der aus der Globalisierung und den Herausforderungen einer neuen wissensbasierten Wirtschaft resultiert“ (EUROPÄISCHER RAT 2000). Das ehrgeizige Ziel lautet, in einem Zeitraum von zehn Jahren „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“ (ebd.). Unabhängig vom Ende des Dotcom-Booms soll der Aktionsplan „eEurope“ abgearbeitet werden. Die strategischen Ziele lauten (EU-KOMMISSION 2002: 4):

- Den Zugang zum Internet für alle verbessern,
- in Menschen und Bildung investieren,
- den elektronischen Handel, aber auch den Einsatz des Internet im öffentlichen Interesse (z.B. im Gesundheitsbereich) voran bringen.

Auf diesem Weg soll der Rückstand gegenüber den USA wettgemacht werden. Sie erinnern sich sicher noch: Niedrige Arbeitslosenzahlen und steigende Beschäftigung, hohe Wachstumsraten und eine rückläufige Inflationsrate – das war Mitte der neunziger Jahre die Aufsehen erregende Entwicklung der US-amerikanischen Wirtschaft. Und es waren nicht zuletzt die Entwicklungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien, denen dieser Erfolg zugeschrieben wurde (KALMBACH 2001).

Die weltweiten Informations- und Kommunikationsinfrastrukturen wachsen nach wie vor weiter (MONITORING INFORMATIONSWIRTSCHAFT 2004, BITKOM 2004). Heute sind weltweit über 700 Mio. Menschen täglich online. Allein seit 2002 sind noch einmal 100 Mio. dazugekommen.

Nach Angaben des European Information Technology Observatory (EITO) im aktuellen Report von 2004 blieb das Wachstum im IKT-Bereich in Deutschland zuletzt hinter dem europäischen Durchschnitt zurück. Große Chancen werden der dynamischen Entwicklung neuer Märkte der Welt eingeräumt. An erster Stelle China – aber auch einige Staaten Osteuropas gehören dazu. Insbesondere dem E-Business wird eine Schlüsselrolle bei der künftigen Produktivitätsentwicklung zugemessen.

EITO erkennt noch große ungenutzte Potenziale, v.a. bei KMU's. Zurückhaltende Investitionen und Qualifikationsdefizite hemmen dagegen die Entfaltung der Informationsgesellschaft in Europa.

Und die Situation in Deutschland? Im Vergleich mit der führenden Nation USA hat Deutschland mittlerweile bei einigen Indikatoren die Führerschaft übernommen (ISDN-

und DSL-Anschlüsse, Mobilfunk). Bei einem Schlüsselindikator wie der Verbreitung von PC's werden wir noch Jahre hinterherhinken (USA: 86 PC auf 100 Einwohner, D: 36). Der Anteil der Informationswirtschaft am BIP liegt mit 6,06% 2003 hinter den USA (7,9%), aber auch dem westeuropäischen Durchschnitt (6,43%) zurück.

Gleichwohl hat die Informatisierung in Deutschland große Fortschritte gemacht:

- Inzwischen sind alle Schulen mit einem Internetzugang ausgerüstet.
- 10 Mio. PCs werden heute von Unternehmen in Deutschland eingesetzt.

Damit verändert sich auch die Arbeitswelt, wie die Arbeitsmittelerhebung des IAB belegt (TROLL 2000):

- Mehr als 20 Millionen Erwerbstätige kommen an ihrem Arbeitsplatz mit einem Computer in Berührung.
- Der Anteil der Erwerbstätigen, die beruflich überwiegend den Computer nutzen, stieg in einem Zeitraum von zwanzig Jahren von 6 % (1979) auf 36 % (1999).
- Im Bürobereich nähert sich die Verbreitung des Computers inzwischen der 100 %-Marke.
- Zwei von drei Beschäftigten sind mit einem externen Netzwerk (z. B. dem Internet) verbunden.

Die Informationstechnik ist aber nicht auf den Bürobereich oder den engeren Bereich der Informationswirtschaft (aktuell rd. 750.000 Beschäftigte) beschränkt, sondern diffundiert als „Querschnittstechnologie“ in praktisch alle Wirtschaftszweige und Arbeitsbereiche. Diese Durchdringung durch Computer und Vernetzung kann sich erheblich auf die Art, wie wir arbeiten, auswirken (TROLL 2000: 3):

- Routinetätigkeiten können automatisiert werden;
- Die bisherige innerbetriebliche Arbeitsteilung kann leichter sich wandelnden Bedingungen angepasst werden. Bislang getrennte Bereiche können Anlass bezogen vernetzt werden;
- Wann und wo gearbeitet wird ist nicht mehr von vornherein so festgelegt wie in der Vergangenheit;
- Das bedeutet auch, dass Arbeit ins private Heim verlagert werden kann.

Die große Zukunftsaufgabe wird darin bestehen, einen möglichst großen Teil der Erwerbstätigen auf diesem Weg mitzunehmen. Wenn dies nicht gelingt, droht die „digitale Spaltung“ in diejenigen, die von dem technologischen Strukturwandel profitieren, und diejenigen, die auf der Strecke bleiben.

Der Handlungsbedarf liegt auf der Hand, wie aktuelle Reports zur deutschen Situation zeigen:

- 30 Mio. Deutsche sind nicht in der Lage einen PC zu bedienen (knapp über dem EU 15-Durchschnitt). Insbesondere ältere Menschen drohen zurückzubleiben.

Dass es anders geht, beweisen insbesondere skandinavische Länder (BITKOM 2004: 19).

- Es zeichnet sich ein erneuter Mangel an IT-Fachkräften ab. Zwar redet heute niemand mehr von 75.000 fehlenden Fachkräften wie noch 2000, doch gaben ende 2003 in einer Verbandsumfrage rd. 30% der befragten IKT-Unternehmen an, nicht in ausreichender Zahl Fachkräfte zu finden.
- Auf der Ausbildungsseite wird die Anzahl der Absolventen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen als zu gering angesehen, um den künftigen Bedarf decken zu können.

EITO sieht Barrieren aber nicht nur auf der Seite des Arbeitsangebotes. Unternehmen – insbesondere KMU - würden einen schweren strategischen Fehler machen, wenn sie jetzt an Investitionen sparen. Europa und Deutschland haben die Möglichkeit, an der Ablösung der analogen durch die digitale Welt, an neuen Absatzmärkten zu partizipieren – die Chance kann aber auch vertan werden.

Daneben werden freilich weiterhin traditionelle Wirtschaftsformen existieren, so dass herkömmliche Qualifikationen und Fertigkeiten nicht bedeutungslos werden.

## **2.4 Globalisierung**

Die rasante Entwicklung der Kommunikationstechnik war zugleich ein wichtiger Baustein für die zunehmende weltweite Verflechtung wirtschaftlicher Aktivitäten, die sog. „Globalisierung“. Was ist das Neue? Wirtschaftliche Verflechtungen und Handel über Landesgrenzen hinweg hat es schon immer gegeben. Und so „global“ wie es manchmal den Anschein hat, sind die neuen Wirtschaftsbeziehungen auch nicht. Über 80% des Welthandels spielt sich zwischen den Industrieländern ab – und dies wiederum innerhalb regionaler Wirtschaftszonen wie etwa innerhalb der EU. Nur 15% spielen sich zwischen den Kontinenten ab und nur 3% berühren Afrika (ENQUETE 2002: 50).

Das Tempo der Entwicklung hat in den letzten 15 Jahren jedoch rasant zugenommen. Es lassen sich dabei drei Stränge unterscheiden:

- eine Globalisierung der Finanzmärkte,
- eine Globalisierung der Waren- und Dienstleistungsmärkte,
- und eine Globalisierung der Arbeitsmärkte.

Diese Entwicklungen hier nachzeichnen zu wollen, würde den Rahmen der Veranstaltung sprengen. Daher nur einige Stichpunkte: Seit den 90er Jahren hat der Anteil des Handels am Wachstum gegenüber der Produktion deutlich zugenommen. Es war politischer Wille der wirtschaftlich stärksten Länder, allen voran der USA, die wirtschaftliche Verflechtung voranzutreiben. Auf diesem Weg ist man ein großes Stück vorangekommen: Zölle wurden drastisch reduziert und Märkte wurden liberalisiert – nicht zuletzt die

Kapitalmärkte. In der Folge stiegen ausländische Direktinvestitionen stark an. Zugleich wurde die Entwicklung durch realpolitische Entwicklungen begünstigt – vor allem durch den Zusammenbruch der Sowjetunion und des Ostblocks, sowie aktuell der vorsichtigen Öffnung des gigantischen chinesischen Marktes.

Kritiker der Globalisierung verweisen darauf, dass seit der Beschleunigung der Globalisierung die Kluft zwischen Reich und Arm in der Welt noch größer geworden ist, was sich durch Daten der UN auch belegen lässt. Danach hat sich der Abstand zwischen dem reichsten Fünftel und dem ärmsten Fünftel in der Welt in den letzten 30 Jahren verdoppelt (ENQUETE 2002: 55). Die Bewertung der Entwicklung und ihre Ursachen (hausgemacht oder der Globalisierung geschuldet) ist höchst umstritten.

Im März hat die „Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung“, eingesetzt von der IAO, ihren Bericht vorgelegt. Sie kommt darin zu dem Schluss „dass der gegenwärtige Globalisierungsprozess zu Ungleichgewichten, sowohl zwischen als auch innerhalb von Staaten, führt“ (WELT DER ARBEIT 2004a: 6). Es wird anerkannt, dass die Globalisierung Wachstum schafft, aber zu häufig bleibt dies ohne positive Konsequenz auf den Arbeitsmärkten. Ein Kommissionsteilnehmer von den Philippinen drückte dies so aus: „Eine Globalisierung, die Kinderschuhe im Angebot billiger macht, aber den Vater den Job kostet, macht keinen Sinn“ (Ebd.).

Fakt ist, dass die weltweite Arbeitslosigkeit 2003 mit knapp 190 Mio. Menschen einen neuen traurigen Höhepunkt erlebt hat – das ist die höchste Zahl, die das Internationale Arbeitsamt jemals gemessen hat. 550 Mio. gehören zu den „arbeitenden Armen“, d.h. sie müssen trotz Erwerbstätigkeit von 1 US-\$ pro Tag leben (WELT DER ARBEIT 2004b:10).

Ein ständiger Außenhandelsüberschuss mag als Beleg dafür gelten, dass Deutschland im Globalisierungsprozess trotz aller Unkenrufe noch immer auf der Gewinnerseite steht. Dazu trägt auch das qualifizierte Erwerbspersonenpotenzial bei. Die aktuelle europäische Arbeitskräfteerhebung weist für Deutschland den höchsten Beschäftigungsanteil in Hochtechnologiesektoren aus. Damit sind Branchen mit einer relativ großen Forschungsintensität und einem hohen FuE-Anteil gemeint. Darunter fallen z.B. die chemische Industrie, der Maschinenbau und die Automobilindustrie. In der umfassenderen Frage nach dem Beschäftigungsanteil an den „wissensintensiven Sektoren“ – hierunter fallen z.B. auch die unternehmensnahen Dienstleistungen rutscht Deutschland auf Platz 10 ab (FISCHER/SIEBERN-THOMAS 2004: 50ff.). Hierzu noch ein Schlaglicht. Unter den 50 größten Unternehmen der Welt im Bereich wirtschaftsnaher Dienstleistungen (Unternehmens-, rechts-, Steuerberatung u.a.) befindet sich kein einziges deutsches Unternehmen.

Deutschland hat äußerst erfolgreich seine Industrie entwickelt, und im internationalen Wettbewerb Punkte gesammelt. Dabei kam die Entwicklung der Dienstleistungen, gerade der wissensintensiven DL, zu kurz. Das war so lange unproblematisch, wie diese Bereiche nur der eigenen Industrie zu dienen hatten, praktisch als „inhouse“-Dienstleister. Es wird aber zu einem Problem, wenn es darum geht, hochwertige DL zu verkaufen. In

dem Maße, wie die Produktion am Wertschöpfungsanteil verliert, gerät das „deutsche Modell“ in eine gefährliche Schiefelage.

Fakt ist: Die deutsche Außenhandelsbilanz beim internationalen Dienstleistungsverkehr ist negativ (ENQUETE 126). Innerhalb der Dienstleistungssektoren werden zukünftig vor allem die wissensintensiven Dienstleistungen dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt sein. Gerade hier hat die deutsche Dienstleistungswirtschaft international in den letzten Jahren Federn lassen müssen. Die Enquete-Kommission des BT fürchtet für die Zukunft negative beschäftigungspolitische Konsequenzen, weil gerade die wissensintensiven Dienstleistungen „strategische Bedeutung für die Entwicklung sowohl von Unternehmen als auch von anderen personenbezogenen Dienstleistungen haben.“ (ENQUETE 2002: 125).

Eine zentrale Zukunftsfrage wird außerdem sein, inwieweit KMUs (unter 500 MA) von der zunehmenden Globalisierung profitieren können. KMUs gelten als das Rückgrat der deutschen Beschäftigung. Wir reden hier über 1,1 Mio. Betriebe, die 70% aller Arbeitskräfte und 80% aller Auszubildenden beschäftigen. Auch kleinere Betriebe werden künftig international präsenter sein müssen, wenn sie von den Vorteilen der Globalisierung profitieren wollen. Kooperationen mit internationalen Partnern und die Beteiligung an Unternehmensnetzwerken, Unternehmensleitlinien und Umweltstandards – das werden Themen werden für viele deutsche Mittelständler. Bislang wissen wir aber noch wenig über das Auslandsengagement von KMUs, weil sie von der amtlichen Statistik kaum erfasst werden.

In Deutschland wird v.a. die Verlagerung von Betrieben und Arbeitsplätzen ins Ausland sorgenvoll betrachtet, das sog. Outsourcing oder Offshoring. Diese Entwicklung vollzog sich in historischen Wellen:

- in den 80er Jahren verlagerte die lohnintensive Textil- und Schuhindustrie Arbeitsplätze in Niedriglohnländer.
- Es folgten die Fertigung von Spielzeug und Elektroartikel nach Asien, v.a. China.
- In einer dritten Welle in den 90ern wurden einfache aber auch zunehmend höherwertige Dienstleistungen – von der Lohnbuchhaltung bis zu komplexen Projektplanungen – in Niedriglohnländer verlagert. Die Deutsche Bank lässt nicht nur ihre Software in Indien programmieren, sondern lässt ihren globalen Einkauf bald von Prag aus steuern (CLEMENT/NATROP 2004: 520).

Verlagert werden vor allem personalintensive Prozesse wie Dateneingabe, Bearbeitung von Routineverwaltungsaufgaben oder die Übernahme der Kundenbetreuung durch Call Center.

Amtliche Daten zu Arbeitsplatzverlagerungen aus Deutschland heraus gibt es nicht. Für den „Wissensstandort“ Deutschland muss v.a. beunruhigen, dass Firmen offenbar auch in Erwägung ziehen, Bereiche wie „Entwicklung“, „Fertigung“ und „EDV“ auszulagern.

Die Unternehmensberatung A.T. Kearney schätzt, dass Deutschland in den nächsten Jahren allein im IKT-Bereich 130.000 Arbeitsplätze verlieren wird. Hinzu kämen im Zuge der EU-Osterweiterung noch einmal 100.000 Arbeitsplätze im Nicht-IKT-Bereich (ebd. 523).

Wie das Fraunhofer-Institut festgestellt hat, müssen diese Arbeitsplätze aber nicht zwangsläufig verloren sein. Sie können auch nur vorübergehend wegen Kapazitätsengpässen ins Ausland verlagert worden sein. Zudem ist Outsourcing keine Einbahnstraße: nicht wenige Unternehmen machen schlechte Erfahrungen (Qualitätsdefizite, Mängel der Infrastruktur) und kehren nach Deutschland zurück.

Was heißt das für die Zukunft? Stark vereinfachend lässt sich im Anschluss an Clement und Natrop vom ZAW, Bonn, sagen, dass Deutschland nur als „innovatives Leistungsland“ eine gute Position im internationalen Wettbewerb erreichen wird. Dabei konkurriert es nicht mit Niedriglohnländern, sondern mit anderen Industriestaaten. Nicht der billigste Lohn, sondern sehr gut qualifizierte Arbeitskräfte und eine gute Infrastruktur sind Stärken, die entwickelt werden müssen.

Die schon geschilderten Bildungsprobleme deuten an, dass Deutschland gerade bei seinen einstigen Stärken ins Hintertreffen gerät, während es gleichzeitig über die Einführung eines breiten Niedriglohnsektors streitet.

Damit komme ich ans Ende meiner Darstellung der Mega-Trends. Die Beschreibung blieb sicher an vielen Stellen an der Oberfläche, was bei einem abstrakten Überblick nicht anders sein kann. Viele Punkte sind sowohl wissenschaftlich wie politisch in der Bewertung heftig umstritten. In einem Punkt dürfte aber Einigkeit herrschen. Eine Schlüsselfrage für die Zukunft wird sein, wie Deutschland sein Problem auf dem Arbeitsmarkt löst. Hierzu referiert im Anschluss mein Kollege Thorsten Kalina.

### **3 Strukturwandel der Erwerbsarbeit (T. Kalina)**

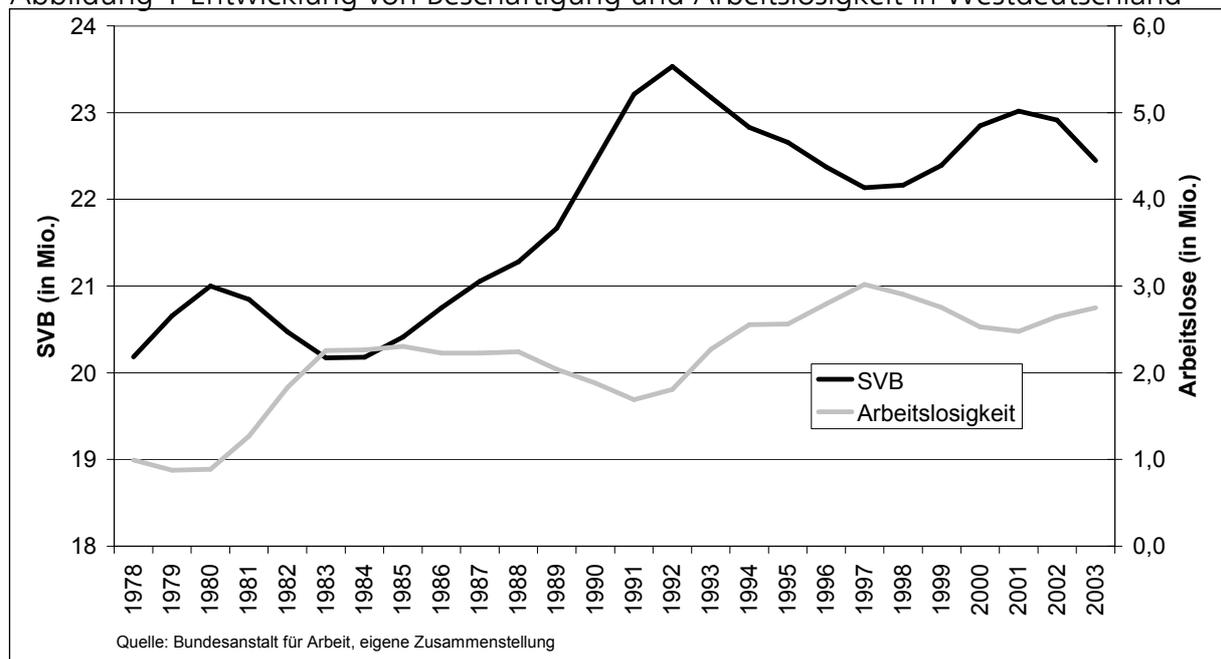
Es kann davon ausgegangen werden, dass Mega-Trends wie die Globalisierung auf Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes beschleunigend wirken, der Einfluss lässt sich aber nicht quantifizieren. Deutschland spezialisiert sich, wie die meisten anderen entwickelten Industrieländer, bei der internationalen Arbeitsteilung auf hochwertige Güter und Dienstleistungen. Folge davon sind veränderte Anforderungen an die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. (Enquete 2002: 213). Der Wandel der Qualifikationsstruktur ist nur ein Trend im Beschäftigungssystem. Weitere Veränderungen, die im Folgenden thematisiert werden, sind der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses, steigende Frauenerwerbstätigkeit und die Alterung der Erwerbsbevölkerung. Bei der Analyse dieser Strukturveränderungen steht im Vordergrund, welche Möglichkeiten zur Verbesserung der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungssituation in den jeweiligen Entwicklungen liegen. Als Lösungsansatz zur Verbesserung der Beschäftigungslage gering Qualifizierter

wird vielfach die Einführung eines Niedriglohnssektors thematisiert, worauf hier abschließend eingegangen wird.

Bei den einzelnen Themen werden zum einen zeitliche Entwicklungen aufgezeigt, zum anderen werden Vergleiche zu anderen Ländern gezogen, um die spezifische deutsche Situation einschätzen und Entwicklungsmöglichkeiten für die Zukunft aufzeigen zu können.

Als Hintergrund für die folgenden Ausführungen dient zunächst die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit insgesamt (vgl. Abbildung 1). Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist im Zeitverlauf angestiegen, d.h. heute bietet der Arbeitsmarkt mehr Menschen Beschäftigung als in den 70er und 80er Jahren. Diese Tendenz eines langfristigen Beschäftigungsanstiegs wird in der Öffentlichkeit meist gar nicht wahrgenommen, da in den Medien vor allem über Personalabbau (in Großbetrieben) berichtet wird. Dieser Personalabbau wird durch wachsende Beschäftigung in kleineren Betrieben überkompensiert, so dass es insgesamt zu einem Anstieg der Beschäftigung kommt (vgl. Erlinghagen/Knuth 2002).

Abbildung 1 Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Westdeutschland



Gleichzeitig zur Beschäftigung ist auch die Arbeitslosigkeit gestiegen. Es zeigen sich zwar konjunkturelle Schwankungen, d.h. wenn die Beschäftigung steigt, geht die Arbeitslosigkeit zurück, problematisch ist die Entwicklung der Arbeitslosigkeit aber vor allem deshalb, weil sich in vergleichbaren Konjunkturzyklen langfristig ein deutlicher Anstieg zeigt. Die besondere Problematik zeigt sich darin, dass sowohl kurz- als auch langfristig ein Anstieg der Beschäftigung nicht mit einem Abbau der Arbeitslosigkeit in gleichem Umfang einhergeht. Während 2001 fast 3 Mio. mehr Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren als 1983, stieg dennoch die Arbeitslosigkeit um mehr

als 200.000 Personen. Dies deutet darauf hin, dass Arbeitslosigkeit zunehmend strukturelle Gründe hat, d.h. ein größer werdender Teil der Arbeitslosen kann von wachsender Beschäftigung nicht profitieren.

Welche Personengruppen vom Anstieg der Gesamtbeschäftigung profitierten und welche von Arbeitslosigkeit besonders betroffen sind, wird in den folgenden Ausführungen näher erläutert.

### 3.1 Entwicklung der Qualifikationsstruktur

Es wird davon ausgegangen, dass die Globalisierung die internationale Arbeitsteilung steigert und damit den Strukturwandel verstärkt (ENQUETE 2002: 213). In Deutschland und den meisten führenden Industrienationen wirkt sich dies in einem Bedeutungsverlust der Beschäftigung gering Qualifizierter aus, da diese Länder im internationalen Wettbewerb über hochwertige Produkte und Dienstleistungen konkurrieren, zu deren Erstellung zunehmend qualifizierte Beschäftigte gebraucht werden.

Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist in allen Branchen gestiegen, zudem hat sich die Beschäftigung aber vor allem in Wirtschaftsbereichen mit hohem Qualifikationsniveau ausgeweitet, während gerade einfache manuelle Tätigkeiten an Bedeutung verloren haben. Bei Betrachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zeigt sich der deutliche Rückgang der Beschäftigung gering Qualifizierter in Westdeutschland von 30% im Jahr 1980 auf rund 17% im Jahr 2002 (vgl. Tabelle 1). Die Beschäftigung beruflich Qualifizierter nahm bis 1995 zu und bewegt sich seitdem auf einem Niveau von etwa 73%.

Tabelle 1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Qualifikation

Qualifikation/Jahr	1980	1995	1999	2002
<b>ohne Berufsausbildung</b>	30,0%	19,0%	17,5%	16,8%
<b>mit Berufsausbildung</b>	65,7%	73,2%	73,5%	73,3%
<b>FH/ Hochschulabschluss</b>	4,4%	7,8%	9,0%	9,9%
<b>Summe<sup>1</sup> West</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage der IAB-Beschäftigtenstichprobe und des BA-Beschäftigtenpanels

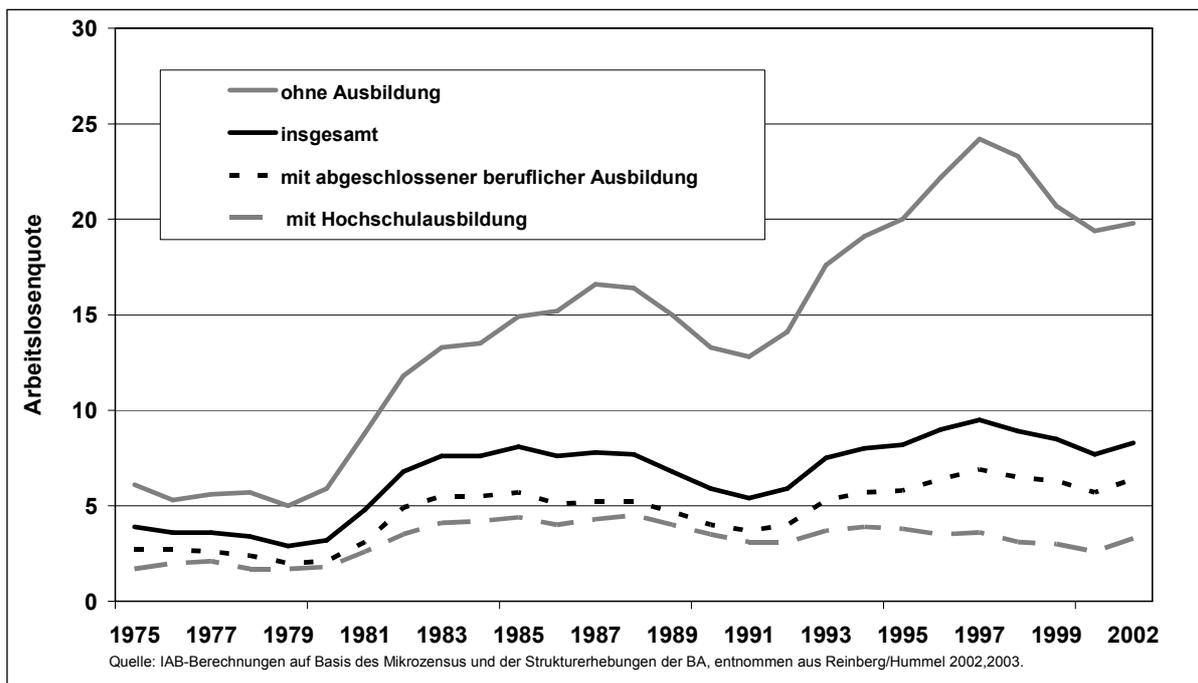
Immer größere Anteile der Beschäftigten haben eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung. Ihr Anteil an den Beschäftigten stieg von rund 4% (1980) auf rund 10% (2002). Verglichen mit Westdeutschland sind die Beschäftigten in Ostdeutschland besser qualifiziert, sowohl bei den beruflich Qualifizierten als auch bei den FH- und Hochschulabsolventen sind die Beschäftigungsanteile höher. Prognosen für die zukünftige Entwicklung gehen davon aus, dass der Anteil gering Qualifizierter an allen Beschäftigten weiter zurückgehen wird. Schon jetzt ist allerdings eine Verlangsamung des Rückgangs

<sup>1</sup> Abweichungen zu 100% basieren auf Rundungsfehlern.

zu erkennen. Bei den beruflich Qualifizierten stagnieren die Beschäftigungsanteile, was nicht auf einen weiteren Anstieg hindeutet. Für die Zukunft kann vor allem von einem Anstieg des Beschäftigtenanteils der FH- und Hochschulabsolventen ausgegangen werden.

Die ungünstige Beschäftigungsentwicklung für gering Qualifizierte spiegelt sich auch bei Betrachtung qualifikationsspezifischer Arbeitslosenquoten wieder (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2 Arbeitslosenquoten nach Qualifikation, Westdeutschland



Vor allem die Arbeitslosenquote gering Qualifizierter ist in den letzten Jahren dramatisch angestiegen, wobei sich die Schere zwischen ihrer Arbeitslosenquote und der allgemeinen Quote zunehmend erweitert hat. Mit rund 20% war die Arbeitslosenquote für gering Qualifizierte in 2002 mehr als doppelt so hoch wie die allgemeine Quote.

In Deutschland gibt es im internationalen Vergleich viele beruflich Qualifizierte (vgl. Tabelle 2). Diese sind in der Kategorie mit mittlerem Qualifikationsniveau enthalten, bei der Deutschland von allen EU-Ländern den höchsten Wert hat<sup>2</sup>. Mit einem Anteil von 24,1% gering Qualifizierten liegt Deutschland unter dem EU15 Durchschnitt. In den südeuropäischen Ländern wie Spanien und Italien ist der Anteil gering Qualifizierter sehr hoch. Finnland und Großbritannien haben den höchsten Anteil an Hoch-Qualifizierten. In Deutschland und Luxemburg gibt es die größten Qualifikationsunterschiede zwischen Männern und Frauen, d.h. Frauen sind häufiger gering qualifiziert und seltener hoch

<sup>2</sup> Im Unterschied zur vorherigen Grafik werden hier nicht Beschäftigte sondern Personen im erwerbsfähigen Alter betrachtet, d.h. es sind auch Arbeitslose und die Stille Reserve enthalten. Da sich unter den Arbeitslosen und in der stillen Reserve mehr gering Qualifizierte finden, sind die Anteile gering Qualifizierter höher als unter den Beschäftigten.

qualifiziert als Männer. In Finnland und Schweden ist es umgekehrt, dort sind weniger Frauen gering qualifiziert als Männer und mehr Frauen hoch qualifiziert.

Tabelle 2 Bevölkerung nach Qualifikation (international)

<b>Anteile an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) nach Bildungsstand, 2002 (in %)</b>									
	Gesamt			Männer			Frauen		
	Gering	Mittel	Hoch	Gering	Mittel	Hoch	Gering	Mittel	Hoch
Dänemark	27,8	48,9	23,4	26,6	51,9	21,5	28,9	45,8	25,3
Deutschland	24,1	56,9	18,9	20,8	56,7	22,5	27,5	57,2	15,3
Spanien	57,2	20,3	22,5	57,4	20,2	22,4	56,9	20,4	22,6
Frankreich	38,3	40,2	21,5	36,7	42,9	20,4	39,9	37,5	22,6
Italien	56	35,2	8,8	56	35,2	8,8	56	35,2	8,7
Luxemburg	41,2	42,6	16,2	37,2	44,2	18,6	45,3	41	13,7
Niederlande	36	42,6	21,4	33,6	43,2	23,3	38,4	42,1	19,5
Finnland	30,1	43	27	32,1	43,9	24	28	42	30
Schweden	22,5	54,3	23,2	24,3	55,8	19,9	20,7	52,8	26,5
Vereinigtes Königreich (UK)	17,6	56,1	26,2	15,9	57,3	26,8	19,5	54,9	25,7
EU15	37,8	43	19,2	36,3	43,9	19,8	39,2	42,2	18,6

Quelle: Europäische Kommission: Beschäftigung in Europa 2003

Für Deutschland typisch ist der im internationalen Vergleich hohe Anteil beruflich Qualifizierter. Problematisch für Deutschland ist der niedrige Anteil Hochqualifizierter, der unter dem EU-Durchschnitt liegt. Generell wird ein Anstieg des Qualifikationsniveaus als ein Faktor zur Ausweitung der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung gesehen (EUROPÄISCHE KOMMISSION 2003: 20). Ein weiterer Anstieg des Qualifikationsniveaus in Deutschland scheint möglich und könnte das Überangebot gering Qualifizierter verringern und gesamtwirtschaftlich zu einem Anstieg des Beschäftigungsniveaus führen.

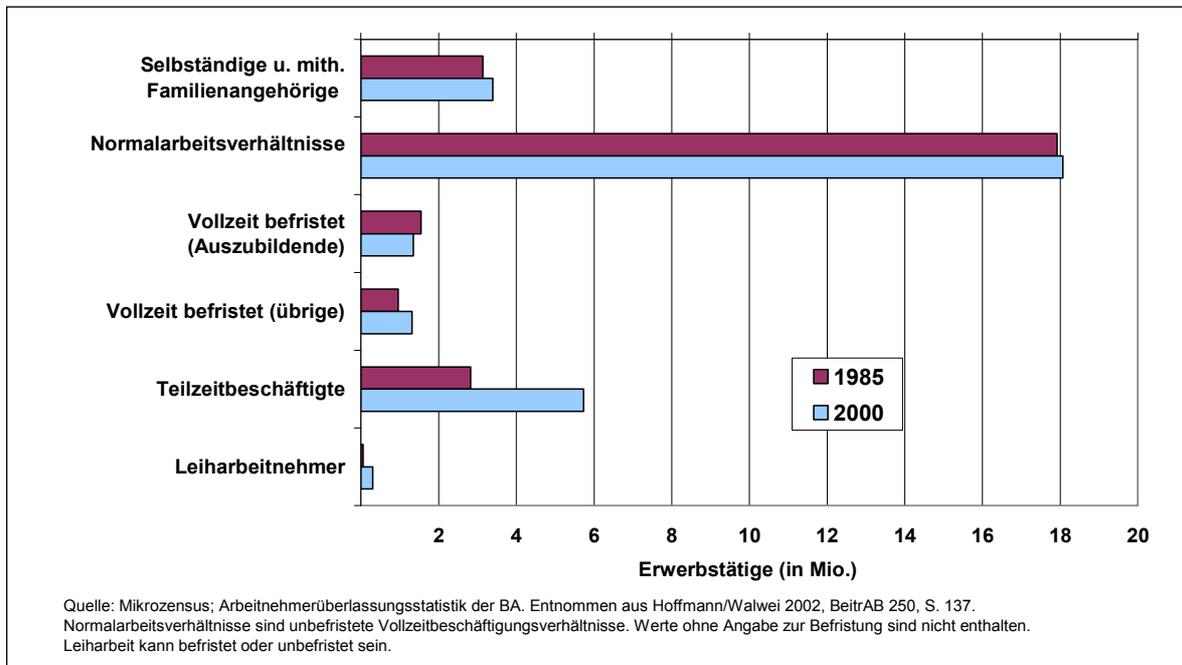
### 3.2 Normalarbeitsverhältnis und atypische Erwerbsformen

Im Rahmen der Diskussion über Globalisierung wird vielfach über die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses (NAV) als einem zentralen Element des Strukturwandels im Erwerbssystem diskutiert. In dieser Diskussion geht es darum, dass das NAV (meist definiert als unbefristet Vollzeitbeschäftigung) zunehmend an Bedeutung verliert und Unternehmen lieber auf so genannte prekäre Beschäftigungsformen ausweichen, um ihre Produktion bzw. ihre Leistungen flexibler an die Anforderungen des Marktes anpassen zu können. Damit verbunden wird auch angenommen, dass Beschäftigung immer instabiler wird und dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zunehmend zur Ausnahme werden<sup>3</sup>. Solche Veränderung hätten gravierende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt,

<sup>3</sup> Zur Diskussion über die Bedeutung des NAV vgl. KAISER 2001; HOFFMANN/WALWEI 2000.

da sich viele Regulierungen u.a. in der sozialen Sicherung immer noch am Standard stabiler Vollzeitbeschäftigung orientieren. Daher zunächst einige empirische Daten um die Entwicklung der Erwerbsformen einschätzen zu können (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3 Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland



Bei Selbständigen zeigte sich ein leichter Anstieg der Beschäftigung, die Beschäftigtenzahl lag aber 2000 immer noch unter Niveau von 1950. Die langfristige Entwicklung war dadurch gekennzeichnet, dass seit den 50er Jahren selbständige Beschäftigung in der Landwirtschaft zurückging, in den letzten Jahren zeigte sich ein Anstieg im Bereich der sog. neuen Selbständigen. Unbefristete Vollzeitbeschäftigung ist absolut gesehen konstant geblieben, d.h. 1985 und 2000 arbeiten jeweils rund 18 Mio. Menschen in Form des Normalarbeitsverhältnisses. Vor allem durch den Anstieg von Teilzeit seit Beginn der 90er Jahre hat unbefristete Vollzeit relativ an Bedeutung verloren. Bei befristeter Beschäftigung handelt es sich in Deutschland vielfach um Ausbildungsverhältnisse. Befristung hat ohne Auszubildende zugenommen, hatte allerdings 2000 ihren Höhepunkt. Leiharbeit nahm zu, machte aber 2000 immer noch nur rund 1% aller Beschäftigungsverhältnisse aus und lag damit international auf niedrigem Niveau. Es zeigte sich kein genereller Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses, vielmehr ist vor allem im Bereich der Teilzeit neue Beschäftigung entstanden.

Im internationalen Vergleich lag Deutschland mit einem Teilzeitanteil von rund 21% leicht über dem EU-Durchschnitt (EUROPÄISCHE KOMMISSION 2003). 2002 waren in der EU15 rund 18% aller Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt. Den höchsten Teilzeitanteil hatten die Niederlande (44%). Teilzeit war in den EU-Ländern besonders unter Frauen ver-

breitet. Rund ein Drittel aller Frauen arbeiteten Teilzeit, bei Männern waren es nur 6,5%. Der größte Teil neu geschaffener Teilzeitarbeitsplätze entfiel auf Frauen. Dänemark und Schweden, d.h. Länder die bereits einen hohen Teilzeitanteil haben, registrierten einen Rückgang bei der Teilzeitbeschäftigung. Der internationale Vergleich deutet darauf hin, dass es in Deutschland Potentiale zur Ausweitung der Teilzeit gibt.

In der EU waren 2002 13% der Arbeitnehmer befristet beschäftigt. In Spanien waren es 31%, in Irland und Luxemburg nur 5%. Deutschland lag mit rund 12% leicht unter dem EU-Durchschnitt. Befristung ist zwischen den Geschlechtern gleichmäßiger verteilt als Teilzeit, es gibt nur ein leichtes Übergewicht bei den Frauen. Seit 2000 zeigte sich in den meisten Ländern ein leichter Rückgang der befristeten Beschäftigung.

Betrachtet man die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen, hat diese sowohl bei Teilzeit- als auch bei Vollzeitbeschäftigten zugenommen (KNUTH/ERLINGHAGEN 2002). Es kann also nicht davon ausgegangen werden, dass ein zunehmend größerer Teil der Beschäftigten in prekären und instabilen Beschäftigungsverhältnissen arbeitet. Die Kritik, der deutsche Arbeitsmarkt sei zu inflexibel, ist allerdings nicht gerechtfertigt. Deutsche Unternehmen setzen auf interne, statt auf externe Flexibilität. In einer Wirtschaft, die international über hochwertige Qualität konkurriert, können Unternehmen ihre Flexibilitätsbedürfnisse nicht über eine „hire and fire“ Politik decken. Sie brauchen vielmehr qualifizierte Beschäftigte, die sie auch längerfristig ans Unternehmen binden wollen (BOSCH/KNUTH 2003).

### **3.3 Frauenerwerbstätigkeit**

In den meisten europäischen Ländern zeigten sich steigende Erwerbsquoten (vgl. Tabelle 3), was den in Lissabon und Stockholm festgelegten Zielen der EU-Beschäftigungspolitik entspricht. Der Unterschied der Erwerbsquoten zwischen Männern und Frauen hat sich durch den Anstieg der Frauenerwerbsquoten verringert. Bei der Quote der Männer zeigte sich nur geringe Steigerung bzw. Stagnation. In Deutschland, Finnland, Irland und dem Vereinigten Königreich gab es einen Rückgang der Erwerbsquote bei den Männern.

In Deutschland zeigt sich allerdings immer noch ein deutlicher Unterschied der Erwerbsquoten von Männern und Frauen. Wie lässt sich die im Vergleich zu skandinavischen Ländern oder den Niederlanden geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen erklären? In Deutschland ist Erwerbsarbeit immer noch stark auf einen männlichen Alleinernährer ausgerichtet. D.h. der Mann arbeitet Vollzeit und die Frau kümmert sich um den Haushalt, die Kindererziehung und ist, wenn sie beschäftigt ist, häufig nur geringfügig beschäftigt. Diese Zentrierung auf den männlichen Alleinernährer zeigt sich z.B. in der Begünstigung der Alleinverdiener-Ehe im Steuersystem, in abgeleiteten Sicherheitsansprüchen in der Sozialversicherung und im unzureichenden Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen (vgl. DINGELDEY 2000, SPIEB et al. 2002).

Tabelle 3 Erwerbsquoten nach Geschlecht

<b>Kurzfristige Prognosen der Erwerbsquoten nach Geschlecht</b>															
	<b>Gesamt</b>					<b>Männer</b>					<b>Frauen</b>				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Dänemark</b>	80,0	79,9	79,6	79,4	79,2	84,2	83,8	83,6	83,3	83,0	75,6	75,9	75,5	75,1	74,9
<b>Deutschland</b>	71,1	71,5	71,5	71,6	71,6	78,9	78,9	78,7	78,4	78,2	63,3	63,9	64,2	64,5	64,8
<b>Spanien</b>	63,2	64,5	66,0	66,9	67,4	77,3	78,3	79,0	79,4	79,5	49,2	50,7	52,8	54,2	55,1
<b>Frankreich</b>	68,7	68,8	69,1	69,4	69,6	75,2	75,2	75,7	75,7	75,6	62,4	62,4	62,7	63,3	63,8
<b>Irland</b>	68,1	68,4	68,4	68,8	69,3	79,7	79,7	79,0	79,0	79,2	56,5	57,1	57,8	58,4	59,3
<b>Italien</b>	60,1	60,6	61,1	61,6	62,0	74,1	74,1	74,4	74,5	74,6	46,3	47,3	47,9	48,8	49,7
<b>Niederlande</b>	75,2	75,8	76,5	76,7	76,6	84,1	84,3	84,5	84,3	83,9	66,0	67,1	68,3	68,8	68,8
<b>Finnland</b>	74,5	75,0	74,9	74,8	74,8	77,2	77,6	77,0	76,7	76,5	71,8	72,4	72,8	72,7	72,7
<b>Schweden</b>	77,3	77,9	77,6	77,4	77,3	79,8	79,9	79,4	79,0	78,7	74,8	75,7	75,8	75,5	75,4
<b>Großbritannien</b>	75,7	75,6	75,6	75,6	75,6	83,2	82,9	82,7	82,5	82,3	68,2	68,1	68,3	68,5	68,7
<b>EU15</b>	69,0	69,2	69,7	70,0	70,2	78,2	78,3	78,4	78,4	78,3	59,7	60,2	60,9	61,6	62,0

Quelle: Europäische Kommission: Beschäftigung in Europa 2003

Laut BOSCH/WAGNER (2002) besteht ein Zusammenhang zwischen Frauenbeschäftigung und dem Arbeitsvolumen in Dienstleistungen, wodurch auch der Rückstand Deutschlands bei den sozialen, personen- bzw. haushaltsbezogenen Dienstleistungen mit der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zusammenhängt. Wenn aber klar ist, dass steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen ein Schlüssel zu einem gesamtwirtschaftlich höheren Beschäftigtenstand ist, muss man sich fragen, wie die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter gesteigert werden kann.

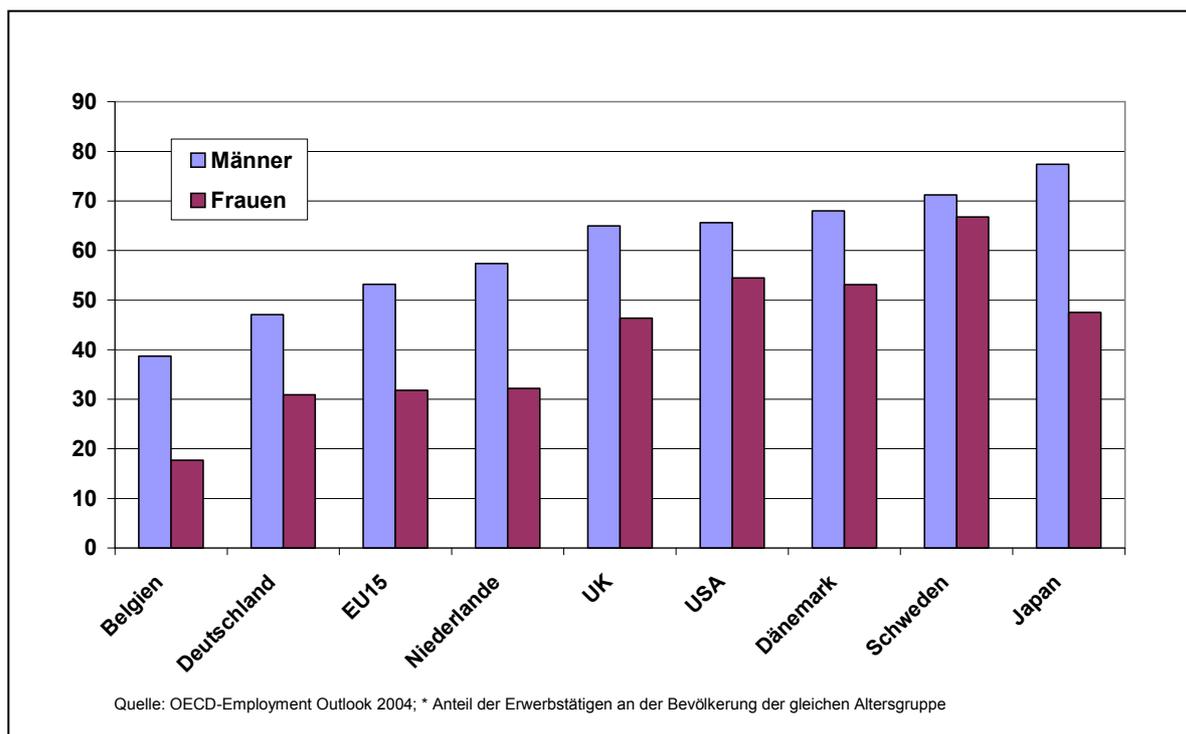
Ein Ansatzpunkt für mehr Beschäftigung dürfte in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegen. Ansatzpunkte hierfür wären der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und die Erweiterung von Möglichkeiten Arbeit und Kindererziehung zu kombinieren (z.B. durch die Aufwertung von Teilzeitbeschäftigung für Männer und Frauen). Zudem müssen ökonomische Negativanreize im Steuer- und Sozialversicherungssystem, welche eine gleichberechtigte Erwerbstätigkeit von Frauen finanziell unattraktiv machen, beseitigt werden. Dadurch würden sich für Frauen neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen und im Gegenzug würde auch in Bereichen wie der Kinderbetreuung oder bei haushaltsnahen Dienstleistungen neue Beschäftigung entstehen.

### 3.4 Beschäftigung Älterer

Die Europäische Beschäftigungspolitik hat sich neben der Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen auch die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer zum Ziel gesetzt. Hintergrund dieser Überlegung ist der demografische Wandel, der es notwendig macht,

dass Ältere länger erwerbstätig bleiben. Gerade in Deutschland ist ein früher Ausstieg aus dem Beschäftigungssystem üblich, der häufig über eine längere Zeit der geplanten Arbeitslosigkeit schon mit 55 Jahren erfolgt (vgl. KALINA/KNUTH 2002). Die Kosten für die sozialen Sicherungssysteme sind erheblich und können aufgrund der Alterung der Gesellschaft nicht länger verkraftet werden. Zudem ist die Beschäftigung qualifizierter Älterer wichtig, um Fachkräftemangel vorzubeugen. Die Notwendigkeit einer Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer scheint gegeben, von diesem Ziel ist Deutschland aber noch weit entfernt. Die Beschäftigungsquote Älterer (55-64J.) ist mit rund 38% deutlich niedriger als die Quote aller Altersgruppen. Deutschland bleibt hinter dem EU-Durchschnitt zurück und liegt deutlich hinter den skandinavischen Ländern und dem vereinigten Königreich (UK), deren Werte um 20-30 Prozentpunkte höher sind (vgl. Abbildung 4). Vor allem für Frauen ist es in Deutschland nicht üblich bis zur Rente erwerbstätig zu bleiben, was wiederum mit der Zentrierung auf den männlichen Alleinernährer zusammenhängt.

Abbildung 4 Beschäftigungsquoten\* Älterer



Wichtige Änderungen der Rahmenbedingungen in Deutschland sind die schrittweise Anhebung des Rentenalters bei vorzeitigen Altersrenten und die Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere auf 18 Monate. Dennoch fehlt bislang ein wichtiger Schritt zur Erreichung einer höheren Erwerbsbeteiligung Älterer. Es fehlt immer noch daran, dass sich Betriebe auf die Beschäftigung Älterer einstellen. Mitarbeiter müssen auch in die Lage versetzt werden, in höherem Alter den an sie gestellten Herausforderungen begegnen zu können. Ein wichtiger Beitrag hierzu wäre Weiterbildung

in Form lebenslangen Lernens. Tatsächlich wird aber mit zunehmendem Alter immer weniger in Humankapital investiert. Auch ein gleitender Ausstieg aus dem Erwerbsleben, wie er über die Regelung der Altersteilzeit beabsichtigt war, wäre ein Ansatz, damit Ältere länger in Beschäftigung bleiben, bisher ist auch dies nicht gelungen<sup>4</sup>. Es müssen also in den Betrieben die Voraussetzungen für die Beschäftigung Älterer verbessert werden, sonst laufen die Reformen beim Arbeitslosengeldbezug und beim Rentenzugang nur auf finanzielle Verschlechterungen für Ältere hinaus.

### **3.5 Zusätzliche Beschäftigungschancen im Niedriglohnbereich?**

Gering Qualifizierte haben geringe Beschäftigungsquoten und sind besonders von Arbeitslosigkeit betroffen. Um ihnen zu mehr Beschäftigung zu verhelfen wird über die Einrichtung eines Niedriglohnssektors diskutiert. Was in dieser Debatte meist zu kurz kommt, ist die Analyse der aktuellen Situation im Niedriglohnbereich.

Schon heute gibt es in Deutschland einen großen Niedriglohnbereich. 17,5% der Vollzeitbeschäftigten verdienten 2002 weniger als 2/3 des Medianeinkommens (IAT-Berechnung auf Basis des Beschäftigtenpanels der BA). Das sind in Westdeutschland weniger als 56€ pro Tag und in Ostdeutschland weniger als 42€ pro Tag (Bruttoeinkommen). Gut 1/3 der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland verdienten 1997 weniger als 75% des Durchschnittseinkommens (BISPINCK ET AL. 2003). Frauen waren besonders von Niedrigeinkommen betroffen. Fast 80% der Niedriglohnbezieher hatten eine abgeschlossene Berufsausbildung. Im europäischen Vergleich zeigt sich für Deutschland ein überdurchschnittlicher hoher Niedriglohnanteil (MARLIER/ PONTHEIUS 2000).

Auch die Analyse von Tarifverträgen deutet auf einen bestehenden Niedriglohnsektor hin. Nach einer Untersuchung des BMWA (DEUTSCHER BUNDESTAG 2004) gab es 648 Tarifgruppen in Deutschland mit Löhnen unter 6€ (fast die Hälfte davon in Westdeutschland). Niedrigster Tariflohn waren 2,74€ für kaufmännische Angestellte ohne Ausbildung im Gartenbau in Sachsen in den ersten beiden Berufsjahren. Es waren aber auch Beschäftigte mit Ausbildung betroffen: die o.a. Angestellte im Gartenbau verdient mit Berufsausbildung 3,95€. Ausgebildete Friseur/innen verdienen in Thüringen 3,18€ in den ersten beiden Berufsjahren. Demnach gibt es auch im tarifvertraglich regulierten Bereich Niedriglöhne, von denen auch Beschäftigte mit Berufsausbildung betroffen sind. Eine weitere Lohndifferenzierung nach unten erscheint sozial nicht verantwortbar, da sich die Armut trotz Erwerbstätigkeit ausweiten würde<sup>5</sup>. International vergleichende Studien kommen zu dem Ergebnis, dass die Absenkung von Löhnen für die Arbeitsmarktsituation von gering Qualifizierten keine Verbesserung bringen würde. Die ge-

---

<sup>4</sup> Altersteilzeit wird vorwiegend als Blockform genutzt, was nur ein Vorruhestand mit anderen Mitteln ist. Ein gleitender Ausstieg aus dem Erwerbsleben über kontinuierliche Altersteilzeit erfolgt selten (vgl. KALINA/MÜLLER 2001).

<sup>5</sup> Zur Armut von Erwerbstätigen vgl. STRENGMANN-KUHN (2003), KORTMANN ET AL. 2002, S. 85f.

samtwirtschaftliche Arbeitsnachfrage und Weiterbildung werden als wichtiger Faktoren gesehen (OECD 1996; KEESE ET AL. 1998).

### **3.6 Fazit**

Langfristig gesehen ist die Beschäftigung in Westdeutschland gestiegen. Unbefristete Vollzeitbeschäftigung ist immer noch die dominante Beschäftigungsform. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist gestiegen und muss als Schlüssel zu gesamtwirtschaftlich mehr Beschäftigung gesehen werden. Eine weitere Steigerung wäre notwendig. Die Begünstigung der männlichen Alleinverdiener-Ehe durch Steuer und Soziversicherungssystem und fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten stehen dem entgegen und verhindert die Entwicklung von personalen, haushaltsbezogenen und sozialen Dienstleistungen.

Von sinkender Beschäftigung sind vor allem gering Qualifizierte betroffen, deren Arbeitslosenquote besonders hoch ist. Der Ausbau des Niedriglohnsektors würde ihnen keine neuen Beschäftigungsperspektiven eröffnen. Es gibt in Deutschland bereits einen ausgeprägten Niedriglohnsektor, von dem vielfach beruflich Qualifizierte betroffen sind. Durch die Aufhebung des Qualifikationsschutzes bei der Vermittlung durch das Arbeitsamt dürfte der Anteil qualifizierter NL-Bezieher eher noch zunehmen, wodurch Unqualifizierte weiter aus dem Arbeitsmarkt verdrängt werden. Qualifizierung würden gering Qualifizierten den Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen und allgemein das Überangebot an unqualifizierten Arbeitssuchenden verringern und zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit dieser Qualifikationsgruppe beitragen. Eine weitere Ausdehnung des Niedriglohnbereichs ist sozial nicht verantwortbar, da es in Deutschland jetzt schon ein erhebliches Maß an Armut trotz Erwerbstätigkeit gib. Da Tarifverträge keinen ausreichenden Schutz vor Niedriglöhnen bieten, sollte die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns erwogen werden.

## Literatur

- BECK, U. 2001: Das Zeitalter des „eigenen Lebens“. Beilage Aus Politik und Zeitgeschichte B 29, S. 3-6.
- BISPINCK, REINHARD/ KIRSCH, JOHANNES/SCHÄFER, CLAUS (2003): Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen und Tarifsystem. Projektbericht für das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- BITKOM 2004: Daten zur Informationsgesellschaft. Edition 2004. Berlin.
- BOSCH, G. 2004: Demographischer Wandel, Arbeitsmarkt und Zuwanderung. Beitrag zum Kolloquium zum 80. Geburtstag von Prof. Dr. Ernst Helmstädter am 5. Mai 2004 im IAT. Gelsenkirchen.
- BOSCH, GERHARD/ KALINA, THORSTEN/ LEHNDORFF, STEFFEN/ WAGNER, ALEXANDRA/ WEINKOPF, CLAUDIA 2001: Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Arbeitspapier 43 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- BOSCH, GERHARD/ KNUTH, MATTHIAS 2003: Das deutsche Beschäftigungssystem im 13. Jahr nach der Vereinigung. WSI-Mitteilungen 5/2003.
- BOSCH, G./WAGNER, A. 2003: "Beschäftigungshoffnung Dienstleistungen" braucht politische Begleitung. IAT-Report Nr. 4.
- BOSCH, GERHARD / WAGNER, ALEXANDRA 2002: Nachhaltige Dienstleistungspolitik. In: Bosch, Gerhard / Henricke, Peter / Hilbert, Josef / Kristof, Kora / Scherhorn, Gerhard (Hrsg.): Die Zukunft von Dienstleistungen: ihre Auswirkung auf Arbeit, Umwelt und Lebensqualität. Frankfurt: Campus-Verlag, S. 482-512.
- CLEMENS, R./ NATROP, J. 2004: Offshoring – Chance oder Bedrohung für den Standort Deutschland? Wirtschaftsdienst 8, S. 519-528.
- DEUTSCHER BUNDESTAG 2004: Drucksache 15/2932 vom 19.4.2004. Bonn.
- DINGELDEY, IRENE 2000: International comparison of tax systems and their impact on the work-family balancing. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- EITO 2004: Out of the tunnel: Western European and worldwide markets for information technology and Telecommunication (ICT) are picking up. Press release. 19.02.2004.
- ENQUETE 2002: Schlussbericht der Enquete-Kommission „Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten“. Deutscher Bundestag. 14. Wahlperiode. Drucksache 14/9200.
- ERLINGHAGEN, MARCEL/KNUTH, MATTHIAS 2002: Auf der Suche nach dem "Turbo-Arbeitsmarkt": Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Projekt "Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Disaggregierte Längsschnittanalysen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe". Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 2002-03
- EUROPÄISCHE KOMMISSION 2003: Beschäftigung in Europa.
- EUROPÄISCHE KOMMISSION 2002: eEurope – Die Europäische Union auf dem Weg in die Informationsgesellschaft. In: Europäische Kommission, Vertretung in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.): EU-Nachrichten, Themenheft Nr. 1. URL: [www.eu-kommission.de](http://www.eu-kommission.de)
- EUROPÄISCHER RAT 2002: Sondertagung des Europäischen Rates am 23. und 24. März 2000 in Lissabon. Dokumentation der Schlussfolgerungen des Vorsitzes. URL: [www.europarl.eu.int/summits/lis1\\_de.htm?textMode=on](http://www.europarl.eu.int/summits/lis1_de.htm?textMode=on)
- FISCHER, G./SIEBERN-THOMAS, F. 2004: Arbeit und Arbeitsmärkte im Zeitalter wissensbasierter Wirtschaft und Gesellschaft: Gibt es noch einen nationalen Arbeitsmarkt? In: Hönekopp, E. u.a. (Hg.): Internationalisierung der Arbeitsmärkte. BeitrAB 282. Nürnberg, S. 35-59.

- HOFFMANN, EDELTRAUD/WALWEI, ULRICH 2002: Wandel der Erwerbsformen: Was steckt hinter den Veränderungen? In: IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 250, S. 135- 144.
- HOFFMANN, EDELTRAUD/WALWEI, ULRICH 2000: Was ist eigentlich noch „normal“? Die Veränderung der Beschäftigungsformen im Spiegel europäischer Arbeitsmarktstatistiken. IAB-Kurzbericht Nr. 14/00. Nürnberg.
- KAISER, LUTZ C. 2001: Unbefristete Vollzeitbeschäftigung nach wie vor dominierende Erwerbsform in Europa. DIW Wochenbericht 9/2001: 145-151.
- KALINA, THORSTEN / MÜLLER, ANGELIKA 2001: Arbeit bis zur Rente statt Arbeitslosigkeit und Vorruhestand: "Ältere" und der Arbeitsmarkt. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2000/2001. Gelsenkirchen, S. 249-276.
- KALMBACH, P. 2001: Eine neue Wirtschaft mit neuen Regeln? Zur ökonomischen Bedeutung der Informations- und Kommunikationstechnologien. Herausgegeben von der Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschaftspolitik. Bonn.
- KALMBACH U.A. 2003: Die Bedeutung einer wettbewerbsfähigen Industrie für die Entwicklung des Dienstleistungssektors. Kurzfassung. IKSF. Bremen.
- KEESE, M./PUYMOYEN, A./SWAIM, P. 1998: The incidence and dynamics of low-paid employment in OECD countries. In: Asplund, Rita/ Sloane, Peter J./ Theodossiou, Ioannis (ed.), Low pay and earnings mobility in Europe, pp. 223-265.
- KISTLER, ERNST 2004: Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt – Die Debatte muss ehrlicher werden. WSI-Mitteilungen 2, S. 71-77.
- KNUTH, MATTHIAS / KALINA, THORSTEN 2002: Early exit from the labour force between exclusion and privilege: unemployment as a transition from employment to retirement in West Germany. In: European societies 4, p. 393-418.
- KORTMANN, KLAUS/ HEIEN, THORSTEN/ SOPP, PETER/ THUM, MIRIAM 2002: Soziale Lage und Einkommensdynamik im unteren Einkommensbereich. Zusammenfassender Bericht zum Niedrigeinkommens- Panel. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung.
- MARLIER, ERIC/PONTHIEUX, SOPHIE 2000: Low-wage employees in EU countries. European Commission, Statistical Office: Statistics in focus/ Population and social conditions 11/2000. Luxembourg: Eurostat.
- MENNING, SONJA 2004: Miteinander Leben. Der Wandel der Familienformen in Europa. Gewerkschaftliche Monatshefte 7-8, S. 395-401.
- MONITORING INFORMATIONSWIRTSCHAFT 2004: 7. Faktenbericht und 4. Trendbericht im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. TNS Infratest GmbH & Co. KG und Institute for Information Economics (IEE). München.
- OEDC 1996: Employment Outlook 1996, Paris.
- SCHNUR, P./ZIKA, G. 2003: Gute Chancen für moderaten Aufbau der Beschäftigung. IAB-Kurzbericht Nr. 10.
- SPIEB, KATHARINA C./ BÜCHEL, FELIX/ FRICK, JOACHIM R. 2002 Kinderbetreuung in West- und Ostdeutschland: Sozioökonomischer Hintergrund entscheidend. DIW-Wochenbericht 31/2000: 518-524.
- STRENGMANN-KUHN, WOLFGANG 2003: Armut trotz Erwerbstätigkeit. Analysen und sozialpolitische Konsequenzen. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- SZYMENDERSKI, P./LANGE, A. 2004: „Entgrenzung“ von Arbeitszeiten. Gewerkschaftliche Monatshefte 7-8, S. 459-469.
- WELT DER ARBEIT 2004a: Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung fordert mehr Gerechtigkeit. Welt der Arbeit 50, S. 4-9.

WELT DER ARBEIT 2004b: Weltweite Beschäftigungstrends. Welt der Arbeit 50, S. 10-13.