

Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit

Martin Baethge

1. Der allgemeine Trend zur Dienstleistungsökonomie und Deutschlands Sonderrolle

Vor 50 Jahren veröffentlichte Jean Fourastié sein Buch „Le grand espoir du XX^{ème} siècle“, in dem er das Ende des Industriezeitalters und den Übergang in die „tertiäre Zivilisation“, wie er die neu herausziehende Epoche nannte, proklamierte. „Tertiäre Zivilisation“, von Fourastié als die Bereiche einer Volkswirtschaft mit keinem oder sehr geringem Wachstum der Arbeitsproduktivität definiert, umfasste die Branchen und Tätigkeiten, die in den meisten Ländern statistisch als Dienstleistungen abgegrenzt werden, also heute alle personenbezogenen Dienste von Haushaltshilfen bis Arztleistungen, alle kaufmännischen, wissens- und kommunikationsbezogenen Tätigkeiten umfassen. Fourastié avancierte schnell zum Vater der Theorie der Dienstleistungsgesellschaft. Die tertiäre Zivilisation oder Dienstleistungsgesellschaft zeichnet sich nicht allein dadurch aus, dass 80 bis 90 % der Beschäftigten in den Dienstleistungen arbeiten. Sie trägt für Fourastié ausgesprochen die Züge eines goldenen Zeitalters: die Bedürfnisstruktur der Menschen wandelt sich von den materiellen Bedürfnissen des Alltagskonsums hin zu immateriellen Gütern und Diensten (Erholung, Kommunikation), die Berufsstruktur tendiert zu hochqualifizierten Tätigkeiten und intellektueller Arbeit, Schul- und Bildungszeiten dehnen sich weiter aus. Diese Entwicklung vollziehe sich in allen Ländern in gleicher Richtung und dränge sich „dem Menschen mit solcher Übermacht auf, dass er sie zwar möglicherweise

verzögern, jedoch auf lange Sicht keineswegs aufhalten kann“ (Fourastié, S. 112).

Die lange Galerie sozialwissenschaftlicher Prognosen säumen bekanntlich mehr Kreuze von abgestürzten Vorhersagen als Siegestrophäen erfolgreicher. Bei Fourastié ist noch nicht so recht entschieden, welches Zeichen an seinem Platz erscheinen wird. Selten hat eine Prognose, deren zentrale Prämisse - die von der niedrigen Produktivität und Rationalisierungsresistenz von Dienstleistungstätigkeiten - aus heutiger Sicht nicht haltbar ist, so viele stabile Entwicklungstendenzen vorausgesagt, auch wenn diese zunächst nur für die frühindustrialisierten Gesellschaften Europas und Nordamerikas gelten: die Dominanz der Dienstleistungsbeschäftigung, der Anstieg von Schul- und Bildungszeiten, die verstärkte Verwissenschaftlichung und Intellektualisierung der Arbeit, die Verlagerung bei den Haushaltsausgaben von materiellen Gütern zu Dienstleistungen und immateriellen Gütern. Diesen langfristigen Trendaussagen, die zu seiner Zeit keineswegs trivial, vielmehr heftig umstritten waren, verdankt der Autor seine Prominenz, die sein Buch von 1949 zum Standardwerk einer Theorie der Dienstleistungsgesellschaft werden ließ, an der sich weitere Generationen von Ökonomen und Sozialwissenschaftlern abarbeiten sollten.

Auf der anderen Seite sind wir weit von einem goldenen Zeitalter tertiärer Zivilisation entfernt: die Angleichung der Einkommen auf hohem Niveau hat nicht stattgefunden, im Gegenteil schreitet in den meisten Gesellschaften

ten des OECD-Raums die Einkommensungleichheit voran (in Deutschland ist sie übrigens noch mit am geringsten ausgeprägt), die Massenarbeitslosigkeit hält an und ein Großteil der Dienstleistungstätigkeiten besteht aus ausgesprochen unqualifizierten und niedrig entlohnten Tätigkeiten - denken Sie an weite Bereiche des Einzelhandels, des Reinigungs- sowie des Hotel- und Gaststättengewerbes oder auch des Transportgewerbes.

Gleichwohl ist der Dienstleistungssektor überall zum Hoffnungsträger für Beschäftigungsexpansion avanciert. Wenn Sie die beschäftigungspolitische Diskussion in den letzten Jahren hierzulande verfolgt haben, werden Sie feststellen, dass Übereinstimmung bei den Wortführern dieser Debatte darüber herrschte, dass neue Arbeitsplätze und eine Ausweitung von Beschäftigung,

welche die Massenarbeitslosigkeit zu beseitigen helfen kann, nur im Dienstleistungssektor zu finden seien (vgl. Bullinger 1999). Die Berechtigung dieses Konsenses liefert die langfristige Entwicklung der Beschäftigungsstruktur, die sich immer mehr der fourastiéschen Prognose nähert (vgl. Tabelle 1). Der von Maddison vorgenommene Langzeitvergleich für unterschiedliche Länder zeigt dies wie zugleich auch unterschiedliche Entwicklungsverläufe zwischen den Ländern. Deutschland ist hier - ebenso wie bei der Industrialisierung - eine „verspätete Nation“, um H. Plessners Buchtitel zu zitieren. Wiewohl verspätet, vollzog sich der Strukturwandel auch hierzulande, und zwar verstärkt seit den 60er Jahren.

Tabelle 1:

Langfristige sektorale Beschäftigungsentwicklung im Vergleich

	USA	GB	NL	F	D
<i>primärer Sektor (Landwirtschaft)</i>					
1870	50	23	37	49	50
1913	28	12	27	41	35
1950	13	5	14	28	22
1992	3	2	4	5	3
<i>sekundärer Sektor (Industrie)</i>					
1870	24	42	29	28	29
1913	30	44	34	32	41
1950	34	45	40	35	43
1992	23	26	24	28	38
<i>tertiärer Sektor (Dienstleistung)</i>					
1870	26	35	34	23	22
1913	43	44	40	27	24
1950	54	50	46	37	35
1992	74	72	72	67	59

Quelle: Maddison 1995.

Schaut man auf die Entwicklung von Bruttowertschöpfung, also die Gesamtheit der in einem Land erstellten Waren und Dienstleistungen, und von Beschäftigung, so lassen die quantitativen Relationen zwischen dem Dienstleistungssektor und den beiden anderen Sektoren der Volkswirtschaft (Industrielle Produktion und Landwirtschaft) keinen Zweifel daran, dass spätestens seit den 80er Jahren der tertiäre Sektor der wirtschaftlich dominierende ist (vgl. Tabelle 2 und Schaubild 1). Die Verlagerung der Erwerbstätigkeit in die Dienstleis-

tungsbereiche vollzog sich bereits früher und ab 1980 in der Beschäftigtenstruktur mit einer deutlichen Beschleunigung, die vor allem auf erhebliche rationalisierungsbedingte Einbußen an Beschäftigung in der Industrie (etwa 20 % in den 90er Jahren) und einem Ausbau von Dienstleistungstätigkeiten zurückzuführen ist; dabei konnten bis Anfang der 90er Jahre die Dienstleistungen die Beschäftigungsverluste im Produktionssektor noch kompensieren.

Tabelle 2:

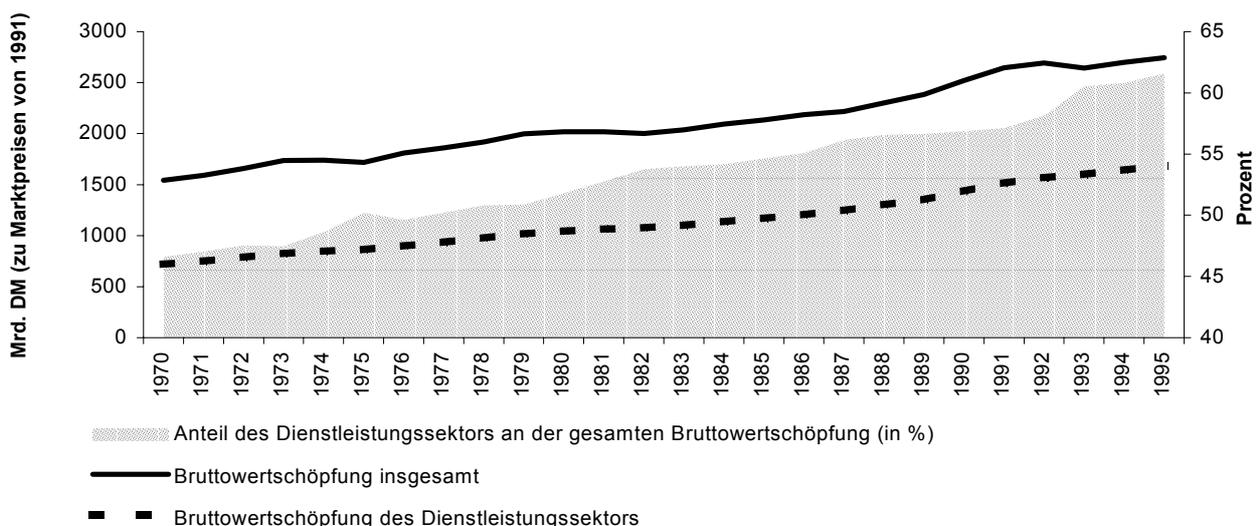
**Entwicklung der Erwerbsstrukturen nach Sektoren
in Westdeutschland 1960 - 1997**

	Anteile an den Erwerbstätigen insgesamt in %							
	1960	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1997
primärer Sektor	18	10	9	7	6	5	4	4
sekundärer Sektor	44	47	43	41	38	37	33	32
tertiärer Sektor	38	43	49	52	56	58	63	65

Quelle: Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland 1962, 1998.

Schaubild 1:

Bruttowertschöpfung der westdeutschen Wirtschaft insgesamt und des Dienstleistungssektors, 1970-95



Quelle: OECD (1997): Services - Statistics on Value Added and Employment. Paris

In der Bundesrepublik vollzog sich damit der Strukturwandel zur Dienstleistungsökonomie in ähnlicher Weise wie in den anderen hochentwickelten Gesellschaften, wenn auch der Anteil der Produktion an der Bruttowertschöpfung Mitte der 90er Jahre mit 38 % höher blieb als in Vergleichsländern (USA knapp 30 %, Niederlande 35 %). Bezogen auf die Beschäftigungsstruktur nähert sich die Bundesrepublik in den 90er Jahren der Struktur vergleichbarer Volkswirtschaften an, allerdings mit einem ganz entscheidenden Unterschied: die Entwicklung zur Dienstleistungsbeschäftigung vollzieht sich auf einem deutlich niedrigeren Niveau der Erwerbstätigkeit (vgl. Tabelle 3). Wenn in vergleichbaren Ländern bei höherer Erwerbsquote und annähernd gleichen Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts die Arbeitslosenquote niedriger ist als in Deutschland, verweist dies darauf, dass in ihnen ein größeres Beschäftigungspotential realisiert wird; ein Beschäftigungspotential, das in Deutschland bisher offensichtlich zur Verringerung der Arbeitslosigkeit nicht mobilisiert werden können. Dies Beschäftigungspotential muss nach Maßgabe des andauernden Strukturwandels vorrangig im Dienstleistungssektor liegen.

Die Tabelle zeigt, dass Deutschland unter den EU-Ländern und im Vergleich mit den USA eine der schlechtesten beschäftigungspolitischen Leistungsbilanzen hat, selbst wenn es annähernd gleich große wirtschaftliche Wachstumsraten wie andere Ländern aufweist. Dieser Sachverhalt führt mich zu der Annahme, dass die Bundesrepublik Probleme weniger mit dem Wirtschaftswachstum als mit dessen Umsetzung in Beschäftigungszuwachs hat. Dies könnte auf Probleme des institutionellen Rahmens zurückzuführen sein, und die These, der ich im folgenden nachgehen will, lautet:

Das Beschäftigungsproblem in der Bundesrepublik ist durch eine Ausweitung von Dienstleistungsbeschäftigung mittelfristig nur zu bewältigen, wenn der *Industrialismus als gesellschaftspolitisches Konzept und institutionelles Gefüge* der Organisation von Arbeit transformiert wird. Ich sage bewusst „transformiert“, umgestaltet, nicht „abgeschafft“ wird, zum einen, weil man

institutionelle Arrangements von solcher historischen Bedeutung nicht einfach „abchaffen“ kann, zum anderen weil es viele Elemente in ihm gibt, die – in umgestalteter Form – gesellschaftlich weiterhin produktiv sein können und deswegen bewahrenswert sind. Die Transformation des Industrialismus ist kein Projekt technischer Maßnahmebündel, als welches es von ungedulden Politikern oft missverstanden wird. Es ist ein Projekt der Konsensbildung über die institutionelle Umgestaltung von Arbeit und ihres Verhältnisses zur Lebenswelt in dieser Gesellschaft oder schlichter gesagt darüber, wie wir in Zukunft arbeiten und leben wollen.

Theoretisch betrachtet, folgt die These einem institutionensoziologischen und -ökonomischen Erklärungsansatz, der sich gegen einseitig markttheoretische Erklärungen der neoliberalen Ökonomie insofern abgrenzt, als er nicht den Preis der Arbeit, die Löhne, für den vordringlichen Hemmschuh für mehr Beschäftigung ansieht, sondern eine mangelnde institutionelle Anpassungsfähigkeit als wichtige Ursache für die anhaltenden Arbeitsmarktschwierigkeiten verantwortlich macht.

Ich werde meine Beweisführung in vier Schritten vornehmen:

- Zunächst werde ich erläutern, was ich unter Industrialismus als institutionelle Ordnung verstehe,
- um dann an zwei Beispielen zu veranschaulichen, warum diese Ordnung nicht mehr trägt;
- im dritten Schritt gehe ich der Frage nach, warum es so schwierig ist, den Industrialismus zu überwinden und
- zum Schluss steht die Frage, welche beschäftigungspolitische Relevanz das ganze Argument hat.

Tabelle 3:
Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsentwicklung im internationalen Vergleich

	1986-90 ^a	1991-95 ^a	1996	1998 ^b
	Dänemark			
BIP-Wachstum (real)	1,4	2,0	2,7	2,4
Erwerbstätigenwachstum	0,3	-0,3	1,1	1,2
Arbeitslosenquote	6,4	8,6	6,9	5,1
Erwerbsquote^d	71,8	75,4	74,0	75,3
	Deutschland^c			
BIP-Wachstum (real)	3,4	2,1	1,4	2,7
Erwerbstätigenwachstum	1,5	-0,4	-1,2	-0,1
Arbeitslosenquote	5,9	7,3	8,8	9,4
Erwerbsquote^d	62,2	64,1	64,5	64,1
	Großbritannien			
BIP-Wachstum (real)	3,3	1,3	2,3	2,7
Erwerbstätigenwachstum	1,8	-0,9	0,4	0,6
Arbeitslosenquote	9,0	9,5	8,2	6,3
Erwerbsquote^d	67,0	72,4	69,8	71,2
	Niederlande			
BIP-Wachstum (real)	3,1	2,1	3,3	3,8
Erwerbstätigenwachstum	1,9	0,7	1,8	2,1
Arbeitslosenquote	7,4	6,4	6,3	4,0
Erwerbsquote^d	52,0	61,1	65,4	69,8
	USA			
BIP-Wachstum (real)	2,8	2,0	2,8	3,5
Erwerbstätigenwachstum	2,1	1,1	1,4	1,8
Arbeitslosenquote	5,9	6,6	5,4	4,5
Erwerbsquote^d	68,0	72,2	72,9	73,8

a Durchschnittswerte für den gesamten Zeitraum.

b 1997 und 1998 Schätzungen.

c Bis 1991/92 Westdeutschland.

d Angaben beziehen sich auf die Jahre 1983, 1990, 1996 und 1997.

Quelle: Frühjahrsvorausschätzung der Europäischen Kommission, nach Werner 1998, S. 326;
 OECD Employment Outlook, July 1997; OECD Employment Outlook, June 1998.

2. Was heißt „Industrialismus“ als institutionelle Ordnung?

Institutionelle Ordnungen sind Architekturen von rechtlichen Regeln, im Alltag herausgebildete eingespielte Verhaltensnormen und -routinen und organisatorische Formen, welche der Kooperation der Menschen in der Arbeit und ihren Austauschbeziehungen auf dem Markt Sicherheit und Kontinuität verleihen. Insofern sind sie den je aktuellen Markt- und Arbeitsprozessen vorgelagert.

Die neuere Institutionenökonomie erklärt die Entstehung institutioneller Ordnungen aus dem Interesse der Wirtschaftssubjekte, vor allem der Unternehmen, die Transaktionskosten niedrig zu halten (Transaktionskosten umfassen all jene Aufwände, die jenseits von Lohn und Sachkapital für die Sicherstellung von Koordination, Information, Know-how, Kommunikation, Herstellung von Transparenz über Marktbedingungen zur Vermeidung von Verzögerungen und Wettbewerbsnachteilen getätigt werden müssen). Soziologen betonen demgegenüber mehr die Bereitstellung von Handlungs- und Verhaltensroutinen, die Individuen und Gruppen im Alltag Entlastung von immer wiederkehrendem Entscheidungsdruck, Sicherheit und Verlässlichkeit bieten (vgl. Baethge 1995, S. 38 ff.).

Wegen ihrer hohen ökonomischen und sozialen Funktionalität entwickeln institutionelle Ordnungen zumeist ein beträchtliches Beharrungsvermögen und ein Eigenleben, das sich auch gegen die Erosion der Bestandsvoraussetzungen lange Zeit halten kann. Man trennt sich nicht gerne von etablierten Gewohnheiten. Gravierende Probleme tauchen immer dann auf, wenn die Markt- und die technischen oder Produktionsbedingungen, denen institutionelle Ordnungen ihre Entstehung und Ausdifferenzierung verdanken, sich recht grundlegend wandeln. Dies geschieht nicht nur bei den großen Umwälzungen von weltgeschichtlichem Rang wie der neolithischen und der industriellen Revolution, an denen Douglass C. North, einer der Väter der neuen Institutio-

nenökonomie, seine „Theorie des institutionellen Wandels“ durchspielt. Es geschieht auf niedrigem Niveau permanent und führt zu immer wieder begrenzten Anpassungserfordernissen. Vor allem aber passiert es bei allen größeren technologischen oder demographischen Veränderungen, die Einfluss auf Markt- und Arbeitsprozesse haben.

Man darf mit North skeptisch gegenüber der neoklassischen Annahme sein, „dass unter den stets erfüllten Bedingungen von Knappheit und Wettbewerb effizientere Ordnungsformen weniger effiziente verdrängen und dass es möglich ist, vorherzusagen, welche Formen sich herausbilden werden“ (North, S. 44). Zumeist ist es einfacher zu sagen, welche Formen sich überlebt haben, als zu bestimmen, welche neuen Formen veränderten technischen und marktstrukturellen Bedingungen angemessen sind. Ihre Herausbildung vollzieht sich zumeist in langwierigen trial-and-error-Prozessen, die in der Regel als soziale Konflikte und politische Auseinandersetzungen ablaufen. Denken sie nur an den mühsamen Prozess, in dem sich am Beginn der Neuzeit langsam jene neue Ordnung des Privateigentums durchsetzte, die dann für die bürgerliche Gesellschaft und den Industriekapitalismus bis heute Gültigkeit besitzen sollte. Wegen der sozialen Konflikthaftigkeit können wir vor allem nichts über die Zeiträume sagen, in denen neue Ordnungen sich durchsetzen. Dies aber könnte heute für nationale Wirtschaften im globalen Wettbewerb entscheidend sein.

Der in der Wirtschaftsgeschichte häufigste Fall zur Behandlung des Problems der Definition und Durchsetzung institutioneller Ordnungen sind die Eigentumsrechte. Von ihnen will ich im folgenden bei der Charakterisierung des Industrialismus als institutionelle Ordnung absehen bzw. sie voraussetzen. Industrialismus definiere ich als institutionelle Verfasstheit von Arbeit, die in einer für Deutschland typischen Ausprägung wenigstens folgende Merkmale sowohl auf der Unternehmens- als auch auf der gesellschaftlichen Ebene

aufweist: *auf der Unternehmensebene oder als Produktionsmodell*

- eine vom *vertikal hochintegrierten und stark hierarchisch organisierten Groß- oder Mittelunternehmen geprägte Betriebs- und Arbeitsorganisation*, mit klaren Kompetenzabgrenzungen zwischen produktiven und nicht produktiven Funktionen, aber auch innerhalb der Produktion; vertikal hoch integriert bedeutet, dass man möglichst alle Funktionen, die zur Produktion und Vermarktung eines Produkts erforderlich sind, unter einem Dach hat - von FuE, über Konstruktion und Fertigung bis zu Marketing, Logistik, Beschaffung/Einkauf und Vertrieb; dies sichert dem jeweiligen Unternehmen eine hohe Autarkie und Unabhängigkeit von anderen Betrieben oder Organisationen;
- ein *bestimmtes Arbeitszeit-Regime, das als Normalarbeitsverhältnis* zur beschäftigungsstrukturellen und gesellschaftlichen Norm geworden ist (betrieblich gebundener Acht-Stunden-Tag, fünf oder sechs Tage die Woche über kontinuierlich 40 oder mehr Erwerbsjahre);
- eine spezifische, am *Facharbeiterprofil bzw. am Fachangestellten ausgerichtete Berufsbildung*, die (neben den schulisch vermittelten Theorie-Anteilen) wesentlich durch ihre Einbindung in die betrieblichen Arbeitsprozesse bestimmt war und ist und die ein hohes Maß sozialer Integration bewirkte; zugleich strahlt sie als Kern des mittleren Bildungswesens auf die vor- und nebengelagerten schulischen Lernprozesse aus;
- *starke industrielle Beziehungen* mit ausdifferenzierten Beteiligungsrechten der Beschäftigten über ihre Vertretungen im Betriebsrat, die sich wohl am ehesten im industriellen Großbetrieb wirklich entfalten konnten und entfaltet haben. Insbesondere die Mitbestimmung ist ein Kind des industriellen Großbetriebs.

Auf der *gesellschaftlichen Ebene* entspricht dem industriellen Arbeits- und Beschäftigungsmodell dieser Phase

- ein wesentlich auf den *männlichen Hauptnährer abgestellter Familientypus* mit klarer Rollentrennung zwischen Mann und Frau; der Mann verdient das Geld, die Frau ist für Haus und Familie zuständig. Häussermann/Siebel sehen hier in ihrem Buch „Dienstleistungsgesellschaften“ eine stabile Koalition zwischen Kirche und Industrialismus am Werk, dass „die Allianz von katholisch-christlichen Parteien und männlich dominierten Industriengewerkschaften das industrielle Lebensmodell und

die entsprechende Frauenrolle festgeschrieben haben“ (S. 198);

- ein an das *(Normal-)Arbeitsverhältnis gebundenes Sozialversicherungssystem*, das die Höhe der Renten an die geleistete Arbeitszeit bindet;
- ein stark auf *Beruflichkeit und interne Arbeitsmärkte ausgerichtetes Modell der sozialen Mobilität*, die eher Sicherheit als Wagemut und Risiko prämiert und für viele zur Immobilitäts-Falle geworden ist, jedenfalls dann, wenn betriebliche Aufstiegschancen erschöpft waren;
- ein *in kollektiven Identitäten von Beruf und Arbeit verankerter Korporatismus* als politisch-sozialer Integrationsmechanismus. Die Gewerkschaften, die sich historisch als Facharbeiterinteressenverbände entwickelt haben, stehen dafür. Nur im industriellen Großbetrieb konnten sie die Massenbasis an Mitgliedern herstellen, die ihre gesellschaftliche Stärke ausmacht und von der die meisten Dienstleistungsgewerkschaften mit sehr viel niedrigerem Organisationsgrad in ihrer politischen Durchsetzungsfähigkeit und ihren Handlungsbedingungen profitierten;
- ein stark produktionsistisches Arbeitsverständnis; Arbeiten heißt etwas herstellen. (Daraus ist in der beschäftigungspolitischen Debatte der letzten Jahre im Zusammenhang mit der „Dienstleistungslücke“ Deutschlands das stereotype Argument „Die Deutschen wollen nicht dienen“ [K. Mangold], gemacht worden. Ich halte das Argument nur für sehr begrenzt erklärungs-fähig. Aber es spiegelt ganz treffend ein allgemeines Bewusstsein, das seinen Niederschlag auch in niedrigen Preisen für einfache haushalts- oder personenbezogene Dienste finden mag.)

Die Merkmale zeigen, wie sehr die spezifisch deutsche Industriegesellschaft immer mehr war als eine rein ökonomische Produktionsverfassung, nämlich ein komplexes Sozialmodell, das Produktionsorganisation, Lebensweisen und Formen gesellschaftlicher und politischer Integration kurzschloss.

Um ein naheliegendes Missverständnis zu vermeiden: Ich behaupte nicht, dass das industrialistische Arbeits- und Beschäftigungsmodell in der Industrie überall in der beschriebenen Weise praktiziert worden wäre noch heute so praktiziert würde. Aber es hat seine normative Verbindlichkeit weit über die Industrie ausgedehnt in

die Dienstleistungsorganisationen. Große Bereiche des Einzelhandels sind seit langem stärker tayloristisch organisiert als viele Industriebetriebe, und H. P. Bahrdt hat sehr früh darauf hingewiesen, wie sehr industrielle und staatliche Bürokratie einander gleichen.

Es lassen sich genügend Anhaltspunkte dafür finden, dass der Industrialismus weder als Modell der Betriebs- und Arbeitsorganisation noch als Sozialmodell am Beginn des 21. Jahrhunderts noch sehr funktionstüchtig ist. Ich gehe jetzt nicht auf die Erosion des industriegesellschaftlichen Sozialmodells ein, wie sie durch die Veränderung von Lebensstilen, Haushalts- und Familienformen, durch mit gestiegenem Bildungsniveau sich wandelnde Bedürfnisse eintritt.

Ich verzichte auch auf eine Erörterung des Arbeitszeit-Regimes. Dass die rigide, fremdbestimmte Zeitorganisation des industriellen Fabrikregimes ein besonderer Stimulus für Kreativität und innovative Ideen wäre, die bei einer immer stärker informations-, forschungs- und wissensbasierten Ökonomie zunehmend wichtiger werden, widerlegt ein Blick auf die Innovationszentren. Wer sich die Zeitorganisation in Forschungslabors oder Softwarebuden anschaut, wird in den erfolgreichsten gerade nicht die industriellen Muster von Zeit- und Arbeitsorganisation vorfinden. Folglich haben sich längst andere, stärker individualisierte Formen der Leistungssteuerung und -kontrolle durchgesetzt als die Stechuhr.

Ich will an zwei zentralen Beispielen, der Betriebsverfassung und dem Ausbildungssystem, Funktionstüchtigkeit und Erosionstendenzen des Industrialismus überprüfen.

Eine hohe vertikale Integration macht für Industriebetriebe Sinn, solange die unmittelbaren Produktionsprozesse das Betriebsgeschehen insgesamt dominieren und ihr strategisches Zentrum bilden. Solange dies der Fall ist, besitzt die institutionelle Zuordnung der Dienstleistungsfunktionen zur Produktion ökonomische Rationalität. Dies galt für Phasen, in denen man lange Zeiten mit dem gleichen oder einem allenfalls geringfügig

verbesserten Produkt auf Märkten erfolgreich operieren konnte. Denken Sie etwa an den VW-Käfer, dessen Produktions- und Marktkarriere für diese Phase ein gutes Beispiel abgibt. Dies sind Zeiten gemächlicher Innovation und wenig bewegter Märkte, auf denen die Anbieter das Sagen haben. Für deutsche Industrieunternehmen mit ihren hochpreisigen Qualitätsprodukten galt die Konstellation mehr oder weniger bis weit in die 80er Jahre hinein.

In dem Augenblick, in dem die Märkte in Bewegung geraten, sich aufgrund verschärfter globaler Konkurrenz immer mehr zu Käufermärkten entwickeln und die Innovationszyklen kürzer werden, verändert sich das strategische Gewicht der betrieblichen Funktionsbereiche zueinander, treten die Innovation generierenden und die den Markt organisierenden Abteilungen in den Vordergrund und aus dem Schlepptau der Produktion. Dies erfordert eine höhere Spezialisierung und Professionalisierung dieser Bereiche, als sie in den herkömmlichen vertikal integrierten und stark hierarchisierten Unternehmen im allgemeinen zu erreichen ist. Diese sind wegen der Schwerfälligkeit ihrer Informationswege und Kooperation nicht besonders geeignet für beschleunigte Innovation und schnelle Reaktion auf Marktveränderungen.

Dezentralisierung von Verantwortlichkeiten, organisatorische Verselbstständigung oder Auslagerung von Dienstleistungen, der Weg zu kleineren Einheiten, sind Antworten der Unternehmen auf diese Situation, die auch und nicht zuletzt durch die neuen Informations- und Kommunikationstechniken befördert werden. Die „offenen Unternehmen“ der Zukunft sind keine großen Tanker mehr, sondern Netzwerke von eigenständig operierenden kleinen Einheiten. Dies zeigen Picot/Reichwald in ihrem Standardwerk der neuen Betriebswirtschaftslehre und ihre Kollegen Laubacher/Malone vom MIT radikalieren diese Perspektive dahingehend, dass in 30 bis 50 Jahren nur noch Kleinbetriebe und Selbstständige die Ökonomie beherrschen werden.

Blicken wir nicht zu weit in die Zukunft. Die Frage, welches die sinnvollste Form der Organisation produk-

tions- und unternehmensbezogener Dienstleistungen ist, lässt sich nicht mit einem generellen Patentrezept beantworten. Auch Auslagerung und Verselbstständigung können zu erheblichen Reibungsverlusten an den Schnittstellen zu den Produktionsbetrieben oder –einheiten führen. Die deutschen Unternehmen aber scheinen im Durchschnitt noch sehr an ihrer alten Organisationskultur zu hängen. Ihre Auslagerungsaktivitäten sind, wie die jüngste infas-Befragung (2000) zeigt, begrenzt und sie tun sich schwerer mit Netzwerkorganisation als Unternehmen in anderen Ländern - so der Befund von Jürgens und Lippert vom WZB (1997).

Es könnte sein, dass hier einer der Gründe dafür liegt, dass die Bundesrepublik bei den wissensintensiven unternehmensbezogenen Dienstleistungen in der Außenhandelsbilanz von einem Plus zu Anfang der 90er in ein sattes Minus (ca. 3,5 Mrd. DM) 1997 geraten ist (ifo 1999) und dies in einem Bereich, der in allen entwickelten Ländern - auch in Deutschland - in den 90er Jahren die stärksten Beschäftigungsgewinne zu verzeichnen hatte. Der Hauptgrund für das deutsche Defizit wird von Experten darin gesehen, dass ein Großteil dieser Dienstleistungen über zu lange Zeit in den Industrieunternehmen inkorporiert blieb und keine eigenen Spezialisierungs- und Professionalisierungsmuster ausbilden konnte, die sie jetzt auf dem Weltmarkt besser konkurrenzfähig machen würden.

Wenden wir uns dem zweiten Beispiel für das problematische industriegesellschaftliche Erbe zu, der Berufsbildung. Sie haben in den letzten Jahren in der Presse immer wieder die Debatten um den Rückgang des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots mitbekommen. Das Angebot geht zwischen 1987 und 1997 in den großen Ausbildungsbereichen von Industrie, Handel und Handwerk zwischen 20 % (Handwerk) und fast 50 % (Facharbeiterberufe) zurück und erholt sich davon bis

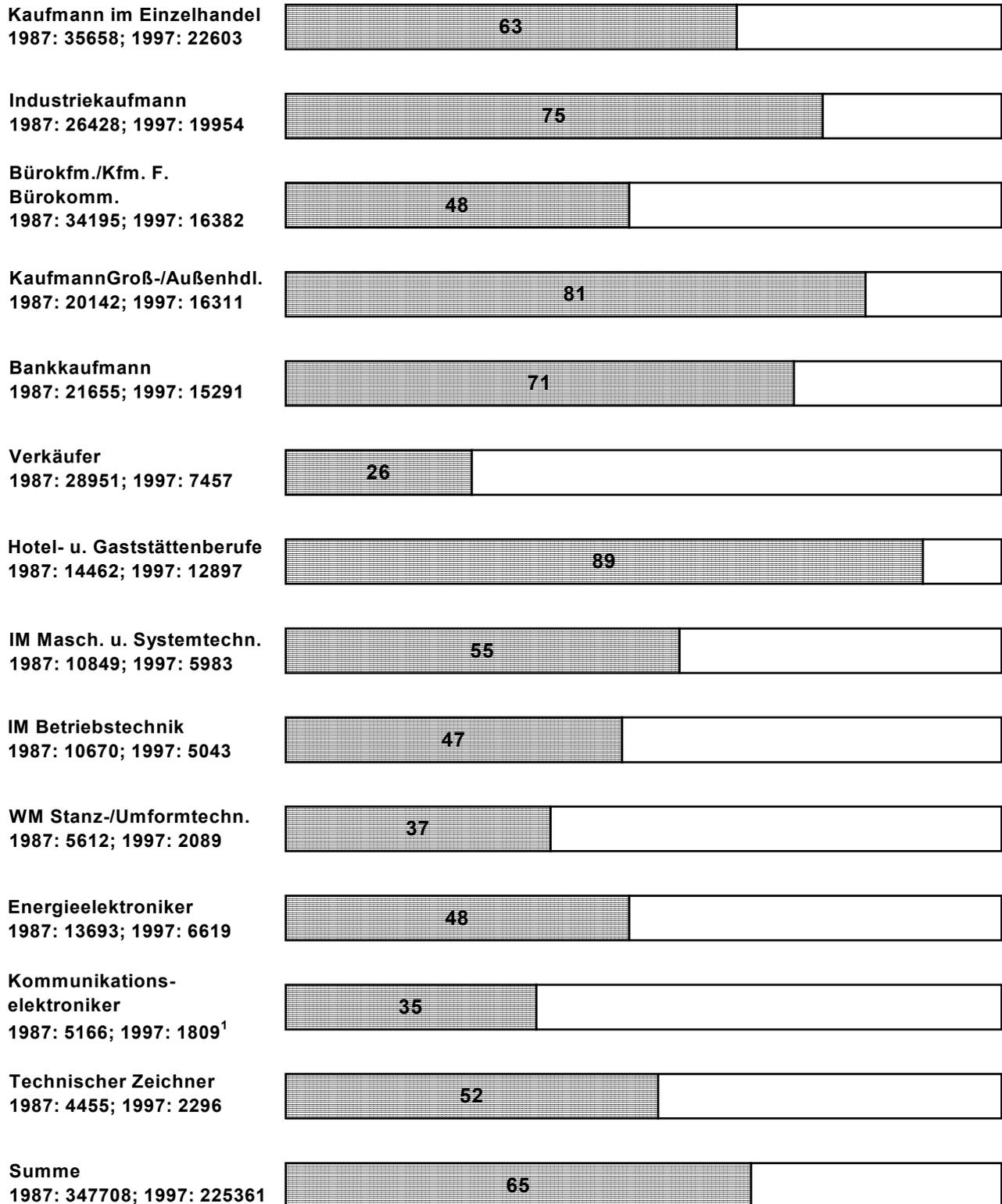
heute nur geringfügig und unter erheblichem Einsatz staatlicher Subventionen. Ich will jetzt nicht über die Ausbildungskrise als ganze sprechen, sondern nur den in unserem Zusammenhang interessantesten Punkt herausgreifen, den Rückgang der Ausbildungsverhältnisse in den anspruchsvolleren kaufmännischen Dienstleistungsberufen (vgl. Schaubild 2).

Da sich dieser vor dem Hintergrund von zum Teil noch steigenden Beschäftigtenzahlen in den entsprechenden Branchen vollzieht, muss man schließen, dass in diesen Bereichen zunehmend Personen mit anderen Ausbildungsabschlüssen eingestellt werden und Qualifizierung außerhalb des dualen Systems stattfindet. Dies verstärkt jene Strukturschwäche, die das Berufsbildungssystem seit langem begleitet, dass in den gewerblichen Berufen überproportional zur Beschäftigung, in den Dienstleistungsberufen unterproportional zu den Beschäftigtenanteilen ausgebildet wird (vgl. Schaubild 3). Dies heißt Fehlausbildung und demonstriert, dass das Ausbildungssystem konservativer als die Beschäftigtenstruktur ist (vgl. Baethge/Haase 1999).

Zu interpretieren ist dieses Missverhältnis zwischen Ausbildungs- und Beschäftigtenstruktur damit, dass die Berufsausbildung von ihrer Entstehung und ihrem pädagogischen Konzept her handwerklichen und industriellen Ursprungs ist und auf die kaufmännischen Arbeitsvollzüge nie so recht passte. Sie folgt einem Typ von Wissen und Fähigkeit, der auf praktischer Erfahrung basiert und am besten im Zusammenhang mit (Produktions-)Arbeit durch Anschauung und Nachahmung erworben wird. Die handwerkliche Basis für ihre qualifizierteren Arbeitertätigkeiten machte es möglich, dass die Industrie das Ausbildungssystem Anfang des letzten Jahrhunderts übernahm und weiter entwickelte - im übrigen entgegen der Prognose von W. Sombart, der das System bereits vor 100 Jahren tatsagte.

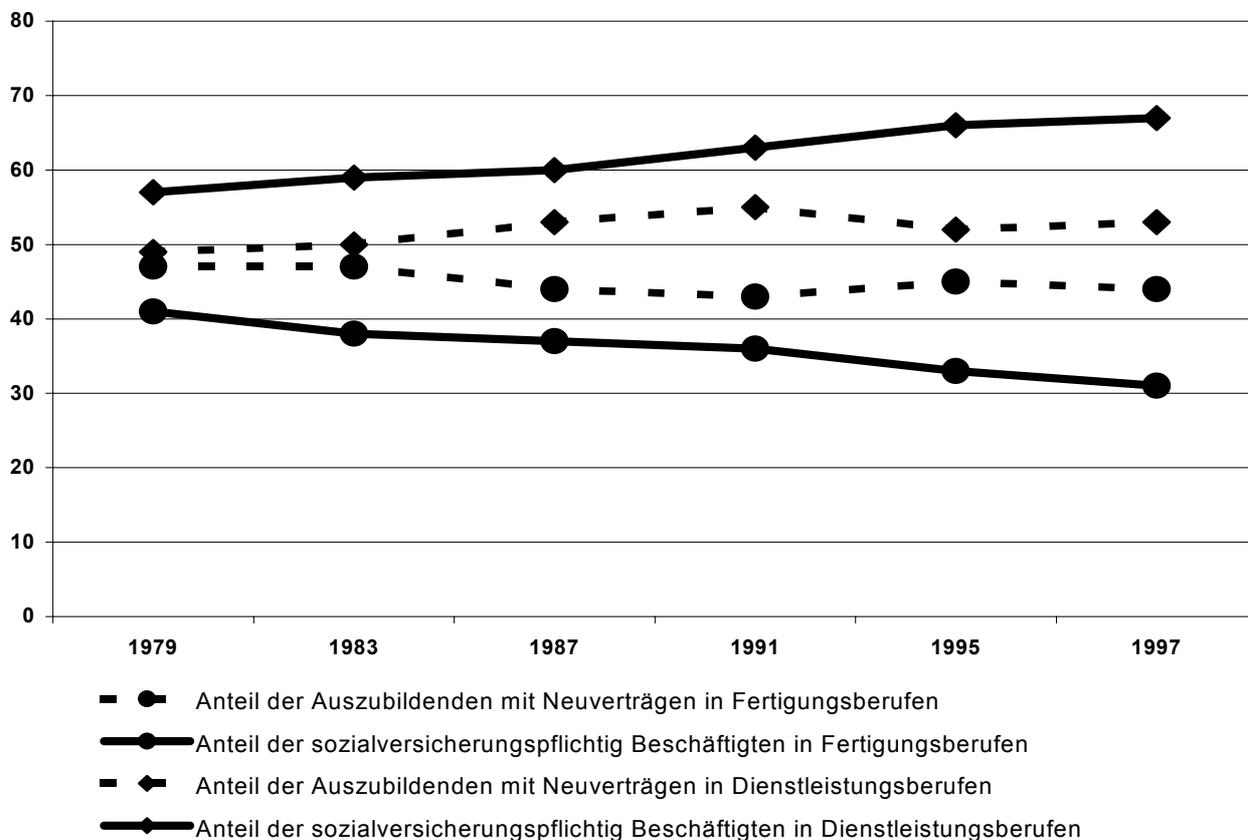
Schaubild 2:

Veränderungen in der Anzahl der Ausbildungsneuverträge wichtiger Berufe aus Industrie und Handel zwischen 1987 und 1997 (1987 = 100 - alte Länder)



1 Für diesen Beruf gibt es seit 1997 mit dem IT-Elektroniker einen Substitutions-Beruf (1997: 1263).

Schaubild 3:
Neuvertragsquote für Fertigungs- und Dienstleistungsberufe sowie Beschäftigtenanteil in Fertigungs- und Dienstleistungsberufen¹



¹ Nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: Da die geringfügig Beschäftigten nicht erfaßt werden, ergibt sich eine systematische Untererfassung vor allem der Bedeutung der Dienstleistungsbeschäftigung.

Quelle: Eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt; FS 11, Reihe 3 sowie Fachserie 1, Reihe 4.2.1.

Die langfristige Entwicklung entfernt sich seit Jahrzehnten immer mehr von Arbeiten des Typs handwerklicher Verrichtung zu Tätigkeiten, bei denen ein hohes Maß an formalem Wissen, analytischer Kompetenz und theoretischer Reflexionsfähigkeit erforderlich ist, und dieses sowohl in der Industrie wie in den Dienstleistungen. Zieht man zudem in Betracht, dass Arbeitssituationen zunehmend häufiger wechseln und berufliche Kontinuität abnimmt, wird die Fähigkeit zur Kontrolle des eigenen Wissens und zu seiner Erweiterung eine unabdingbare Voraussetzung, um Arbeit bewältigen und die eigene Berufsbiographie gestalten zu können (Marcus Hasselhorn hat dafür den Begriff „Metakognition“ in die Diskussion gebracht; Fähigkeit zur Reflexion des eigenen Wissens).

Die aktuelle Krise des dualen Systems wurzelt darin, dass sie diese Kompetenzen mit den heute üblichen Formen der Bindung an die betriebliche Arbeit und an ein in der Regel zu enges Berufskonzept nicht in erforderlichem Maß vermitteln kann. Deswegen greifen gerade die Dienstleistungsunternehmen zunehmend auf Fachhochschul- und Hochschulabsolventen für Tätigkeiten zurück, für die sie früher Mitarbeiter aus der eigenen Ausbildung herangezogen haben.

Ich werde mich nicht auf das Glatteis begeben, das W. Sombart vor 100 Jahren ausrutschen ließ, und dem dualen System nur noch eine kurze Lebensdauer attestieren. Dazu hat es zu viele Stärken, auf die ich jetzt nicht eingehen kann. Aber man kann mit einiger Sicherheit sagen, es wird nur überleben, wenn es breitere und

stärker theoretisch fundierte Berufsbilder entwickelt, neue Formen der Dualität mit Fachhochschulen und Hochschulen und insgesamt damit eine Annäherung an die höheren Ausbildungsgänge schafft. Ob so weitreichende Veränderungen des Systems unter Beibehaltung der jetzigen Organisationsregeln, Steuerung durch Kammern und Sozialpartner, und des rechtlichen Status der Ausbildung als Arbeitsverhältnis möglich ist, darf bezweifelt werden.

Damit bin ich bei meinem nächsten Punkt.

3. Der schwere Abschied vom Modell Industriegesellschaft

Warum hält sich das industriegesellschaftliche Arbeits- und Sozialmodell in Deutschland so hartnäckig, wenn doch so vieles gegen seine Gültigkeit spricht? Zunächst gilt: Wegen ihrer hohen ökonomischen und sozialen Funktionalität entwickeln institutionelle Ordnungen zumeist ein beträchtliches Beharrungsvermögen und ein Eigenleben, das sich auch gegen die Erosion der Bestandsvoraussetzungen lange Zeit halten kann. Man trennt sich nicht gerne von etablierten Gewohnheiten. Darüber hinaus sind es in meinen Augen vier zusammenhängende Gründe, die man dafür anführen kann, dass die institutionelle und normative Hegemonie des Industriearbeitsmodells in Deutschland so schwer zu brechen ist:

- Zum ersten ist dieses Modell ein sehr robustes, in sich geschlossenes und vor allen Dingen sehr erfolgreiches Konzept nicht nur zur Organisation von Arbeit, sondern auch zur Verteilung ihrer Resultate gewesen. Es brachte nicht nur den unmittelbar beteiligten Akteuren im Industriesektor große Vorteile, sondern konnte auch als Basis für gesellschaftlichen Reichtum und soziale Sicherheit insgesamt gelten. Wohl selten in der Geschichte hat es so große Zuwächse an Einkommen und sozialer Sicherheit gegeben wie in den 50er und 60er Jahren in der Bundesrepublik. John Child hat im Zusammenhang organisationalen Lernens darauf hingewiesen, wie schwer sich Managementgruppen in Unternehmen tun, eine jahrelang erfolgreiche Organisationspraxis für ein *innovatives*, aber in seinen Erfolgsaussichten *unsicheres*, weil nicht erprobtes

Organisationsmodell aufzugeben, selbst wenn sie die Mängel ihrer Organisationspraxis durchaus sehen (vgl. Child/Heavens 1999). Vermutlich gilt dies in ähnlicher Weise für Gesellschaften insgesamt. Die positiven Erfahrungen und Sicherheiten mit dem industriegesellschaftlichen Modell wirken in Deutschland nach, und alle institutionellen und personellen Akteure haben ihre Handlungskonzepte entlang den vorgestanzten Mustern des Industrialismus ausgebildet. Dies gilt für die großen Tarifparteien ebenso wie für die Organisationen der sozialen Sicherung und der Arbeitsmarktregulation.

- Dies gilt zweitens um so mehr, weil der Dienstleistungssektor ein ähnlich einheitliches und robustes Konzept für die gesellschaftliche Organisation von Arbeit nicht bieten kann. Dienstleistungstätigkeiten waren von Anfang an heterogen in Inhalten, Organisationsformen und Entwicklungstempo. Der Dienstleistungssektor vereinte immer eine Vielfalt von Tätigkeitstypen: von den persönlichen Diensten über die unternehmensbezogenen und marktvermittelnden Tätigkeiten bis hin zur Wissensproduktion und -verbreitung. Was diese Tätigkeiten einte, war immer nur, dass sie nicht unmittelbare industrielle Produktion waren (vgl. bereits Berger/Offe 1983). Sie blieben gegenüber dieser eine Restkategorie, selbst als sie längst die Mehrheit der gesellschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse repräsentierten. Sie sind vom Tätigkeitsinhalt wie von den Organisationsformen der Arbeit her so hochgradig unterschiedlich, dass man vergeblich nach einem einheitsstiftenden Prinzip sucht, wie wir es für die Industrie erkennen konnten. Die Metapher „Dienen“ als Begriff fürs Ganze zu nehmen, ist eher irreführend und trifft nur den begrenzten Bereich personenbezogener Dienste. Es ist aufschlussreich, dass in der Entwicklung der Beschäftigungsexpansion ganz unterschiedliche Bereiche als Leitsektoren fungierten: mal war es der Öffentliche Dienst, mal das Gesundheitswesen, mal die unternehmensbezogenen Dienste (vgl. Rock/Witt 1998).
- Drittens hat das institutionelle Arrangement, welches das industrielle Arbeitsmodell ausmacht, eine nachhaltige Macht- und Interessensstruktur seiner Hauptakteure – samt den dazugehörigen Leitbildern und Deutungsmustern – geschaffen; und diese ist nur schwer aufzubrechen. Hier zeigt sich, dass der Industrialismus ein gesellschaftliches und politisches Handlungskonzept, nicht allein eine Organisationsform der materiellen Produktion ist. In den korporatistisch gestalteten industriellen Beziehungen hat dieses Konzept in Deutschland seinen gesellschaftlich vielleicht wirkungsvollsten Ausdruck gefunden. In den angelsächsischen Ländern

hatte demgegenüber der Markt immer einen sehr viel stärker unmittelbaren Einfluss auf die Gestaltung von Industriearbeit und industrielle Beziehungen.

- Die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft muss viertens nicht als Glück bezeichnet werden. Die großen Hoffnungen auf mehr Wohlstand für alle und qualitativ bessere und anspruchsvollere Arbeitsplätze haben sich bisher nur begrenzt erfüllt. Für das Dienstleistungsland par excellence, die USA, konstatieren Aronowitz/Cutler, dass es im Übergang zum 21. Jahrhundert das Land unqualifizierter jobs und verlorener sozialer Sicherheit sei, in dem die Menschen heute mehr für weniger an Einkommen arbeiten müssten als noch vor 20 Jahren (Aronowitz/Cutler 1998). Das Durchschnittseinkommen im Dienstleistungssektor liegt in den meisten westlichen Ländern unter dem des Produktionssektors. Der Preis für mehr Beschäftigung kann eine Zunahme der Einkommensungleichheit sein. Dies lehrt das Beispiel der USA (vgl. Baethge u.a. 1999), die in den 90er Jahren aber zugleich das Land mit einer hohen Expansion von Arbeitsplätzen auch im hochqualifizierten Bereich und einer niedrigen Arbeitslosenquote sind.

Wenn die Erwartungen an Verbesserungen von Einkommen und Arbeitsqualität in der Dienstleistungsökonomie aber eher unsicher sind, ist es in einem Land mit einer so positiven industriellen Wohlstandsbilanz wie im Nachkriegsdeutschland schwer, gewohnte Pfade zu verlassen.

4. Erwerbsquote, Dienstleistungsbeschäftigung und Lebensstile

Zum letzten Punkt: Hat das ganze Argument nun eine praktische Relevanz für die Ausgangsfrage nach der Beschäftigungspolitik? Ich denke schon und will dies abschließend erläutern.

Wenn die Beweisführung richtig ist, wird verständlich, warum bisher die vielfältigen Vorschläge, die Bundesrepublik solle sich in der Beschäftigungspolitik an bewährten Praktiken anderer Länder orientieren, so wenig verfangen haben. Es ist wenig wahrscheinlich, dass man dem „robusten“ deutschen Modell partikuläre Einzelmaßnahmen aus anderen Ländern einfach andocken kann, die beschäftigungspolitisch durchschlagenden Er-

folg haben, ohne dass man einen an die Wurzeln dieses Modells gehenden institutionellen Umbau betriebe.

Am Vorschlag, zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit einen im wesentlichen auf Dienstleistungsarbeit ausgerichteten Niedriglohnsektor zu subventionieren, lässt sich ganz gut veranschaulichen, warum diese Strategie nur greift, wenn man sich von den gesellschaftlichen Formen und Lebensstilen des Industrialismus löst. Dieser Vorschlag ist in jüngster Zeit mehrfach in die Diskussion gebracht worden, unter anderem von der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998), von der Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit, der Landesregierung NRW u.a. Durch eine solche Subventionierung sollen vor allem personen- und haushaltsbezogene Dienste ausgebaut werden.

Eine subventionierte Expansion von Niedriglohn-/Niedrigqualifiziertenbeschäftigung – dies ist die zu begründende Behauptung – wird auf längere Sicht nur zu einem sich selbst tragenden Beschäftigungsbereich, wenn sie von einer Erhöhung der (Frauen)Erwerbsquote und einer Hochqualifikations-/Hochpreisstrategie gestützt ist.

Warum?

Ich lasse alle Argumente außer acht, die normalerweise gegen den Vorschlag zur Einrichtung eines subventionierten Niedriglohnsektors vorgebracht werden und die durchaus ernst zu nehmen sind, wie „Gefährdung von Produktivitätsniveau“, „Mitnahmeeffekte“ oder „Blockade von Innovationen“ usw. Ich konzentriere mich auf den in meinen Augen zentralen Schwachpunkt, der darin liegt, dass bei diesen Vorschlägen die Nachfrage ausschließlich vom Lohn her bzw. vom Preis der Dienstleistung abhängig gemacht wird. Meine These lautet demgegenüber: Wichtiger als der „Preis“ sind die im Industrialismus eingespielten Normen, Verhaltensweisen und Routinen der Alltagskultur als Ursache für eine begrenzte *Nachfrage*. Diese haben viel mit den bürgerlich-industriegesellschaftlichen Traditionen des Familienlebens zu tun, die sich gesellschaftsweit durch-

gesetzt haben und institutionalisiert sind. (Ich habe das vorhin angedeutet.)

Eine Veränderung solcher kulturellen Verhaltensmuster ist erst zu erwarten, wenn sie durch alternative Perspektiven oder Verpflichtungen –im Falle der Frauen etwa die Erwerbsarbeit – in Frage gestellt werden. Wenn es also nicht mehr selbstverständlich ist, dass die Frau, die jetzt selbst erwerbstätig ist, immer noch sämtliche Sachen im Haushalt zu besorgen hat. Es gibt eine eindeutige Korrelation zwischen dem Ausbau von Dienstleistungen und der Frauenerwerbsquote. Wahrscheinlich ist diese für die Expansion von Dienstleistungstätigkeiten sehr viel wichtiger als die Lohnspreizung. So widersinnig es auf den ersten Blick aussieht, wahrscheinlich ist die Erhöhung der Frauenerwerbsquote eine zentrale Bedingung für die Verringerung der Arbeitslosigkeit. Man kann das an der Korrelation zwischen Erwerbsquoten und Arbeitslosigkeitsquoten in unterschiedlichen Ländern verfolgen. Die Bundesrepublik hat – wie Tabelle 4 ausweist - eine der niedrigsten Frauenerwerbsquoten und eine der höchsten Arbeitslosenquoten in

Europa, während Länder mit Anstieg der Frauenerwerbsquote (und höheren Erwerbsquoten insgesamt – vgl. Tabelle 3) zugleich die Arbeitslosenquote haben drücken können. (Die Erhöhung der Erwerbsquoten in den frühindustrialisierten Gesellschaften, die wesentlich auf den Anstieg der Frauenerwerbsquote zurückgeht, zeigt auch, dass diesen Gesellschaften offensichtlich die Arbeit nicht ausgegangen ist.)

Was zunächst paradox erscheint, dass die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, also eine Erhöhung des Angebots an Arbeitskraft, nicht nur Arbeit frisst, sondern auch Arbeit schafft, wird plausibel, wenn man sich klar macht, dass eine ansteigende Frauenerwerbsquote Lebensstile ändert. Eine erhöhte Frauenerwerbsbeteiligung verbindet sich in der Regel damit, dass mehr bisher privat erbrachte Arbeiten nun marktförmig organisiert werden und die Nachfrage nach haushaltsbezogenen Diensten, nach Betreuung von Kindern und älteren Personen, nach Ausdehnung von Bildungsangeboten sowie nach Gaststättenleistungen steigt.

Tabelle 4:
Frauenerwerbsquoten und Arbeitslosenquoten im Vergleich

	1983		1990		1996	
	Frauen- erwerbs- quote	Arbeits- losenquote	Frauen- erwerbs- quote	Arbeits- losenquote	Frauen- erwerbs- quote	Arbeits- losenquote
USA	58	10	66	6	68	5
GB	55	11	64	7	64	8
D	48	8	53	5	54	9
NL	35	10	47	6	55	6
SWE	76	4	82	2	71	10
F	50	8	51	9	52	12

Quelle: OECD Employment Outlook 1997

Die große Expansion einfacher Dienstleistungstätigkeiten dieses Typs in den USA in der 80er und frühen 90er Jahren ist nicht zuletzt auf den starken Anstieg der Frauenerwerbsquote zurückzuführen, sie resultiert vermutlich sehr viel weniger aus der zunehmenden Polarisierung der Einkommen. (Es sind eben nicht vorranglich Butler und Dienstboten, welche den Beschäftigungsaufschwung in USA bewirkt haben.) Ein Sekundäreffekt kommt hinzu: Wenn Arbeit nicht mehr als knappes Gut gehandelt wird, dürfte die Bereitschaft zu naturwüchsiger Umverteilung von Arbeit steigen, da Teilzeitarbeit zunimmt und leichter eingegangen werden kann, ebenso das temporäre Verlassen eines Arbeitsplatzes, wenn man realistischer Weise anderswo eine neue Beschäftigung erwarten kann.

Die inverse Korrelation zwischen Frauenerwerbs- und Arbeitslosenquoten sagt noch nichts über die Kausalitäten aus, die hinter ihr stehen, und auch nichts über die Qualität der neu entstandenen Beschäftigungsverhältnisse. Sicher kann man argumentieren, dass hier viel Teilzeitarbeit und Tätigkeiten mit niedrigen Einkommen entstanden sind. (Für die USA gilt das Teilzeitargument in den 90er Jahren im übrigen nicht mehr.) Nur genauere, im internationalen Vergleich nicht vorliegende Regressionsanalysen können darüber genaueren Aufschluss schaffen. Aber der Einwand ist nicht sehr stichhaltig, weil er zu allen Zeiten gegolten hätte und nicht historisch spezifisch für die aktuelle Situation ist und zudem die Dynamik außer acht lässt, die sich auch hinsichtlich der Qualität der Arbeit bei erhöhten Erwerbsquoten entfalten kann. Eine neuere internationale Studie bestätigt eher die hier von mir vertretene These (vgl. Freemann 2000).

Die Erhöhung der Frauenerwerbsquote ist - wie man weiß - gebunden an eine Verbesserung von Teilzeitmöglichkeiten, und zwar nicht nur im niedrigqualifizierten Bereich, sondern auch im mittel- und hochqualifizierten Bereich. Für dessen Ausbau bergen vor allem die unternehmensbezogenen Dienstleistungen und der Medien-, Kommunikations- und Informations-Bereich ein besonderes Potential. Auch seine Realisierung

würde Verstärkungseffekte für die Nachfrage nach primären Dienstleistungen haben, da es sich mehrheitlich um hochbezahlte Tätigkeiten handelt. Die Realisierung erscheint wiederum abhängig vom Verlassen des industrialistischen Betriebs- und Arbeitsorganisationsmodells, wie ich im Zusammenhang der unternehmensbezogenen Dienste angedeutet habe.

Fazit

Lassen Sie mich zum Abschluss ein kurzes Fazit in Form eines Gegenakzents zu meiner eigenen Argumentation ziehen. Ich habe versucht, mich mit dem industrie-gesellschaftlichen Produktions- und Sozialmodell auseinander zu setzen und zu zeigen, wo es veränderungsbedürftig ist. Dies alles unter dem Aspekt der Beschäftigungsexpansion. Unversehens sind wir am Ende bei Lebensstilen und sozialen Verhaltensmustern gelandet. Dies ist für Debatten über Dienstleistungsgesellschaft unvermeidlich, und Sie werden es in der einschlägigen Literatur überall finden, es erklärt auch die Schärfe der Kontroversen. Geht es bei Dienstleistungen, wenn wir die unternehmensbezogenen einmal ausklammern, doch überall um die Gestaltung unserer Alltagskultur —ob Sie die haushalts- und personenbezogenen Dienste nehmen, die Kommunikations-, Freizeit-, Gaststätten-, die Pflege- oder die (schulischen) Bildungsdienste – immer geht es um Verschiebungen zwischen formeller Arbeit und informellen Tätigkeiten, zwischen privater und öffentlicher Sphäre. Die Alltagskultur nur unter dem Gesichtspunkt von neuen Beschäftigungschancen und steigender Erwerbsquote zu betrachten, könnte dann doch vielleicht eine verhängnisvolle Verkürzung sein. Vielleicht gehört es zu einer humanen Dienstleistungsgesellschaft, nicht die ganze Alltagskultur der Erwerbsquote zu überantworten und sich Bezirke zu bewahren, die nicht in den Status von Lohnarbeit und Kommerz überführt werden (vgl. dazu auch Häussermann/Siebel 1995).

Literatur

- Aronowitz, St.; Cutter, J. (Hrsg.) (1998): Post-Work. London.
- Baethge, M. (1995): Übergänge wohin? Zur Reinstitutionalisierung der Gesellschaft im Spannungsfeld von Innovativität und Sozialität. In: Im Zeichen des Umbruchs. Opladen
- Baethge, M. (Hrsg.) (1999): Empfehlungen des Expertenkreises „Dienstleistungsbeschäftigung im 21. Jahrhundert“. Göttingen
- Baethge, M.; Haase, P. (1999): Perspektiven für eine zweite Berufsbildungsreform. In: Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.): Expertisen für ein Berliner Memorandum zur Modernisierung der Beruflichen Bildung. Berlin.
- Baethge, M.; Ochel, W.; Reichwald, R.; Rock, R.; Schulz, E. (1999): Dienstleistungen als Chance. Entwicklungspfade für die Beschäftigung – Abschlussbericht. Göttingen
- Bahrtdt, H.-P. (1962): Industriebürokratie.
- Berger, J.; Offe, C. (1980): Die Entwicklungsdynamik des Dienstleistungssektors. In: Leviathan 8, S. 41-75 (ebenfalls erschienen in: Offe, C. (1984): Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a.M./New York, S. 229-270.
- Bullinger, H.-J. (Hrsg.) (1999): Dienstleistungen – Innovation für Wachstum und Beschäftigung. Herausforderungen des internationalen Wettbewerbs. Wiesbaden
- Child, J.; Heavens, S. (1999): The Social Constitution of Organizations and its Implications for Organizational Learning. In: Handbook of Organizational Learning (im Erscheinen).
- Fourastié, J. (1954): Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts. Köln („Le grand espoir du XX^{ème} siècle“. Paris, 1952).
- Häussermann, H.; Siebel, W. (1995): Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt a.M.
- Hasselhorn, M. (2000): Lebenslanges Lernen aus der Sicht der Metakognitionsforschung. In: Achtenhagen, F./Lempert, W. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen im Beruf – Seine Grundlagen im Kindes- und Jugendalter. Opladen.
- Laubacher, R.J.; Malone, T.W. (1998): The Dawn of the E-Lance Economy, Harvard Business Review, September/Okttober, S. 145-152.
- Maddison, A. (1995): Monitoring the World Economy 1820-1992. (OECD Development Centre Studies). Paris.
- North, D.C. (1988): Theorie des institutionellen Wandels. Tübingen
- Ochel, W.; Hild, R.; Hofmann, H.; Wilhelm, M. (1999): Marktpotentiale für unternehmensbezogene Dienstleistungen im globalen Wettbewerb. In: Baethge, M./Rock, R./Ochel, W./Reichwald, R./Schulz, E.: Dienstleistungen als Chance: Entwicklungspfade für die Beschäftigung – Abschlussbericht. Göttingen, S. 233-297.
- Picot, A.; Reichwald, R.; Wigand, R. (1998): Die grenzenlose Unternehmung – Information, Kontrolle, Management, 3. Aufl. Wiesbaden.
- Rock, R.; Gehle, M.; Müller, J.; Witt, F.H. (1999): Dienstleistungsbeschäftigung in Deutschland und MIK-Sektor. In: Baethge, M./Rock, R./Ochel, W./Reichwald, R./Schulz, E.: Dienstleistungen als Chance: Entwicklungspfade für die Beschäftigung – Abschlussbericht. Göttingen, S. 83-148.
- Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998): Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele – ein Weg. Bonn.