



AMS report **11**

Ruth Finder

Beschäftigungs- und Qualifikationsdynamik im Dienstleistungssektor

Analysen zum Übergang von der
Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Die langfristigen Strukturveränderungen am Arbeitsmarkt und die daraus resultierenden veränderten Qualifikationserfordernisse stellen einen grundlegenden Forschungsschwerpunkt des Arbeitsmarktservice Österreich dar. Das Forschungszentrum W.A.S. in Wien führte im Auftrag der Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich eine Analyse der Beschäftigungs- und Qualifikationsdynamik im heimischen Dienstleistungssektor durch.

In der vorliegenden Arbeit werden zuerst *längerfristige Entwicklungstendenzen* im Dienstleistungssektor für den EU-Raum und Österreich sowie die *Struktur der heimischen Dienstleistungsbeschäftigung* dargestellt; anschließend werden plausible *Perspektiven für die Beschäftigung* in einzelnen Dienstleistungssegmenten und – anhand von ausgewählten Segmenten – der mögliche *Handlungsbedarf im Bereich einer qualifikationsorientierten Arbeitsmarktpolitik* diskutiert.



P.b.b.
Verlagspostamt 1200, 334764W99E

ISBN 3-900936-05-6

Ruth Finder

Beschäftigungs- und Qualifikationsdynamik im Dienstleistungssektor

Analysen zum Übergang von der
Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt im Verlag Hofstätter Dr. Verena Hofstätter, Wien, November 1999 • Grafik und Titelfoto: Paul Lanz, A-1090 Wien • Druck: Ueberreuter Print und Digimedia GmbH, A-2100 Korneuburg

© Arbeitsmarktservice Österreich 1999
Verlegt im Verlag Hofstätter, A-1190 Wien
ISBN 3-900936-05-6

Inhalt

1	Einführung	5
2	Längerfristige Tendenzen im Dienstleistungssektor im EU-Raum	7
3	Dynamik des Dienstleistungssektors in Österreich	12
3.1	Allgemeine Tendenzen	12
3.2	Entwicklung nach Wirtschaftsklassen und Berufen	14
3.3	Qualität der Beschäftigungsentwicklung	16
4	Perspektiven der Qualifikation im Dienstleistungssektor	26
4.1	Grundsätzliches zum Wandel des Qualifikationsbedarfs	26
4.2	Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf nach Wirtschaftsklassen	29
5	Chancen, Qualifikationsmuster und Handlungsbedarf in ausgewählten Segmenten	34
5.1	Querschnittssegment »Informationsgesellschaft«	34
5.2	Querschnittsthema »Neue Selbständigkeit«	38
6	Zusammenfassung	41
6.1	Allgemeine Tendenzen	41
6.2	Perspektiven	43
7	Literatur	46
Annex I		
Systematik Wirtschaftsklassen (Auszug):		
	ÖNACE 1995 – Abschnitte des Dienstleistungssektors	48
Systematik Berufe (Auszug):		
	ISCO-88 (COM) – Berufsuntergruppen (3-Steller)	54
Annex II		
	AMS info 18, AMS info 19 als weiterführende Diskussionsgrundlagen	57

1 Einführung

Die Gründe für die stetige Expansion des Dienstleistungssektors in den letzten Jahrzehnten – und damit die Anhaltspunkte zur Abschätzung künftiger Entwicklungen – sind so vielfältig wie der Sektor selbst: Die theoretische Diskussion um eine möglichst trennscharfe Abgrenzung dieses Wirtschaftssegments wird noch lange nicht abgeschlossen sein. Praktisch werden zum sogenannten Tertiärsektor üblicherweise alle Wirtschaftseinheiten gezählt, die (gemessen an den überwiegenden Aktivitäten) weder der Landwirtschaft noch der Sachgüterproduktion zugeordnet werden können. In den Diskussionen zur empirischen Erfassung bzw. statistischen Darstellung des Dienstleistungssektors wird in diesem Zusammenhang daher oft von einer Residualkategorie gesprochen.

Mit dem sogenannten »Trend zur Dienstleistungsgesellschaft« ist also nur die Tatsache angesprochen, daß die Anteile der nicht in Agrar- oder Produktionsbetrieben Arbeitenden an allen Erwerbstätigen seit Anfang der 70er Jahre in OECD-Europa von 45 auf über 60 Prozent – in einzelnen Ländern sogar auf ca. 70 Prozent – angestiegen sind; der Anteil des Sektors an der Wertschöpfung zu laufenden Preisen hat sich ungefähr parallel entwickelt und ist ähnlich hoch. Zum Teil expandierten traditionelle Dienstleistungsbereiche wie öffentliche Verwaltung, Unterrichtswesen; gleichzeitig wurden gewisse Aufgaben von Privaten verstärkt in den professionellen Sektor ausgelagert (Kinderbetreuung, Altenpflege); Unternehmen hatten, u.a. im Zusammenhang mit verstärkter Internationalisierung und Intensivierung des Wettbewerbs, zunehmend Bedarf an verschiedenen ergänzenden Leistungen (Marketing, Finanzierung, Logistik, Transport usw.).

Die quantitative Entwicklung einzelner Dienstleistungsbereiche sowie die Qualität der Beschäftigung in diesen Segmenten werden u.a. durch ökonomische Rahmenbedingungen, Demographie, Frauenerwerbsquoten, aber nicht zuletzt auch durch politische Entscheidungen geprägt. Zwecks der Erleichterung von Analysen werden die Bereiche des Dienstleistungssektors meist nach Überkategorien gruppiert. Gängig dabei ist die Gliederung in **konsumorientierte Dienste** i.w.S. (Unterkategorien dazu wären öffentliche Dienste, soziale Dienste, konsumorientierte Dienste i.e.S.) und **unternehmensbezogene Dienste** i.w.S. (dazu zählen Unterkategorien wie Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Kredit- und Versicherungswesen, unternehmensbezogene Dienste i.e.S.); die sogenannten **distributiven Dienste** (wie Handel, Lagerung, Verkehr, Nachrichtenwesen) werden von unterschiedlichen Autoren, **je nach Analyse-zweck**, der einen oder anderen Überkategorie zugeordnet.¹

Diese oftmals unterschiedlich vorgenommenen Unterscheidungen/Gruppierungen² – tatsächlich wird ein Teil der unternehmensbezogenen Dienste auch von Privaten genützt und

1 Öffentliche Dienste inkludieren in erster Linie die öffentliche Verwaltung, soziale Dienste das Unterrichts-, Gesundheits- und Sozialwesen, zu konsumorientierten Diensten i.e.S. werden Fremdenverkehr, Kultur, Unterhaltung, Körperpflege, Haushaltsdienste gezählt; zu den unternehmensbezogenen Diensten zählen u.a. Datenverarbeitung/Datenbanken, Forschung und Entwicklung, zu jenen i.e.S. sehr heterogene Gewerbe wie z.B. Rechtsberatung und Reinigung (siehe auch im Annex die ÖNACE-Klassifikation 1995).

2 So bezeichnen manche AutorInnen z.B. unternehmensnahe Dienste auch als produktionsnahe Dienste oder konsumnahe Dienste als personenbezogene Dienste.

umgekehrt – machen insofern Sinn, als die Entwicklung der Bereiche von teilweise sehr unterschiedlichen Faktoren dominiert wird und auch die Rückwirkungen auf die Wirtschaft von ebenso unterschiedlicher Natur sind. Die Nachfrage nach unternehmensbezogenen Diensten steht weiterhin in starker Wechselwirkung zum Produktionssektor und bleibt von dessen Entwicklung mitgeprägt. Zu den vielfältigen Faktoren, die den konsumnahen Bereich beeinflussen, zählen u.a. die Struktur und das Ausmaß öffentlicher Finanzierung (öffentliche Verwaltung, soziale Dienste), das Ausmaß der Einkommensunterschiede in einer Wirtschaft (als Kriterium für die Nutzung personenbezogener Dienste), demographische Entwicklung (v.a. soziale Dienste) und nicht zuletzt die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben (gesteigerter Bedarf an manchen Dienstleistungen und gleichzeitige Verfügbarkeit des dafür notwendigen Arbeitskräfteangebotes).

Hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Wirtschaftsdynamik werden unternehmensnahe Dienste tendenziell höher eingeschätzt, während das konsumnahe Segment zum Teil (u.a. aufgrund schlechterer Rationalisierbarkeit³ und weil einzelne Dienste leichter in den privaten Bereich rückdelegierbar scheinen) als »eine Art Luxus« qualifiziert wird; eine Betrachtungsweise, die etwas oberflächlich erscheint:

So können sich etwa soziale Dienste – öffentliche Verwaltung ebenso wie Kinderbetreuung, Unterricht, Gesundheitswesen – auf unterschiedlichste Art »rentieren«, auch wenn entsprechende indirekte Produktivitätseffekte schwerer zurechenbar sind als etwa die Erfolge von Marketingmaßnahmen, professioneller Finanzberatung oder optimierter Logistik. Qualitativ reicht das Tätigkeitsspektrum im Dienstleistungssektor sowohl im unternehmensnahen wie im konsumnahen Segment von schlecht bezahlten Hilfstätigkeiten bis zu hochqualifizierten Management- und Beratungstätigkeiten.

In dieser Arbeit werden zuerst *längerfristige Entwicklungstendenzen* im Dienstleistungssektor für den EU-Raum und Österreich sowie die *Struktur der heimischen Dienstleistungsbeschäftigung* dargestellt; anschließend werden plausible *Perspektiven für die Beschäftigung* in einzelnen Dienstleistungssegmenten und – anhand von ausgewählten Segmenten – der mögliche *Handlungsbedarf im Bereich einer qualifikationsorientierten Arbeitsmarktpolitik* diskutiert.

3 Tatsächlich ermöglicht oder beschleunigt die stärkere Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) auch in Teilbereichen konsumnaher Dienste Rationalisierungsprozesse.

2 Längerfristige Tendenzen im Dienstleistungssektor im EU-Raum

Europaweit konzentrieren sich Beschäftigungszuwächse seit mehr als fünfundzwanzig Jahren fast ausschließlich auf den Dienstleistungssektor: Hier arbeiten mittlerweile zwischen 60 und 74 Prozent aller Beschäftigten und hier werden typischerweise auch zwischen 60 und 73 Prozent der Wertschöpfung zu laufenden Preisen erwirtschaftet. Die Anteile für Österreich liegen in beiden Fällen – mit 63 resp. 61 Prozent – etwas unter dem Durchschnitt und etwa auf gleichem Niveau wie in Deutschland (alte Länder), entwickeln sich aber seit Mitte der 80er Jahre dynamischer als in den meisten anderen europäischen Industrieländern. Derlei Daten legen eine gewisse Parallelität der Entwicklung nahe. Ähnlichkeiten wie Unterschiede in den Dienstleistungsquoten dürfen aber nicht überinterpretiert werden. So läßt sich aus diesen Statistiken beispielsweise noch nicht schließen, daß Österreich oder Deutschland in Hinblick auf längerfristige Tendenzen echte Nachzügler wären.

- Bei Gegenüberstellungen fällt auf, daß Länder mit vergleichbar hohem Dienstleistungsanteil keine signifikanten Ähnlichkeiten hinsichtlich der Dienstleistungsstruktur aufweisen; es ist auch kein systematischer Zusammenhang zwischen Dienstleistungsanteil und Wohlstand oder zwischen Dienstleistungsdynamik und kurzfristiger Beschäftigungsentwicklung insgesamt festzustellen (in schwachen Konjunkturphasen kann etwa auch ein Rückgang der Produktionsbeschäftigung zur Erhöhung der Dienstleistungsquote führen).
 - Berechnungen für Österreich, Deutschland, die USA und Schweden⁴ zeigen, daß das höhere Beschäftigungsniveau in den beiden letztgenannten Ländern weniger durch Effekte fortschreitender Deindustrialisierung zustande kam, zumal das Arbeitskräftevolumen im güterorientierten Bereich (inklusive produktionsbezogenen Diensten) in Österreich wie Deutschland nur wenig höher war. Die Dienstleistungsbeschäftigung entsprach in den USA und Schweden eher zusätzlicher Erwerbstätigkeit bzw. »relativ eher angebotenen« Erwerbsmöglichkeiten im konsumnahen Segment. Als Grund für das Entstehen solcher Arbeitsplätze gilt im Falle der USA unter anderem, daß wegen relativ großer Einkommensunterschiede kaufkräftige Nachfrage nach Dienstleistungen und billiges Angebot an Dienstleistungsarbeitskräften aufeinandertreffen (Schlagwort »Dienstbotengesellschaft«). In Schweden wiederum sind sozialstaatliche Leistungen weniger als Transferzahlungen, sondern als Dienstleistungen organisiert (Schlagwort »Modell des öffentlichen Dienstes«).
- Deutschland gilt im Vergleich eher als »Selbstbedienungsgesellschaft«, d.h., gewisse Leistungen werden privat erbracht; Österreich wäre, trotz etwas stärkerer sozialstaatlicher Komponente, in der Nähe von Deutschland anzusiedeln.
- Zu betonen ist weiters, daß auch die Qualität der Beschäftigung im Dienstleistungssektor – ob im konsum- oder im produktionsnahen Segment – hinsichtlich Entgelt wie Arbeits-

4 Siehe dazu Häußermann/Siebel 1995.

zeitenausmaß in den einzelnen Ländern stark divergiert. So war beispielsweise in der ersten Hälfte der 90er Jahre der Anteil der Schlechtverdienenden im Dienstleistungssektor in den USA wie in Großbritannien besonders hoch: 26 bzw. 21 Prozent der dort Vollzeitbeschäftigten verdienten lt. OECD-Statistiken weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens für Vollzeitbeschäftigte insgesamt; in Österreich oder Deutschland betrug der entsprechende Wert rund 15 Prozent; von den Frauen in den USA und Großbritannien entfällt fast ein Drittel in die Niedrigsteinkommensgruppe, in Österreich oder Deutschland nahezu ein Viertel. In etlichen Vergleichsländern gingen in den 90er Jahren Beschäftigungszuwächse im Dienstleistungssektor mit einer deutlich unterproportionalen Zunahme des Arbeitsvolumens (in manchen Fällen sogar mit rückläufigem Arbeitsvolumen) einher, d.h., sie waren primär von Teilzeitarbeit geprägt.

- Das Ausmaß von Frauenerwerbstätigkeit kann sich auf unterschiedliche Art in den Dienstleistungsquoten niederschlagen: Frauen vermehren das Angebot an bezüglich Arbeitszeit und Einkommen flexiblen Arbeitskräften; gleichzeitig erhöht ihre verstärkte Einbindung in das Erwerbsleben die Nachfrage an einzelnen Dienstleistungen. Die Frauenerwerbsquote in den USA, in Großbritannien und Schweden (d.h. in Ländern mit überdurchschnittlichem Dienstleistungsanteil) ist besonders hoch.
- Grundsätzlich darf davon ausgegangen werden, daß ein weiteres Wachsen des Dienstleistungssegments in den europäischen Industrieländern unter gegebenen Rahmenbedingungen ein wesentlicher Faktor zur Erhaltung oder Mehrung des Wohlstands wäre. Entscheidend bleibt aber doch, welche Dienstleistungsformen expandieren: Zuwächse im Niedriglohnsegment des Bereichs der persönlichen Dienstleistungen wären unter Umständen eher ein Indikator für zunehmendes Auseinanderklaffen von Einkommen und sozialen Situationen; Zuwächse bei wissensintensiven, gegebenenfalls auch exportierbaren Leistungen wären dagegen eine wesentliche Voraussetzung für Wohlstandsmehrung.

Länderübergreifende vergleichende Analysen nach Dienstleistungskategorien werden allerdings durch mehrere Faktoren erschwert: Vielfach ist bereits die Zuordnung von Unternehmen bzw. Beschäftigten zu Wirtschaftsklassen vom systematischen Gesichtspunkt her problematisch. Weiters sind die Daten meist in einer Art zusammengefaßt, die einer den theoretischen Konzepten entsprechenden trennscharfen Kategorisierung entgegensteht. Bei internationalen Vergleichen kommt erschwerend dazu, daß nationale Daten häufig auf unterschiedlichen Erhebungsmethoden basieren bzw. Wirtschaftsklassen oder Tätigkeitskategorien unterschiedlich definiert sind. Die österreichische Systematik wurde 1995 den EU-Standards angepaßt: Damit weisen zwar nationale Zeitreihen 1994/95 eine Bruchstelle auf, internationale Vergleiche werden aber erleichtert (Übersichtsbeispiele zur nunmehr geltenden Klassifizierung finden sich im Annex I).

Auch Eurostat-ExpertInnen kommen zum Schluß, daß es schwierig ist, die Entwicklung im Dienstleistungssektor in den verschiedenen EU-Ländern zu vergleichen oder zu verallgemeinern. Es könne allerdings davon ausgegangen werden, daß sich Beschäftigungszuwächse auch

in der näheren Zukunft auf den Dienstleistungssektor konzentrieren werden. Der Großteil neuer Arbeitsplätze wird dabei wohl, wie zuletzt,⁵ in den im Hinblick auf Wettbewerbsfähigkeit oft zitierten unternehmensnahen Diensten sowie im Segment der sozialen Dienste (Gesundheit, Pflege usw.) entstehen – soweit bei letzteren die Finanzierungsprobleme gelöst werden.⁶

- Konsumorientierte Dienste – und hier nicht zuletzt öffentliche wie soziale Dienste – bilden traditionell das Herzstück des Dienstleistungssektors; auf sie entfielen Mitte der 90er Jahre in den Industrieländern – inklusive Handel – typischerweise zwischen 45 und 55 Prozent (Österreich: ca. 45 Prozent) aller Beschäftigten. Auch bei nunmehr schwächerer Expansion, in Prozentzahlen gemessen, hat dieses Segment im Hinblick auf den Arbeitsmarkt also weiterhin beträchtliches Gewicht.

Die einzigen Wirtschaftsklassen im konsumorientierten Bereich, die nach 1985 unionsweit noch ungebrochen stark wuchsen, waren das Gesundheits- bzw. das Sozialwesen i.e.S. Deutlich geringer waren, unter anderem demographisch bedingt, die Beschäftigungszuwächse im Bereich Erziehung und Unterricht. Nach Phasen des Wachstums eher rückläufig war ab Anfang der 90er Jahre die Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Sektor, die Entwicklung in distributiven Diensten (v.a. Handel) schwankte relativ stark.

Tabelle 1: Prozentverteilung der Beschäftigten nach verschiedenen DL-Bereichen

	Konsumorientierte Dienstleistungen ¹		Unternehmensbezogene Dienstleistungen ²		Konsumorientierte Dienstleistungen	Unternehmensbezogene Dienstleistungen
	Prozentanteil an Beschäftigten gesamt				Veränderung der Quoten in Prozent	
	1981	1994	1981	1994	1981–1994	1981–1994
USA	52,1	56,6	14,3	16,5	8,64	15,38
Deutschland	39,9	44,2	12,0	15,0	10,78	25,00
Finnland	38,3	47,9	13,4	16,7	25,07	24,63
Italien	40,6	47,0	8,4	13,2	15,76	57,14
Spanien	36,5	47,8	9,4	12,7	30,96	35,11
Schweden	49,5	55,0	13,6	16,6	11,11	22,06
Österreich	38,2	43,5	11,5	16,2	13,87	40,87
UK	47,3	50,9	14,3	18,6	7,61	30,01

1 = Handel, Beherbergungs- u. Gaststättenwesen, öffentliche, soziale und persönliche Dienste

2 = Finanz- und unternehmensbezogene Dienstleistungen, Verkehr- und Nachrichtenwesen

Quelle: OECD, Labour Force Statistics, Paris 1996

⁵ Die im Hinblick auf Beschäftigung wachstumsstärksten Wirtschaftszweige waren 1994–1997 Dienstleistungen für Unternehmen (v.a. EDV-Leistungen), Gesundheits- und Sozialwesen, Unterricht, Kultur, Sport und Unterhaltung, Gastgewerbe. In diesen Wirtschaftszweigen, auf die mehr als 25 Prozent der Gesamtbeschäftigung in der Europäischen Union entfielen, fanden in diesem Zeitraum mehr als 70 Prozent des Beschäftigungswachstums statt, in Deutschland und Österreich – negative Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in diesem Zeitraum – betrug der Wert 65 Prozent.

⁶ Datenquelle OECD Labour Force Statistics; eine ausführlichere Diskussion europaweiter Tendenzen findet sich etwa in Finder/Blaschke 1998.

- Unternehmensbezogene Dienstleistungen wurden seinerzeit als »Kinder der Strukturkrise der 70er Jahre« bezeichnet: Durch die damalige Rezession waren Unternehmen verstärkt gezwungen, sich auf den Struktur- und Technologiewandel einzustellen und die Arbeitsteilung neu zu gestalten. Niedrig qualifizierte Leistungen wurden zwecks Senkung der Gemeinkosten ausgelagert, bei qualifizierten Diensten wurden die höhere Qualität bzw. die relativ niedrigeren Kosten extern zugekaufter spezialisierter Dienste genutzt. Neu entstehende qualifizierte (und spezialisierte) Serviceleistungen wurden meist von vornherein gar nicht mehr in den Unternehmen angesiedelt. Zuletzt verstärkte die Implementierung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) den Bedarf an Beratung. Ein wachsender Teil der Wertschöpfung von Produktions- wie Dienstleistungsunternehmen hat sich zu vor- und nachgelagerten Diensten verschoben.

Auf unternehmensbezogene Dienste i.w.S. (inkl. Finanzdienste, Verkehrs- und Nachrichtenwesen) entfielen Mitte der 90er Jahre in europäischen Ländern typischerweise zwischen 13 und 19 Prozent der Beschäftigung. Dieser Bereich ist arbeitsmarktpolitisch vor allem aufgrund seiner Dynamik und des innovativen Charakters von Teilbereichen relevant. Im Geld- und Finanzwesen, in Verkehr und Nachrichtenübermittlung war die Beschäftigungsentwicklung ab Mitte der 80er Jahre (u.a. aufgrund des beträchtlichen Strukturwandels in den letzten Jahren) eher schwach; unternehmensnahe Dienste i.e.S. expandierten von niedrigem Niveau aus beträchtlich.

In der Begeisterung über die Perspektiven im Bereich unternehmensnaher Dienste darf allerdings nicht übersehen werden, daß auch dieses Segment sehr heterogen ist und, nicht wesentlich anders als im konsumnahen Bereich, ein Teil der geschaffenen Arbeitsplätze im Bereich niedrigster bzw. mäßiger Qualifikation angesiedelt ist. EU-weit entfällt ein erheblicher Prozentsatz der Beschäftigten in unternehmensbezogenen Diensten auf Leiharbeit aller Art (inklusive Tätigkeiten in Produktion/Fertigung), auf Reinigungs-, Sicherheitsdienste, Direktmarketing usw.

Auch in Österreich konzentrieren sich Dienstleistungszukäufe seitens der Unternehmen nicht zuletzt auf derartige Bereiche. EU-weit sollen nach Schätzungen Anfang der 90er Jahre nur etwa ein gutes Drittel der Beschäftigten im innovationsintensiven Segment zu finden gewesen sein, und auch von diesen wurde ein erheblicher Teil den Hilfskräften zugerechnet.

- Große Hoffnungen werden arbeitsmarktpolitisch in die zunehmende Bedeutung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) gesetzt. In Unterlagen der Europäischen Kommission wird die »Informationsgesellschaft« als neuer, besonders dynamischer Wirtschaftszweig definiert.⁷ Hier wird europaweit eine Schere zwischen Nachfrage und Angebot an Arbeitskräften geortet, die in näherer Zukunft zunehmend auseinanderklaffen soll:

⁷ Basierend auf einer Hybridkategorie bestehend aus »sozioökonomischer Dimension plus IKT-Produkte nutzende Unternehmen plus Unternehmen der Informationsgesellschaft (= Verlagsgewerbe, audiovisueller Bereich, Werbebranche, Unternehmen in IKT-verbundenen Bereichen)«; letztere inkludieren zum Teil auch Produktionsunternehmen. Siehe dazu Europäische Kommission 1998.

Auf Basis von Erhebungen der International Data Corporation (IDC) unter 7.500 IKT-ManagerInnen wurde das Defizit an IKT-ExpertInnen für Westeuropa bereits für 1998 auf 200.000 Vollzeitjobs geschätzt plus 750.000 Arbeitsplätze in der Verwaltung, die teilweise IKT-Verantwortlichkeiten inkludieren.⁸ Anzumerken ist, daß es sich dabei um den Brutbedarf handelt, d.h., Arbeitsplatzverluste durch IKT nicht berücksichtigt sind.

Unabhängig von der Exaktheit der Schätzungen scheint eine Bedarfslücke jedenfalls plausibel. Auch in diesem sogenannten Querschnittssegment – statistisch auf unterschiedliche Wirtschaftsklassen inklusive einzelner Produktionsbereiche verteilt – werden freilich nicht ausschließlich höchstqualifizierte Tätigkeiten nachgefragt werden (siehe dazu später).

In internationalen wie nationalen Forschungsarbeiten bzw. in politischen Dokumenten wird in der Regel die Bedeutung neu zu schaffender (zusätzlicher) Berufe und Tätigkeiten betont. Darüber darf freilich, im Hinblick auf eine angemessene Arbeitsmarkt- und Qualifikationspolitik, die quantitative Bedeutung des Ersatzbedarfes i.w.S. wie die Expansion scheinbar traditioneller Tätigkeiten nicht vergessen werden – d.h., die Bedeutung jener Berufe und Tätigkeiten, die in ihrer Grundstruktur erhalten bleiben, auch wenn das Anforderungsprofil durch die Integration neuer Technologien einen erheblichen Wandel erfährt.

Prinzipiell wird davon ausgegangen, daß die Ausweitung des Dienstleistungssektors mit einer Höherqualifizierung der Beschäftigten Hand in Hand gehen müßte: EU-weit schien die Nachfrage nach qualifizierteren Dienstleistungstätigkeiten speziell zuletzt (in Prozent) kontinuierlich etwas stärker zuzunehmen als jene nach mittleren, während die Nachfrage nach niedrig qualifizierten Tätigkeiten (z.B. HilfsarbeiterInnen) stagnierte.⁹

Die Tendenzen in den wohlhabenderen Industrieländern sind allerdings weniger eindeutig als in Ländern mit Nachholbedarf (Portugal, Spanien): Zwar scheint auch hier die Nachfrage nach Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten tendenziell steigend, gleichzeitig sehen manche ExpertInnen aber, beispielsweise anhand empirischer Daten für Deutschland, die Gefahr einer gewissen Polarisierung in eine Gruppe von niedrig bezahlten (bzw. prekären) und eine von hochbezahlten, privilegierten Arbeitsplätzen.¹⁰

In Österreich waren in den 80er Jahren vordergründig kaum Polarisierungstendenzen zu erkennen. Erst ab 1993 schien sich zwischenzeitlich die Tendenz zu einer leichten Scherenbildung abzuzeichnen – sowohl hinsichtlich der Einkommen wie hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit (Zunahme atypischer Beschäftigungen i.w.S.).

⁸ Europäische Kommission 1998, Summit 1998.

⁹ Zu beachten ist dabei, daß zum Teil auch in den »obersten« Berufskategorien Personen ohne formale Qualifikation enthalten sein können.

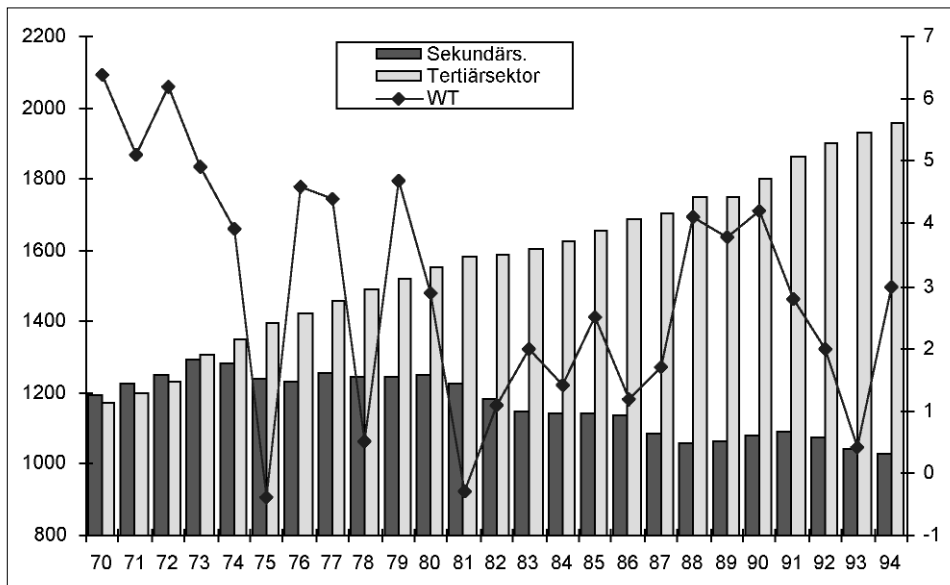
¹⁰ Kühl 1995.

3 Dynamik des Dienstleistungssektors in Österreich

3.1 Allgemeine Tendenzen

Auch in Österreich konzentrieren sich die Beschäftigungszuwächse seit Anfang der 70er Jahre fast ausschließlich auf den Dienstleistungssektor, dem mittlerweile rund drei Viertel der weiblichen und ca. 55 Prozent der männlichen Arbeitnehmer zuzurechnen sind. Insgesamt wurden zwischen 1970 und 1997 in diesem Wirtschaftssegment netto rund 850.000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen (derzeit arbeiten hier rund zwei Millionen Personen), während die Beschäftigung in Landwirtschaft und Produktion speziell zwischen 1970 und 1986 schrumpfte und danach im wesentlichen stagnierte; die Zahl der unselbständig Beschäftigten insgesamt nahm in diesem Zeitraum von 17 Jahren netto um knapp 700.000 Personen zu.

Grafik 1: Die Beschäftigung im sekundären und tertiären Sektor im langfristigen Konjunkturverlauf



WT = Wachstumsraten p.a., Beschäftigung nach Sektoren in Tausend
Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, WIFO; ab 1994 Bruch der Datenreihe

Tabelle 2: Unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren in Österreich

Langfristige Entwicklung:

	1970	1981	1986	1991	1994	1970/1981	1981/1986	1986/1991	1991/1994
	Absolut					Veränderung in %			
Primärsektor	56.537	35.170	29.798	27.739	26.500	- 4,2	- 3,3	- 1,4	- 1,5
Sekundärsektor	1.154.522	1.205.670	1.079.533	1.090.690	1.026.100	+ 0,4	- 2,2	+ 0,2	- 2,0
Tertiärsektor	1.154.367	1.561.871	1.623.825	1.820.912	1.919.100	+ 2,8	+ 0,8	+ 2,3	+ 1,8

Aktuelle Beschäftigungsanteile:

	1994		1994 a		1995		1996	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Primärsektor	26.500	0,9	26.490	0,9	26.000	0,8	25.900	0,8
Sekundärsektor	1.026.100	33,4	953.668	31,1	945.300	30,8	922.300	30,3
Tertiärsektor	1.919.100	62,5	1.991.490	65,0	2.000.900	65,2	2.007.200	65,9

Ab 1994a, 1995, 1996: Klassifikation nach ÖNACE 1995

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger/WIFO, aus: FINDER/BLASCHKE 1998

Anfang der 70er Jahre hatten Produktion und Dienstleistungen noch etwa gleich viele Beschäftigte aufgewiesen und waren parallel gewachsen. Nach dem Konjunkturereinbruch Mitte der 70er Jahre wurde der Beschäftigungsrückgang im Produktionsbereich von der positiven Entwicklung bei Dienstleistungen noch mehr als kompensiert. 1981 bis 1991 wurde im Dienstleistungssektor immerhin noch etwa doppelt soviel Vollzeitbeschäftigung geschaffen als im Produktionsbereich verloren ging. Nicht zuletzt aufgrund des wachsenden Arbeitskräftepotentials (Demographie, verstärkte Erwerbsbeteiligung von Frauen) nahm die Zahl der Arbeitslosen, anders als im Jahrzehnt davor, allerdings trotzdem zu.

Mitte der 90er Jahre konnten die minimalen Zuwächse im Dienstleistungssektor den Rückgang der Gesamtbeschäftigung nicht mehr verhindern; allerdings waren die Beschäftigungszuwächse danach wieder ausschließlich dem Dienstleistungssektor zuzurechnen. Es wird angenommen, daß sich der Anteil des sekundären Sektors an der Beschäftigung in den nächsten Jahren (infolge technischen Fortschritts und der weiteren Auslagerung von Diensten) noch etwas reduzieren, dann aber um 30 Prozent einpendeln könnte.

Durch die Expansion des Dienstleistungssektors konnte zweifellos ein größerer Anteil der Bevölkerung in das Erwerbsleben einbezogen werden. Quantitativ profitierten davon nicht zuletzt Frauen, deren wachsende Bereitschaft zur Erwerbsbeteiligung gleichzeitig aber auch Voraussetzung für die Dynamik des Dienstleistungssektors war: Auf sie entfielen mehr als 55 Prozent der seit Anfang der 70er Jahre neu geschaffenen Arbeitsplätze (unselbständig Beschäftigte).

Qualitativ zeigt sich in der Entwicklung nach 1986 vor allem bei Frauen allerdings ein wesentlicher Unterschied zum Dienstleistungsboom in den 70er Jahren: Während ihnen damals vor allem Vollzeitarbeitsplätze (auch in attraktiven Branchen, so etwa Banken und Versicherungen) angeboten wurden, expandierte nun nicht zuletzt die Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigten; insgesamt handelte es sich bei mehr als einem Drittel der seit 1970 entstandenen Frauenarbeitsplätze um Teilzeittjobs. Ein erheblicher Teil arbeitswilliger Frauen bewies in den letzten zehn bis zwölf Jahren nicht nur hinsichtlich der Arbeitszeit sondern auch in puncto Qualifikationsniveau der Tätigkeit und letztlich Einkommen Flexibilität nach unten hin.¹¹

3.2 Entwicklung nach Wirtschaftsklassen und Berufen

Im sekundären Sektor expandierten nach 1970 nur noch fünf Wirtschaftsklassen leicht (v.a. die Bereiche Baubergbau, Holz, Elektro, Energie, Druck/Grafik); allerdings konzentrierten sich auch die Arbeitsplatzverluste zu einem erheblichen Teil auf nur drei Bereiche (Nahrungs- und Genussmittel, Textil, Bekleidung).

Im Tertiärsektor wuchsen nahezu alle Branchen; aber auch hier kamen 70 Prozent der zusätzlichen Beschäftigten in nur vier Wirtschaftsklassen unter. Die stärksten absoluten Zuwächse im Zeitraum 1970 bis 1994 verzeichneten mit Abstand Hoheitsverwaltung und Handel vor Rechts- und Wirtschaftsdiensten und Gesundheitswesen. Die größte Dynamik (prozentuelle Zuwächse) zeigten das Gesundheitswesen mit mehr als 120 Prozent und Wirtschaftsdienste wie Banken und Versicherungen mit jeweils an die 100 Prozent Zunahme.

Gesundheitswesen und Wirtschaftsdienste i.w.S. waren in Österreich ebenso wie unionsweit die einzigen Bereiche, in denen nach Mitte der 90er Jahre weiterhin eine deutlich positive Entwicklung verzeichnet wurde.

Speziell die Wirtschaftsdienste (u.a. Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, unternehmensbezogene Dienste) präsentierten sich als Wirtschaftssparten von sehr unterschiedlicher Qualität und Dynamik: In den Bereichen Realitätenwesen bzw. Vermietung beweglicher Sachen war der Personalstand schrumpfend bzw. stagnierend. Anbieter von Leistungen in den (relativ kleinen) Bereichen Datenverarbeitung und Datenbanken, von Forschung und Entwicklung sowie von sonstigen unternehmensbezogenen Diensten benötigten dagegen zunehmend mehr Arbeitskräfte:

Allein zwischen 1994 und 1996 stieg die Zahl der Erwerbstätigen in diesem Bereich um ca. 46.000. Dabei ist jedoch zu beachten, daß der Trend zur Selbständigkeit (nicht zuletzt Mini-Unternehmen, »Neue Selbständigkeit«) seit Anfang der 90er Jahre steigend ist. In manchen Bereichen (Reinigungsdienste, Leiharbeit) kommen Auslagerungseffekte zum Tragen. Symptomatisch ist auch, daß in diesem Bereich – in absoluten Zahlen – zwischen 1994 und 1996 die zweitstärksten Zuwächse an Teilzeitbeschäftigten verzeichnet wurden.

¹¹ Siehe dazu FINDER/BLASCHKE 1998.

Noch eindeutiger als bei Wirtschaftsklassen ist die langfristige Verschiebung der Beschäftigung zwischen den Sektoren nach Tätigkeiten: Insgesamt üben derzeit etwa drei Viertel der ÖsterreicherInnen (rund 85 Prozent der Frauen, etwa die Hälfte der Männer) Dienstleistungsberufe aus; in der Sachgüterproduktion hält der Anteil der Personen mit Dienstleistungsberufen in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren ziemlich konstant bei etwa 36 Prozent, im (expandierenden) Tertiärsektor stieg er auf rund 95 Prozent.

Zu den wachsenden Berufen zählten 1970 bis Mitte der 90er Jahre fast ausschließlich Dienstleistungstätigkeiten. Hier wiederum dominierten in absoluten Zahlen eindeutig sonstige Büro- und Verwaltungskräfte mit einem Plus von gut 150.000 Beschäftigten vor Personen mit Handelsberufen oder Tätigkeiten im Spektrum Körperpflege, Reinigung und vor Lehrkräften/ErzieherInnen. Die stärksten Zuwachsraten in Prozent gab es, von eher niedrigem Niveau aus, speziell ab Beginn der 80er Jahre in der Kategorie Fach- und Führungskräfte in Verwaltung, Industrie und Geldwesen (in absoluten Zahlen ab 1970 ca. plus 56.000) – also im tendenziell höher qualifizierten Segment.

Im Zuge des Wandels der Wirtschafts- wie der Tätigkeitsstrukturen änderte sich auch die Qualität der Beschäftigung beträchtlich. Es zeigt sich eine klare Tendenz zur Höherqualifizierung (nicht zuletzt innerhalb der einzelnen Berufsgruppen), die sich zum Teil auch in der Einkommensentwicklung spiegelt und, speziell in den letzten 15 Jahren, eine deutliche Tendenz zur Neuorganisation der Arbeitszeitmuster.

Tabelle 3: Unselbständig Beschäftigte im Dienstleistungssektor 1971–1994, Betriebssystematik 1968

Ende Juli:	1971	1971/1979		1981	1981/1991		1991	1991/1994		1994
	Absolut	%	%p.a.	Absolut	%	% p.a.	Absolut	%	% p.a.	Absolut
Handel, Lagerung	281.480	+ 30	+ 3,8	378.320	+13	+ 1,3	428.741	+ 1	+ 0,3	433.318
Verkehr/Nachrichten	149.945	+ 6	+ 0,8	208.217	+ 9	+ 0,9	227.768	+ 2	+ 0,7	231.350
<i>Distributive Dienste</i>	<i>nv</i>	<i>nv</i>	<i>nv</i>	586.537	+ 12	+ 1,2	656.509	+ 1	+ 0,4	664.668
Finanzwesen	60.223	+ 46	+ 5,8	95.637	+ 19	+ 1,9	113.739	- 2	- 0,7	111.726
Rechts-/Wirtschaftsdienste	38.909	+ 64	+ 8,0	69.720	+ 48	+ 4,8	103.459	+14	+ 4,7	118.204
<i>Unternehmensorientierte Dienste</i>	99.132	+ 53	+ 6,6	165.357	+ 31	+ 3,1	217.198	+ 5	+ 1,7	229.930
Gaststättenwesen	93.898	+ 30	+ 3,8	127.363	+ 21	+ 2,1	154.410	+ 5	+ 1,7	161.552
Körperpfl., Reinigung	35.993	+ 18	+ 2,3	45.836	+ 24	+ 2,4	56.761	+ 6	+ 2,0	60.065
Kunst, Unterh., Sport	16.152	+ 15	+ 1,9	21.002	+ 32	+ 3,2	27.778	+ 7	+ 2,3	29.660
Haushaltung, Hauswartung	49.847	- 12	- 1,5	42.637	- 6	- 0,6	35.706	- 3	- 0,1	34.527
<i>Konsumorientierte Dienste</i>	195.890	+ 16	+ 2,0	236.838	+ 16	+ 1,6	274.655	+ 4	+ 1,4	285.804
Gesundheits- und Fürsorgewesen	52.626	+ 45	+ 5,6	81.578	+ 33	+ 3,3	108.193	+ 22	+ 7,3	132.514
Unterr., Forschung	29.188	+ 66	+ 8,3	101.700	+ 21	+ 2,1	123.157	+ 4	+ 1,3	128.179
<i>Soziale Dienste</i>	<i>nv</i>	<i>nv</i>	<i>nv</i>	183.278	+ 26,2	+ 2,6	231.350	+ 13	+ 4,2	250.693
<i>Öffentl. Einrichtung</i>	392.102	+ 25	+ 3,1	406.697	+18	+ 1,8	480.518	+ 8	+ 2,7	519.806
Gesamt	1.200.423	+ 27	+ 3,4	1.578.707	+18	+ 1,8	1.860.230	+ 5	+ 1,7	1.960.901

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger; durch Änderung der Abgrenzungen zw. Nachrichtenwesen, Unterrichtswesen und Öffentlichen DL von 1979 auf 1980 sind die Werte über diese Phase nicht vergleichbar (nv)

Tabelle 4: Unselbständige Beschäftigte im Dienstleistungssektor 1994–1996, ÖNACE 1995

	1994/1995		Stand 1995 (Absolut)	1995/1996		Stand 1996 (Absolut)
	Absolut	In %		Absolut	In %	
Handel, Reparatur	+ 3.002	+ 0,6	493.083	- 1.522	- 0,3	491.561
Verkehr, Nachrichten	- 2.168	- 0,9	228.917	- 4.154	- 1,8	224.763
<i>Distributive Dienste</i>			<i>722.000</i>			<i>716.324</i>
Kredit und Versicherung	+ 865	+ 0,8	111.941	- 1.677	- 1,5	110.264
Unternehmensnahe DL	+ 4.898	+ 2,7	184.446	+ 7.325	+ 4,0	191.771
<i>Unternehmensorientierte Dienste</i>			<i>296.387</i>			<i>302.035</i>
Gaststättenwesen	- 1.732	- 1,2	141.655	+ 260	+ 0,2	141.915
Private Haushalte	+ 78	+ 1,7	4.703	- 23	- 0,5	4.680
<i>Konsumorientierte Dienste</i>			<i>146.358</i>			<i>146.595</i>
Unterrichtswesen	- 692	- 0,6	115.631	+ 1.429	+ 1,2	117.060
Gesundheits- u. Sozialwesen	+ 5.481	+ 4,4	130.252	+ 4.982	+ 3,8	135.234
<i>Soziale Dienste</i>			<i>245.883</i>			<i>252.294</i>
Öffentliche Verw., Landes- verteidigung, Sozialversich.	- 606	- 0,1	467.262	- 2.026	- 0,4	465.236
Sonst. öffentl./priv.Dienste, exterritor. Organisationen	+ 264	+ 0,2	122.989	+ 2.107	+ 1,7	125.096
Dienstleistungen	+9.389	+ 0,5	2.000.879	+ 6.701	+ 0,3	2.007.580

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger 1994; Neuberechnung der 94er Daten nach ÖNACE-Systematik: WIFO-Schätzungen auf Basis einer Sonderauswertung des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger

3.3 Qualität der Beschäftigungsentwicklung

a) Qualifikation¹²

Die Anzahl von Personen mit höheren Bildungsabschlüssen in den Dienstleistungsberufen hat bereits in den 80er Jahren deutlich zu-, jene von PflichtschulabsolventInnen abgenommen; der Anteil der AbsolventInnen von Fachschulen und AHS ist ungefähr gleich geblieben. Die Dienstleistungstätigen insgesamt konnten ihren Qualifikationsvorsprung, gemessen am Anteil von Personen mit höherer formaler Bildung (ab Matura), gegenüber den in Produktionsberufen Tätigen in etwa halten. Tatsächlich sind fast alle AkademikerInnen wie AbsolventInnen von AHS oder BHS in Dienstleistungsberufen zu finden.

Die geschlechtsspezifische Verteilung der in Dienstleistungsberufen Tätigen nach Qualifikationsniveau unterscheidet sich prinzipiell nur wenig von den Werten für die sonstigen Berufstätigen. Einzige Ausnahme: Während die AkademikerInnenquote von Frauen bei den Berufstätigen insgesamt jener der Männer entspricht, liegt sie bei Dienstleistungsberufen (bei denen beispielsweise auch Führungskräfte und hochqualifizierte Fachkräfte aus Produktionsbetrieben inkludiert sind) deutlich darunter.

¹² Siehe dazu Finder/Blaschke 1998 und Mesch 1998.

Volkszählungsdaten wie Mikrozensus weisen darauf hin, daß (erwerbstätige) jüngere Frauen hinsichtlich des Qualifikationsniveaus männlichen Mitbewerbern mittlerweile bereits ebenbürtig sind (siehe auch Grafik); an der Konzentration auf bestimmte Ausbildungsformen hat sich aber wenig geändert. Eher einseitig ist auch die Wahl der Bildungsinhalte – ob an Universitäten, Fachhochschulen, BMHS (primär Handelsschule, HAK) oder in Lehrberufen.¹³ Problematisch scheint, daß Frauen zu einem großen Prozentsatz Qualifikationen für Tätigkeitsbereiche präferieren, denen vorerst nur geringe Dynamik prognostiziert wird (etwa Lehrberufe).

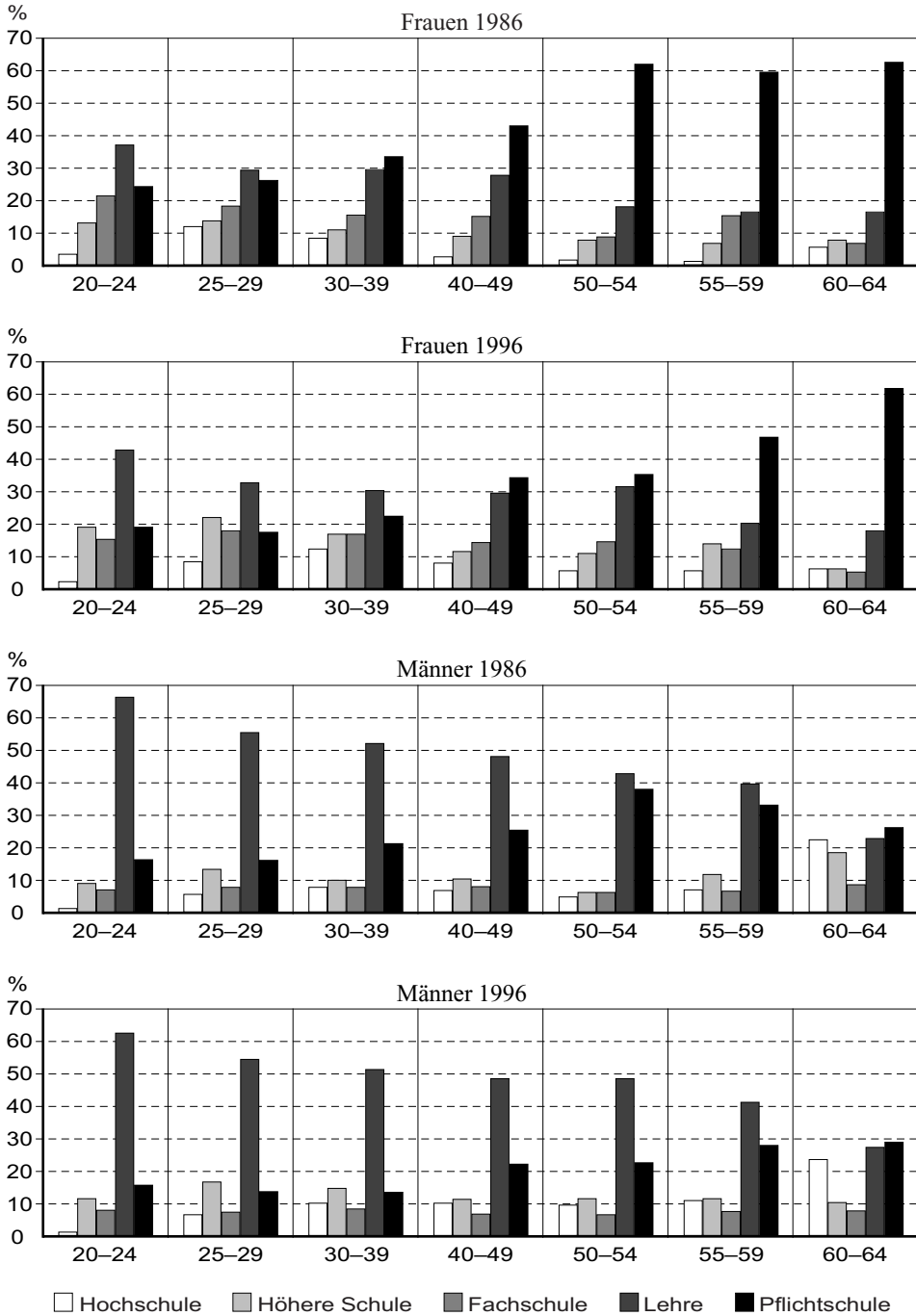
Bei AbsolventInnen höherer Ausbildungen ist auch die (anhaltende) Konzentration auf einige wenige Wirtschaftsklassen auffallend: Frauen mit Hochschulabschluß finden sich EU-weit zu fast 69, in Österreich sogar zu 75 Prozent in den Bereichen öffentliche Verwaltung, soziale Dienste, Kultur, Sport, Unterhaltung – also Bereichen, in denen ein hoher Anteil der Arbeitsplätze direkt oder indirekt durch die öffentliche Hand finanziert und von politischen Entscheidungen geprägt wird. Bei Männern mit ähnlichem Bildungsniveau ist die Ausprägung dieses Segments mit ca. 37 Prozent unionsweit (und mit etwas über 50 Prozent auch in Österreich) deutlich geringer. Ihr Anteil in den Bereichen Dienstleistungen für Unternehmen, Banken und Versicherungen (zusammengenommen) ist dafür mehr als doppelt so hoch.

Bei der Betrachtung nach den auch hierarchisch geprägten beruflichen Kategorien ist der Anteil von Hochqualifizierten (AkademikerInnen, AbsolventInnen von Akademien und höheren Schulen) einsichtigerweise in der Kategorie Fach- und Führungskräfte am höchsten: Über 60 Prozent der dort Beschäftigten fielen 1991 in die obersten Ausbildungsgruppen, mehr als 85 Prozent der AkademikerInnen (85 Prozent der Männer, 87 Prozent der Frauen) finden sich in diesem Segment. In einigen Unterkategorien der Fach- und Führungskräfte sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede allerdings beträchtlich:

So sind etwa die Bildungsstrukturen von Frauen in der Untergruppe technisch-naturwissenschaftliche Fachkräfte deutlich stärker polarisiert (relativ hoher Anteil an Akademikerinnen wie an Pflichtschulabsolventinnen). Im Bereich der medizinischen Fachkräfte ist wiederum die Zahl der Fachschulabsolventinnen überproportional hoch, während bei Männern Akademiker dominieren (entspricht dem geschlechtsspezifischen Anteil an qualifiziertem Pflegepersonal resp. an ärztlichem Personal). Weitaus schlechter als bei Männern und in sich sehr heterogen sind die Qualifikationsstrukturen von Frauen in Sozialberufen.

13 Im universitären Bereich verlagerte sich das Interesse von Frauen seit Anfang der 90er Jahre allerdings deutlich überproportional zu Jus, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften oder Medizin; auch technische Studien werden mittlerweile eher inskribiert; aber noch immer haben von den erwerbstätigen Akademikerinnen fast 40 Prozent geisteswissenschaftliche, künstlerische oder pädagogische Ausbildungen absolviert. An den Fachhochschulen inskribieren Frauen überwiegend wirtschaftliche und kaum technische Studiengänge.

Grafik 2: Schulbildung nach Altersklassen 1986 und 1996 (Erwerbspersonen)



Quelle: Mikrozensus

**Tabelle 5: Höchste abgeschlossene Schulbildung nach Berufsklassen 1991
(in % aller Berufstätigen)**

Berufsklasse	HS insg.		BHS		AHS		Fachschule		Lehre		Pflichtsch.	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
0 Techn., mediz. Fachkräfte, Lehr- und Führungskräfte	36,54	39,12	20,72	7,79	6,92	8,92	9,96	28,08	20,30	7,64	5,56	8,44
01 Technisch-naturwiss. Fachkräfte	15,83	19,70	35,30	19,02	5,57	11,25	12,33	14,14	25,55	20,70	5,40	15,19
02 Medizinische Fachkräfte	78,90	24,29	0,78	2,72	2,94	11,80	10,40	55,61	5,55	3,04	1,43	2,55
03 Lehrer, Erzieher	69,88	56,17	11,59	9,47	6,52	6,13	2,99	19,39	7,03	3,44	2,00	5,40
04 Rechtsberater, Geistes- und Sozialwissenschaftler	77,67	65,78	6,68	7,95	6,49	10,29	2,21	5,95	4,87	3,85	2,08	6,18
05 Seelsorge-, Sozialberufe	54,84	18,19	3,31	3,04	8,17	5,58	7,19	24,57	16,99	17,95	9,49	30,67
06 Künstler, Publizisten, Sportler	21,78	26,15	6,29	7,05	16,62	15,47	11,64	16,21	25,92	17,72	17,76	17,41
07 Führungskräfte in Verwaltung, Industrie, Geldwesen	29,43	24,48	15,78	10,50	8,07	9,81	12,20	21,55	28,24	20,62	6,27	13,04
1 Büroberufe	5,04	1,93	12,15	11,24	13,55	7,80	18,43	34,16	36,79	28,30	14,04	16,58
11 Bürofachkräfte	7,81	2,89	15,00	15,99	12,51	9,53	19,77	28,48	32,53	25,39	12,38	17,71
12 Verwaltungsfachkräfte	1,46	1,84	13,21	15,96	24,27	20,52	12,65	35,42	34,58	13,82	13,82	12,44
13 Buchhalter, Kassierer	3,80	1,19	14,07	10,52	8,96	4,79	26,72	31,67	36,15	36,37	10,30	15,45
14 Sonst. Büro- u. Verwaltungskräfte	4,83	1,87	7,73	9,51	10,92	7,42	16,57	37,40	42,43	27,22	17,52	16,59
15 EDV-Anlagenbed., Datatypisten	3,66	1,44	11,24	5,12	9,61	4,71	19,76	29,15	41,26	33,76	14,47	25,82
2 Handelsberufe	4,70	1,48	7,15	2,62	5,81	3,17	10,73	12,04	54,41	50,90	17,20	29,79
21 Handelsführungskräfte, -vertreter, Werbefachleute	6,79	6,09	9,68	8,40	7,29	8,96	12,04	19,50	53,65	38,33	10,55	18,72
22 Händler, Verkäufer	3,18	0,82	5,32	1,79	4,73	2,34	9,77	10,97	54,96	52,70	22,04	31,37
3 Dienstleistungsber., Bundesheer	1,98	0,75	3,41	1,62	5,33	2,61	8,95	11,94	54,22	28,16	26,10	54,92
31 Wirte, Hotelführungskräfte	2,55	1,51	4,23	7,36	5,05	5,10	20,30	24,61	51,12	28,41	16,76	33,02
32 Kellner, Köche	0,77	0,50	1,37	2,14	2,57	2,81	8,82	11,71	59,06	39,18	27,42	43,67
33 Gastgewerbe-, Haushalts(hilfs)ber.	1,75	0,44	1,62	1,02	4,24	1,93	3,99	7,86	24,03	17,85	64,37	70,90
34 Reinigungsberufe	0,49	0,25	0,89	0,43	1,44	0,92	3,04	4,64	47,70	19,34	46,44	74,42
35 Körperpflegeberufe	0,46	0,12	0,59	0,32	1,32	1,01	3,83	4,45	72,74	66,00	21,06	28,10
36 Gesundheits-, Sanitätshilfsberufe	2,04	2,32	0,84	2,02	5,39	6,30	15,57	31,22	49,57	20,55	26,59	37,59
37 Sicherheitsberufe, Bundesheer	2,97	2,32	5,56	3,70	8,03	5,50	8,39	28,93	58,80	27,77	16,26	31,77
38 Übrige Dienstleistungsberufe	3,56	4,90	6,31	3,59	12,74	9,19	6,35	9,84	39,17	22,39	31,88	50,08
4 Transportberufe, Lagerarbeiter	0,50	0,92	1,30	4,32	2,30	5,53	4,68	11,68	53,25	25,88	37,96	51,68
41 Transport- und Verkehrsfachkräfte	1,55	3,32	5,05	15,88	7,23	15,62	9,58	22,41	56,44	26,99	20,15	15,78
42 Postverkehrsfachbedienstete, Boten	0,52	0,40	1,77	4,57	5,31	9,05	5,78	16,80	53,93	29,43	32,69	39,74
43 Schaffner	0,03	0,00	0,18	0,00	0,31	0,96	3,71	20,19	75,60	50,00	20,18	28,85
44 Fahrzeuglenker	0,31	0,47	0,57	1,35	1,23	2,85	3,96	12,46	56,13	34,81	37,79	48,07
45 Fahrdiensthilfspersonal	0,27	0,36	1,06	3,50	1,63	4,34	4,85	18,82	65,09	28,59	27,09	44,39
46 Verpackungs-, Transport-, Lagerarbeitskräfte	0,58	0,38	1,00	0,71	1,46	1,10	3,75	5,84	44,75	23,05	48,45	68,92
47 Kran-, Baumaschinenführer	0,01	0,00	0,19	0,00	0,21	11,16	2,44	1,86	41,92	22,79	55,23	64,19
48 Maschinisten-, Heizerberufe	0,22	0,00	0,64	0,57	0,33	0,86	3,62	6,59	54,99	19,05	40,20	72,92
Alle DL-Berufe	12,37	8,53	9,64	5,98	6,30	5,60	9,80	21,68	41,71	28,13	20,19	30,09
Alle Berufe	7,14	7,15	5,96	5,12	3,87	4,86	8,31	19,70	49,34	28,03	25,39	35,14

HS = Hochschule, Universität

Quelle: ÖSTAT, Volkszählung 1991, eigene Berechnungen

Die Beschäftigten in den Kategorien Büroberufe und Handelsberufe haben zu einem erheblichen Teil eine mittlere Ausbildung absolviert. Bei Büroberufen manifestieren sich geschlechtsspezifische Unterschiede im Zugang zu ähnlichen Ausbildungsniveaus: Frauen haben eher eine Fachschule, Männer eher eine Lehre absolviert. Erstaunlich ist die Entwicklung bei den (zu Büroberufen zählenden) EDV-Berufen: Hier ist in den 80er Jahren die Akademikerquote bei Männern zugunsten BHS- und Lehrabsolventen zurückgegangen, bei Frauen blieb der Anteil der Pflichtschulabsolventinnen hoch. In den Handelsberufen haben Frauen wie Männer in mehr als der Hälfte der Fälle einen Lehrabschluß. In den sonstigen Dienstleistungsberufen, wie z.B. in Verkehrs- und Transportberufen, haben die Minderqualifizierten (nur Pflichtschulabschluß) speziell unter den Frauen noch erhebliche Bedeutung; besser Ausgebildete haben am ehesten eine Lehre absolviert.

Wie bereits betont wurde, ist in allen Berufskategorien eine deutliche Tendenz zur formalen Höherqualifizierung festzustellen, die sich in erster Linie in einer drastischen Reduktion von MitarbeiterInnen ohne weiterführende Ausbildung (lediglich Pflichtschulabschluß) manifestiert; gleichzeitig nahm längerfristig die Zahl der LehrabsolventInnen (v.a. bei Frauen) zu.¹⁴ Analysen des Zusammenhangs zwischen abgeschlossener Schulbildung und beruflicher Position deuten allerdings darauf hin, daß speziell Frauen – und hier wiederum Fachschulabsolventinnen – zum Teil unter ihrem formalen Qualifikationsniveau eingesetzt werden (mögliche Erklärungen: Verwertungsprobleme bei einzelnen von Frauen präferierten Ausbildungen, Dequalifizierung nach Berufsunterbrechungen). Berechnungen aufgrund des sozioökonomischen Panels für Deutschland 1991 legten beispielsweise nahe, daß im Handel und in konsumbezogenen Diensten i.e.S. vor allem ein Teil der Frauen tendenziell überqualifiziert war. Detailliertere Erhebungen zu diesem Thema für Österreich wären wünschenswert.

Interessant scheinen Analysen der hierarchischen Positionierung von Beschäftigten nach Wirtschaftsklassen – als grober Anhaltspunkt für den Qualifikationsbedarf in einzelnen Branchen und Bereichen. Es zeigt sich, daß Image und tatsächliche Qualifikation in Teilbereichen nicht immer übereinstimmen. Am Beispiel der Kategorie Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, unternehmensbezogene Dienste: Im Bereich der unternehmensbezogenen Dienste i.e.S. etwa (in dem so unterschiedliche Unterkategorien wie Rechtsberatung und Reinigungsarbeiten zusammengefaßt sind) arbeitet fast die Hälfte der Frauen und mehr als ein Viertel der Männer als HilfsarbeiterInnen, Angelernte resp. Angestellte auf unterster Ebene; im Realitätenwesen, der zweitstärksten Unterkategorie, sind 71 Prozent der Frauen und ca. die Hälfte der Männer als HilfsarbeiterInnen bzw. angelernte ArbeiterInnen eingestuft. Wirklich positive Qualifikationsstrukturen zeigen nur zwei Bereiche, auf die insgesamt allerdings nur ca. zwölf Prozent der Beschäftigten in dieser Kategorie entfallen: Datenverarbeitung und Datenbanken (70 Prozent der Männer und 45 Prozent der Frauen in höheren bis führenden Tätigkeiten), Forschung und Entwicklung (87 Prozent der Männer und 61 Prozent der Frauen in höheren bis führenden Tätigkeiten).

¹⁴ Die Anteile der AbsolventInnen von BHS und Hochschulen an den Berufstätigen ist ebenfalls steigend, die Anteile von Personen mit Fachschule oder AHS als höchster abgeschlossener Ausbildung nehmen kaum noch zu.

Mitte der 90er Jahre übten 30 Prozent der im Dienstleistungssektor tätigen Männer und 19 Prozent der Frauen »höhere, hochqualifizierte oder führende« Tätigkeiten aus, von den unselbständig Beschäftigten insgesamt nur 21,5 Prozent der Männer und 17 Prozent der Frauen.

b) Einkommensstrukturen

Der Heterogenität des Dienstleistungssektors heute entspricht die Einkommensverteilung in Relation zum Produktionssektor: Die mittleren Einkommen der Unselbständigen (Mediane der unstandardisierten Brutto-Monatsverdienste von ArbeiterInnen und Angestellten) sind längerfristig zwar in einigen Dienstleistungsbranchen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft überproportional gestiegen – etwa in Rechts- und Wirtschaftsdiensten, Kredit- und Versicherungswesen oder im Gesundheitswesen –, insgesamt aber war die Entwicklung für die Dienstleistenden in den letzten Jahren eher ungünstig: Dienstleistungseinkommen liegen bei Männern wie Frauen deutlich unter jenen in der Sachgütererzeugung – obwohl im Dienstleistungssektor Tätige (siehe oben) relativ eher in gehobenen Positionen eingesetzt werden. Eine Erklärung dafür dürfte die starke Spreizung der Dienstleistungseinkommen sein, wobei zusätzlich die relativ schlechtere Entlohnung von unqualifizierten Arbeiten im Dienstleistungssektor im Vergleich zum Produktionssektor zum Tragen kommt.

Besonders ungünstig fällt der Vergleich bei Niedrigsteinkommen aus (jenen 25 Prozent der Beschäftigten mit dem geringsten Entgelt); bei den besser verdienenden Männern ist der Unterschied in den Absolutbeträgen bereits deutlich geringer, bei Frauen kaum mehr relevant – siehe Tabelle.

Tabelle 6: Einkommensverteilung in der Sachgütererzeugung* in öS (brutto) und im Dienstleistungssektor nach Geschlecht 1995 und 1996**

		Männer			Frauen		
		25%	50%	75%	25%	50%	75%
		verdienen pro Monat weniger als ...			verdienen pro Monat weniger als ...		
Sachgütererzeugung	1995	21.629	26.770	34.507	14.244	18.332	23.966
	1996	22.565	27.842	35.983	14.673	19.006	24.949
	1997	22.981	28.362	36.709	14.974	19.249	25.327
% Veränderung	1995/97	6,3	5,9	6,4	5,1	5,0	5,7
Dienstleistungssektor	1995	18.171	24.250	33.724	12.300	17.499	24.116
	1996	18.630	24.750	34.349	12.453	17.887	24.686
	1997	18.807	24.894	34.602	12.456	17.935	24.837
% Veränderung	1995/97	3,5	2,7	2,6	1,3	2,5	3,0

* Sachgütererzeugung III, Kategorie DA–F nach ÖNACE, also alle nicht unter Dienstleistungen fallenden Kategorien außer Land- und Forstwirtschaft, Fischerei/Fischzucht, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden

** Kategorie G–Q nach ÖNACE, mit ehemaliger Definition nicht ganz ident

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger

Tabelle 7: Mittleres Bruttoeinkommen von unselbständig Beschäftigten in den Wirtschaftsklassen des Dienstleistungssektors nach Geschlecht^a (50% verdienen im Monat weniger als ... Schilling, brutto^a), 1995 und 1996

Wirtschaftsklassen des Dienstleistungssektors ÖNACE 1995	Männer		Frauen		Verdienstrelation Frauen/Männer	
	1995	1996	1995	1996	1995	1996
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern	21.803	21.882	14.045	14.319	65,01	65,44
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	15.166	15.388	12.876	12.992	84,90	84,43
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	19.677	20.349	15.583	16.288	79,19	80,04
Kredit- und Versicherungswesen	32.526	33.891	21.648	22.563	66,56	66,57
Realitätenwesen; Vermietung beweglicher Güter; DL für Unternehmen	20.000	20.526	13.229	13.567	66,15	66,10
Öffentliche Verw., Verteidigung, Sozialvers.	21.519	21.887	18.027	18.200	83,77	83,15
Unterrichtswesen	18.033	18.856	13.111	13.925	72,71	73,85
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	22.917	23.397	16.355	16.775	71,37	71,70
Sonstige öffentliche und persönlich Dienste	20.274	20.727	13.771	14.149	67,92	68,26
Private Haushalte	11.229	9.761	8.624	8.517	76,80	87,26
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	26.394	26.187	23.739	23.143	89,94	88,38
Dienstleistung insgesamt	20.786	21.214	14.999	15.331	72,16	72,27
Alle Sektoren	22.472	23.078	15.459	15.765	68,79	68,31

a = unstandardisiertes Monateinkommen ohne Sonderzahlungen (ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit)
Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen, aus: FINDER/BLASCHKE 1998

Hinsichtlich der mittleren Einkommen stechen in beschäftigungsstarken Wirtschaftsklassen positiv nur das Kredit- und Versicherungswesen, bei Männern auch noch das Gesundheitswesen und bei Frauen die öffentliche Verwaltung hervor, negativ (arbeitszeitbereinigt) z.B. das Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

Hinsichtlich des Anteils an SpitzenverdienerInnen fallen im einzelnen drei Dienstleistungsbereiche auf: Im Geld- und Kreditwesen lagen Mitte der 90er Jahre die Einkommen von rund 30 Prozent der Männer und neun Prozent der Frauen über der Höchstbeitragsgrundlage, in Kultur, Unterhaltung, Sport 15,5 der Männer und 6,5 Prozent der Frauen, in den Rechts- und Wirtschaftsdiensten 14,5 Prozent der Männer aber nur noch 3,5 Prozent der Frauen (für ArbeiterInnen und Angestellte insgesamt lagen die Werte bei zehn bzw. etwas über zwei Prozent). Generell rücken Frauen im Dienstleistungssektor zwar eine Spur näher an Männer heran als in anderen Segmenten, die Chance auf ein Spitzeneinkommen bleibt trotzdem auch hier deutlich geringer.

Noch offenkundiger wird die Vielschichtigkeit des Dienstleistungssektors beim Vergleich von (arbeitszeitbereinigten) mittleren Einkommen nach Berufen, speziell bei Männern: Hier liegen die monatlichen Entgelte von Fach- und Führungskräften einsichtigerweise weit über dem Durchschnitt für alle unselbständig Erwerbstätigen und für nur wenige Berufsgruppen – etwa Kellner, Köche – deutlich darunter. Die Einkommen von Frauen in Dienstleistungsberufen heben sich tendenziell weit weniger vom Rest der Beschäftigten ab.

c) **Arbeitszeitmuster**

Typisch für den Dienstleistungssektor ist u.a. die Polarisierung hinsichtlich der Arbeitszeit: Hier finden sich unter Männern wie Frauen mehr Teilzeitbeschäftigte als in den übrigen Sektoren, aber ebenso mehr Personen, die normalerweise mehr als 41 Wochenstunden arbeiten bzw. regelmäßig Überstunden leisten. Der Vergleich nach Tätigkeiten zeigt, daß von Menschen in Dienstleistungsberufen auf allen Hierarchiestufen weit eher hohe zeitliche Anpassungsfähigkeit gefordert wird, als von ArbeitnehmerInnen in anderen Bereichen. Einige Beispiele für die überdurchschnittliche Flexibilität der in Wirtschaftsklassen des Dienstleistungssektors bzw. in Dienstleistungsberufen Tätigen hinsichtlich der Arbeitszeit:

- Die Teilzeitquote der Frauen nach Lebensunterhaltskonzept (LUK) ist im Dienstleistungssektor seit Mitte der 80er Jahre besonders deutlich gestiegen und betrug 1995 28 Prozent gegenüber 21 Prozent in den anderen Sektoren, die der Männer vier Prozent in Relation zu zwei Prozent. Auch die primär weiblichen geringfügig Beschäftigten finden sich zu 85 Prozent im Dienstleistungssektor.

Gleichzeitig hat der Anteil regelmäßig Überstunden (Mehrarbeit) Leistender seit Mitte der 80er Jahre erheblich zugenommen und erreichte 1995 bei Männern 42 Prozent (übrige Sektoren 32 Prozent), bei Frauen war die Relation 30 zu 27 Prozent. Die Zahl der im Dienstleistungssektor üblichen Überstunden liegt ebenfalls etwas über dem Durchschnitt. Zehn Prozent der Männer im Dienstleistungsbereich (andere Bereiche: fünf Prozent) und vier Prozent der Frauen (sonst nicht ganz drei Prozent) haben reguläre Arbeitszeiten von mehr als 41 Stunden.

Auffallend ist, daß auch von den teilzeitbeschäftigten Frauen 20 Prozent, von den geringfügig Beschäftigten im Dienstleistungssektor gar zwei Drittel regelmäßig Mehrarbeit leisten; diese spezifische Art von Flexibilität wird vor allem im Handel und in der Reinigung erwartet.

Die hohen Teilzeit- bzw. Überstundenquoten im Dienstleistungssektor sind zwar von einigen bekannt flexiblen Branchen geprägt (Teilzeit etwa Handel, Reinigung, Überstunden etwa Gastgewerbe, Gesundheitswesen), es sticht aber hervor, daß nur die Beschäftigten sehr weniger Wirtschaftsklassen unter den diesbezüglichen Durchschnittswerten für den Produktionssektor bleiben.

Beim Vergleich der Teilzeitquoten fällt am ehesten das Kredit- und Versicherungswesen aus dem Rahmen (hier überwiegen deutlicher als in anderen Branchen traditionelle Normalarbeitszeiten). Regelmäßige Überstunden sind in den Wirtschaftsdiensten i. w. S. relativ rar. Im Kredit- und Versicherungswesen oder in Erziehung und Unterricht fallen zwar bei einer größeren Gruppe von MitarbeiterInnen regelmäßig Überstunden an, das Ausmaß der Belastung – d.h. die Zahl der anfallenden Stunden – ist allerdings sehr gering.

Nur Abend-, Nacht- und Schichtarbeit (inklusive Wechsel- und Turnusdienst) sind bislang, sieht man von Gastgewerbe und Gesundheitswesen ab, noch immer weit eher im Produktions- als im Dienstleistungsbereich vorgesehen.

- Beim Vergleich der Häufigkeit abweichender Arbeitszeitformen nach Dienstleistungsberufen ist die Diskrepanz zum sekundären Sektor noch größer als bei der Gegenüberstellung von Wirtschaftsklassen:

Der Teilzeitanteil von Frauen in Dienstleistungsberufen beträgt 28 Prozent (sonst 19 Prozent), konzentriert sich allerdings auch hier primär auf Berufe mit sehr niedrigen bis maximal mittleren Qualifikationen (HausgehilfInnen, Gebäudereinigung mit Abstand vor VerkäuferInnen, BuchhalterInnen/KassierInnen).

Regelmäßige Überstunden sind in Dienstleistungsberufen bei 45 Prozent der Männer (gegenüber 30 Prozent in sonstigen Berufen) an der Tagesordnung; sie kommen auch öfter als andere unselbständig Beschäftigte auf elf oder mehr zusätzliche Stunden pro Woche. Die reguläre Arbeitszeit überschreitet bei ca. elf Prozent (gegenüber sieben Prozent) der Männer die 40 Stunden-Woche. Von Frauen in Dienstleistungsberufen machen 30 Prozent (gegenüber 24 Prozent) regelmäßig Überstunden; die wöchentliche Normalarbeitszeit liegt allerdings selten über 40 Stunden.

Im Unterschied zu Teilzeitvereinbarungen ist Arbeitszeitflexibilität nach oben hin bei Männern auf allen Qualifikationsebenen gefragt: Bei Fach- und Führungskräften ebenso wie etwa bei Berufen der Kategorie personenbezogene Dienstleistungen oder in Sicherheitsberufen. Ausnahmen bilden hier nur einige wenige Berufsgruppen, wie etwa technische Fachkräfte und Bürokräfte ohne KundInnenkontakt.

Tabelle 8: Regelmäßige Überstundenleistung nach Sektoren, 1995

Anteil derer mit ... an allen unselbständig Beschäftigten in Prozent ^b	Regelmäßige Überstundenleistung					
	Alle Besch. nach LUK	Teilzeitbesch. nach LUK	»DazuverdienerInnen« ^a	Alle Besch. nach LUK	Teilzeitbesch. nach LUK	»DazuverdienerInnen« ^a
		Männer			Frauen	
Dienstleistungssektor insgesamt	42,0	27,0	49,3	29,9	20,2	67,4
Übrige Sektoren	32,4	26,4	56,4	26,0	17,1	60,4
Alle Sektoren	37,3	26,8	51,4	29,1	19,8	66,0

a = »DazuverdienerInnen« sind diejenigen, die im Labour-Force-Konzept enthalten sind, aber nicht im Lebensunterhaltskonzept (LUK); b = ohne »Unbekannt«

Quelle: ÖSTAT, Arbeitskräfteerhebung, direkt, eigene Berechnungen, aus: FINDER/BLASCHKE 1998

Tabelle 9: Regelmäßige Überstundenleistung nach Berufen, 1995

Anteil derer mit ... an allen unselbständig Beschäftigten in Prozent ^b	Regelmäßige Überstundenleistung					
	Alle Besch. nach LUK	Teilzeitbesch. nach LUK	»DazuverdienerInnen« ^a	Alle Besch. nach LUK	Teilzeitbesch. nach LUK	»DazuverdienerInnen« ^a
		Männer			Frauen	
Dienstleistungsberufe insgesamt	45,1	25,3	53,8	29,9	20,3	68,1
Übrige Berufe	30,2	30,9	47,4	23,6	12,8	52,7
Alle Berufe	37,3	26,8	51,4	29,1	19,8	66,0

a = »DazuverdienerInnen« sind diejenigen, die im Labour-Force-Konzept enthalten sind, aber nicht im Lebensunterhaltskonzept (LUK); b = ohne »Unbekannt«

Quelle: ÖSTAT direkt, eigene Berechnungen, aus: FINDER/BLASCHKE 1998

d) Arbeitsplatzsicherheit

Die Arbeitslosenquoten in den Wirtschaftsklassen des Dienstleistungssektors wie in den Dienstleistungsberufen lagen, trotz tendenziell ungünstigerer Entwicklung in den letzten Jahren, speziell bei Männern unter jenen der anderen Sektoren. Deutlich schlechter als im Durchschnitt war die Situation nur in Saisonberufen (Gaststättenwesen, zum Teil auch Kultur, Unterhaltung, Sport) bzw. in Segmenten mit sehr niedriger Qualifikation (etwa Hilfskräfte im Gastgewerbe, Reinigung). Arbeitsplätze in öffentlichen Einrichtungen, in den Bereichen Unterricht, Forschung oder im Geld-, Kredit- und Versicherungswesen waren bislang noch immer vergleichsweise sicher. Die prozentuell deutliche Verschlechterung der Arbeitslosenraten (von niedrigem Niveau aus) etwa im Geldwesen deutet allerdings darauf hin, daß das Arbeitsplatzrisiko auch in diesen Wirtschaftsklassen zunimmt.

Neben Arbeitslosenquoten gibt es eine Reihe von anderen Indikatoren für unsichere Erwerbssituationen, die zum Teil für den Dienstleistungssektor typisch scheinen: Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse hat seit Anfang der 90er Jahre erheblich zugenommen und ist, sieht man vom Gastgewerbe ab, v.a. im Bereich Erziehung und Unterricht überdurchschnittlich hoch. Die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse hat sich allein zwischen 1993 und 1997 mehr als verdoppelt; traditionell handelt es sich bei den betroffenen Personen (1997: rund 18.000) primär um ArbeiterInnen aus dem Produktionsbereich. Seit Mitte der 90er Jahre ist die Tendenz zu solchen Beschäftigungen auch im Dienstleistungssegment – von niedrigem Niveau aus – stark steigend.

Wenig Informationen gibt es bislang über bestimmte Formen der »Neuen Selbständigkeit« bzw. Quasi-Selbständigkeit. Dazu zählen im weiteren Sinn auch Personen mit freien Dienstverträgen (Juni 1999: insgesamt 19.500 Personen) oder auf Werkvertragsbasis Arbeitende – wie sie etwa im Journalismus, im Bildungs- oder Kulturwesen, in der Forschung usw. zu finden sind. Aufgrund der Ausweitung der Sozialversicherungspflicht liegen mittlerweile zwar (noch nicht ausgewertete) grundlegende Strukturdaten vor, allerdings noch keine näheren Analysen zu diesem Personenkreis.

Prekär dürfte aber auch die Situation eines Teiles der KleinstunternehmerInnen, nicht zuletzt von Frauen im Dienstleistungssegment, sein: So waren lt. Mikrozensus 1995 gut 70 Prozent der Selbständigen ohne ArbeitnehmerInnen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen Frauen, von den UnternehmerInnen mit Großbetrieben nur 20 Prozent. Auch von den allein arbeitenden Selbständigen im Bereich der sonstigen Dienstleistungen (FriseurInnen, KosmetikerInnen, Wäschereien usw.) waren fast drei Viertel Frauen, von den Selbständigen mit Großbetrieben nur 29 Prozent. Tatsache ist, daß lt. ExpertInnenauskunft beim Arbeitsmarktservice zunehmend häufiger gescheiterte Selbständige vorstellig werden.

4 Perspektiven der Qualifikation im Dienstleistungssektor

4.1 Grundsätzliches zum Wandel des Qualifikationsbedarfs

Prinzipiell wird für den Großteil der Dienstleistungsbereiche weiterhin Beschäftigungswachstum prognostiziert. Die Zukunftserwartungen zur Qualität der Beschäftigungsentwicklung sind allerdings unterschiedlich. Wie bereits erwähnt, besteht tendenziell die Gefahr einer Polarisierung am Arbeitsmarkt. Anzumerken ist dabei, daß Tendenzen zur Höherqualifizierung bzw. zur Polarisierung/Marginalisierung durchaus parallel bestehen können.

- (1) Arbeitsmöglichkeiten für wenig Qualifizierte in Niedrigstlohnsektoren – etwa Teilsegmente in Gastgewerbe, Gesundheitswesen/Pflegedienste, Einzelhandel, Reinigung – werden, trotz prinzipiell sinkender Nachfrage nach Unqualifizierten, wohl weiterhin geboten (und sind in Phasen schwacher Konjunktur zeitweise noch immer die einzigen Bereiche mit Beschäftigungswachstum). Im Anforderungsprofil für derartige Jobs dominieren Bescheidenheit hinsichtlich Entgelt und zunehmende Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit (etwa Teilzeitjobs mit Überstunden nach Bedarf, unattraktive Arbeitszeiten). Das Angebot an Arbeitskräften – vor allem Frauen – für solche Dienste wird ausreichend bleiben, solange Teilzeittätigkeit überwiegend im niedrig qualifizierten Segment angeboten wird (Problem der Dequalifizierung von Frauen durch Berufsunterbrechung).
- (2) Bei neuartigen und expandierenden Dienstleistungen, zum Teil aber auch bei traditionellen Leistungen, ergeben sich Segmentierungs- und Marginalisierungsprozesse nicht zuletzt durch vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Beschäftigungsformen, Werkverträge, freie Mitarbeit und Scheinselbständigkeit. Diese Entwicklung betrifft auch Personen mit guter bis höchster formaler Qualifikation. Ein zentrales Problem von verschiedensten Formen der Scheinselbständigkeit liegt in etlichen Tätigkeitsfeldern darin, daß die Honorierung tendenziell an Angestelltegehältern (und weniger an den tatsächlichen Kosten angestellter MitarbeiterInnen) orientiert ist und somit die unternehmerischen Risiken nicht entsprechend abgegolten werden. Der Auslagerung von Tätigkeiten stehen wachsende Beschäftigungsfelder, etwa in industrienahen Dienstleistungen, gegenüber, die zusätzlich zur fachlichen Qualifikation unternehmerische Fähigkeiten und entsprechende Risikobereitschaft voraussetzen.
- (3) Klassische Erwerbsarbeit in der Definition »möglichst langfristig arbeitsrechtlich abgesicherter und sozialversicherter Beschäftigungsverhältnisse in Verbindung mit einer Stufenleiter der hierarchisch organisierten Karriere« wird auf längere Sicht für immer weniger Menschen ein kalkulierbares Element der Berufs- und Lebensgestaltung sein. Auch Anforderungen an Angestellte werden zunehmend als »Werkauftrag« formuliert – was sich etwa in steigenden Überstundenzahlen manifestiert. Arbeiten in zeitlich begrenzten

Projektteams oder Arbeitsgemeinschaften gewinnen ebenso an Bedeutung wie Leiharbeit.¹⁵

Diese Gefahr einer Arbeitsmarktsegmentierung hinsichtlich Einkommen, Sicherheit usw. besteht speziell in Zeiten beträchtlicher Arbeitskräftereserven, wie in den letzten Jahren auch in Österreich. Mit der tendenziellen Reduktion des potentiellen Arbeitskräfteangebots (demographische Entwicklung nach der Jahrtausendwende) könnte sich dieser Trend mildern. Je knapper der Nachschub an jungen Arbeitskräften, umso wichtiger wird es auch aus Sicht der Wirtschaft, daß Qualifikationen der Erwerbstätigen – auch jene der erwerbstätigen Frauen generell oder der älteren ArbeitnehmerInnen – erhalten bzw. ausgebaut werden.

Unter anderem wird es aber auch darum gehen, potentiell dequalifikationsgefährdete Gruppen speziell zu unterstützen. D.h. etwa, daß auch Müttern (bzw. Vätern) in qualifizierten Tätigkeiten nach Ende einer Karenzpause die Chance auf vorübergehende Arbeitszeitreduktion geboten werden müßte (etwa verknüpft mit einer Weiterbildungsoffensive bei Rückkehr in eine Vollzeitstätigkeit). Das hieße aber auch, KleinstunternehmerInnen oder »Neuen Selbständigen« eine ständige Ansprechstelle anzubieten, die etwa über spezifisch wichtige, kostengünstige Weiterbildungsmöglichkeiten informiert. Die meisten Prognosen¹⁶ auf Basis von Modellrechnungen sehen prinzipiell eine weiter steigende Nachfrage nach qualifizierten ArbeitnehmerInnen. Auf mittlerer Qualifikationsebene wird eher eine Nachfragestagnation erwartet, ein markanter Rückgang zeichnet sich nur in den Kategorien der Hilfs- bzw. AnlernarbeiterInnen ab.

Diesen Projektionen entsprechen Rückmeldungen aus der Praxis: Bei verschiedenen Unternehmensbefragungen¹⁷ geben ebenfalls zumindest die Hälfte der Unternehmens- oder PersonalchefInnen an, daß sich die Qualifikationsstruktur in ihrem Betrieb in den letzten fünf bis zehn Jahren verbessert hätte (etwa Wahl Höherqualifizierter im Fall von Ersatzbedarfen); nur ein verschwindender Prozentsatz an Antwortenden, meistens VertreterInnen von Betrieben mit schlechtem qualifikatorischen Ausgangsniveau, registrieren einen Rückgang an gut Ausgebildeten.

Das Schlagwort »Höherqualifizierung« nur an einmal erworbenen formalen Abschlüssen festzumachen, greift angesichts der oben skizzierten Trends zu kurz. Die kontinuierliche An eignung aktuellen fachspezifischen Wissens bzw. die Pflege gewisser zusätzlicher Kenntnisse – Fremdsprachen, computergestütztes Arbeiten, Umgang mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien – gelten bereits als selbstverständlich.

Dazu werden allerdings noch zusätzliche Qualifikationen gefordert, die von VertreterInnen der Wirtschaft knapp mit »Sachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz« zusammengefaßt werden:¹⁸ Etwa die Fähigkeiten sich in wechselnden Arbeits- und Berufsum-

15 Siehe dazu ÖIV 1997.

16 Biffl 1997, Lassnig 1997.

17 etwa Finder 1997 und 1998.

18 Tatsächlich hatten (lt. einer ibw-Erhebung 1997) zwar fast die Hälfte der befragten Unternehmen »in den letzten drei Jahren« die Vertiefung von Fachkenntnissen bei ihren MitarbeiterInnen sowie jeweils rund ein Viertel Verkaufstraining oder kaufmännischem EDV-Training unterstützt; an technischem EDV-Training, an Seminaren zu Kommunikation/Präsentation, Mitarbeiterführung oder an Fremdsprachenkursen hatten aber jeweils nur weniger als 15 Prozent der ArbeitnehmerInnen teilgenommen.

gebungen zu integrieren, Arbeitspensum, Arbeitszeit und gegebenenfalls Weiterbildung selbstständig zu organisieren, Ergebnisverantwortung zu übernehmen, sich selbst und seine Arbeit angemessen zu präsentieren und – v.a. im Fall »Neuer Selbständigkeit« – den Markt richtig einzuschätzen sowie unternehmerisch zu kalkulieren.

Derartige Vielseitigkeit wird nicht nur in höheren Funktionen, sondern bereits von Erwerbstätigen auf mittlerer Funktionsebene erwartet. Unabhängig davon, wieweit diese Erwartungen realistisch sind: Es ist offenkundig, daß diesbezüglich u.a. auch die Unternehmen gefordert sind – hinsichtlich Personalentwicklung, Arbeitsgestaltung, Personalführung usw.; dazu einige Beispiele:¹⁹

- Traditionelle Seminare oder Fachfortbildungen werden den wachsenden Anforderungen, v.a. an Führungskräfte, nicht mehr gerecht und werden zunehmend durch neuere Trainings- und Personalentwicklungsmethoden (Projektarbeit, Coaching, Mentoring usw.) ersetzt. Um Investitionen im Bereich Aus- und Weiterbildung besser evaluieren zu können, wird Bildungscontrolling ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung werden. Um die »Selbstentwicklung« der MitarbeiterInnen zu fördern, müßte mehr als bisher Laufbahn- und Lernberatung betrieben und die Benutzung von Selbstlernoptionen (Bibliotheken, Computer Based Training, kurz CBT, etc.) gefördert werden.
- Zunehmender Arbeits- und Verantwortungsdruck kann durch abwechslungsreichere, flexiblere Arbeitsgestaltung gemildert werden (Erweiterung des Entscheidungsspielraums, evtl. Bildung teilautonomer Arbeitsgruppen, job-rotation und ähnliches). Höhere Qualifikation und Eigenverantwortung der MitarbeiterInnen muß auch eine Entsprechung in der Personalführung finden (stärkere Einbeziehung in Entscheidungen, Delegation von Aufgaben, partnerschaftlicher Stil usw.). In manchen Fällen mag auch eine Anpassung der Organisationsstrukturen (flachere Hierarchien) nötig sein.

Strategische Planung und Realisierung von Konzepten zur Höherqualifizierung im hier beschriebenen Sinn kosten zweifellos Geld und/oder (vielfach entscheidender) Zeit. Damit besteht die Gefahr einer Ausweitung der Kluft zwischen größeren Unternehmen wie deren MitarbeiterInnen einerseits und den restlichen Akteuren in der Wirtschaft andererseits:

Beschäftigten in Teilbereichen des öffentlichen Dienstes oder in großen Unternehmen wird, eine gewisse Basisqualifikation vorausgesetzt, oft schon kurz nach dem Firmeneintritt eine Vielzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten geboten, die einer Karriere innerhalb wie außerhalb des Betriebs förderlich sind (hier gälte es zum Teil primär, siehe oben, die Rahmenbedingungen zur adäquaten Umsetzung des Erlernten zu schaffen).

Personen, die ihre Laufbahn in Klein- und Mittelbetrieben beginnen, werden unter Umständen schneller zu geschickten GeneralistInnen, genießen aber seltener das Privileg strategisch geplanter Bildungsmaßnahmen (oder auch nur einer Freistellung zum Besuch selbst fi-

¹⁹ siehe etwa Kissler 1997.

nanzierter Veranstaltungen); »learning by doing« etwa im Bereich IKT ist oft nur begrenzt möglich, wenn die betriebsinterne Ausrüstung dem Stand der Technik nicht entspricht. Ein solches Manko kann auf mittlere Sicht zu einem wesentlichen Karrierehindernis werden.²⁰

Ähnliches gilt für KleinstunternehmerInnen oder »Neue Selbständige«: Diesen Gruppen sollten vielleicht systematischer durch kostengünstige, aber qualitativ entsprechende Angebote, durch Anregung von Weiterbildungskooperationen oder ähnliche Maßnahmen unterstützt werden. Bei Arbeitssuchenden können Kurse zu einer Art »Trockenschwimmkurs« geraten, wenn ihnen, mangels entsprechender Vermittlung, längere Zeit keine Chance geboten wird, das Erlernte anzuwenden; die derzeit getestete Strategie, Ausbildungen (etwa im Technologiebereich) auf den konkret artikulierten Bedarf von Unternehmen abzustimmen, scheint ein interessanter Versuch.

4.2 Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf nach Wirtschaftsklassen

In der Vergangenheit haben in Österreich konsumorientierte Dienste i.w.S. (inklusive der sozialen und öffentlichen Dienste) – in absoluten Zahlen betrachtet – den größten Anteil zum Beschäftigungszuwachs beigetragen. Auf diese entfielen ca. zwei Drittel der 1971–1994 entstandenen zusätzlichen weiblichen und etwa die Hälfte der männlichen Arbeitsplätze. Aus diesem Segment wird auch in nächster Zeit ein erheblicher Teil der Nachfrage an Arbeitskräften kommen. Hoffnungsträger sind, neben dem Gesundheits- und Pflegebereich, spezifische Sparten von Aus- und Weiterbildung sowie der Bereich Kultur und Freizeit.

- Im Gesundheits- und Sozialwesen (Anteil an der Dienstleistungsbeschäftigung ca. sieben Prozent) nimmt die Beschäftigung seit den 70er Jahren beträchtlich zu; hier wurden phasenweise die höchsten Zuwachsraten im Dienstleistungssektor insgesamt verzeichnet; auch Mitte der 90er Jahre wurde seine Dynamik nur von den Wirtschaftsdiensten übertroffen. Die Teilzeitquote stieg aber ebenfalls deutlich und erreichte Mitte der 90er Jahre den dritthöchsten Wert unter allen Wirtschaftsklassen. Trotz anhaltender Spartendenzen bei öffentlichen Ausgaben sprechen verschiedene Einflußfaktoren für weiterhin hohe Nachfrage, wie v.a. die steigende Lebenserwartung (Nachfrage nach medizinischer Betreuung, nach Altenbetreuung usw.). Hier sollten sich v.a. im Segment der hochqualifizierten wie mittleren Tätigkeiten prinzipiell Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Das Spektrum gewünschter zusätzlicher Kenntnisse nimmt zu; wesentliche Änderungen der Berufsstruktur – in den 80er Jahren u.a. Zunahme des Bedarfs an medizinisch-technischen Fachkräften – zeichnen sich nicht ab.

²⁰ Im Rahmen einer Unternehmensbefragung gaben 98 Prozent der Betriebe mit 30 bis 99 MitarbeiterInnen, aber nur noch 62 Prozent jener mit 1 bis 5 MitarbeiterInnen an, in den letzten drei Jahren Weiterbildungsmaßnahmen (in relativ breiter Definition) gesetzt oder zugekauft zu haben. Vergl. Schneeberger 1998.

Der generell steigenden Nachfrage stehen, nicht zuletzt im Bereich Pflege, soziale Dienste, allerdings ein geringes Produktivitätssteigerungspotential bzw. hohe Kosten gegenüber. Der Gefahr der Begünstigung einer Art Halbschattenwirtschaft mit schlechten Konditionen und niedrigem Entgelt in einzelnen Segmenten, wie etwa ambulanten Pflegediensten, sollte durch Setzung entsprechender Rahmenbedingungen entgegenzuwirken sein. Dies können z.B. preisentlastende Maßnahmen in Kombination mit verbindlichen Qualitätsstandards sein. Die Positionierung solcher Dienste ist nicht zuletzt eine Frage politischer Entscheidungen. Voraussichtlich werden sich in diesem Segment zwar kaum besondere Aufstiegschancen, aber vielleicht doch solide Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen mit geringer formaler Ausbildung plus Schulung ergeben.²¹

- Die Entwicklung des Unterrichtswesens (Anteil an der Dienstleistungsbeschäftigung inkl. Forschung ca. 6,5 Prozent) wird primär von demographischen Faktoren und zunehmender Ausbildungslänge beeinflusst. Dementsprechend zählte dieser Sektor, nach dem Gesundheitswesen, bis Mitte der 80er Jahre (starke Kohorten an jungen Menschen) zu den expansivsten im Bereich der hochqualifizierten Berufe. In der nächsten Zeit sind Beschäftigungsimpulse am ehesten im Segment anspruchsvoller beruflicher Weiterbildung zu erwarten. Unterrichtende, die hier reüssieren wollen, müssen also spezielles, wirtschaftsnahes Fachwissen anbieten können, etwa aus dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien.

Beschäftigungspotentiale gäbe es weiterhin auch im – faktisch zwischen Unterricht und sozialen Diensten angesiedelten – Bereich der Kinderbetreuung. Zusätzlicher Bedarf bestünde nach verschiedenen Studien,²² trotz niedriger Geburtenraten, teils bei Betreuungsplätzen für Drei- bis Vierjährige, jedenfalls bei Halbtagsplätzen (Hort, Tagesschulheim usw.) für Volksschulkinder. Auch hier stellt sich das oben angeschnittene Problem der Finanzierung und der Qualitätssicherung; beides ist eine Frage politischer Entscheidung. Die in einzelnen Bundesländern zur Milderung diese Probleme existierenden Modelle (z.T. mit Unterstützung des Arbeitsmarktservice) könnten gegebenenfalls auf Übertragbarkeit hin evaluiert und in Folge ausgebaut werden.

- Die Erwerbstätigkeit im konsumnahen Bereich i.e.S. wuchs gedämpfter als in den meisten anderen Wirtschaftsklassen: Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (Anteil am Dienstleistungssektor zuletzt ca. 8,6 Prozent) dürfte sich die Beschäftigung in der zweiten Hälfte der 90er Jahre eher schwach entwickelt haben. Die Berufsstruktur ändert sich prinzipiell wenig. Mit der Restrukturierung des Tourismus hält allerdings die deutliche Tendenz zur Anhebung des Qualifikationsniveaus von noch immer relativ niedrigem Stand aus an. Die quantitativ stärkste Nachfrage sollte weiterhin am Niveau der Fachkräfteberufe (BHS, mittlere Schule, Lehre) angesiedelt sein.

Die Wirtschaftsklassen Körperpflege, Reinigung (Anteil an den Dienstleistungsbeschäftigten ca. 3,4 Prozent) wie der Bereich Kultur, Unterhaltung, Sport (Anteil an der

²¹ Siehe dazu etwa Mesch 1998, Blumberger 1998.

²² etwa Hammer 1997, Neyer 1995.

Dienstleistungsbeschäftigung knapp zwei Prozent) entwickelten erst in den 80er Jahren eine ausgeprägtere Beschäftigungsdynamik; im Kultur-, Sport- und Unterhaltungsbereich – inkludiert Betätigungsfelder wie Rundfunk, Fernsehen, Museen, Sportanlagen, Casinos usw. – sind im Unterschied zu Körperpflege, Reinigung weiterhin zusätzliche Arbeitsplätze zu erwarten; hier zeigt sich eine Tendenz zur Höherqualifizierung (vermehrter Einsatz von Fach- und Führungskräften, Anteilszuwächse der Bildungsebenen Universität, Fachhochschule, BHS, BMS) bei gleichzeitig überdurchschnittlicher Teilzeitquote und wachsender Zahl an geringfügig Beschäftigten.

- Zu den konsumorientierten Diensten i.w.S. zählt auch die öffentliche Verwaltung (Anteil an der Dienstleistungsbeschäftigung ca. 25 Prozent). Die Dynamik dieses gewichtigen Sektors wurde erst in jüngerer Zeit gebremst. Vorerst sind hier keine nennenswerten Beschäftigungszuwächse zu erwarten.

Zu den distributiven Diensten zählen v.a. Nachrichten, Verkehr (Anteil an der Dienstleistungsbeschäftigung elf Prozent) und der Handel (knapp ein Viertel der Dienstleistungsbeschäftigung).

- Im Handel nahm die Zahl der Erwerbstätigen seit 25 Jahren nur wenig zu, ab den 80er Jahren galt dies auch für unselbständig Beschäftigte. Aufgrund seines großen Gewichts bleibt dieser Bereich trotzdem ein wichtiger Arbeitgeber. Im Unterschied zu den meisten Dienstleistungsbereichen ist hier keine allgemeine Tendenz zur Höherqualifizierung zu orten; in weiten Bereichen bestünden (lt. Auskunft eines GPA-Experten) eher latent Dequalifizierungsprobleme. Um gegebenenfalls einen beruflichen Umstieg aus solchen Segmenten zu schaffen, benötigten die ArbeitnehmerInnen spezielle Weiterbildungsangebote im fachspezifischen Bereich (etwa Warenkunde) oder zwecks Persönlichkeitsentwicklung (Auftreten, Kommunikation), von denen es jedoch zu wenig gäbe.
- Nachrichtenübermittlung inkludiert neben Postdiensten i.e.S. auch das Segment Telekommunikation, das seit Mitte der 70er Jahre die mit Abstand höchsten Produktivitätszuwächse und die schwächste Beschäftigungsdynamik im gesamten Dienstleistungssektor verzeichnet. Aufgrund der dramatischen Umstrukturierung in diesem Bereich sind Prognosen schwierig; alles in allem dürften in nächster Zeit keine unmittelbaren positiven Beschäftigungsimpulse zu erwarten sein, aber – aufgrund der ausgeprägten Tendenz zur Höherqualifizierung – zum Teil Möglichkeiten für Personen mit einschlägiger technischer bzw. auch wirtschaftlicher Kompetenz. Auch vom Verkehr werden nach langen Jahren unterdurchschnittlicher Beschäftigungsentwicklung in absehbarer Zeit keine Impulse erwartet.

In den unternehmensnahen Diensten wurden 1971–1994 ein Viertel der zusätzlichen Männerbeschäftigung und 13 Prozent der Frauenjobs geschaffen.

- Banken und Versicherungen (Anteil an der Dienstleistungsbeschäftigung ca. fünf Prozent) verzeichneten in den 70er und 80er Jahren noch erhebliche Beschäftigungszuwächse, ge-

koppelt mit einem klaren Trend zur Höherqualifizierung: Der Anteil von Fach- und Führungskräften erhöhte sich in den Banken zwischen 1981 und 1991 von knapp unter sechs auf zehn Prozent, bei den Privatversicherungen von fünf auf acht Prozent; dementsprechend werden zunehmend höhere qualifikatorische Ansprüche an die MitarbeiterInnen gestellt. Dieser Trend sollte sich in beiden Bereichen fortsetzen. Zunehmender Wettbewerbsdruck und verstärkter Einsatz von Kommunikationstechnologien lassen vermuten, daß Arbeitsplätze für die mittlere Qualifikationsebene mittelfristig eher abgebaut werden. Chancen könnte es weiterhin für hochqualifizierte Personen mit entsprechender Spezialschulung geben.

Im Bereich Realitätenwesen und Wirtschaftsdienste – nach ÖNACE in leicht modifizierter Abgrenzung: Realitätenwesen (nun inklusive Hauswartung), Vermietung beweglicher Sachen und unternehmensbezogene Dienstleistungen (nun inklusive Forschung und Entwicklung), Anteil an der Dienstleistungsbeschäftigung ca. 8,5 Prozent – hat sich der Beschäftigtenstand zwischen Anfang der 70er und Mitte der 90er Jahre von niedrigem Niveau aus vervierfacht.

- Da Realitätenwesen (mit einem hohen Anteil an Unqualifizierten) und Vermietung zuletzt stagnierten, dürfte sich das Beschäftigungswachstum in nächster Zeit also primär auf die sogenannten Wirtschaftsdienste (Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen i.e.S.) beschränken:

Das Spektrum reicht hier von Schreibbüros bis zu Steuerberatung oder Ingenieurbüros; unter anderem ist hier auch der Personalverleih inkludiert. Etwa die Hälfte der Frauen und ein Viertel der Männer sind hier bislang als HilfsarbeiterInnen oder Angestellte auf sehr niedrigem Niveau beschäftigt (etwa Reinigung, Hilfskräfte in Schreibbüros usw.). Gleichzeitig findet sich in dieser Kategorie ein sehr hoher Prozentsatz an hochqualifizierten Männern, die etwa in der Unternehmens- und Rechtsberatung, in Architekturbüros und ähnlichen Unternehmen arbeiten (qualifizierte Frauen sind hier bislang schwach vertreten). Daten über die Entwicklung der Wirtschaftsdienste als Gesamtes sind also mit Vorsicht zu interpretieren. Zieht man die Gruppe der Unqualifizierten ab, ergibt sich immerhin noch ein Rest von etwa 90.000 unselbständig Erwerbstätigen in überwiegend mittleren bis höchstqualifizierten Tätigkeiten (bei weiterer Tendenz zur Höherqualifizierung).

Beschäftigungswachstum erhofft man sich hier u.a. im Bereich wissensintensiver Wirtschaftsdienste, die als Schlüsselfaktor fungieren; nicht zuletzt, weil die Sammlung von Know-how bei Wirtschaftsprüfern, Unternehmensberatungen, SpezialistInnen für Software-Design, Engineering-Leistungen usw. zu einer rascheren Verbreitung von Wissen führt.

Anzumerken ist, daß es auch innerhalb dieser Kategorie sehr unterschiedliche Anbieter gibt: Am einen Ende sind etablierte, meist international agierende Unternehmen angesiedelt, die für hohe Qualifikation, Weiterbildungs- und Einsatzbereitschaft auch entsprechende Karrieren anbieten. Am anderen Ende, in Österreich stark vertreten, sind Klein- und

Kleinstunternehmen zu finden, die aufgrund ihrer ungünstigen Wettbewerbsposition auch qualifizierten MitarbeiterInnen häufig nur unsichere, schlecht dotierte Arbeitsplätze bieten können.

In ihrer Bedeutung für die künftige Beschäftigungsentwicklung getrennt zu sehen sind berufliche Tätigkeitsbereiche, die im Zusammenhang mit der zunehmenden Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien neu entstehen und in verschiedenen Branchen bzw. Tätigkeiten Relevanz gewinnen (siehe nächsten Abschnitt).

In Hinblick auf Beschäftigungspotentiale und Qualifikationsanforderungen lassen sich die Branchen (beispielhaft) vier Kategorien zuordnen:

- »Expansive Bereiche mit gleitender Höherqualifikation«. In diese Gruppe fielen etwa Gesundheitssektor und Sozialbereich. Hier findet nur eine generelle Höherqualifizierung statt (drastische Reduktion des Anteils von Personen mit Pflichtschulausbildung; Änderungen in der Berufsstruktur blieben minimal). Prinzipiell hohe Nachfrage bestünde nach Pflegediensten, in denen ebenfalls primär die Sicherung von Qualitätsstandards erwünscht ist. Auch Teilbereiche des Ausbildungswesens wären hier zuzuordnen (hier Tendenz zu formal höherer Ausbildung; verstärkter Bedarf an beruflicher Weiterbildung um aktuellen Entwicklungen – etwa neuen Technologien – Rechnung tragen zu können).
- »Expansiv mit neuen Qualifikationsprofilen« wären so unterschiedliche – kleine – Bereiche wie Kultur und Freizeit (deutliche Tendenz zur Höherqualifizierung, relativ hohe Flexibilität bei Berufsbildern wie Arbeitszeiten), wissensintensive Wirtschaftsdienste wie Teile der unter IKT subsumierten Berufe.
- »Stagnation der Beschäftigung gekoppelt mit Strukturwandel« würde auf »traditionelle« Post- und Telekommunikationsdienste oder auch auf Banken und Versicherungen passen (stark wachsende Bedeutung von hoher Qualifikation und/oder Spezialwissen).
- Eine eigene Kategorie – »derzeit unauffällig, aufgrund des Gewichts als Arbeitgeber aber nicht zu ignorieren« – müßte für die sonst so unterschiedlichen Segmente Handel (Tendenz zur Dequalifizierung) und öffentliche Verwaltung (weitere Reduktion Unqualifizierter) reserviert sein: Gemeinsam beschäftigen die beiden Segmente ca. immerhin die Hälfte aller Dienstleistungsbeschäftigten.

5 Chancen, Qualifikationsmuster und Handlungsbedarf in ausgewählten Segmenten

5.1 Querschnittssegment »Informationsgesellschaft«

Um der Bedeutung der aktuellen technischen Umwälzungen Rechnung zu tragen, wurde von EU-ExpertInnen – abseits gängiger statistischer Nomenklatur – der »Wirtschaftszweig Informationsgesellschaft« erfunden, der, siehe Darstellung, alle Anbieter von IKT-Techniken bzw. -inhalten (inklusive einiger Produktionsunternehmen) wie deren Nutzer umfaßt und im EU-Raum bereits über fünf Prozent des BIP auf sich vereinen soll. Nach Berechnungen der International Data Corporation (IDC) beschäftigt die sogenannte »Informationsgesellschaft« bereits mehr als vier Millionen Menschen; allein 1995–1997 wären 300.000 neue Arbeitsplätze geschaffen worden. Laut Bericht der Kommission an den Europäischen Rat waren 1997/98 unionsweit über 500.000 Arbeitsplätze im IKT-Bereich wegen Mangel an Fachpersonal unbesetzt.

Informationsgesellschaft	Nutzer von Informations- & Kommunikationsprodukten bzw. DL + Unternehmen der Informationsgesellschaft
Unternehmen der Informationsgesellschaft	Unternehmen, die Inhalte erstellen (Verlagsgewerbe, audiovisueller Bereich, Werbebranche) + IKT-Unternehmen
IKT-Unternehmen	Unternehmen in IKT-verbundenen Bereichen: (Hardware & Software, EDV-bezogene DL, Telekommunikationsausrüstungen & DL, Elektronische Mikrobauelemente, Büromaschinen)

Der Mangel an Qualifizierten, die fähig sind, IKT-Lösungen zu verwalten bzw. zu implementieren, ist eines der zentralen Themen unter Anbietern von Informations- und Kommunikationstechnologien. Im Information Technology Outlook der OECD (1997) publizierte Daten lassen diese Behauptung plausibel erscheinen. Zwischen 1985 und 1995 hat sich im rapide wachsenden IKT-Markt²³ ein struktureller Wandel abgezeichnet. Die relative Bedeutung von Hardware am Umsatz war gegenüber Software und entsprechenden Dienstleistungen deutlich zurückgegangen; auf die letzten beiden Positionen entfielen bereits mehr als die Hälfte des weltweiten IKT-Marktes. 1997 wurden in Westeuropa 723 Milliarden Dollar für Informations- und Kommunikationstechnologien ausgegeben; ca. 43 Prozent entfielen auf interne Kosten, v.a. für Personal und Ausbildung, elf Prozent auf externe Dienste.

Die International Data Corporation präsentierte anlässlich eines EU-Summit zum Thema »Employment and Training in the Information Society« ein Papier, das europaweit ein weite-

²³ 1995 wurde dieser Markt, gemessen an den Einkünften der Erstverkäufer, auf 528 Milliarden Dollar (Österreich ca. 3,2 Milliarden Dollar) geschätzt. Der Zuwachs 1985–1994 betrug weltweit 80, europaweit 60 Prozent, in Österreich 50 Prozent über dem BIP-Wachstum im entsprechenden Zeitraum).

res Auseinanderklaffen von Angebot und Nachfrage im Bereich der IKT-ExpertInnen (i.w.S.) prognostiziert – mit entsprechend negativen Konsequenzen bei Preisen hinsichtlich der Realisierung innovativer Projekte wie hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit. Laut IDC wird das Defizit an einschlägig qualifizierten Personen in Westeuropa im Jahr 2002 mehr als 1,6 Millionen Jobs (vollzeitäquivalent) entsprechen – also ca. zwölf Prozent der gesamten Nachfrage.²⁴

Der größere Teil des Bedarfs wird nach den IDC-Analysen weniger bei IKT-Anbietern entstehen, sondern seitens spezifischer Beratungsinstitutionen wie der Anwender selbst. Die Hardware muß entsprechen installiert werden, die Software muß ausgewählt, gegebenenfalls dem spezifischen Firmenbedarf angepaßt, ihre optimale Nutzung gelernt werden, Netzwerke sind aufzubauen. In der Regel existiert auch Bedarf an »support«. Dies sind nur Beispiele für den Routinebedarf. Nicht zuletzt im Zusammenhang mit der wachsenden Nutzung des Internets, der mittelfristigen Entwicklung eines »elektronischen Marktes« (e-commerce) usw. entsteht wieder eine Reihe von neuen Aufgabengebieten. Je subtiler die Nutzung von IKT, desto größer ist der Bedarf an ExpertInnen. IDC erwartet, daß der Bedarf relativ kleiner Unternehmen an externen Diensten besonders dramatisch wachsen wird.

Analysen der demographischen Entwicklung und der Ausbildungsmuster lassen vermuten, daß das Angebot an IKT-ExpertInnen in den nächsten vier Jahren zwar um sechs Prozent p.a., aber doch schwächer als die Nachfrage (acht Prozent p.a.) wachsen wird. Befragungen deuten des weiteren darauf hin, daß zunehmend auf externe ExpertInnen zurückgegriffen werden wird. Trotz damit verbundener Rationalisierungseffekte wird die Angebotslücke 1998 europaweit auf 200.000 Vollzeitjobs geschätzt und auf etwa 750.000 Arbeitsplätze in der Verwaltung, die teilweise IKT-Verantwortlichkeiten inkludieren.

Vergleicht man europäische Länder nach BIP/Kopf und IKT-Ausgaben gemessen am BIP ergeben sich drei Cluster: Einige wohlhabende Länder mit hohen IKT-Ausgaben (etwa Schweiz, Dänemark), das Mittelfeld, in dem u.a. Österreich und Deutschland zu finden sind, und die – im wesentlichen aus südlichen Mittelmeerländern bestehende – Gruppe der Nachzügler. Ein Zusammenhang zwischen Qualifikationsmängeln und Technologieakzeptanz muß noch bewiesen werden. Trotzdem scheint es plausibel, daß ein Pool an IKT-ExpertInnen eine wesentliche infrastrukturelle Voraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit darstellt.

Die ExpertInnen müssen neben Grundwissen – und darin besteht der Unterschied zu Neulingen in der Branche – eine Reihe von Zusatzqualifikationen aufweisen. Die folgende Übersicht gibt nur einige Anhaltspunkte (siehe nächste Seite).

Bei manchen gefragten Qualifikationen handelt es sich freilich nur um neue Ausprägungen bereits bestehender Berufsbilder (etwa Lektorat/Softwarelektorat, auf den IKT-Bereich spezialisierte JuristInnen usw.); weiters gibt es Tätigkeiten, die wohl nur vorübergehend extern nachgefragt und gegebenenfalls auf mittlere Sicht in vorhandene Arbeitsplatzbeschreibungen integriert werden dürften (etwa Umgang mit Internet).

²⁴ Die Schätzungen basieren auf jährlichen Befragungen von 7.500 IKT-ManagerInnen in Europa.

Tasks and Required Skills		
Task	Core Skills	Soft Skills
Planning IT Systems	Knowledge of available technology	Understanding business issues Interpersonal skills Writing skills for documentation
Design	Strong knowledge of the chosen technology	Project management skills Knowledge of other technologies that may be integrated Writing skills for documentation
Development of Software Solution	Programming skills in the required language; Skills in development tools	Project management skills Interpersonal skills Understanding business issues Writing skills for documentation
Installation	Knowledge of the technology	Knowledge of other technologies for integration
Implementation of Software	Knowledge of the technology	Understanding business issues Project management skills
Training of End-users	Knowledge of the technology product	Communication skills Understanding business issues for tailoring training
Support of End-users	Knowledge of the products, both software and hardware	Communication skills Understanding the importance of priority
Managing the Network	Knowledge of technology	Knowledge of other »connected technologies Understanding the importance of priority

Source: International Data Corporation, 1998

Hinsichtlich der Ausbildungsvoraussetzungen für ExpertInnen gäbe es vielfältige Profile: Zum Teil bestünde Bedarf an hochqualifizierten SpezialistInnen (Universität, Fachhochschule, HTL etc.); in manchen Segmenten können allerdings auch Personen mit nicht-fachspezifischer Grundqualifikation unterschiedlichen formalen Niveaus und relativ kurzer Zusatzausbildung von etwa einem Jahr erfolgreich als BeraterInnen, TrainerInnen usw. eingesetzt werden (diese Ausbildung ist nicht zu verwechseln mit Schnellkursen zum Umgang mit E-Mail, Internet etc.).

Anlässlich des genannten EU-Gipfeltreffens wurden Vorschläge bzw. konkrete Pilotprojekte zur Reduktion der beschriebenen Angebotslücke durch marktgerechte Zusatzausbildungen für Personen unterschiedlicher Grundqualifikationen präsentiert. Eines der präsentierten Vorzeigeprojekte (»Tramline«, ein im Pilotstadium im Rahmen des »EU Integra Programme« finanziertes und von Microsoft unterstütztes Ausbildungsprojekt in Irland) konzentriert sich primär auf die Weiterqualifikation von (Langzeit-)Arbeitslosen.

Das Training dauert ein bis eineinhalb Jahre und umfaßt neben der Schlüsselausbildung für IKT zusätzliche spezifische Segmente, wie etwa Persönlichkeitsentwicklung, und schließt mit einem Zertifikat ab. Die Ausbildungskosten pro Kopf betragen in der Startphase ca. 130.000 Schilling, im zweiten Durchgang nur noch rund 75.000 Schilling. Die AbsolventInnen der ersten

Phase wurden (mit durchschnittlichen Einstiegsgehältern von 20.000 Schilling, entspricht annähernd dem Einstiegsgehalt von UniversitätsabsolventInnen in der Region) durchwegs vom Markt aufgenommen:

Sie sind in Funktionen wie Technical Support, IKT-Koordination, Network Engineer, Trainer, SAP-Consultant usw. tätig. Die Arbeitgeber sind zu einem hohen Prozentsatz größere Unternehmen (z.B. IBM). Einige der Ausgebildeten arbeiten als TrainerInnen bei den Projektinitiatoren, die mittlerweile eine kommerziell arbeitende Institution ins Leben gerufen haben. Die KursabsolventInnen hatten in der Regel keine spezielle Vorbildung im IKT-Bereich. Anlässlich des zitierten Summits wurde argumentiert, daß Personen mit anderen beruflichen Vorbildungen/Erfahrungen – nach entsprechender Intensivschulung – für manche Einsatzbereiche sogar besser geeignet sein können als »IKT-Profis« mit klassischen Karrieren: Sie brächten gegebenenfalls spezielle Branchenkenntnisse ein, hätten seltener Verständigungsprobleme (Fachjargon) und ähnliches. Dieses Konzept hat mittlerweile eine Reihe von Nachahmern gefunden.

Alle Anzeichen (u.a. Inseratenteil von Zeitungen) deuten darauf hin, daß auch in österreichischen Großunternehmen oder etwa bei großen Consultingunternehmen beträchtliche Nachfrage nach einschlägig ausgebildeten MitarbeiterInnen existiert. Gleichzeitig scheinen nicht zuletzt Klein- und Mittelbetriebe (die sich vielfach keine vollzeitbeschäftigten ExpertInnen für diesen Bereich leisten können oder wollen) Bedarf an Expertisen/Hilfestellung im IKT-Segment zu haben; hier müßten auf Basis von Erhebungen typische Anforderungsprofile formuliert werden. Die Ausbildung entsprechenden Personals und gegebenenfalls die Implementierung eines Beratungsnetzwerkes wären also auch aus wirtschaftspolitischer Sicht – Bedeutung von IKT für die Wettbewerbsfähigkeit usw. – sinnvoll. Anzumerken ist, daß diese Ausbildung in keiner Hinsicht eine Konkurrenz zu existierenden Ausbildungsformen (Universität, Fachhochschulen usw.) darstellen sollte. Sie entspräche viel eher einer Art Ergänzung zu diesen. Zielgruppe für eine solche Ausbildung könnten u.a. qualifizierte Arbeitsuchende (etwa Meisterprüfung in spezifischen Fachrichtungen, AHS, BHS, Universitätsabschluß) sein. Voraussetzung für den Zugang zur Schulung wäre die Absolvierung eines Eignungstests. Die Ausbildung müßte jedenfalls mit einem marktfähigen Zertifikat (etwa eines renommierten Software-Anbieters) abschließen.

Um die Schulungsaktion möglichst umfassend zu nutzen, wäre die Implementierung eines ExpertInnen-Pools denkbar, der eine zweifache Funktion hätte: Dieser könnte für die AbsolventInnen eine erste Operationsbasis (bereits im letzten Drittel der Schulungsphase) darstellen; gleichzeitig wäre er Anlaufstelle für kleinere/mittlere Betriebe, die keine eigenen SpezialistInnen anstellen wollen/können, daher auf externe Beratung angewiesen sind – und gegebenenfalls ExpertInnen mit den hier gebotenen Qualifikationen speziell zu schätzen wüßten. Der ExpertInnen-Pool könnte auch als eine Art Stammhaus fungieren, wo AbsolventInnen sowie anderen Interessierten Informationen hinsichtlich (in dieser Branche zweifellos nötiger) Weiterbildung geboten würden oder Kooperationspartner gefunden werden könnten (Netzwerkfunktion).

5.2 Querschnittsthema »Neue Selbständigkeit«

Der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung (»NAP«, BMAGS et al. 1998) setzt einen seiner Hauptschwerpunkte auf die Förderung der »Entwicklung des Unternehmergeistes«: Österreich weist mit 10,4 Prozent²⁵ im Vergleich zum Durchschnitt aller EU-Länder (14,9%) eine leicht unterdurchschnittliche Rate selbständig Erwerbstätiger auf.²⁶ Eine »GründerInnenwelle« soll zur Besserung der Beschäftigungssituation beitragen. In diesem Zusammenhang sind verschiedenste – frühere Aktionen ergänzende – Maßnahmenpakete vorgesehen, die das »Sich-selbständig-machen« erleichtern sollen. Beim flüchtigen Blick auf die Statistiken entsteht der Eindruck, als ob die Appelle auf fruchtbaren Boden gefallen wären: Die Zahl der Selbständigen (gemessen an den Versicherten nach GSVG) ist 1996 bis 1998 erheblich, um fast 23.000, gestiegen (zum Vergleich: In der gesamten Periode 1988 bis 1996, also in acht Jahren, war der Zuwachs mit ca. 24.000 Personen kaum höher).²⁷

Dieser Boom ist allerdings nicht nur auf klassische Unternehmensneugründungen zurückzuführen, sondern auch auf gesetzliche Änderungen: Seit 1. Juli 1996 wurden WerkvertragnehmerInnen unter bestimmten Voraussetzungen in die Vollversicherung einbezogen, ab 1. Jänner 1998 auch die sogenannten »Neuen Selbständigen«. Der scheinbare Trend zur Selbständigkeit ist also vorerst nur schwer zu bewerten:²⁸ Quantitativ ist nicht abschätzbar, inwieweit VertreterInnen dieser Gruppe tatsächlich »neu« oder nur aus einem arbeits- und sozialrechtlichen Schattendasein aufgetaucht sind. Qualitativ ist schwer zu beurteilen, wieviele der jüngsten Unternehmensgründungen i.w.S. tatsächlich einen dauerhaften positiven Beitrag zur Beschäftigungssituation leisten.

Aufgrund der Attraktivität, die eine solche Erwerbsform für manche – vor allem arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte – Personen haben mag, dürften Probleme und Risiken von EinsteigerInnen zum Teil unterschätzt werden: In Gesprächen mit BeraterInnen des Arbeitmarktservice jedenfalls wird das Scheitern selbständiger Erwerbstätigkeit immer häufiger als Grund für Arbeitslosigkeit genannt. Beim Arbeitmarktservice vorgemerkt sind am ehesten Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung aufgrund eines früheren Dienstverhältnisses noch aufrecht ist. Berichtet wird aber auch von Personen, die diese Frist – in erster Linie mangels Information – versäumen, und nach dem Scheitern ihres Unternehmens keinerlei sozialrechtlichen Ansprüche mehr haben.

²⁵ Selbständig Erwerbstätige als Anteil aller Erwerbstätigen, inklusive Land- und Forstwirtschaft.

²⁶ Wesentlich höher ist die Selbständigenquote nur in den südlichen Mitgliedstaaten und in Irland, während sie in Ländern vergleichbarer Wirtschaftsstruktur teilweise sogar niedriger als in Österreich liegt (z.B. Deutschland 9,4%, Dänemark 8,4%, Niederlande 11,4%, Frankreich 11,6%, Großbritannien 13,0%). Bemerkenswert ist, daß von allen EU-Mitgliedstaaten Österreich die geringste Diskrepanz zwischen der Selbständigenquote (= Anteil der Selbständigen an der Gesamtzahl der erwerbstätigen Männer bzw. Frauen) von Männern und Frauen aufweist.

²⁷ Anzumerken ist, daß es sich bei den Veränderungen des Versichertenstandes um einen saldierten Wert, d.h. Zugänge minus Abgänge, handelt.

²⁸ Für 1999 gibt es zwar bei der SVA der gewerblichen Wirtschaft schon einigermaßen solide Daten zu WerkvertragnehmerInnen und »Neuen Selbständigen«, die aber noch nicht ausgewertet wurden.

Problematisch scheinen nicht zuletzt bestimmte Formen der »Neuen Selbständigkeit« bzw. Quasi-Selbständigkeit, über die kaum Informationen existieren. Dazu zählen (wie anderenorts schon erwähnt) letztlich auch Personen mit freien Dienstverträgen, wie sie etwa im Journalismus, im Bildungs- und Kulturwesen, in der Forschung, im Übersetzungsbereich usw. zu finden sind. Gespräche mit ExpertInnen und mit einigen Betroffenen legen nahe, daß ein Großteil der Personen, die solcherart »frei« ihre Existenz sichern müssen, diese Art von Erwerbssituation als Einstiegsmöglichkeit in ein Berufsfeld sehen oder auch als Überbrückung, zumindest bis eine stabilere Lösung gefunden ist – speziell wenn die Honorierung niedrig ist und keine finanzielle Reservenbildung erlaubt. Strategische Unterstützung müßte, soweit möglich und nötig, der Situation in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen angepaßt sein; hierzu wären bessere Informationen über diese Gruppe unbedingt erforderlich.

In existierenden Studien über Unternehmensgründungen sind diese »Quasi-UnternehmerInnen« – ebenso wie FreiberuflerInnen im traditionellen Sinn – nicht berücksichtigt. Ausgeklammert sind auch Personen, die in ihrer »Firma«, die oftmals in der Rechtsform eines gemeinnützigen Vereins oder einer gemeinnützigen GesmbH besteht, formal angestellt sind, de facto aber allein das volle Betriebsrisiko tragen. Auch unter diesen Gruppen dürften prekäre Situationen sehr hoch sein.

Unterschiedlicher ist die Erfolgsbilanz bei traditionellen Unternehmensgründungen, zu deren Wachstumsverläufen es für den Zeitraum 1990 bis 1995 Anhaltspunkte gibt:²⁹ In der ersten Hälfte der 90er Jahre war die Überlebensquote österreichischer Unternehmen nach fünf Jahren mit 72 Prozent der gegründeten Betriebe ein EU-Spitzenwert; männliche Gründer überlebten die ersten fünf Jahre sogar zu 76,3 Prozent, weibliche zu 64,3 Prozent.³⁰

Mögliche Gründe für die geschlechtsspezifische Differenz: Frauen, die in Österreich etwa ein Drittel aller UnternehmerInnen i.e.S. stellen, betreiben überwiegend Klein- bis Kleinstunternehmen,³¹ die überproportional gefährdet scheinen; sie konzentrieren sich auch (wohl ausbildungsbedingt) vorwiegend auf »Frauenbranchen«, wie etwa persönliche Dienste, die vielfach geringe Gewinnchancen und Perspektiven versprechen. Im Nationalen Aktionsplan werden »fehlendes Know-how, fehlendes Startkapital, entmutigendes öffentliches Image, psychologische Handicaps« als Beispiele für Gründungshemmnisse angeführt, die etwa bei Frauen vergleichsweise stärker zum Tragen kämen.

In der bereits zitierten Untersuchung von Unternehmens-Wachstumsverläufen wurden u.a. folgende mit dem Überleben im Zusammenhang stehende Faktoren geortet: Branchenerfahrung, Zahl der Gewerbeberechtigungen, Art des Gewerbes (Handwerke überlebten zu 87, freie Gewerbe etwa nur zu 60 Prozent) bzw. Kammersektionen (Gewerbe und Handwerk rangieren weit vor Handel, Verkehr, Tourismus und Industrie). Teamgründungen sind deutlich erfolg-

²⁹ Wanzenböck, 1996, auf Basis einer 5%igen Stichprobe aus den Neuzugängen zur Wirtschaftskammer im Jahr 1990.

³⁰ Wanzenböck 1996.

³¹ Die Zahl unternehmerisch tätiger Frauen ist jedoch höher anzunehmen als in der Statistik der EigentümerInnenstruktur ausgewiesen, da Frauen zum einen auch in vielen Unternehmen als Gesellschafterinnen fungieren und zum anderen als mithelfende Familienangehörige tätig sind.

reicher als Einzelgründungen. Alles in allem geht daraus, vereinfacht gesagt, hervor, daß eine in jeder Hinsicht gut vorbereitete Gründung in einem soliden Geschäftszweig zumindest Anfang der 90er Jahre gute Erfolgchancen hatte. Dieses Rezept gilt wohl noch immer.

Derzeit reüssieren beispielsweise manche Jungunternehmen mit Schwerpunkt im Segment neue Technologien, Technologieberatung i.w.S. (oder anderen spezialisierten Beratungsdiensten) mit GründerInnen, die bereits Erfahrung und gegebenenfalls auch erste Kunden einbringen können. Für solche Tätigkeitszweige existierende Beratungs- und Förderstellen können den Erfolg absichern. Allerdings besteht auch in solchen günstigen Fällen – gerade in »aktuellen« Tätigkeitsbereichen – die Gefahr, daß über dem Tagesgeschäft Trendwenden übersehen werden und auf die Nachjustierung des Wissens vergessen wird. Es wäre hilfreich, junge Unternehmen – etwa via Informationsnetzwerke – über neue Wissensanforderungen in ihrem Bereich und entsprechende Weiterbildungsangebote am laufenden zu halten.

Es gibt kaum Informationen über die Motive, die zur Unternehmensgründung führen, beispielsweise über die Zahl jener Personen, die sich zur Selbständigkeit nicht »freiwillig« entschließen, sondern diesen Weg wählen, weil sie am angespannten Arbeitsmarkt keine Chancen für sich sehen. Eine diesbezügliche Hypothese wäre, daß die Freiwilligkeit ein wichtiger Erfolgsfaktor ist und – umgekehrt – Unfreiwilligkeit (äußere Zwänge) eher zu einem Scheitern führt. Speziell Arbeitslose verfügen des öfteren über keine passende Ausgangsbasis für eine selbständige Erwerbstätigkeit.

Es schiene sinnvoll, die Situation selbständig Erwerbstätiger (anhand aktueller Stichproben: KMU, »Neue Selbständige«) in allen Phasen der Unternehmensgründung etwas umfassender zu analysieren und daraus konkretere Indikatoren für Erfolg und Mißerfolg zu filtern; dabei wären auch die Gründe zu erfassen, die im Negativfall letztlich zur Auflösung eines Unternehmens geführt haben. Aufschlußreiche Ergebnisse könnte auch ein Vergleich der entsprechend aufbereiteten Erfahrungswerte von auf unterschiedliche Zielgruppen spezialisierten Beratungsinstitutionen geben.

Auf dieser Basis könnten Anhaltspunkte gewonnen werden, wie potentielle Selbständige i.w.S. in verschiedenen Phasen (vor Aufnahme einer unternehmerischen Tätigkeit, in der Anfangsphase, im Fall eines drohenden Scheiterns) noch problemadäquater beraten werden könnten als bisher. Weiters wäre auch eine effizientere Beratung jener Zielgruppen möglich, die derzeit überhaupt nicht (oder zu spät) bei BeraterInnen vorspricht.

6 Zusammenfassung

6.1 Allgemeine Tendenzen

Die Beschäftigungszuwächse seit Anfang der 70er Jahre konzentrierten sich in Österreich fast ausschließlich auf den Dienstleistungssektor, dem mittlerweile zwei Drittel der ArbeitnehmerInnen (rund drei Viertel der Frauen, ca. 55 Prozent der Männer) zuzurechnen sind: Insgesamt wurden zwischen 1970 und 1997 in diesem Wirtschaftssegment netto rund 850.000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen (derzeit arbeiten hier rund zwei Millionen Personen), während die Beschäftigung in Landwirtschaft und Produktion speziell von 1970 bis 1986 schrumpfte und danach im wesentlichen stagnierte; die Zahl der unselbständig Beschäftigten insgesamt nahm in diesem Zeitraum netto nur um knapp 700.000 zu.

Im sekundären Sektor expandierten nur noch fünf Wirtschaftsklassen leicht (v.a. die Bereiche Baubengewerbe, Holz, Elektro, Energie, Druck/Grafik); allerdings konzentrierten sich auch die Arbeitsplatzverluste zu einem erheblichen Teil auf nur drei Bereiche (Nahrungs- und Genußmittel, Textil, Bekleidung). Im Tertiärsektor wuchsen nahezu alle Branchen; allerdings kamen auch hier 70 Prozent der zusätzlichen Beschäftigten in nur vier Wirtschaftsklassen unter. Die stärksten absoluten Zuwächse verzeichneten mit Abstand Hoheitsverwaltung und Handel vor Rechts- und Wirtschaftsdiensten und Gesundheitswesen; die größte Dynamik (prozentuelle Zuwächse) zeigten Gesundheitswesen mit mehr als 120 Prozent, Wirtschaftsdienste wie Banken und Versicherungen mit jeweils an die 100 Prozent.

Noch eindeutiger ist die Beschäftigungsdynamik nach Tätigkeiten: Insgesamt üben mittlerweile etwa drei Viertel der ÖsterreicherInnen Dienstleistungsberufe aus; in der Sachgüterproduktion hält der Anteil der Personen in solchen Tätigkeiten in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren ziemlich konstant bei etwa 36 Prozent, im expandierenden Tertiärsektor stieg er auf rund 95 Prozent an. Zu den wachsenden Berufen zählten in den letzten 25 Jahren fast ausschließlich Dienstleistungen. Hier wiederum dominierten in absoluten Zahlen eindeutig Zuwächse bei den Verwaltungskräften vor Personen mit Handelsberufen oder beruflichen Tätigkeiten im Spektrum Körperpflege, Reinigung. Die relativ stärksten Zuwachsraten mit rund 180 Prozent gab es (von eher niedrigem Niveau aus) in der Kategorie Führungskräfte.

Im Zuge des Wandels der Wirtschafts- wie der Tätigkeitsstrukturen änderte sich auch die Qualität der Beschäftigung beträchtlich. Es zeigt sich eine klare Tendenz zur Höherqualifizierung (nicht zuletzt innerhalb der einzelnen Berufsgruppen), die sich auch in der Einkommensentwicklung spiegelt und speziell in den letzten 15 Jahren eine deutliche Tendenz zur Neuorganisation der Arbeitszeitmuster (s.u.).

Die Zahl von Personen mit höheren Bildungsabschlüssen in den Dienstleistungsberufen hat deutlich zu-, jene von PflichtschulabsolventInnen abgenommen (bei Männern sank der Prozentsatz der Personen ohne weitere Ausbildung schon Anfang der 80er Jahre unter ein Fünftel, bei Frauen unter 30 Prozent). Interessant dabei ist, daß die Dienstleistungstätigen ihren Qualifikationsvorsprung gemessen am Anteil von Personen mit höherer formaler Bildung (ab Ma-

tura) gegenüber den in Produktionsberufen Tätigen in etwa halten konnten; der Unterschied beim Anteil von PflichtschulabsolventInnen (im Produktionssegment traditionell höher als im Dienstleistungssegment) ist allerdings geringer geworden; das weist u.a. darauf hin, daß im Produktionsbereich Unqualifizierte überproportional abgebaut wurden.

Der besonderen Heterogenität des Dienstleistungssektors entspricht die Einkommensverteilung in Relation zum Produktionssektor: Die mittleren Einkommen der Unselbständigen sind zwar in etlichen Dienstleistungsbranchen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft überproportional gestiegen (Beispiel Geld- und Kreditwesen, Rechts- und Wirtschaftsdienste), Dienstleistungseinkommen insgesamt liegen aber, gemessen am Mittelwert, trotzdem bei Männern (1997 mit rund öS 25.000,- brutto, 12mal um knapp 15 Prozent) wie Frauen (1997 mit ca. öS 18.000,- brutto, 12mal um etwa fünf Prozent) etwas unter jenen in der Sachgütererzeugung. Der Prozentsatz der Schlechtverdienenden ist speziell bei Männern deutlich höher; hinsichtlich des Anteils an SpitzenverdienerInnen stach in erster Linie das Geld- und Kreditwesen hervor (1997 verdiente hier die Hälfte der Männer mehr als öS 40.600,- brutto, ein Viertel der Frauen über öS 36.000,- brutto). Bei Männern fielen auch noch das Gesundheitswesen und sonstige – v.a. öffentliche – Dienste (ein Viertel verdiente mehr als öS 37.500,-), bei Frauen die Gebietskörperschaften (ca. ein Viertel verdiente mehr als öS 27.500,-) positiv auf. Beim Vergleich nach Tätigkeiten dominieren Personen in Dienstleistungsberufen unter den SpitzenverdienerInnen, gleichzeitig aber (dies gilt vor allem für Frauen) ist ein hoher Prozentsatz von ihnen am unteren Ende der Skala zu finden.

Typisch für den Dienstleistungssektor ist u.a. die Polarisierung hinsichtlich der Arbeitszeit: Hier finden sich unter Männern (1995 mit vier zu zwei Prozent) wie unter Frauen (1995 mit 28 zu 21 Prozent) mehr Teilzeitbeschäftigte als in den übrigen Sektoren, aber ebenso mehr Personen, die normalerweise mehr als 41 Wochenstunden arbeiten (1995 Männer 10 zu 4,5 und Frauen 3,6 zu 2,5 Prozent) bzw. regelmäßig Überstunden leisten (1995 Männer 42 zu 32,5 und Frauen 30 zu 27 Prozent). Auch Abend- und Nachtarbeit kommen häufiger vor (1995 regelmäßige Abendarbeit Männer 16,5 zu 13 Prozent, Nachtarbeit Männer zwölf zu zehn, Frauen fünf zu zwei Prozent). Der Vergleich nach Tätigkeiten zeigt, daß von Menschen in Dienstleistungsberufen auf allen Hierarchiestufen weit eher hohe zeitliche Flexibilität gefordert wird als von ArbeitnehmerInnen in anderen Bereichen.

Zusammenfassend läßt sich sagen: Die Beschäftigungszuwächse in den letzten 25 Jahren basierten in erster Linie auf der Dynamik einzelner Segmente des Dienstleistungssektors. Der Bedarf an qualifizierten Personen nahm überproportional zu (neue Arbeitsplätze für Führungs- und Fachkräfte, v.a. aber Aufwertung von Arbeitsplätzen), seit Mitte der 90er Jahre (bei allgemeiner Nachfrageschwäche) waren die wenigen zusätzlich angebotenen Arbeitsplätze allerdings zum erheblichen Teil niedrigen Qualitätskategorien zuzurechnen. Die ausgeprägte Heterogenität des Dienstleistungssektors spiegelt sich in der starken Einkommensstreuung. Die Anforderungen an die Flexibilität von ArbeitnehmerInnen hinsichtlich Ausmaß und Lage der Arbeitszeit sind deutlich gestiegen.

Anzumerken ist, daß die Entwicklung beträchtlich durch die wachsende Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt geprägt war. Auf sie entfielen in den letzten 25 Jahren etwa zwei

Drittel des Beschäftigungszuwachses insgesamt (und etwa 60 Prozent des Zuwachses der Vollzeitbeschäftigung). Die erhöhte Erwerbsbereitschaft von Frauen war in den Zeiten der Arbeitskräfteknappheit – in den späten 60er, Anfang der 70er Jahre – eine wesentliche Voraussetzung für relativ friktionsfreie wirtschaftliche Expansion; Frauen haben ab Mitte der 80er Jahre einen überproportionalen Teil der Flexibilisierungstendenzen v.a. im Dienstleistungssektor getragen (und auch den größeren Teil der Nebenkosten von Flexibilisierung). Der im Zuge des raschen technologischen Wandels potentiell steigende Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften könnte – unter entsprechenden Rahmenbedingungen – ebenfalls nicht zuletzt durch Höherqualifizierung von Frauen gedeckt werden.

6.2 Perspektiven

Die Zukunftsprognosen von Experten zur Beschäftigungsentwicklung sind sehr unterschiedlich. Manche fürchten, daß es zu einer tendenziellen Polarisierung am Arbeitsmarkt kommen könnte. Niedriglohnsektoren sind insbesondere Gastgewerbe, Teile des Gesundheitswesens, der Einzelhandel. Bei neuartigen und expansiven Dienstleistungen wiederum ergäben sich Segmentierungs- und Marginalisierungsprozesse nicht zuletzt durch vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Beschäftigungsformen, Dienst- und Werkverträge, freie Mitarbeit und Scheinselbständigkeit. Diese Gefahr einer Arbeitsmarktsegmentierung besteht speziell in Zeiten beträchtlicher Arbeitskraftreserven wie in den letzten Jahren auch in Österreich. Andere Prognosen sind hoffnungsvoller und erwarten zumindest auf mittlere Sicht eine weiter steigende Nachfrage nach qualifizierten Diensten.

In der Vergangenheit haben konsumorientierte Dienste (inkl. sozialer und öffentlicher Dienste) in absoluten Zahlen den größten Teil zum Beschäftigungszuwachs beigetragen. Auf sie entfielen ca. zwei Drittel der 1971–1994 entstandenen zusätzlichen weiblichen und etwa die Hälfte der männlichen Arbeitsplätze. Aus diesem Segment wird auch in nächster Zeit ein erheblicher Teil der Nachfrage an Arbeitskräften kommen. Hoffnungsträger sind, neben dem Gesundheits- und Pflegebereich, spezifische Sparten von Aus- und Weiterbildung sowie der Bereich Kultur und Freizeit.

Im Gesundheits- und Sozialwesen sprechen trotz anhaltender Spartendenzen bei öffentlichen Ausgaben verschiedene Einflußfaktoren für weiterhin hohe Nachfrage, wie v.a. die steigende Lebenserwartung (Nachfrage nach medizinischer Betreuung, nach Altenbetreuung). Hier sollten sich nicht zuletzt im Segment der qualifizierten, mittleren Tätigkeiten Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Der Gefahr der Entstehung einer Art Halbschattenwirtschaft mit ungünstigen Konditionen und niedrigem Entgelt in einzelnen Segmenten, wie etwa ambulanten Pflegediensten, sollte durch entsprechende Rahmenbedingungen – etwa verbindliche Qualitätsstandards – entgegenzuwirken sein.

Im Aus- und Weiterbildungsbereich ist Nachfrage primär im Segment hochqualifizierter beruflicher Weiterbildung zu erwarten. Unterrichtende müssen also spezielles, wirtschaftsna-

hes Fachwissen anbieten können, etwa aus dem Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien. Beschäftigungspotential könnte es weiterhin auch im (dem Unterricht zugeordneten) Bereich Kinderbetreuung geben. Bedarf bestünde wohl primär an Betreuungspätzen für Drei- bis Vierjährige bzw. für Volksschulkinder.

Im Bereich Kultur, Unterhaltung, Sport sind weiterhin zusätzliche Arbeitsplätze zu erwarten; hier zeigt sich eine Tendenz zur Höherqualifizierung bei gleichzeitig überdurchschnittlicher Teilzeitquote.

In den unternehmensnahen Diensten wurden 1971–1994 ein Viertel der zusätzlichen Männerbeschäftigung und 13 Prozent der Frauenjobs geschaffen. Hier dürfte sich das Beschäftigungswachstum in nächster Zeit primär auf die sogenannten Wirtschaftsdienste (Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen i.e.S.) beschränken, die in jeder Hinsicht ein sehr heterogenes Segment darstellen. Das Spektrum reicht von Raumpflege, Schreibbüros über Bewachungsdienste bis zu Steuerberatung oder Ingenieurbüros; unter anderem ist hier auch der Personalverleih inkludiert. Etwa die Hälfte der Frauen und ein Viertel der Männer sind hier als HilfsarbeiterInnen oder Angestellte auf sehr niedrigem Niveau beschäftigt (etwa Reinigung, Hilfskräfte in Schreibbüros, Hilfstätigkeit bei Marktforschungsunternehmen usw.). Gleichzeitig findet sich in dieser Kategorie ein sehr hoher Prozentsatz an hochqualifizierten Männern, die etwa in der Unternehmens- und Rechtsberatung, in Architekturbüros und ähnlichen Unternehmen arbeiten (qualifizierte Frauen sind hier bislang schwach vertreten). Daten über die Entwicklung der Wirtschaftsdienste sind also mit Vorsicht zu interpretieren.

Beschäftigungswachstum erhofft man sich u.a. im Bereich wissensintensiver Wirtschaftsdienste, die als Schlüsselfaktor hochentwickelter Volkswirtschaften gelten; nicht zuletzt, weil die Sammlung von Know-how bei Wirtschaftsprüfern, Unternehmensberatungen, Spezialisten für Software-Design, Engineering-Leistungen usw. zu einer rascheren Diffusion von Wissen führt. Anzumerken ist, daß es auch innerhalb dieser Kategorie sehr unterschiedliche Anbieter gibt: Am einen Ende sind etablierte, meist international agierende Unternehmen angesiedelt, die für hohe Qualifikation, Weiterbildungs- und Einsatzbereitschaft auch entsprechende Karrieren anbieten. Am anderen Ende, in Österreich stark vertreten, sind Klein- und Kleinunternehmen zu finden, die aufgrund ihrer ungünstigen Wettbewerbsposition auch qualifizierten MitarbeiterInnen häufig nur unsichere, schlecht dotierte Arbeitsplätze bieten können. Eine Gegenstrategie könnte in der Kombination von hoher Spezialisierung und Schaffung von Kooperationsnetzen liegen.

In Hinblick auf die künftige Beschäftigungsentwicklung getrennt zu sehen, sind die sogenannten »Neuen Berufe«, die im Zusammenhang mit der zunehmenden Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) entstehen und in verschiedenen Branchen bzw. Tätigkeitsbereichen Relevanz gewinnen. In diesem Segment wird von Managementberatungen europaweit wie auch in Österreich noch ein beträchtlicher ungedeckter Bedarf geortet. Zum Teil handelt es sich bei diesen Qualifikationen um neue Ausprägungen bereits bestehender Berufsbilder (etwa Lektorat/Softwarelektorat, auf den IKT-Bereich spezialisierte JuristInnen usw.); weiters gibt es Tätigkeiten, die wohl nur vorübergehend extern nachgefragt

und ggf. auf mittlere Sicht in vorhandene Arbeitsplatzbeschreibungen integriert werden dürfen (etwa Tätigkeitsbereich Internet).

Nicht zuletzt werden aber auch zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten im IKT-Bereich im engeren Sinn gesehen (Mobilkommunikation, electronic commerce, Informationsdienste, Kombination unterschiedlicher computerbasierter Medientypen, Multimedia, Workflow usw.). Bedarf bestünde hier sowohl seitens der Anbieter solcher Technologien – in Forschung, Produktion, Service usw. – wie auch seitens spezifischer Beratungsinstitutionen oder der Anwender selbst. Hinsichtlich der Qualifikationsstruktur gäbe es vielfältige Profile:

Zum Teil bestünde Bedarf an hochqualifizierten SpezialistInnen (Universität, Fachhochschule, HTL etc.), in manchen Segmenten können allerdings, wie Pilotprojekte zeigen, auch Personen mit nicht-fachspezifischer Grundqualifikation unterschiedlichen formalen Niveaus und relativ kurzer Zusatzausbildung (etwa ein Jahr) erfolgreich eingesetzt werden. Es wäre sinnvoll, auf Basis einer Erhebung zu Ausmaß und Struktur des entsprechenden Bedarfs in Österreich entsprechende Kurzausbildungen zu etablieren. Gleichzeitig wird es, angesichts des besonders raschen Wandels in diesen Segmenten, wichtig sein, ggf. in Kooperation mit IKT-Anbietern, Einrichtungen zur kontinuierlichen Weiterbildung der in diesem Bereich Tätigen zu schaffen.

Es zeigt sich, daß Ausmaß und Qualität möglicher zusätzlicher Arbeitsplätze in den nächsten Jahren nicht zuletzt auch von politischen Entscheidungen beeinflusst werden. Das gilt einschichtigerweise für die Bereiche Gesundheits-, Sozialwesen wie Unterricht, in denen angemessene Rahmenbedingungen gewährleistet oder geschaffen werden müssen. Auch im marktdominierten Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien ist Unterstützung nötig: Hilfestellung für die Anwender (Klärung rechtlicher Grundlagen, Anregung zu Kooperationen, Präsentation von Best Practice-Modellen usw.), jedenfalls aber Konzeption von Ausbildungsstrukturen, die dem raschen Wandel in diesem Bereich Rechnung tragen.

In den meisten Segmenten mit Beschäftigungspotential zeichnet sich auch eine Tendenz zur »Neuen Selbständigkeit« ab. Bei dieser Personengruppe ist die Gefahr, daß unter dem Druck des Tagesgeschäfts auf Weiterbildung verzichtet wird (oder werden muß), besonders groß. Ähnliches gilt für die wachsende Zahl von Leiharbeitskräften. Es muß daher nach Wegen gesucht werden, diesen Gruppen neue Wissensanforderungen zu vermitteln (Informationsnetzwerke) und via angeschlossener (entsprechender) Weiterbildungsangebote die Aneignung beruflich notwendiger Qualifikationen zu ermöglichen.

7 Literatur

- Bartunek, E.: Die Arbeitskräfteerhebung der EU 1995. Internationale Daten für 1995, in: Statistische Nachrichten 7/1997.
- Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen: Beschäftigungspolitik, Nr. 72, Wien 1997.
- Biffl, G.: Die Zukunft der österreichischen Berufs- und Qualifikationslandschaft (vorläufige Endfassung), in: Monatsberichte des WIFO, 9/1997.
- Europäische Kommission: Beschäftigung in Europa, Luxemburg, diverse Jahrgänge.
- Europäische Kommission: Erhebung über Arbeitskräfte. Ergebnisse 1995, Luxemburg 1996.
- Europäische Kommission: Summit on Employment and Training in the Information Society, Brüssel 1998.
- Europäische Kommission: Beschäftigungsmöglichkeiten in der Informationsgesellschaft. Bericht an den Europäischen Rat, Brüssel 1998.
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: Die österreichische Sozialversicherung, Wien, diverse Jahrgänge.
- Häußermann, H./Siebel, W.: Dienstleistungsgesellschaft, Frankfurt/Main 1995.
- Finder, R./Blaschke, S.: Tendenzen im Dienstleistungssektor. Tendenzen der Frauenbeschäftigung. Bericht für das BMAGS, Frauengrundsatzabteilung, Wien 1998.
- Finder, R.: Beschäftigungschancen von HochschulabsolventInnen. Vorläufiger Bericht für AMS-Bundesgeschäftsstelle, Wien 1998.
- Hammer, G.: Kinderbetreuung. Ausgewählte Hauptergebnisse des Mikrozensus 1995, in: Statistische Nachrichten 3/1997.
- Hofstätter, M.: Neue Produkte, neue Dienstleistungen, weniger Arbeitskräfte – neue Trends?, in: ÖIBF-INFO, Jahrgang 18, 4/1995.
- Kissler, K.: Zukunftstrends ausgewählter Personalmanagementfunktionen. Lizentiatsarbeit an der Universität Bern (Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät), Bern 1997.
- Kühl, J.: Beschäftigungsfelder, Segmentierung und Marginalisierung im Dienstleistungsbereich, in: Bullinger (Hg.), Dienstleistung der Zukunft, Gabler, Wiesbaden 1995.
- Macek, S./Dachs, B.: Industriennahe Dienstleistungen und Beschäftigung. Industriewissenschaftliches Institut, Wien 1998.
- Mesch, M. (Hg.): Neue Arbeitsplätze in Österreich. Die Beschäftigungsentwicklung im österreichischen Dienstleistungssektor, Wien 1998.
- Nyer, G.: Institutionelle Kinderbetreuung in Österreich. Frauenbericht 1995. Bericht über die Situation der Frauen in Österreich, BM für Frauenangelegenheiten/BKA.
- OECD: Labour Force Statistics, Paris, diverse Jahrgänge.
- OECD: Employment Outlook, Paris, Juli 1996.
- OECD: Services, Statistics on Value Added and Employment, Paris 1996.
- ÖIV (Österreichische Industriellenvereinigung): Qualifikation 2012. Bildungsanforderungen für eine Berufswelt im Wandel, Wien 1997.

- ÖSTAT: (Österreichisches Statistisches Zentralamt): Arbeitszeit. Ergebnisse des Mikrozensus September 1987, in: Beiträge zur Österreichischen Statistik, Heft 947, Wien 1989.
- ÖSTAT: Volkszählungen 1981 und 1991, Hauptergebnisse.
- ÖSTAT: Arbeitsstättenzählung, Hauptergebnisse Österreich, 1981 und 1991.
- ÖSTAT: Mikrozensus, v.a. 1987, 1993, 1995, 1996.
- Skolka, J.: Der Dienstleistungssektor in Österreich 1976–1989, in: Monatsberichte des WIFO 9/1991.
- Schneeberger A. et al.: Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung in Österreich, in: ibw – Schriftenreihe Nr. 107, Wien 1998.
- Wanzenböck, H.: Überlebensquoten und Wachstumsverläufe von Unternehmensgründungen, in: Materialien des Instituts für Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe der WU Wien, hg. v. J. Mugler, Wien 1997.
- Wolf, W./Kronsteiner, Ch.: Personen- und Haushaltseinkommen der unselbständig Beschäftigten 1993. Ausgewählte Ergebnisse des Mikrozensus Juni 1993, in: Statistische Nachrichten 12/1994.
- Wörister, K.: Daten über geringfügig Beschäftigte, unveröffentlichte Tabellen, AK, Wien 1996.

Annex I

Auszug aus der Systematik der Wirtschaftstätigkeiten ÖNACE 1995, Abschnitte des Dienstleistungssektors

Abschnitt Unter- abschnitt Abteilung	Gruppe	Klasse, Unter- klasse	Bezeichnung
G			HANDEL: INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN UND GEBRAUCHSGÜTERN
GA			HANDEL: INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN UND GEBRAUCHSGÜTERN
50			Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Tankstellen
	50.1		Handel mit Kraftwagen
	50.2		Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen
	50.3		Handel mit Kraftwagenteilen und Zubehör
	50.4		Handel mit Krafträdern, Teilen und Zubehör; Instandhaltung und Reparatur von Krafträdern
	50.5		Tankstellen
51			Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
	51.1		Handelsvermittlung
	51.2		Großhandel mit landwirtschaftlichen Grundstoffen und lebenden Tieren
	51.3		Großhandel mit Nahrungs- und Genußmitteln, Getränken und Tabakwaren
	51.4		Großhandel mit Gebrauchs- und Verbrauchsgütern
	51.5		Großhandel mit Rohstoffen, Halbwaren, Altmaterial und Reststoffen
	51.6		Großhandel mit Maschinen, Ausrüstungen und Zubehör
	51.7		Sonstiger Großhandel
52			Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und ohne Tankstellen); Reparatur von Gebrauchsgütern
	52.1		Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (in Verkaufsräumen)
	52.2		Einzelhandel mit Nahrungs- u. Genußmitteln, Getränken und Tabakwaren (in Verkaufsräumen)
	52.3		Apotheken; Einzelhandel mit medizinischen, orthopädischen und kosmetischen Artikeln (in Verkaufsräumen)
	52.4		Sonstiger Einzelhandel (in Verkaufsräumen)
	52.5		Einzelhandel mit Antiquitäten und Gebrauchtwagen (in Verkaufsräumen)
	52.6		Einzelhandel nicht in Verkaufsräumen
	52.7		Reparatur von Gebrauchsgütern
H			BEHERBERGUNGS- UND GASTSTÄTTENWESEN
HA			BEHERBERGUNGS- UND GASTSTÄTTENWESEN
55			Beherbergungs- und Gaststättenwesen
	55.1		Hotels, Gasthöfe, Pensionen und Hotels gamis
	55.2		Sonstiges Beherbergungswesen
	55.3		Restaurants, Gasthäuser, Imbißstuben, Cafehäuser und Eissalons
	55.4		Sonstiges Gaststättenwesen
	55.5		Kantinen und Caterer
I			VERKEHR UND NACHRICHTENÜBERMITTLUNG
IA			VERKEHR UND NACHRICHTENÜBERMITTLUNG
60			Landverkehr; Transport in Rohrleitungen
	60.1		Eisenbahnen
	60.2		Sonstiger Landverkehr
	60.3		Transport in Rohrleitungen
61			Schifffahrt
	61.1		See- und Küstenschifffahrt
	61.2		Binnenschifffahrt
62			Flugverkehr
	62.1		Linienflugverkehr
	62.2		Gelegenheitsflugverkehr
	62.3		Raumtransport
63			Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Reisebüros
	63.1		Frachtschlag und Lagerei
	63.2		Sonstige Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr
	63.3		Reisebüros und Reiseveranstalter
64			Nachrichtenübermittlung
	64.1		Postdienste und private Kurierdienste
	64.2		Fernmeldedienste

J		KREDIT- UND VERSICHERUNGSWESEN
JA		KREDIT- UND VERSICHERUNGSWESEN
65		Kreditwesen
	65.1	Zentralbanken und Kreditinstitute
	65.2	Sonstige Finanzierungsinstitute
66		Versicherungswesen
	66.0	Versicherungswesen
67		Mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten
	67.1	Mit dem Kreditwesen verbundene Tätigkeiten
	67.2	Mit dem Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten
K		REALITÄTENWESEN, VERMIETUNG BEWEGLICHER SACHEN, ERBRINGUNG VON UNTERNEHMENSBEZOGENEN DIENSTLEISTUNGEN
KA		REALITÄTENWESEN, VERMIETUNG BEWEGLICHER SACHEN, ERBRINGUNG VON UNTERNEHMENSBEZOGENEN DIENSTLEISTUNGEN
70		Realitätenwesen
	70.1	Erschließung, Kauf und Verkauf von Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
	70.11	Erschließung von Grundstücken
	70.11-00	Erschließung von Grundstücken
	70.12	Kauf und Verkauf von eigenen Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
	70.12-00	Kauf und Verkauf von eigenen Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
	70.2	Vermietung und Verpachtung von eigenen Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
	70.20	Vermietung und Verpachtung von eigenen Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
	70.20-01	Leasing von Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
	70.20-02	Sonstige Vermietung und Verpachtung von eigenen Grundstücken, Wohnungen u. sonstigen Realitäten
	70.3	Vermittlung und Verwaltung von Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
	70.31	Vermittlung und Verwaltung von Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
	70.31-00	Vermittlung und Verwaltung von Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
	70.32	Verwaltung von Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten; Hauswartung
	70.32-01	Vermittlung und Verwaltung von Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
	70.32-02	Vermittlung und Verwaltung von Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
71		Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal
	71.1	Vermietung von Kraftwagen bis 3,5t Gesamtgewicht
	71.10	Vermietung von Kraftwagen bis 3,5t Gesamtgewicht
	71.10-01	Leasing von Kraftwagen bis 3,5t Gesamtgewicht
	71.10-02	Vermietung von Kraftwagen bis 3,5t Gesamtgewicht
	71.2	Vermietung von sonstigen Verkehrsmitteln
	71.21	Vermietung von Landfahrzeugen (ohne Kraftwagen bis 3,5t Gesamtgewicht)
	71.21-01	Vermietung von Schienenfahrzeugen
	71.21-02	Containerverleih
	71.21-03	Vermietung sonstiger Landfahrzeuge
	71.22	Vermietung von Wasserfahrzeugen
	71.22-00	Vermietung von Wasserfahrzeugen
	71.23	Vermietung von Luftfahrzeugen
	71.23-00	Vermietung von Luftfahrzeugen
	71.3	Vermietung von Maschinen und Geräten
	71.31	Vermietung von landwirtschaftlichen Maschinen und Geräten
	71.31-00	Vermietung von landwirtschaftlichen Maschinen und Geräten
	71.32	Vermietung von Baumaschinen und Geräten
	71.32-00	Vermietung von Baumaschinen und Geräten
	71.33	Vermietung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen
	71.33-01	Vermietung von Büromaschinen
	71.33-02	Vermietung von Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen
	71.34	Vermietung von sonstigen Maschinen und Geräten
	71.34-00	Vermietung von sonstigen Maschinen und Geräten
	71.4	Vermietung von Gebrauchsgütern a.n.g.
	71.40	Vermietung von Gebrauchsgütern a.n.g.
	71.40-01	Vermietung von Textilien und Bekleidung
	71.40-02	Vermietung von Sportausrüstung
	71.40-03	Videotheken
	71.40-04	Leihbücherei und Lesezirkel
	71.40-05	Vermietung sonstiger Gebrauchsgüter a.n.g.
72		Datenverarbeitung und Datenbanken
	72.1	Hardwareberatung
	72.10	Hardwareberatung
	72.10-00	Hardwareberatung
	72.2	Softwarehäuser
	72.20	Softwarehäuser

	72.20-01	Herstellung von Standardsoftware
	72.20-02	Herstellung von Individualsoftware
72.3		Datenverarbeitungsdienste
	72.30	Datenverarbeitungsdienste
	72.30-00	Datenverarbeitungsdienste
72.4		Datenbanken
	72.40	Datenbanken
	72.40-00	Datenbanken
72.5		Instandhaltung und Reparatur von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen
	72.50	Instandhaltung und Reparatur von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen
	72.50-01	Instandhaltung und Reparatur von Büromaschinen
	72.50-02	Instandhaltung und Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen
72.6		Sonstige mit Datenverarbeitung verbundene Tätigkeiten
	72.60	Sonstige mit Datenverarbeitung verbundene Tätigkeiten
	72.60-00	Sonstige mit Datenverarbeitung verbundene Tätigkeiten
73		Forschung und Entwicklung
	73.1	Forschung und Entwicklung im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin
	73.10	Forschung und Entwicklung im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin
	73.10-00	Forschung und Entwicklung im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin
	73.2	Forschung und Entwicklung im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften
	73.20	Forschung und Entwicklung im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften
	73.20-00	Forschung und Entwicklung im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften
74		Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen
	74.1	Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Markt- und Meinungsforschung, Beteiligungsgesellschaften
	74.11	Rechtsberatung
	74.11-00	Rechtsberatung
	74.12	Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung
	74.12-00	Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung
	74.13	Markt- und Meinungsforschung
	74.13-00	Markt- und Meinungsforschung
	74.14	Unternehmens- und Public-Relations-Beratung
	74.14-01	Unternehmensberatung
	74.14-02	Public-Relations-Beratung
	74.15	Beteiligungsgesellschaften (ohne Kapitalanlagegesellschaften)
	74.15-00	Beteiligungsgesellschaften (ohne Kapitalanlagegesellschaften)
	74.2	Architektur- und Ingenieurbüros
	74.20	Architektur- und Ingenieurbüros
	74.20-01	Architekturbüros
	74.20-02	Ingenieurbüros
	74.3	Technische, physikalische und chemische Untersuchung
	74.30	Technische, physikalische und chemische Untersuchung
	74.30-00	Technische, physikalische und chemische Untersuchung
	74.4	Werbewesen
	74.40	Werbewesen
	74.40-01	Werbegestaltung
	74.40-02	Werbemittelverbreitung und Werbemittlung
	74.5	Gewerbsmäßige Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
	74.50	Gewerbsmäßige Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
	74.50-01	Vermittlung von Arbeitskräften (ohne Führungskräfte)
	74.50-02	Vermittlung von Führungskräften
	74.50-03	Überlassung von Arbeitskräften (Personalverleih)
	74.6	Detekteien- und Schutzdienste
	74.60	Detekteien- und Schutzdienste
	74.60-01	Bewachungs- und Schutzdienste
	74.60-02	Berufsdetektive
	74.7	Reinigungsgewerbe (ohne Kleider- und Teppichpflege; ohne Fassadenreinigung)
	74.70	Reinigungsgewerbe (ohne Kleider- und Teppichpflege; ohne Fassadenreinigung)
	74.70-01	Fensterputzerei und Raumpflege
	74.70-02	Rauchfangkehrer
	74.70-03	Desinfektion und Schädlingsbekämpfung
	74.70-04	Tank- und Kesselreinigung
	74.8	Erbringung von sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen
	74.81	Fotoateliers und Fotolabors

	74.81-01	Fotoateliers
	74.81-02	Fotolabors
	74.82	Abfüll- und Verpackungsgewerbe
	74.82-00	Abfüll- und Verpackungsgewerbe
	74.83	Schreib- und Übersetzungsbüros, Photokopieranstalten
	74.83-01	Schreibbüros
	74.83-02	Übersetzungsbüros und Dolmetscher
	74.83-03	Lichtpau- und Photokopieranstalten
	74.84	Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen a.n.g.
	74.84-01	Messe-, Ausstellungs- und Kongreßveranstalter
	74.84-02	Inkassobüros
	74.84-03	Ateliers für Textil-, Schmuck-, Möbel- u.ä. Design
	74.84-04	Künstleragenturen
	74.84-05	Erbringung von sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen a.n.g.
L		ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, LANDESVERTEIDIGUNG, SOZIALVERSICHERUNG
LA		ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, LANDESVERTEIDIGUNG, SOZIALVERSICHERUNG
75		Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung
	75.1	Öffentliche Verwaltung
	75.11	Allgemeine öffentliche Verwaltung
	75.11-00	Allgemeine öffentliche Verwaltung
	75.12	Öffentliche Verwaltung auf den Gebieten Gesundheitswesen, Bildung, Kultur und Sozialwesen
	75.12-00	Öffentliche Verwaltung auf den Gebieten Gesundheitswesen, Bildung, Kultur und Sozialwesen
	75.13	Wirtschaftsförderung, -ordnung und -aufsicht
	75.13-00	Wirtschaftsförderung, -ordnung und -aufsicht
	75.14	Sonstige mit der Öffentlichen Verwaltung verbundene Tätigkeiten
	75.14-00	Sonstige mit der Öffentlichen Verwaltung verbundene Tätigkeiten
	75.2	Auswärtige Angelegenheiten, Landesverteidigung, Justiz, Öffentliche Sicherheit und Ordnung
	75.21	Auswärtige Angelegenheiten
	75.21-00	Auswärtige Angelegenheiten
	75.22	Landesverteidigung
	75.22-00	Landesverteidigung
	75.23	Justiz
	75.23-00	Justiz
	75.24	Öffentliche Sicherheit und Ordnung
	75.24-00	Öffentliche Sicherheit und Ordnung
	75.25	Feuerwehr
	75.25-00	Feuerwehr
	75.3	Sozialversicherung
	75.30	Sozialversicherung
	75.30-00	Sozialversicherung
M		UNTERRICHTSWESEN
MA		UNTERRICHTSWESEN
80		Unterrichtswesen
	80.1	Kindergärten, Volksschulen
	80.10	Kindergärten, Volksschulen
	80.10-01	Kindergärten
	80.10-02	Volksschulen
	80.2	Weiterführende Schulen
	80.21	Allgemeinbildende weiterführende Schulen
	80.21-01	Hauptschulen und Polytechnische Lehrgänge
	80.21-02	Allgemeinbildende höhere Schulen
	80.22	Berufsbildende weiterführende Schulen
	80.22-01	Berufsbildende Pflichtschulen
	80.22-02	Berufsbildende mittlere Schulen
	80.22-03	Berufsbildende höhere Schulen
	80.3	Hochschulen
	80.30	Hochschulen
	80.30-00	Hochschulen
	80.4	Erwachsenenbildung und sonstiger Unterricht
	80.41	Fahrschulen
	80.41-01	Kraftfahrschulen
	80.41-02	Sonstige Fahrschulen
	80.42	Erwachsenenbildung und Unterricht a.n.g.
	80.42-00	Erwachsenenbildung und Unterricht a.n.g.
N		GESUNDHEITS-, VETERINÄR- UND SOZIALWESEN
NA		GESUNDHEITS-, VETERINÄR- UND SOZIALWESEN
85		Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen

85.1		Gesundheitswesen
	85.11	Krankenhäuser
	85.11-00	Krankenhäuser
	85.12	Arztpraxen (ohne Zahnarztpraxen)
	85.12-01	Ambulatorien
	85.12-02	Facharztpraxen
	85.12-03	Praxen von Ärzten für Allgemeinmedizin
	85.13	Zahnarztpraxen
	85.13-01	Zahnambulatorien
	85.13-02	Zahnarztpraxen
	85.14	Gesundheitswesen a.n.g.
	85.14-01	Krankentransporte und Rettungsdienste
	85.14-02	Hauskrankenpflege
	85.14-03	Psychologische Psychotherapeuten
	85.14-04	Sonstiges Gesundheitswesen a.n.g.
85.2		Veterinärwesen
	85.20	Veterinärwesen
	85.20-00	Veterinärwesen
85.3		Sozialwesen
	85.31	Heime (ohne Fremden-, Erholungs- und Ferienheime)
	85.31-01	Altenheime
	85.31-02	Sonstige Heime (ohne Fremden-, Erholungs- und Ferienheime)
	85.32	Sozialwesen a.n.g.
	85.32-00	Sozialwesen a.n.g.
O		ERBRINGUNG VON SONSTIGEN ÖFFENTLICHEN UND PERSÖNLICHEN DIENSTLEISTUNGEN
OA		ERBRINGUNG VON SONSTIGEN ÖFFENTLICHEN UND PERSÖNLICHEN DIENSTLEISTUNGEN
90		Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung
	90.0	Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung
	90.00	Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung
	90.00-01	Müllabfuhr
	90.00-02	Mülldeponien, Müllverbrennung und sonstige Müllbehandlungsanlagen (ohne Entsorgung von Sondermüll)
	90.00-03	Entsorgung von Sondermüll
	90.00-04	Kanalisation und Kläranlagen
	90.00-05	Schneeräumung
	90.00-06	Sonstige Entsorgung a.n.g.
91		Interessenvertretungen, Kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen, Sonstige Vereine (ohne Sozialwesen, Kultur und Sport)
	91.1	Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände, Berufsorganisationen
	91.11	Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände
	91.11-00	Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände
	91.12	Berufsorganisationen
	91.12-00	Berufsorganisationen
	91.2	Arbeitnehmervereinigungen
	91.20	Arbeitnehmervereinigungen
	91.20-01	Öffentlich-rechtliche Arbeitnehmervereinigungen
	91.20-02	Nicht öffentlich-rechtliche Arbeitnehmervereinigungen
	91.3	Kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen, politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen und Vereine a.n.g.
	91.31	Kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen
	91.31-00	Kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen
	91.32	Politische Parteien
	91.32-00	Politische Parteien
	91.33	Sonstige Interessenvertretungen und Vereine a.n.g.
	91.33-00	Sonstige Interessenvertretungen und Vereine a.n.g.
92		Kultur, Sport und Unterhaltung
	92.1	Film- und Videoherstellung, -verleih und -vertrieb, Lichtspieltheater (Kinos)
	92.11	Film- und Videoherstellung
	92.11-01	Kino- und Fernsehfilmherstellung
	92.11-02	Werbefilmherstellung
	92.11-03	Wirtschafts- und Bildungsfilmherstellung
	92.12	Filmverleih und Videoprogrammanbieter
	92.12-00	Filmverleih und Videoprogrammanbieter
	92.13	Lichtspieltheater (Kinos)
	92.13-00	Lichtspieltheater (Kinos)

92.2		Hörfunk- und Fernsehanstalten, Herstellung von Hörfunk- und Fernsehprogrammen
	92.20	Hörfunk- und Fernsehanstalten, Herstellung von Hörfunk- und Fernsehprogrammen
	92.20-00	Hörfunk- und Fernsehanstalten, Herstellung von Hörfunk- und Fernsehprogrammen
92.3		Erbringung von sonstigen kulturellen und unterhaltenden Leistungen
	92.31	Künstlerische und schriftstellerische Tätigkeiten und Darbietungen
	92.31-00	Künstlerische und schriftstellerische Tätigkeiten und Darbietungen
	92.32	Betrieb und technische Hilfsdienste für kulturelle und unterhaltende Leistungen
	92.32-00	Betrieb und technische Hilfsdienste für kulturelle und unterhaltende Leistungen
	92.33	Schaustellergewerbe und Vergnügungsparks
	92.33-00	Schaustellergewerbe und Vergnügungsparks
	92.34	Erbringung von kulturellen und unterhaltenden Leistungen a.n.g.
	92.34-01	Tanzschulen
	92.34-02	Erbringung von sonstigen kulturellen und unterhaltenden Leistungen a.n.g.
92.4		Korrespondenz- und Nachrichtenbüros sowie selbständige Journalisten
	92.40	Korrespondenz- und Nachrichtenbüros sowie selbständige Journalisten
	92.40-00	Korrespondenz- und Nachrichtenbüros sowie selbständige Journalisten
92.5		Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten
	92.51	Bibliotheken, Archive
	92.51-00	Bibliotheken, Archive
	92.52	Museen und Denkmalschutz
	92.52-00	Museen und Denkmalschutz
	92.53	Botanische und zoologische Gärten sowie Naturparks
	92.53-00	Botanische und zoologische Gärten sowie Naturparks
92.6		Sport
	92.61	Betrieb von Sportanlagen
	92.61-01	Schwimmbäder und Schwimmstadion
	92.61-02	Betrieb von sonstigen Sportanlagen
	92.62	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen des Sports
	92.62-00	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen des Sports
92.7		Erbringung sonstiger Dienstleistungen für Unterhaltung, Erholung und Freizeit
	92.71	Spiel- Wett- und Lotteriewesen
	92.71-01	Wett-, Toto und Lotteriewesen
	92.71-02	Casinos
	92.71-03	Betrieb von Glücksspielautomaten
	92.72	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für Unterhaltung, Erholung und Freizeit a.n.g.
	92.72-00	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für Unterhaltung, Erholung und Freizeit a.n.g.
93		Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
	93.0	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
	93.01	Wäscherei und chemische Reinigung
	93.01-01	Wäschereien
	93.01-02	Chemische Reinigung und Bekleidungsfärberei
	93.02	Friseure, Kosmetiker, Fußpfleger
	93.02-01	Friseure
	93.02-02	Kosmetiker
	93.02-03	Fußpfleger
	93.03	Bestattungswesen
	93.03-01	Bestattungsinstitute
	93.03-02	Friedhöfe und Krematorien
	93.04	Bäder, Saunas, Solarien u.ä.
	93.04-01	Schlankheits-, Massage- und Fitnesszentren
	93.04-02	Solarien
	93.04-03	Heil- und Kurbäder
	93.04-04	Bäder a.n.g., Saunas
	93.05	Erbringung von Dienstleistungen a.n.g.
	93.05-00	Erbringung von Dienstleistungen a.n.g.
P		PRIVATE HAUSHALTE
PA		PRIVATE HAUSHALTE
95		Private Haushalte
	95.0	Private Haushalte
	95.00	Private Haushalte
	95.00-00	Private Haushalte
Q		EXTERRITORIALE ORGANISATIONEN UND KÖRPERSCHAFTEN
QA		EXTERRITORIALE ORGANISATIONEN UND KÖRPERSCHAFTEN
99		Exterritoriale Organisationen und Körperschaften
	99.0	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften
	99.00	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften
	99.00-00	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

ISCO-88 (COM) – Berufsuntergruppen (3-Steller); zu den Dienstleistungsberufen werden die Kategorien 111–522 und 911–916 gezählt

Kennziffern	
111	Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Verwaltungsbedienstete
114	Leitende Bedienstete von Interessenorganisationen
121	Direktoren und Hauptgeschäftsführer
122	Produktions- und Operationsleiter
123	Sonstige Fachbereichsleiter
131	Leiter kleiner Unternehmen
211	Physiker, Chemiker und verwandte Wissenschaftler
212	Mathematiker, Statistiker und verwandte Wissenschaftler
213	Informatiker
214	Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler
221	Biowissenschaftler
222	Mediziner (ohne Krankenpflege)
223	Wissenschaftliche Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte
231	Universitäts- und Hochschullehrer
232	Lehrer des Sekundarbereichs
233	Wissenschaftliche Lehrer des Primar- und Vorschulbereichs
234	Wissenschaftliche Sonderschullehrer
235	Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte
241	Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte
242	Juristen
243	Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informationswissenschaftler
244	Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe
245	Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler
246	Geistliche, Seelsorger
247	Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes
311	Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte
312	Datenverarbeitungsfachkräfte
313	Bediener optischer und elektronischer Anlagen
314	Schiffs- und Flugzeugführer und verwandte Berufe
315	Sicherheits- und Qualitätskontrolleure
321	Biotechniker und verwandte Berufe
322	Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege)
323	Nicht-wissenschaftliche Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte
331	Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte des Primarbereichs
332	Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte des Vorschulbereichs
333	Nicht-wissenschaftliche Sonderschullehrkräfte
334	Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte
341	Finanz- und Verkaufsfachkräfte
342	Vermittler gewerblicher Dienstleistungen und Handelsmakler
343	Verwaltungsfachkräfte
344	Zoll-, Steuer- und verwandte Fachkräfte der öffentlichen Verwaltung
345	Polizeikommissare und Detektive
346	Sozialpflegerische Berufe
347	Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe
348	Ordensbrüder/-schwestern und Seelsorgehelfer
411	Sekretärinnen, Maschinschreibkräfte und verwandte Berufe
412	Angestellte im Rechnungs-, Statistik- und Finanzwesen
413	Materialverwaltungs- und Transportangestellte
414	Bibliotheks-, Post- und verwandte Angestellte

419	Sonstige Büroangestellte
421	Kassierer, Schalter- und andere Angestellte
422	Kundeninformationsangestellte
511	Reisebegleiter und verwandte Berufe
512	Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättenwesen
513	Pflege- und verwandte Berufe
514	Sonstige personenbezogene Dienstleistungsberufe
516	Sicherheitsbedienstete
521	Mannequins, Dressmen und sonstige Modelle
522	Ladenverkäufer, Verkaufs- und Marktstandverkäufer und Vorführer
611	Gärtner und Ackerbauern
612	Tierwirtschaftliche und verwandte Berufe
613	Ackerbauern und Tierzüchter/-halter
614	Forstarbeitskräfte und verwandte Berufe
615	Fischer, Jäger und Fallensteller
711	Bergleute, Sprengmeister, Steinbearbeiter und Steinbildhauer
712	Baukonstruktions- und verwandte Berufe
713	Ausbau- und verwandte Berufe
714	Maler, Gebäudereiniger und verwandte Berufe
721	Formen (für Metallguß), Schweißer, Blechkaltverformer, Baumetalverformer und verwandte Berufe
722	Grobschmiede, Werkzeugmacher und verwandte Berufe
723	Maschinenmechaniker und -schlosser
724	Elektro- und Elektronikmechaniker und -monteure
731	Präzisionsarbeiter für Metall und verwandte Werkstoffe
732	Töpfer, Glasmacher und verwandte Berufe
733	Kunsthandwerker für Holz, Textilien, Leder
734	Druckhandwerker und verwandte Berufe
741	Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung und verwandte Berufe
742	Holzbearbeiter, Möbeltischler und verwandte Berufe
743	Textil-, Bekleidungs- und verwandte Berufe
744	Fell-, Lederverarbeiter und Schuhmacher
811	Bediener von bergbaulichen und Mineralaufbereitungsanlagen
812	Verfahrensanlagenbediener in der Metallerzeugung und Metallumformung
813	Bediener von Anlagen zur Glas- und Keramikherstellung sowie verwandte Anlagenbediener
814	Bediener von Anlagen zur Holzaufbereitung und Papierherstellung
815	Bediener von chemischen Verfahrensanlagen
816	Bediener von Energieerzeugungs- und verwandten Anlagen
817	Bediener von Industrierobotern
821	Maschinenbediener für Metall- und Mineralerzeugnisse
822	Maschinenbediener für chemische Erzeugnisse
823	Maschinenbediener für Gummi- und Kunststoffherzeugnisse
824	Maschinenbediener für Holzherzeugnisse
825	Maschinenbediener für Druck-, Buchbinde- und Papiererzeugnisse
826	Maschinenbediener für Textil-, Pelz- und Ledererzeugnisse
827	Maschinenbediener zur Herstellung von Nahrungs- und Genußmitteln
828	Montierer
829	Sonstige Maschinenbediener, anderweitig nicht genannt
831	Lokomotivführer und verwandte Berufe
832	Kraftfahrzeugführer
833	Führer von Landmaschinen und anderen mobilen Anlagen
834	Deckpersonal auf Schiffen und verwandte Berufe
911	Straßenhändler und verwandte Berufe
912	Schuhputzer und sonstige auf der Straße ausgeübte einfache Dienstleistungstätigkeiten
913	Haushaltshilfen und verwandte Hilfskräfte, Reinigungspersonal und Wäscher

914	Hausmeister, Fensterputzer und verwandtes Reinigungspersonal
915	Boten, Träger, Pförtner und verwandte Berufe
916	Müllsammler und verwandte Berufe
921	Landwirtschaftliche, Fischerei- und verwandte Hilfsarbeiter
931	Hilfsarbeiter im Bergbau und Baugewerbe
932	Hilfsarbeiter in der Fertigung
933	Transport- und Frachtarbeiter
999	Nicht klassifizierbare Berufe
011	Soldaten

Das Forschungszentrum W.A.S. im Kurzporträt

Interdisziplinäres Forschungszentrum für Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Maria-Theresien-Straße 24/1, A-1010 Wien, Tel.: +43/1/317 14 19, Fax: +43/1/310 14 00,
E-Mail: boltz@ping.at

Das Forschungszentrum W.A.S. (Leitung: Mag. Ruth Finder) ist ein außeruniversitäres privates Forschungsinstitut, das sich schwerpunktmäßig mit Spezialthemen aus den Bereichen Beschäftigungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Bildungsforschung, Frauenpolitik wie Familienpolitik befaßt; weiters beschäftigt sich das Institut mit der Analyse längerfristiger wirtschaftlicher Entwicklungstendenzen (national wie unter Einbeziehung von Vergleichsdaten aus anderen EU-Ländern). Das Leistungsangebot umfaßt Grundlagenstudien, Konzeption und Koordination von Projekten, Evaluierungen, Erhebungen, Politikberatung, Ausarbeitung von Entscheidungsgrundlagen für Unternehmen, Planung und Moderation von Konferenzen.

Auswahl von Forschungsprojekten und Veröffentlichungen:

- Spezifische Bedeutung von Arbeitszeitflexibilisierung aus Sicht der Frauen, für BM für Frauenangelegenheiten (Juni 1997)
- Beschäftigungspolitische Aspekte der vorschulischen Kinderbetreuung in Wien (empirischer Teil), Mitarbeit an einem Projekt des EZ für AMS Wien (Nov. 1997)
- Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Niederösterreich (rechtliche Aspekte, Aufarbeitung des Datenmaterials) in Zusammenarbeit mit EZ für die NÖ Landesregierung (Nov. 1997)
- Grundlagen zur Diskussion eines Kinderbetreuungschecks, in Zusammenarbeit mit EZ, für MA 57, Gemeinde Wien, (Dez. 1997)
- Tendenzen im Dienstleistungssektor – Tendenzen der Frauenbeschäftigung, für BMAGS (Juni 1998)
- Best Practice in der betrieblichen Frauenförderung: Strategien für wirtschaftliche Entscheidungsträger, in Zusammenarbeit mit SFS, EU-Projekt mit Beteiligung von BMAGS und MA 57 Wien (Fertigstellung Juni 1999)

Annex II

Als weiterführende Diskussionsgrundlagen zu den Themengebieten dieses AMS reports werden zwei vom Arbeitsmarktservice Österreich im Jahr 1998 in der Reihe AMS info publizierte Texte wiedergegeben.

Der jeweilige thematische Zugang erfolgt aus zwei unterschiedlichen Perspektiven:

Wird im AMS info 18 ein speziell auf Österreich zugeschnittenes Modell der Erbringung von Dienstleistungen für private Haushalte diskutiert, so enthält das AMS info 19 eine vergleichende Analyse internationaler (globaler) Tendenzen aus makroökonomischer und makropolitischer Sicht.

AMS info 18

Dienstleistungen für private Haushalte

Aufgrund seiner Vielschichtigkeit ist der Bereich der Dienstleistungen für private Haushalte hinsichtlich seines beschäftigungspolitischen Werts in quantitativer und qualitativer Hinsicht umstritten. In einer im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich erstellten Studie des Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz (Autoren: Walter Blumberger und Helmut Dornmayr) mit dem Titel »Dienstleistungen für private Haushalte: Möglichkeiten der Schaffung zusätzlicher Beschäftigung« wurde versucht, dieses Potential unter verschiedensten Gesichtspunkten sowohl kritisch als auch konstruktiv auszuleuchten.

Untersucht wurden demographische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Nachfrage und Angebot, internationale Beispiele für politische Interventionsmöglichkeiten und Formen der öffentlichen Subventionierung sowie die Entwicklung eines österreichspezifischen Förderungsmodells. Das zentrale Bewertungskriterium bildete die Schaffung formeller (sozialversicherungspflichtiger) und existenzsichernder Erwerbsarbeit.

Der Begriff der Dienstleistungen für private Haushalte wurde im Rahmen der gegenständlichen Studie eher weit gefaßt: Schließlich wurden sowohl haushaltsbezogene als auch personenbezogene Dienstleistungen als solche angesehen. Als entscheidendes Kriterium galt der Ort der Leistungserbringung – nämlich die private Lebenswelt der KundInnen und nicht etwa das Geschäftslokal der AnbieterInnen. Hervorzuheben ist, daß der Bereich keineswegs nur Dienstleistungen mit geringen formalen Qualifikationsanforderungen umfaßt, sondern auch Tätigkeiten wie zum Beispiel die von EDV-BeraterInnen einschließt, die Kauf, Installation und Wartung privater PCs betreuen.

Nachfrage

Die Erhebung eines realen oder potentiellen Bedarfes an Dienstleistungen für private Haushalte ist nur sehr eingeschränkt möglich, hängt doch jede Befragung von den damit verbundenen Prämissen bzw. verknüpften Assoziationen in bezug auf Preis, Art, Umfang, Qualität, Zeit und Ort der Dienstleistung ab. Eine dergestalt differenzierte Betrachtung ist allerdings für eine korrekte Interpretation quantitativer und qualitativer Bedarfserhebungen unerlässlich: Alle (qualitativ) interviewten Personen formulierten einen potentiellen Bedarf an haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen. Auch die Daten einer ebenfalls in der genannten Studie enthaltenen repräsentativen Haushaltsbefragung lassen ein beträchtliches Potential erkennen, wobei der vorstellbare Kaufpreis einer Dienstleistung umso höher liegt, je genauer die Vorteile der professionellen Dienstleistungsfirma beschrieben werden und je konkreter das bereits existierende Dienstleistungsangebot in einem bestimmten Bereich ist.

Dies ist nicht zuletzt ein weiteres Indiz für die ohnehin wenig überraschende Tatsache, daß die Nachfrage auch vom Angebot abhängt – eine isoliert nachfrageseitige Betrachtung des Themas würde der komplexen Wechselwirkung von Angebot und Nachfrage nicht gerecht werden.

Angebot

Aus der Wechselwirkung von Angebot und Nachfrage ergibt sich auch, daß die dauerhafte Strukturierung und Etablierung einer professionellen Angebotsstruktur mit quantitativ relevanten Beschäftigungseffekten im Bereich der Dienstleistungen für private Haushalte nicht ohne echte »Marktfähigkeit« des Angebotes – also hinreichende Befriedigung der Nachfragewünsche zu akzeptablen Bedingungen – erreichbar sein wird.

Eine volle »Marktfähigkeit« des Angebotes wird in erster Linie dort zu erzielen sein, wo Leistungen statt Stunden verkauft werden, Leistungs- und Kombipakete angeboten werden und/oder Synergieeffekte und Rationalisierungspotentiale genutzt werden können, welche privaten Haushalten bzw. »SchwarzanbieterInnen« in der Regel nicht offenstehen.

Ein besonderes Problem und ein zentraler Erfolgsfaktor ist auch die zufriedenstellende Lösung der Frage, ob die BewohnerInnen der Haushalte ihre Wohnungsschlüssel aushändigen müssen/wollen bzw. wie sie im Falle ihrer Anwesenheit die Zeit während der Dienstleistungserbringung zubringen sollen. Neben »vertrauensbildenden« Maßnahmen ist hier vor allem zu überlegen, inwieweit Dienstleistungen angeboten werden können, die entweder nicht unmittelbar in der Wohnung erfolgen müssen oder aber die Haushaltsmitglieder einbeziehen.

Politische Interventionsmöglichkeiten

Das Erreichen einer entsprechenden Nachfrage nach Dienstleistungen für private Haushalte zu »echten« Preisen ist sicherlich prozeßhaft zu begreifen. Dieser Prozeß kann seitens des Staates aktiv herbeigeführt und beschleunigt werden. Wenn das mit dem Ziel der Etablierung eines dauerhaften Marktes geschehen soll, müssen staatliche Eingriffe auch in Orientierung an »Marktmechanismen« erfolgen. Dies impliziert die Verhinderung von »Marktverzerrungen« und die Ermöglichung »echter« Preise – was wiederum die Subjektförderung (etwa die Förde-

rung einkommensschwächerer oder besonders bedürftiger Haushalte) vorteilhafter erscheinen läßt als die Objektförderung (etwa die direkte Förderung von Agenturen bzw. Firmen).

Nur mit »echten« Preisen kann langfristig ein Bewußtseinsänderungsprozeß in bezug auf den Wert von haushaltsbezogenen Dienstleistungen herbeigeführt werden und ein Markt entstehen, der zumindest für bestimmte Konsumenten auch ohne Subventionen attraktiv ist. Wie bereits erwähnt, müssen nicht zwingend Stunden, sondern können etwa auch besonders professionell erbrachte Leistungen verkauft werden. Das kann einen Wettbewerb unter den AnbieterInnen in Gang setzen, der kreative Dienstleistungsangebote fördern und gleichzeitig überzogene Preise verhindern sollte. Eine Beschäftigungsoffensive im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen sollte daher keinesfalls an der Institutionalisierung und Professionalisierung des Angebotes vorbeiführen.

Gerade aber etwa die Haushaltsschecks (einschließlich der damit verbundenen steuerlichen Absetzbarkeit) deutschen und großteils auch französischen Musters sind dafür wenig geeignet. Selbst wenn sie wie in Frankreich zumindest in einer relevanten Größenordnung in Anspruch genommen werden, sind diese Schecks am ehesten als eine hohe und kontinuierliche staatliche Subventionierung relativ prekärer Arbeitsverhältnisse* einerseits und besserverdienender Haushalte andererseits zu begreifen.** Letzten Endes kann man diese Modelle als eine überwiegend auf Kosten des Staates stattfindende Legalisierung von »Schwarzarbeit« interpretieren. Von positiven Beschäftigungseffekten im Sinne einer Schaffung von »Vollarbeitsplätzen« kann nicht die Rede sein.

Dies trifft auch auf andere internationale Modelle zur Förderung des Sektors der haushaltsnahen Dienstleistungen, wie z.B. auf die »Cheque-Agence locale pour l'emploi« in Belgien, zu.

Zur Entwicklung eines österreichspezifischen Förderungsansatzes: Das »Service-Transfer-Modell«

Sollen »vollwertige« Arbeitsplätze geschaffen, eine »Marktfähigkeit« des Dienstleistungsangebotes gewährleistet und negative Verteilungseffekte vermieden werden, empfiehlt sich daher als Möglichkeit der staatlichen Nachfrage- und damit auch Angebotsförderung im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen die Ausgabe von Dienstleistungsgutscheinen an bedürftige Personengruppen (z.B. im Rahmen zusätzlicher Leistungen der Krankenversicherung, als Erhöhung des Pflegegeldes etc.).

Im Rahmen der Studie wurde ein ganz konkretes Modell einer ökonomischen Bewertung unterzogen. Das »Service-Transfer-Modell« sieht neben weiteren einzuführenden Transferleistungen etwa im Bereich der Gesundheitsfürsorge (in Gutscheinform) auch den teilweisen Ersatz von

* Der Begriff »prekäre Arbeitsverhältnisse« wird hier folgendermaßen verstanden: unsichere, wechselhafte Bedingungen, keine »Vollzeitarbeit«, häufig wechselnde Arbeitgeber, geringe Entlohnung, fehlende Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, zeitlich problematische Arbeitssituationen mit »unfreiwilligen« Pausen, unbezahlte Wegstrecken, mangelnde soziale Integration (keine »KollegInnen«) etc.

** Und dies nicht nur deshalb, weil etwa in Deutschland (nicht aber in Frankreich) die Abzugsfähigkeit von der Bemessungsgrundlage abhängt und daher bei höheren Einkommensgruppen die Reduktion der Bemessungsgrundlage stärker zu Buche schlägt, sondern auch weil es für nicht einkommensteuerpflichtige Haushalte überhaupt keine Subventionierung gibt und nun einmal grundsätzlich Haushaltshilfen eher von besser- verdienenden Haushalten in Anspruch genommen werden.

Leistungen aus der Pflegeversicherung durch Gutscheine vor und verursacht deshalb nicht nur keine zusätzlichen öffentlichen Kosten, sondern ist mit beträchtlichen Einsparungen verbunden.

Das »Service-Transfer-Modell« beruht neben nachfragefördernden (Gutscheinausgabe) auch auf angebotssteuernden Elementen (sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, Mindestlohn, Obergrenze an einlösbaren Gutscheinen pro beschäftigter Person etc.). Es kann so deutlich positive Beschäftigungseffekte (echte »Vollarbeitsplätze«) mit hoher Umwegrentabilität für die öffentlichen Haushalte, sozialer Verträglichkeit und voller »Marktfähigkeit« des Systems zu entsprechenden Preisen kombinieren.

Unter den Prämissen dieses Modells könnten etwa bei einem Ersatz von 15 Prozent des Pflegegeldes durch Dienstleistungsgutscheine und 100 Millionen Schilling an zusätzlichen Transferleistungen in Gutscheinform (zum Beispiel für Gesundheitsvorsorge, Haushaltsführung im Krankheitsfall o.ä.) rund 7.700 »Vollzeitarbeitsplätze« geschaffen werden. Gleichzeitig ergibt sich für die öffentlichen Haushalte (im ersten Jahr) ein Einsparungseffekt in der Höhe von ca. 1,37 Milliarden Schilling. (Zumindest ein Teil dieses Geldes könnte für zusätzliche gutscheinorientierte Transferleistungen, etwa in Form der Erhöhung des Pflegegeldes, verwendet werden.)

Die Ausgabe von kostenlosen Gutscheinen (ohne Festlegung eines Stundensatzes) schafft gewissermaßen eine »garantierte« Nachfrage und gewährleistet eine bestimmte »Grundauslastung« Dienstleistungen anbietender Unternehmen, ohne daß von »echten« Marktpreisen Abstand genommen werden muß.

»McJobs«?

Im Bereich der Dienstleistungen für private Haushalte ist die Qualität der Arbeitsplätze (Einkommen, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, soziale Stellung) eine zentrale Frage. Es wäre wohl zynisch, Beschäftigungseffekte allein an der Quantität der geschaffenen Arbeitsplätze zu messen. Besteht also die Gefahr, daß durch diese Maßnahmen »McJobs« geschaffen werden?

Zu meinen, daß der Bereich der Dienstleistungen für private Haushalte für besondere berufliche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten prädestiniert sei, ist sicherlich unzutreffend. Verfehlt wäre es jedoch auch, nicht wahrnehmen zu wollen, daß der Ansatz zumindest für formal gering qualifizierte Personen Beschäftigungsmöglichkeiten bietet und bei einer starken Expansion des Sektors auch »bessere« Arbeitsplätze entstehen könnten. In diesem Zusammenhang würden sich wohl auch Chancen zu Unternehmensgründungen mit geringem Eigenkapital bieten. Das entwickelte »Service-Transfer-Modell« schreibt zudem Mindestlöhne vor und enthält (im Rahmen der Lizenzierung von zur Gutscheineinlösung berechtigten Unternehmen) Möglichkeiten zur Einführung sonstiger Mindeststandards.

Dennoch ist der Bereich der Dienstleistungen für private Haushalte vor allem im Hinblick auf die Qualifizierung und den beruflichen Aufstieg der betreffenden Personen kritisch zu sehen. Im Fall einer großflächigen Forcierung des Sektors sind daher, wie die Studie nahelegt, unbedingt entsprechende Qualifizierungskonzepte (zum Beispiel neue Lehrberufe) zu entwickeln.

Massenarbeitslosigkeit in Deutschland – Jobwunder in den USA

Lehren für eine europäische Beschäftigungsstrategie?

Die im Auftrag des AMS Österreich 1998 vom WIFO in Wien (Autor: Stephan Schulmeister) erstellte Studie »Die Beschäftigungsdynamik in den USA im Vergleich zu Deutschland und Japan« analysiert die Entwicklungen in den betreffenden Ländern unter dem Gesichtspunkt des neoliberalen und des systemischen Ansatzes. Wird der derzeit dominierenden neoliberalen Sichtweise zufolge das Ausmaß von Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit vor allem durch die Höhe des Reallohns bestimmt, geht der systemische Erklärungsansatz davon aus, daß der Einsatz von Arbeit nicht vom Verhältnis zwischen Lohn- und Kapitalkosten, sondern vom – irreversiblen – technischen Fortschritt abhängt, begreift Beschäftigung und Arbeitslosigkeit also als Ergebnis des Zusammenwirkens von verschiedenen ökonomischen, sozialen und politischen Variablen.

Von der Vollbeschäftigung in die Beschäftigungs Krise

In der Prosperitätsphase der Nachkriegszeit richtete sich der »Vermehrungsdrang« des Kapitals auf die Gütermärkte: Bei festen Wechselkursen, unter der Wachstumsrate liegenden Zinssätzen sowie stabilen Rohstoffpreisen und Aktienkursen waren kurzfristig spekulative Transaktionen auf den Finanzmärkten unattraktiv, das Gewinnstreben konzentrierte sich auf langfristig spekulative Aktivitäten im Bereich der Gütermärkte (Investitionen, Innovationen und Handel). Bei hohem Wirtschaftswachstum herrschte Vollbeschäftigung, obwohl die Lohnquote stieg, die Reallöhne also rascher wuchsen als die Arbeitsproduktivität.

Vor allem infolge der Abstimmung makro- und mesoökonomischer Rahmenbedingungen expandierten die europäischen Volkswirtschaften in dieser Phase viel rascher als die Ökonomie der USA. Der wirtschaftspolitisch aktive Staat und die korporatistische Gestaltung der »labour relations« durch Unternehmerverbände und Gewerkschaften ergänzten die realkapital- und damit wachstumsfreundlichen Systembedingungen.

Die Hauptursache für die langfristige Abschwächung des Wachstums von Produktion und Beschäftigung seit Anfang der siebziger Jahre liegt in der Verlagerung des »Vermehrungsdrangs« des Kapitals von den Gütermärkten zu den Finanzmärkten: Einerseits erhöhten instabile Zinssätze, Wechselkurse und Rohstoffpreise die Unsicherheit im Hinblick auf die Profitabilität von Realinvestitionen sowie ihre Finanzierungskosten, andererseits bot gerade diese Entwicklung neue Gewinnchancen für kurzfristig spekulative Aktivitäten. Überdies schränkte das seit 1980 ständig über der Wachstumsrate liegende Zinsniveau den Finanzierungsspielraum der Unternehmen ein, die unter diesen Bedingungen ihre Funktion, das Sparen der privaten Haus-

halte in Realkapital und damit auch in Arbeitsplätze umzusetzen, in viel geringerem Maß als bis Anfang der siebziger Jahre erfüllten.

Unterschiedliche Entwicklungen in den USA und in Europa

Dem neoliberalen Verständnis zufolge ist in erster Linie die (Lohn-)Flexibilität der Arbeitsmärkte in den USA dafür verantwortlich, daß die Arbeitslosigkeit kaum stieg: Die Reallöhne paßten sich den Nachfrageverschiebungen besser an und sanken deshalb für gering qualifizierte Arbeitskräfte; zugleich wurden zahlreiche (Niedriglohn-)Arbeitsplätze geschaffen.

Dem systemischen Ansatz zufolge nahmen mit dem Realzinsniveau und den Gewinnchancen von Finanzmarktspekulationen auch die Renditeansprüche des Realkapitals zu (»shareholder value«). Der Reallohnzuwachs wurde unter die Steigerung der Arbeitsproduktivität gedrückt: Einerseits wurde die Arbeitsproduktivität durch eine Forcierung von Rationalisierungsinvestitionen in Sektoren mit überdurchschnittlicher Kapitalintensität und hohen Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte (hauptsächlich in der Industrie) erhöht; andererseits kam es zu einer Senkung der Reallöhne und einer Konzentration der Produktion auf Sektoren mit einer verhältnismäßig geringen Kapitalausstattung des Arbeitsplatzes, in denen überwiegend gering qualifizierte Arbeitskräfte eingesetzt werden (insbesondere im traditionellen Dienstleistungsbereich).

In den USA trug das hohe Angebot an gering qualifizierten Arbeitskräften gemeinsam mit der geringen Verbindlichkeit der Arbeitsbeziehungen, niedrigen Arbeitslosenunterstützungen und der Schwäche der Gewerkschaften dazu bei, daß sich das Wachstum von Produktion und Beschäftigung auf den Bereich der traditionellen Dienstleistungen konzentrierte: Die Arbeitsproduktivität stagnierte, die Reallöhne gingen teils deutlich zurück.

In Deutschland wurden infolge der geringen Streuung der Qualifikation der Arbeitskräfte sowie der korporatistischen Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und des relativ engmaschigen Netzes der sozialen Sicherheit die Kapitalausstattung je Arbeitsplatz, die Arbeitsproduktivität und damit auch die Reallöhne ständig gesteigert; gleichzeitig blieb die personelle Einkommensverteilung stabil.

Seit Anfang der neunziger Jahre entwickeln sich überdies die makroökonomischen Rahmenbedingungen in den USA und in Deutschland sehr unterschiedlich. In den USA förderten die Niedrigzinspolitik, der unterbewertete Dollarkurs und die »nachfrageschonende« Budgetkonsolidierung durch den höheren Grenzsteuersatz (wieder) Aktivitäten auf den Gütermärkten, besonders Investitionen und Export. In Deutschland ergab sich durch die Hochzinspolitik der Bundesbank, die DM-Aufwertung, die nachfragedämpfende Budgetpolitik sowie den starken Inflationsrückgang und damit anhaltend hohe Realzinsen eine gegenteilige Entwicklung.

Arbeitslosigkeit und Einkommensverteilung

Aus neoliberaler Sicht ist die wachsende Ungleichheit der Verteilung der Lohneinkommen in den USA der Preis für das hohe Beschäftigungswachstum: Da die Reallöhne auf den »demand shift against low-skilled workers« flexibel reagierten, habe sich die Beschäftigung viel günstiger entwickelt als etwa in Deutschland.

Folgende Beobachtungen lassen diese Interpretation fragwürdig erscheinen:

- Die Arbeitslosigkeit von gering qualifizierten Arbeitskräften ist im Vergleich zu hochqualifizierten Arbeitskräften in den USA deutlich höher als in Deutschland.
- Die relative Arbeitslosenquote der gering qualifizierten Arbeitskräfte ist in den meisten Industrieländern seit Mitte der achtziger Jahre gesunken.
- Dementsprechend ist die Arbeitslosigkeit für sämtliche Qualifikations- und Berufsgruppen laufend gestiegen.

Nach systemischer Sicht hat die Organisation des Bildungswesens einen erheblichen Einfluß auf die Entwicklung von Arbeitsproduktivität, Reallohn(-Ansprüchen), Arbeitslosigkeit und Einkommensverteilung:

- Das überwiegend privatwirtschaftlich organisierte Bildungssystem der USA bringt auf allen Stufen AbsolventInnen mit einer relativ großen Streuung der Ausbildungsqualität und damit der »skills« für die spätere Berufstätigkeit hervor; dem entspricht ein hohes Angebot an Arbeitsplätzen, welche keine spezifischen Qualifikationen erfordern.
- Das deutsche Bildungssystem ist in beträchtlichem Maß darauf ausgerichtet, auf allen Stufen bzw. in allen Ausbildungszweigen einheitliche Qualitätsstandards sicherzustellen; der Anteil von »low-skill jobs« ist deshalb in Deutschland wesentlich kleiner als in den USA.

Die mit dem »Krisensyndrom« verbundenen Tendenzen zu sozialer Desintegration konnten in (Kontinental-)Europa durch die Systeme der sozialen Sicherheit in Grenzen gehalten werden. In den USA manifestierten sie sich hingegen besonders in den Randschichten der Gesellschaft in wachsender Armut und in dramatisch steigender Kriminalität.

Elemente einer europäischen Beschäftigungsstrategie

Aus systemischer Sicht muß eine effiziente Bekämpfung der Arbeitslosigkeit auf die spezifischen Bedingungen der jeweiligen Gesellschaft zugeschnitten sein. Eine konsens- und identifikationsfähige Gesamtstrategie in der EU sollte in einer Erneuerung des »europäischen Modells« bestehen, das unter dem Begriff »soziale Marktwirtschaft« Prosperität bei Vollbeschäftigung sowie ein hohes Maß an sozialer Integration und Kohärenz ermöglicht hat. Die wichtigste Voraussetzung dafür sind monetäre Rahmenbedingungen, welche das unternehmerische Gewinnstreben wieder auf die Gütermärkte und damit indirekt auf die Schaffung von Arbeitsplätzen richten.

Als Prophylaxe gegen »Erdölpreisschocks« und internationale Schuldenkrisen – die, wie z.B. auch die jüngste Krise in Ostasien, regelmäßig durch Kursschwankungen des Dollars ausgelöst werden – sollte die Realisierung der Europäischen Währungsunion zum Anlaß genommen werden, die Wechselkurse zwischen den drei bedeutendsten Währungen Dollar, Euro und Yen zu stabilisieren. Die Euro-Leitzinsen sollten auf einem Niveau stabil gehalten werden, das sicherstellt, daß die für den Unternehmenssektor relevanten Kreditzinsen die Wachstumsrate in der EU nicht wesentlich übersteigen, ja im Idealfall sogar leicht unterschreiten.

Die Zinspolitik sollte sich in diesem Sinn an der Förderung der unternehmerischen Realinvestitionen orientieren und nicht zum Zweck der Inflationsbekämpfung eingesetzt werden:

Zinssteigerungen erhöhen die Produktionskosten und dämpfen die Inflation nur über eine (vermeidbare) Rezession. Ein deutlich niedrigeres Zinsniveau in Europa würde auch zu einer mäßigen Aufwertung des (weiterhin unterbewerteten) Dollars gegenüber dem Euro beitragen; da die Wechselkurse zwischen Dollar, Euro und Yen auf einem der Kaufkraftparität entsprechenden »fairen« Niveau stabilisiert werden sollten, müßte der Dollar zuvor dem Euro gegenüber aufwerten.

Zur Verbesserung der europäischen Infrastruktur sollten Schritt für Schritt die im EU-Weißbuch vorgeschlagenen Konzepte realisiert werden; dies gilt insbesondere für die Investitionen in die transeuropäischen Verkehrsnetze (TEN). Zusätzlich sollte eine europäische »Umwelt-offensive« initiiert werden, die vor allem auf eine systematische Reduktion der Schadstoffemissionen von Unternehmen und Haushalten abzielt (verbesserte Abgasreinigung, Förderung des Einsatzes von Kraft-Wärme-Kupplungen sowie sonstiger umweltverbessernder Investitionsgüter, thermische Gebäudesanierung usw.). Da Umweltqualität und Infrastruktur öffentliche Güter sind, ist ihre Finanzierung durch Steuern begründet. Zusätzliche Einnahmen könnten im Zuge einer Harmonisierung und Ökologisierung des Steuersystems in der EU aufgebracht werden, welche insbesondere die Finanzkapitalerträge sowie den Energieverbrauch betreffen.

Um sowohl technischen Fortschritt und damit ein hohes Produktivitätswachstum als auch steigende Beschäftigung zu realisieren, sollte die Lebensarbeitszeit durch flexible Arbeitszeitmodelle gesenkt und damit das Arbeitsvolumen gleichmäßiger verteilt werden; die Bereitschaft der Unternehmen, eine solche Strategie mit zu tragen, würde am ehesten dann erreicht, wenn diese Modelle gleichzeitig eine bessere Auslastung des Realkapitals ermöglichen, also Betriebs- und Arbeitszeit entkoppeln. Wegen der Unterschiede von Produktivitätsfortschritt und Niveau der Reallöhne zwischen den einzelnen Branchen sowie wegen der unterschiedlichen Lohnstrukturen innerhalb der Branchen müßte das Verhältnis zwischen jenem Teil des Produktivitätszuwachses, der als Lohn, und jenem, der als Freizeit entgolten wird, nach Branchen differenziert werden.

Die Strategien einzelner Konzerne zur Bewältigung des potentiellen Konflikts zwischen Produktivitätsfortschritt und Beschäftigung wie Volkswagen und BMW, die sich in wesentlichen Zügen vom »amerikanischen Weg« unterscheiden, enthalten jene Komponenten, welche das europäische Modell für eine effiziente Bekämpfung der Arbeitslosigkeit prägen könnten: Realisierung von Produktivitätsfortschritt und Beschäftigungswachstum; »Akkommodierung« der technischen durch soziale Innovationen; Stärkung der (qualitativen) Wettbewerbsfähigkeit der EU durch Forcierung von Prozeß- und Produktinnovationen und damit auch der Produktivitätsentwicklung (statt durch Lohnsenkungen); Verhinderung bzw. Überwindung der Spaltung zwischen arbeitslosen und beschäftigten Gruppen durch verstärkte Kooperation zwischen UnternehmerInnen, ArbeitnehmerInnen und Staat; Stärkung der Corporate Identity der Europäischen Union.

Der europäische Weg zur Überwindung der Arbeitslosigkeit sollte sich also insgesamt an einem wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Modell orientieren, das den Erwartungen, Wertvorstellungen und Lebensgewohnheiten der EuropäerInnen entspricht und einen Ausgleich zwischen den Prinzipien Konkurrenz und Kooperation sowie zwischen individuellem und sozialem Eigennutz der BürgerInnen anstrebt.