

Wirtschaft und Gesellschaft

606

Editorial

Soll der Staat

Erwerbseinkommen subventionieren?

Harald Zschiedrich

Internationale Produktionsverlagerungen

Michael Mesch

Die Bildungsstruktur der

Beschäftigung in Wien

Vladimir Pankov

Die Arbeitsbeziehungen im

postsowjetischen Russland

Astrid Haider

Mindestlöhne und die

Verteilung von Arbeitseinkommen

Andrea Dorr, Irene Mandl

Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund

für die Internationalisierung Wiener Firmen

WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT

32. Jahrgang (2006), Heft 4

Inhalt

Editorial

Soll der Staat Erwerbseinkommen subventionieren?	435
--	-----

Harald Zschiech

Internationale Produktionsverlagerungen im Spannungsfeld von betriebs- und volkswirtschaftlichen Anforderungen	443
--	-----

Michael Mesch

Die Bildungsstruktur der Beschäftigung in Wien 1991-2001	471
--	-----

Vladimir Pankov

Die Arbeitsbeziehungen im postsowjetischen Russland: endogene Interdependenzen und äußere Vorbilder	505
---	-----

Berichte und Dokumente

Astrid Haider

Mindestlöhne und die Verteilung von Arbeitseinkommen	531
--	-----

Andrea Dorr, Irene Mandl

Endogenes Arbeitskräftepotenzial von Personen mit Migrationshintergrund für die Internationalisierung Wiener Unternehmen	543
--	-----

Sozialpartner

Austria 2016. Deklaration der österreichischen Sozialpartner	555
--	-----

Bücher

Ferdinand Lacina, Dionys Lehner, Peter Mitterbauer, Andreas Resch,
Die ergriffene Chance. Österreichische Industriegeschichte 1955 bis
2005 (Felix Butschek)

560

John Dickie, Cosa Nostra. Die Geschichte der Mafia; Alexander Stille,
Citizen Berlusconi (Stefanie Kleinthaler)

568

Ferdinand Karlhofer, Emmerich Tálos (Hrsg.), Sozialpartnerschaft –
Österreichische und Europäische Perspektiven; Heinz Kienzl,
Sozialpartnerschaft gestern – heute – morgen (Thomas Delapina)

578

Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck, Claus Schäfer (Hrsg.), Mindestlöhne in Europa (Vera Glassner)	584
Jan Elmenhorst, Jost W. Kramer, Beeinflussung von Wertpapier- märkten durch Analystenkommentare – Konfliktpotenziale und Lösungsansätze (Robert Schediwy)	590
Felix Butschek, Industrialisierung. Ursachen, Verlauf, Konsequenzen (Andreas Weigl)	592
Agnes Broessler, Es hat sich alles mehr um´s Politische gehandelt! Wilhelmine Moik. Ein Leben für die gewerkschaftliche Frauenpolitik (Martina Fassler)	594
Jahresregister 2006	596
Materialien zu ‚Wirtschaft und Gesellschaft‘	600

Unsere AutorInnen:

Andrea Dorr ist Mitarbeiterin von KMU Forschung Austria in Wien.

Astrid Haider ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialpolitik der
Wirtschaftsuniversität Wien.

Irene Mandl ist Mitarbeiterin von KMU Forschung Austria in Wien.

Michael Mesch ist Mitarbeiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

Vladimir Pankov ist Leiter der Abteilung Internationale Wirtschaftsbeziehungen
der Fakultät für Weltwirtschaft und Weltpolitik der Staatlichen Wirtschaftsuniversität in Moskau.

Harald Zschiedrich ist Professor am Institut für Außenwirtschaft/Internationales
Management an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin.

Editorial

Soll der Staat Erwerbseinkommen subventionieren?

Arme ArbeitnehmerInnen, die trotz Arbeit in Armut leben müssen, arme Arbeitslose, die auf Grund hoher Löhne keinen Arbeitsplatz finden, und arme Staaten, die durch die Finanzierung diverser sozialer Hängematten Schulden anhäufen – gegen all diese Plagen soll ein Mittel helfen: der Kombilohn. Im deutschsprachigen Raum wird mit diesem Begriff die konditionale Verknüpfung von Erwerbstätigkeit und staatlicher Leistung bezeichnet. Einen besseren Eindruck worum es geht, liefert die englische Bezeichnung „*In-Work Benefits*“.

Überraschenderweise werden Kombilohn-Modelle sowohl von neoliberalen als auch von links stehenden PolitikerInnen und WissenschaftlerInnen gefordert. Erst bei genauerer Betrachtung der Ausgestaltung dieser Verknüpfung von Lohneinkommen und Sozialtransfers wird klar, dass es um fundamental unterschiedliche Konzepte geht. Bevor also die schnell gestellte Frage „Wie stehen sie zum Kombilohn?“ beantwortet werden kann, sollte geklärt werden, welche Form von Kombilohn gemeint ist.

Der gleichzeitige Bezug von Transfers und Erwerbseinkommen sowie unterschiedliche Modelle der konditionalen Verknüpfung von Erwerbseinkommen und Sozialleistungen sind in allen ausgebauten Wohlfahrtsstaaten üblich. Die Motive für die Einführung von Kombilöhnen und deren Ausgestaltung sind freilich sehr heterogen.

Die Notwendigkeit von Kombilöhnen wird implizit oder explizit mit geringen Produktivitäten der betroffenen Arbeitskräfte begründet. In der Regel werden daraus zwei Argumentationslinien entwickelt.

Zum Ersten: Die Betriebe können sich die in den Industriestaaten üblichen Löhne angesichts der niedrigen Produktivität dieser MitarbeiterInnen nicht leisten. Zwingt man sie dennoch, diese zu zahlen, gehen die entsprechenden Arbeitsplätze entweder durch die Abwanderung des Kapitals oder durch den Verlust der Wettbewerbsfähigkeit verloren.

Zum Zweiten: Werden diese Menschen mangels Unterstützungszahlungen gezwungen, zu Niedrigstlöhnen zu arbeiten, so bleiben sie trotz Erwerbstätigkeit arm. Und tatsächlich gibt es in einigen Ländern eine steigende Zahl von Erwerbstätigen, die arm oder armutsgefährdet sind. Diesen arbeitenden Armen (*Working Poor*) soll finanziell unter die Arme gegriffen werden, entweder durch Steuererleichterungen oder durch Transfers.

Neben diesen Argumentationen, die eher darauf abzielen, erwerbskonditionale Unterstützungszahlungen *volgo* Kombilöhne zu dauerhaften Bestandteilen der Steuer- und Sozialsysteme zu machen, gibt es auch noch viele Vorschläge und Maßnahmen, die sich als Unterstützung beim Eintritt in den Arbeitsmarkt sehen. Keinesfalls übersehen werden darf, dass Kombilohn-Modelle stets in ein spezifisches Steuer-Transfer-System eingebettet sind. Daraus ergibt sich, dass die Konsequenzen für monetäre Arbeitsanreize selbst bei gleich gestalteten Kombilohn-Modellen sehr unterschiedlich ausfallen.

Welche Wirkungen die verschiedenen Modelle haben, lässt sich nicht auf einen Blick sagen, da die Steuer- und Transfersysteme in den einzelnen Staaten ihre Eigenheiten haben. Empirische Länderstudien sind nicht nur aufwändig, sondern kommen teilweise auch zu uneinheitlichen Ergebnissen. Eine Beschreibung der Modelle auf Grund ihrer Zielausrichtung erscheint sinnvoll.

Armutsvermeidung

Mit der 1975 in den USA eingeführten negativen Einkommensteuer, dem „*Earned Income Tax Credit*“ (EITC), wird geringes Erwerbseinkommen aufgestockt. Die staatlichen Zuschüsse, die auch ausbezahlt werden, bemessen sich nach dem Verdienst aus Arbeit und Kinderzahl, d. h. Erwerbstätigkeit und Kinder sind notwendige Voraussetzungen. Grundlage bildet das Haushaltseinkommen. Im Jahr 2005 wurden etwa 0,27% des BIP, das waren rund 1,3% der Bundeshaushaltsausgaben, an etwa 22 Mio. Haushalte gezahlt. (Es gibt ca. 135 Mio. Beschäftigte in den USA). Dazu kommen vermehrt Initiativen in einzelnen Bundesstaaten. Zudem gibt es in den USA noch Kindergeld (*Child Tax Credit* und *Additional Child Tax Credit*) in Höhe von \$ 1.000 jährlich, bei dem ebenfalls Erwerbstätigkeit Voraussetzung für den Bezug darstellt.

Angesichts der weitaus geringeren Sozialquote der USA, und damit auch nur spärlicher anderer Sozialmaßnahmen, wird der EITC in den USA als wesentliche armutsvermindernde Maßnahme angesehen. Doch liegt die Armutsquote der USA nach OECD-Daten (17,1% im Jahr 2000) weitaus höher als in Deutschland (9,8%) und Österreich (9,3%).

Nur zum Vergleich: Die Familienbeihilfe, der Kinderabsetzbetrag und das Kinderbetreuungsgeld in Österreich machen rund 2,2% des BIP aus und gehen an fast 100% der Familien mit Kindern. Zudem sind sie nicht an Erwerbstätigkeit gebunden.

Die Wirkungen des EITC in Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung wurden in vielen Studien untersucht. Die Erhöhung der Erwerbsquote für Alleinerziehende von 1984 bis 1996 wird teilweise als Folge des EITC

bzw. seiner Reformen gesehen, aber auch als Folge der begleitend durchgeführten mehr oder weniger strikten Trainings- und Beschäftigungsprogramme. Außerdem werden die Reformen der Sozialhilfe, welche den Druck auf die „*Welfare Moms*“ massiv erhöhten, und die anhaltend gute Konjunktur als Ursachen für den Anstieg gesehen. Für verheiratete Paare wurden keine bzw. leicht negative Effekte auf die Erwerbsbeteiligung geschätzt. Dies ist auf Grund der Konstruktion des EITC als Haushaltseinkommensergänzung plausibel. Das zusätzliche Erwerbseinkommen eines Ehepartners reduziert in der Regel die Förderung.

In Großbritannien können Erwerbstätige, die auf Grund ihres Erwerbsumfangs die Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe nicht mehr erfüllen, gegebenenfalls einen Kombilohn, den „*Working Tax Credit*“, erhalten. Zur Bemessung wird ebenfalls das Haushaltseinkommen herangezogen.

Der „*Working Families' Tax Credit*“ (WFTC) wurde 2003 durch den „*Working Tax Credit*“ (WTC) und den „*Child Tax Credit*“ (CTC) ersetzt. Im April 2004 gab es bezogen auf die Gesamtbeschäftigung ca. 20% CTC-BezieherInnen und 6,6% BezieherInnen des WTC. Für WTC plus CTC wurden Kosten von 0,9% des BIP erwartet, ca. 2% der Gesamtausgaben des nationalen Haushalts.

In Großbritannien bedeutete die Ausweitung des WTC bzw. CTC nicht, dass es zu Einschränkungen im Bereich des Arbeitslosengeldes kam. Allerdings gab es Bedenken, dass die Anhebung des Mindestlohn zulasten dieser erhöhten Sozialleistungen gehen könnte.

Durch die großzügigere Ausgestaltung (Erhöhung des Niveaus und Reduktion der Einkommensanrechnung) dürften Anreize für eine Erwerbsbeteiligung bei Alleinerziehenden und für eine/n PartnerIn bei Elternpaaren gestiegen sein. Hingegen dürften bei Elternpaaren teilweise die Anreize für eine Erwerbstätigkeit beider PartnerInnen gesunken sein.

Empirische Untersuchungen bezüglich der Erwerbsbeteiligung gibt es nur für den „*Working Families' Tax Credit*“ (WFTC), Vorläufer der aktuellen Regelung. Auch hier wurden vor allem Alleinerziehende untersucht. Für Mütter wurden in allen Studien positive Effekte ausgewiesen, die – je nach Länge des Untersuchungszeitraums – zwischen 1 und 7 Prozentpunkten lagen. Tatsächlich stieg die Erwerbsbeteiligung von 1994 bis 2004 bei den Alleinerziehenden um 9 Prozentpunkte.

Für Elternpaare wurden in denselben Studien keine bzw. leicht negative Effekte auf die Erwerbsbeteiligung ausgewiesen. Insgesamt stieg die Erwerbsbeteiligung von 1994 bis 2004 um mehr als 5 Prozentpunkte. In beiden Fällen dürfte die wirtschaftliche Entwicklung Großbritanniens also auch einen beträchtlichen Teil des Erfolgs aus-

machen. Die Armutsquote Großbritanniens betrug 2004 lt. Eurostat 18%, die vergleichbare Quote für Österreich 13%.

Wie bei allen Maßnahmen, die Transferzahlungen oder Steuern an das Haushaltseinkommen binden, ergibt sich auch bei diesen auf Armutsbekämpfung auf der Haushaltsebene ausgerichteten Konzepten das Problem der Egalisierung der Grenzsteuersätze zwischen den Partnern. Sobald es Fixkosten der Arbeitsaufnahme gibt, ist es in diesen Modellen immer sinnvoller, ein Alleinverdiener-Konzept zu wählen.

Beschäftigungsmaßnahmen

Die EU und die OECD mahnen seit etlichen Jahren bessere Anreize zur Arbeitsaufnahme ein. In den beschäftigungspolitischen Leitlinien finden sich wiederholt Hinweise, man möge doch Armutsfallen vermeiden und die Grenzsteuersätze für die wenig Verdienenden senken.

In Deutschland wird über Arbeitsanreize im Niedriglohnbereich schon länger heftig unter dem Motto „Sozial ist, was Arbeit schafft“ debattiert. Im Jahr 2005 bestanden in Deutschland einige bundesweite Kombi-lohn-Modelle, die mit den Hartz-Reformen eingeführt wurden. Die Förderung von sog. „Mini- und Midi-Jobs“ (rund 6,6 Mio. Personen) sowie das anrechnungsfreie Erwerbseinkommen beim Bezug von Arbeitslosengeld II (0,7-0,8 Mio. Personen) sind zahlenmäßig relevant.

Des Weiteren gibt es in Deutschland eine Fülle von Vorschlägen und regionalen Modellen:

Einige Vorschläge, die in der deutschen Debatte kursieren, seien hier angeführt: das Kombilohn-Modell des ifo-Instituts (Sinn-Modell), die Magdeburger Alternative sowie ähnliche Vorschläge: das DGB-Freibetragsmodell und das Progressiv-Modell der Grünen.

Das ifo-Modell zielt darauf ab, die Löhne im unteren Bereich um bis zu 33% und Lohnersatzleistungen um bis zu 50% zu kürzen, weil aus der neoklassischen Sicht des ifo-Instituts nur mit deutlichen Lohnkürzungen die Beschäftigung erhöht werden kann. Die Lohnkürzung soll dabei mittelfristig neben Niedriglöhnen auch mittlere Löhne betreffen. Auf die gekürzten Löhne soll dann ein öffentlicher Einkommenszuschuss aufsetzen, der teilweise die Kürzungen bei Löhnen bzw. Lohnersatzleistungen kompensieren und nach Höhe der Erwerbseinkommen gestaffelt werden soll. Arbeitslose, die sich trotzdem nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt integrieren lassen, sollen zum gekürzten ALG II-Transfer zwangsweise im öffentlichen Dienst oder als LeiharbeiterInnen in der Privatwirtschaft eingesetzt werden. Herkömmliche Lohnersatzleistungen müssen zurückgefahren werden. Gesetzliche Mindestlöhne sieht das ifo als schädlich an, weil Lohnsenkungen die

Voraussetzung für mehr Beschäftigung bilden. Fiskalisch behauptet das ifo ein Nullsummenspiel gegenüber den jetzigen arbeitsmarktrelevanten Ausgaben. In Deutschland waren dies 2005 52,2 Mrd. €.

Das ifo-Modell steht und fällt mit der Gültigkeit der neoklassischen Sichtweise des Arbeitsmarktes. Ist die Arbeitslosigkeit jedoch im Wesentlichen durch schwache Nachfrage bedingt, würde die Realisierung dieses Modells nicht die gewünschten Effekte erzeugen. Einen empirischen Nachweis für die Gültigkeit der Annahmen kann das ifo-Institut nicht bringen. Trotz Arbeit wären Millionen von Menschen auf staatliche Unterstützung angewiesen, um leben zu können. Die Grenzsteuersätze wären bereits im unteren Einkommensbereich sehr hoch. Und wenn sich das ifo irrte, wären Tausende Arbeitslose plötzlich akut arm.

Die Magdeburger Alternative der Ökonomen Schöb und Weimann fordert nicht eine Senkung der Nettolöhne, sondern für neue Beschäftigungsverhältnisse eine Übernahme sämtlicher Sozialversicherungsbeiträge (AN- und AG-Beiträge) unterer Tarifgruppen durch den Staat. Zusätzlich soll den Arbeitgebern für einen neu Beschäftigten auch ein bereits Beschäftigter gefördert werden (doppelte Subvention). Schöb und Weimann errechnen Beschäftigungsgewinne von 1,8 Mio. Vollzeitstellen. Den Bruttokosten von 28 Mrd. € stellen sie die finanzielle Entlastung durch 1,8 Mio. weniger Arbeitslose gegenüber und erwarten dadurch ein finanzielles Plus in der Staatskassa. Diese Berechnungen werden vielerorts aber angezweifelt.

Die dritte Gruppe von Vorschlägen geht davon aus, dass hohe Lohnnebenkosten nicht in jedem Bereich, jedoch für personen- und haushaltsnahe Dienstleistungen sowie das örtliche Handwerk ein Beschäftigungshindernis darstellen. Deswegen sollen die Sozialbeiträge niedriger Einkommen im Dienstleistungssektor subventioniert werden. Im Progressivmodell der Grünen werden ab dem ersten Euro Beiträge in die Sozialversicherung bezahlt (je 10% AN- und AG-Anteil). Daran schließt eine „Progressivzone“ an. Die volle Last der Sozialversicherungsabgaben von rund 42% soll erst ab einem Bruttoeinkommen oberhalb von 2.000 € zum Tragen kommen. Die geltende „Mini-Job“-Regelung soll im Gegenzug gestrichen werden. Es entstehen dadurch vom ersten Euro an voll anspruchsberechtigte Mitglieder in der Kranken-, Pensions-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Die Kosten des Modells werden auf etwa 13 Mrd. € geschätzt. Das DGB-Freibetragsmodell kostet etwa 30 Mrd. €, denn dieses würde auch die hohen Einkommen entlasten. Schätzungen über Beschäftigungseffekte oder Finanzierungsvorschläge liegen für diese Konzepte nicht vor.

Bei den regionalen Modellen handelt es sich in der Regel um zeitlich befristete Fördermaßnahmen für spezifische Zielgruppen. Kaltenorn (2005) zählt 15 regionale Modelle auf. Diese Kombilöhne werden alle

nur auf Antrag für neu aufgenommene Beschäftigungsverhältnisse gewährt. Die Förderung hängt jeweils vom Einkommen ab, das je nach Kombilohn unterschiedlich definiert ist. Die Akzeptanz ist bei den einzelnen Modellen unterschiedlich ausgefallen, es gibt auch Beispiele ohne einen einzigen Förderfall. Als zahlenmäßig relevant können das Mainzer Modell mit 13.800 Förderfällen zwischen 7/2000 und 2/2002 und das noch andauernde Hamburger Modell mit rund 7.000 Förderfällen genannt werden.

Mit diesen Kombilöhnen wurden keine existenzsichernden Beschäftigungen gefördert. Insgesamt konnte bislang kein empirischer Beleg erbracht werden, dass ein Kombilohn-Modell in Deutschland zu einem nennenswerten Aufbau von existenzsichernder Beschäftigung geführt hat.

Auch in Österreich gibt es bereits de facto Kombilohn-Modelle mit Tradition, die allerdings kaum unter diesem Namen diskutiert werden. Sie gelten eher als sozialversicherungsrechtliche oder steuerrechtliche Maßnahmen sowie als Elemente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Einige seien in der Folge aufgelistet:

Eine steuerpolitische Maßnahme ist die negative Einkommensteuer, wobei jährlich 10% der Sozialversicherungsbeiträge der ArbeitnehmerIn, maximal jedoch 110 €, ausbezahlt werden, sofern die Lohnsteuerleistung null ist. Weiters gibt es die steuerliche Lehrlingsprämie, bei der Betriebe bis zu 1.000 € Prämie pro Jahr erhalten, wenn sie Lehrlinge ausbilden.

Im Sozialversicherungsrecht gibt es die Geringfügigkeitsgrenze, sowohl für Einkommen bei gleichzeitigem Bezug von Leistungen als auch für die Abgabepflicht. Zudem gibt es Maßnahmen der Lehrlingsförderung und Förderungen für ältere ArbeitnehmerInnen durch reduzierte Beitragssätze.

Weiters gibt es viele arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die eine Lohnsubvention ermöglichen, von denen nur die wichtigsten genannt seien: die Eingliederungsbeihilfen, das bis Ende 2006 befristete Kombilohn-Modell für Langzeitarbeitslose unter 25 oder über 45 Jahre, das Arbeitstraining bzw. die Förderung innerbetrieblicher Qualifizierung für bestimmte Zielgruppen wie Frauen, gering qualifizierte Männer und Männer über 45 Jahre. Darüber hinaus gibt es geförderte Beschäftigung in Sozialunternehmen für schwer vermittelbare Langzeitarbeitslose, und es gibt Beschäftigungsprojekte für schwerstvermittelbare Langzeitarbeitslose, bei denen bis zu 100% Lohn- und Lohnnebenkostenförderung möglich sind.

Trotz der Vielfalt dieser Maßnahmen werden in Österreich bei den gelegentlichen Diskussionen über Kombilöhne die bisherigen Erfahrungen wenig mitreflektiert. Für eine differenzierte Diskussion sind fol-

gende Sachverhalte zu bedenken:

Kombilohnmodelle können nur anhand von konkreten Beispielen, unter Berücksichtigung der sonstigen arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen beurteilt werden.

Folgende wesentliche Fragen sind dabei zu stellen:

- Welche Ziele sollten mit dem Kombilohn erreicht werden?
- Wird auf Zielgruppen abgestellt, oder ist es eine allgemeine Förderung?
- Gibt es eine Verbindung mit Aus- oder Weiterbildung?
- Gibt es eine Verbindung mit gemeinnütziger oder sonstiger Arbeitsplatzgarantie, wie diese etwa beim ifo-Modell in Deutschland diskutiert wird?
- Werden die sozial- und kollektivrechtlichen Standards eingehalten?
- Wie sehen die Grenzsteuersätze aus, die durch das Modell verursacht werden?

Ist das Hauptziel der Kombilöhne die Armutsvermeidung, so sollten sie zur Erhaltung ihres armutsvermeidenden Effekts mit Mindestlöhnen kombiniert werden. Sonst besteht die Gefahr, dass die Firmen die Zuschüsse nutzen, um niedrigere Löhne zu zahlen.

Bemisst sich der Anspruch am Haushaltseinkommen, so bewirken Kombilöhne hohe implizite Grenzsteuersätze im Abschleifbereich. Die hohen Marginalbelastungen wirken nicht nur für den einzelnen Erwerbstätigen, sondern auch für andere Haushaltsmitglieder. Solche Systeme haben oft eine negative Anreizwirkung für die Frauenerwerbstätigkeit. Außerdem schaffen sie Anreize, keine offizielle Hausgemeinschaft zu bilden.

Fixkosten der Arbeitsaufnahme haben unabhängig von Einstiegssteuersätzen einen ähnlichen Effekt wie diese. Die Frage der Arbeitsaufnahme ist häufig eine Entscheidung zwischen null oder zwanzig bzw. null oder vierzig Stunden, aber kaum eine Frage von ein oder zwei Stunden mehr oder weniger. Die bei Tätigkeiten mit sehr geringem Stundenausmaß anfallenden Grenzsteuersätze sind daher oft unerheblich.

Die Entscheidung zwischen Nicht-Erwerbstätigkeit und Beschäftigung wird häufig als Entscheidung zwischen Freizeit und Arbeit dargestellt. Das mag vielleicht stimmen, wenn man bereits eine fixe Zusage für die nächste Beschäftigung mit akzeptablem Einkommen hat. Ansonsten wird Arbeitslosigkeit kaum als Freizeit empfunden werden. Schließlich muss man meist glaubhaft vermitteln, dass man nach Arbeit sucht, und zwar nicht nur gegenüber den Institutionen der Arbeitsmarktverwaltung, sondern auch gegenüber Angehörigen und Bekannten. Alle Studien zeigen, dass sich Arbeitslosigkeit massiv negativ auf das Wohl-

befinden der Menschen auswirkt. Es ist also mehr als fraglich, ob die Substitution von Freizeit für Konsum mancher ökonomischer Modelle die Situation Arbeitsloser tatsächlich richtig beschreibt.

Eine umfassende Studie des deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kam zum Schluss, dass in keinem von fünfzehn untersuchten Industriestaaten die Aufgabe gelungen ist, einerseits eine sozialpolitisch erwünschte Absicherung des sozio-kulturellen Existenzminimums auch ohne Erwerbstätigkeit zu garantieren und andererseits im Niedriglohnbereich durchgehend monetäre Arbeitsanreize zu gewährleisten. Die staatliche Garantie eines sozio-kulturellen Existenzminimums ist regelmäßig und sinnvollerweise bedürftigkeitsabhängig und daher mit dem sukzessivem Entzug der staatlichen Leistungen bei zunehmenden Erwerbseinkommen verbunden. Zwar mag in einzelnen Einkommensbereichen durch Kombilöhne eine Verbesserung der monetären Anreize möglich sein, damit korrespondiert jedoch regelmäßig eine Reduzierung der monetären Arbeitsanreize an anderer Stelle, durch Einschleifregelungen beim Kombilohn.

Die untersuchten Leistungen sind in das jeweilige Wohlfahrtsstaatskonzept integriert, sodass es aus einer internationalen Zusammenschau kaum Erkenntnisse für Möglichkeiten einer Verbesserung des Steuer-Transfer-Systems eines einzelnen Staates geben kann. Für den Arbeitsmarkt scheint sich abzuzeichnen, dass auf Zielgruppen fokussierte und zeitlich begrenzte Maßnahmen deutlich weniger Risiko und höhere Erfolge bringen.

Als Instrument einer aktiven Arbeitsmarktpolitik können Lohnsubventionen einen Beitrag leisten, als Königsweg in die Gesellschaft der Freien und Gleichen taugen sie ebenso wenig wie alle anderen Konzepte, die mit einer einzigen Maßnahme alle gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Probleme lösen wollen.

Internationale Produktionsverlagerungen im Spannungsfeld von betriebs- und volkswirtschaftlichen Anforderungen

Harald Zschiedrich

1. Einleitung und Problemstellung

Produktionsverlagerungen ins Ausland sind in der Tat kein neues Phänomen. Allerdings erreicht die derzeitige Welle der Verlagerungen in Deutschland, in den USA sowie in anderen Industrieländern eine neue Qualität, die sich u. a. in folgenden Merkmalen ausdrückt:

Erstens: In der Vergangenheit war der Aufbau einer Auslandsproduktion vorrangig eine Internationalisierungsstrategie der multinational und global agierenden Großunternehmen. Wie die Praxis zeigt, hat sich dies grundlegend geändert: Immer mehr mittelständische Unternehmen planen die Verlagerung von Wertschöpfungsstufen ins Ausland: „Während Unternehmen mit einem Umsatz bis zu 10 Mio. Euro bislang nur zu 8% Verlagerungen realisierten, planen dies gegenwärtig nun 42%.“¹

Zweitens: Obwohl die meisten Verlagerungen nach wie vor auf den Produktionsbereich ausgerichtet sind, werden immer stärker auch andere Unternehmensbereiche Gegenstand von Verlagerungen: „Der Anteil anderer Unternehmensfunktionen (Administration, Service, Vertrieb, Einkauf, Forschung und Entwicklung) steigt von 37% (2000) auf 47% an (2006). Die Zuwächse liegen dabei vor allem im Bereich der Verwaltung (Back-office-Tätigkeiten) sowie im Vertrieb. Insbesondere sind davon standardisierte Abläufe mit hohen Lohnkostenanteilen betroffen (Administration), während die Zunahme der Verlagerungen im Vertrieb vor allem eine Folge der Globalisierung der Märkte und der erforderlichen Präsenz vor Ort ist. Was Forschung und Entwicklung betrifft, so ergeben sich bezüglich der Zielregion im Vergleich zur Produktion (vorrangig Mitteleuropa und Asien) klare Unterschiede: Knapp die Hälfte der deutschen Unternehmen verlagert ihre FuE-Tätigkeiten innerhalb der EU15.“²

Drittens: Internationale Standortentscheidungen tangieren in hohem Maße und stärker als früher die Dienstleistungsfunktionen. *Offshoring*, das Auslagern von Dienstleistungsfunktionen und Prozessen, ist heute

untrennbarer Bestandteil der unternehmerischen Aktivitäten in international operierenden Unternehmen. Die Notwendigkeit resultiert schon daraus, dass zwischen den Verlagerungen einzelner Wertschöpfungsstufen enge Wechselbeziehungen bestehen: Die Verlagerung einzelner Wertschöpfungsstufen hat zunehmend die Verlagerung weiterer Stufen der Wertschöpfungskette zur Folge. So hängt ein großer Teil von Dienstleistungen direkt an der Fertigung der Sachprodukte (produktionsbegleitende Dienstleistungen): „Central and Eastern Europe (CEE) is an important region for services offshoring. The imports of IT-based services from CEE into the EU-15 rose by an average of 13% per year between 1992-2004: Imports from India by comparison, increased only slightly faster during same period at 14% by year. ... The comparative strength of CEE lies in more complex back-office processes (bookkeeping).“³

Viertens: Während in den 90er Jahren die heutigen EU-Beitrittsländer vorrangig Ziel von Produktionsverlagerungen gewesen sind, wird vor allem in arbeitsintensiven Bereichen (Textilien, Bekleidung) davon auszugehen sein, dass stärker andere Länder und Regionen einbezogen werden (Rumänien, Bulgarien, Weißrussland, Kroatien sowie asiatische Länder – z. B. Vietnam). Dies ist nicht zuletzt eine Folge der hohen Direktinvestitionen in die heutigen neuen EU-Mitgliedsländer Mittelosteuropas, was dazu geführt hat, dass diese Länder (Tschechien, Ungarn, Polen, Slowakei, Slowenien u. a.) trotz aller noch bestehenden Lohnkostenunterschiede zu den Wirtschaften der EU-15 keineswegs mehr zu den Niedriglohnländern gerechnet werden können. Aber auch in mehr technologie- und kapitalintensiven Branchen wie in der Autoindustrie vollziehen sich im geographischen Sinne neue Entwicklungen bei den Verlagerungen. Während in den 90er Jahren die Verlagerungsaktivitäten der Zuliefererindustrie und der Finalproduzenten vor allem auf Standorte in Polen, Ungarn, Tschechien und der Slowakei gerichtet waren („erster Gürtel“), vollzieht sich nach dem EU-Beitritt dieser Länder die Verlagerung von Automobil- und Zuliefererindustrie in den so genannten „zweiten Gürtel“; d. h. genauer gesagt nach Rumänien, Russland und in die Ukraine.⁴

Die Investitionspolitik in den neuen EU-Mitgliedsländern ist dabei künftig auf das „Anziehen“ von Aktivitäten im Hochtechnologiebereich und weniger auf den Ausbau „verlängerter Werkbänke“ gerichtet.⁵ Dies zeigt sich darin, dass künftig bis auf Ausnahmen (Autoindustrie) die Direktinvestitionen weniger auf die Verlagerung von schon bestehenden Produktionen aus der EU-15 in die Mitgliedsländer gewichtet sein werden: „Only few of these foreign investment enterprises are the result of outright relocation with capacities moved from the EU-15 to the New Member States (NMS). But new capacity increases in the European motor industry and several other manufacturing branches take place to a large extent in the new member states (Slovakia).“⁶

Von Interesse sind dabei die sich abzeichnenden Differenzierungen bei den Standortentscheidungen innerhalb der Gruppe der neuen EU-Mitgliedstaaten: „In the Baltic states, real estate and other business services attracted more FDI than did in manufacturing (Estonia).“⁷ Dabei dürfen auch keine übertriebenen Erwartungen verfolgt werden, denn die Investitionen sind auf die kapazitatativ begrenzten lokalen Dienstleistungsmärkte gerichtet.

Bei vielen Verlagerungen ins Ausland gewinnt man den Eindruck, dass folgende Fragen nicht genügend Beachtung finden:

- Muss überhaupt verlagert werden, oder gibt es Alternativen?
- Welche zusätzlichen Aufwendungen sind mit den Verlagerungen ins Ausland verbunden (Personalkosten, Managementtransfer etc.), und welche Hemmnisse und Risiken treten auf?
- Was kann aus den bisherigen zahlreichen Rückverlagerungen in der jeweiligen Branche gelernt werden?

Die internationale Diskussion erweckt mitunter den Eindruck, als ob die Verlagerung von Fertigungen und Arbeitsplätzen schon so etwas wie eine objektive Gesetzmäßigkeit im Ergebnis der neoliberalen Marktlogik darstellt.⁸ Jüngstes Beispiel ist die Auffassung des amerikanischen Ökonomen Vernon Smith, die er im Rahmen eines Vortrages auf Einladung des österreichischen Hayek-Institutes darlegte: „In allen Industrieländern ist es üblich, dass die technische Entwicklung eines Produktes zwar innerhalb des Landes stattfindet, beispielsweise in den Vereinigten Staaten, die Produktion aber (generell) ausgelagert wird.“⁹ Ein zentrales Anliegen dieses Beitrages besteht deshalb darin, sich mit dieser vereinfachten, undifferenzierten Position auseinanderzusetzen, weil sie in der Konsequenz zu falschen betriebswirtschaftlichen Entscheidungen und negativen volkswirtschaftlichen Auswirkungen führt. Zunächst gibt es zwischen den einzelnen Branchen große Unterschiede in den Motiven und Erfordernissen der Verlagerung (arbeitsintensive, forschungsintensive und kapitalintensive), die teilweise ignoriert werden. Auch innerhalb einer Branche, eines Unternehmens gibt es mit Blick auf den Lebenszyklus eines Produktes differenzierte Motive, Erfordernisse und Effekte, was zu beachten ist: „Wenn ich ein *neues* Produkt auf den Markt bringe und dann im Zuge der Stückzahlsteigerung eine neue, kostengünstige Konstruktion vorsehe, welche die Gesamtkosten um 30-40% senkt, dann ist dieser Effekt größer als eine Verlagerung ins Ausland.“¹⁰

Schließlich wird die Frage zu wenig gestellt, ob es nicht Alternativen zur Verlagerung gibt, d. h. ob bereits *alle* Möglichkeiten der Kostenoptimierung und Leistungssteigerung im eigenen Unternehmen ausgeschöpft sind. Wie kann durch eine Kombination von Kosteneinsparungen und Optimierungen der Abläufe im Unternehmen das kostengetriebene Auslagern, das negative Konsequenzen für den Arbeitsmarkt impliziert,

zurückgedrängt werden? In vielen Fällen lassen sich durchaus vorhandene standortbedingte Kostennachteile durch Leistungsvorteile aus höherer Produktivität und Innovation kompensieren. Der Dreh- und Angelpunkt liegt dabei in der effizienteren Gestaltung der Wertschöpfungskette durch das Unternehmen: „Die Fähigkeit zur Gestaltung und Koordination globaler Wertschöpfungsstrukturen wird zur Schlüsselkompetenz der Wertschöpfungsgestaltung von Unternehmen“.¹¹ In diesem Kontext ist das internationale Management gefordert – auch um zu prüfen, ob und wie sich die jeweilige Wertschöpfungskette überhaupt zu einer internationalen „Aufspaltung“ („Slicing up the value added chain“ – P. Krugman) eignet. Mit anderen Worten: eine rein kostenorientierte Sicht der komplizierten Problematik internationaler Standortverlagerungen reicht nicht, greift zu kurz, weil dies der Vielfalt der Motive und Effekte (markt-, kunden-, kostenorientierte) von Verlagerungen nicht entspricht: „Relocation has to be evaluated in a wider perspective spanning firms, both foreign investors and non investors, and sectors. It can thus only be evaluated meaningfully in the context of structural change and growth of the entire economy.“¹²

In diesem Kontext ist auch die in Deutschland von H. W. Sinn aufgestellte These einzuordnen, wonach die deutsche Wirtschaft nur noch eine „Basarökonomie“ darstelle und eine Produktion am Standort Deutschland somit wenig Perspektiven habe.¹³

Diese Auffassung übersieht, dass in der Praxis die markt- und kundenorientierten Motive ein großes Gewicht haben, wenn Unternehmen Produktverlagerungen planen: „Such views („bazar economy“) are mostly based on the assumption that costmotivated investments (relocation) are dominating the market oriented ones.“¹⁴ Im Übrigen wird dies auch empirisch belegt, denn mehr als 86% der deutschen Direktinvestitionen im Ausland, die mit Standortverlagerungen oder neuen Kapazitäten verbunden sind, gehen nicht in die Niedriglohn-Länder, sondern in hoch entwickelte Industrieländer, wo Kostenaspekte als Motive nicht dominant sind. Natürlich bleibt unbestritten, dass die Unternehmensgröße hierbei eine große Rolle spielt – etwa nach der Faustformel: Je kleiner die Unternehmen (KMU), desto stärker das Gewicht der rein kostenorientierten Verlagerungen. Dagegen dominieren bei den Großunternehmen stärker die markt- und kundenorientierten Verlagerungen: „Activities from multinational firms are more dominant in technology-intensive industries, where costsaving motives may be less important.“¹⁵ Gerade in diesem Bereich hat sich die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessert.¹⁶

Es gilt zu beachten, dass die Debatte um Produktionsverlagerungen – im Unterschied zu anderen EU-Staaten – in Deutschland besonders intensiv geführt wird. So hat die Diskussion um „mangelnden Patriotismus“ der Unternehmen jedoch eher Ängste geschürt,¹⁷ als klare ökonomische Zusammenhänge vermittelt. Anstelle populistischer Thesen im Rahmen

der geführten Patriotismus-Debatte wäre es zweckmäßiger, die Stärken des Standortes klarer herauszuarbeiten, die Vor- und Nachteile internationaler Verlagerungen sachlicher und differenzierter als eine Chance internationaler Arbeitsteilung darzustellen sowie zu vermitteln, dass Produktion am einheimischen Standort und wirtschaftliche Effizienz einander nicht ausschließen, weil Unternehmen dafür ökonomisch nachvollziehbare Gründe liefern können.

2. Strategien, Varianten und Motive internationaler Verlagerungen

Internationale Standortverlagerungen umfassen eine teilweise oder gänzliche Auflösung bzw. Stilllegung eines oder mehrerer Bereiche (funktionaler Bestandteile) eines Unternehmens sowie deren Verlagerung/Übertragung an einen ausländischen Standort. Erfolgen die Verlagerungen auf dem Wege der Direktinvestitionen (z. B. „*Greenfield Investment*“), so ist ein Zuwachs an Kapazitäten (z. B. in der Autoindustrie in Mitteleuropa) zu verzeichnen. Im Einzelnen sind folgende strategische Optionen (Typen) erkennbar:¹⁸

- die reine Verlagerung von inländischen Kapazitäten in FuE, Produktion, Verwaltung, Vertrieb, Einkauf durch Direktinvestitionen ins Ausland;
- der Bezug von ausländischen Vorleistungen, wobei dadurch inländische Produktion substituiert wird (z. B. Zulieferindustrie im Kfz-Bereich: Motorenfertigung von Audi in Győr (Raab) oder Lohnfertigungsgeschäfte in der Bekleidungsindustrie);
- Neuaufbau oder Erweiterung der Fertigung im Ausland mittels Investitionen in Produktionskapazitäten (z. B. Jungheinrich/Linde in Brünn oder Beiersdorf durch eine Akquisition der polnischen Nivea-Fabrik mit anschließendem Aufbau neuer Kapazitäten in Posen).

In der internationalen Diskussion hat sich für die Verlagerung von Unternehmensfunktionen der Begriff „*Outsourcing*“ durchgesetzt. „*Outsourcing*“ stellt eine Wortschöpfung aus dem US-amerikanischen Management dar, wobei die Wörter „outside“ „resource“ sowie „using“ zu einem Begriff zusammengezogen worden sind. Dabei geht es im Kern darum, externe Ressourcen in Anspruch zu nehmen, was in der Regel mit der Verlagerung interner Unternehmensfunktionen einhergeht. Das Spektrum kann dabei eine Verlagerung einzelner Produkte, Komponenten (z. B. Getriebe) oder komplette Herstellungsprozesse umfassen. Überlegungen zur Auslagerung wurzeln somit in der klassischen kaufmännischen Entscheidung, bei der jeweils festzulegen ist, in welchem Umfang die Produktion im eigenen Unternehmen im Inland selbst erfolgen oder über den Bezug von Vorleistungsimporten und die Nutzung externer Dienstleistungen nach außen verlagert werden soll.¹⁹

Je nach Entfernung des Verlagerungszieles unterscheidet man zwischen „*Nearshoring*“ (Verlagerung in die benachbarte Länder) und oder in „*Offshoring*“ (Verlagerung in fernere Länder wie China und Indien). Charakteristisch für „*Offshoring*“ ist, dass es nicht nur einzelne Prozessschritte umfasst, sondern ganze Abteilungen oder Aufgabengebiete wie z. B. die Rechnungserstellung im Ausland oder den Betrieb von IT-Systemen im Ausland. Enorme Fortschritte in den Informations- und Kommunikationstechnologien machten es möglich, dass „*Offshoring*“ als Begriff vor allem die internationale Verlagerungen im Dienstleistungssektor prägt: „Offshoring is a special form of trade in which certain business processes are span off and outsourced to foreign locations. It is particularly prevalent in the IT services and general back-office-process sectors because such output can be transmitted easy over long distances.“²⁰

Aus den Daten der Untersuchung des Fraunhofer Instituts für System- und Innovationsforschung geht hervor, dass knapp 5% aller analysierten Firmen zwischen 2001 und 2003 Teile ihrer Produktion aus dem Ausland wieder zurückholten.²¹ Dabei erfolgten die Rückverlagerungen um zwei Jahre zeitversetzt zur Verlagerung. Auf jeden vierten bis fünften Verlagerer kommt zwei Jahre später ein Rückverlagerer der Produktion.²² Dies ist auch ein Ausdruck von mangelhafter Vorbereitung der Verlagerungsentscheidungen durch das internationale Management in den betroffenen Unternehmen, was sich besonders in der zweiten Hälfte der 90er Jahre bei Verlagerungen nach Tschechien und Polen zeigte. In vielen Fällen (Bekleidungsindustrie) fehlten genaue Kalkulationen, in anderen Fällen wurden erforderliche Zusatzkosten (Transport, Kosten für Qualitätsdefizite, Entsendekosten von Marketingexperten etc.) unterschätzt oder ignoriert. Aus der bereits erwähnten Untersuchung des Fraunhofer Instituts wird deutlich, dass mit steigender Betriebsgröße die Produktionsverlagerungen ins Ausland eher als umkehrbare Entwicklungen angesehen werden (z. B. Rückzug von IBM aus Ungarn!). Die Tabelle 1 gibt einen Überblick über die einzelnen Gründe für die Rückverlagerungen.

Auffallend ist der relativ hohe Stellenwert der Faktorkosten, mit denen Rückverlagerungen begründet werden. Hier ist offensichtlich, dass viele Unternehmen nicht nur die Zusatzkosten der Verlagerungen unterschätzen, sondern auch die Kostenentwicklungen in den einzelnen mittel- und osteuropäischen Ländern nicht ausreichend beachten. Kinkel hebt zu Recht hervor, dass insbesondere bei Verlagerungen, die *nur* aus Kostensenkungsabsichten erfolgen, häufiger Probleme auftreten können:²³ Bei den Rückverlagerungen wird deutlich, dass insbesondere kostengetriebene Standortentscheidungen nicht immer optimal verliefen. Neben unternehmensinternen Gründen, wie begrenzten Planungskapazitäten, sind dafür auch nicht ausreichende Bewertungsmethoden maßgeblich. Zu analogen Schlussfolgerungen gelangt die Studie von Wildemann, wo

Tabelle 1: Gründe für Rückverlagerung

Anteil der Rückverlagerungen, in denen unten genannte Faktoren jeweils eine Rolle spielten

	absolut	in Prozent
Qualität	33	47,8
Kosten der Produktionsfaktoren (Personal, Material, Kapital, etc.)	31	44,9
Flexibilität, Lieferfähigkeit	25	36,2
Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal	22	31,9
Koordinations-/Kommunikationskosten	23	33,3
Infrastruktur	17	24,6
Kapazitätsengpässe	8	11,6

Quelle: Fraunhofer Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung (2004) 30.

nachgewiesen wird, dass unter den Bereichen, bei denen Rückverlagerungen auftreten, die Produktionstätigkeiten dominieren (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Anteil der durchgeführten Rückverlagerungen (1998-2004) nach Funktionen

Unternehmensbereich	Anteil in %
Fertigung	37,5
Montage	25
Administration	12,5
FuE	12,5
Sonstiges	12,5

Quelle: Wildemann (2005) 23.

Insgesamt lassen sich aus der Analyse der Rückverlagerungen wichtige Erkenntnisse über den Erfolg bzw. das Scheitern von internationalen Standortverlagerungen gewinnen.²⁴

In den bisherigen Diskussionen dominierten Fragen nach den Motiven und Effekten von Verlagerungen. Zu wenig werden die Anlässe, Bedingungen, Möglichkeiten und Voraussetzungen der Verlagerungen diskutiert. Branchen-, produkt- und unternehmensspezifische Voraussetzungen sowie Möglichkeiten hinsichtlich einer optimalen Wertschöpfungsgestal-

tung bleiben vielfach unbeachtet, was zu Fehlentscheidungen und vermeidbarem Stellenabbau führen kann. Dabei geht es z. B. um folgende Problemstellungen bei der konzeptionellen Vorbereitung von Standortverlagerungen:

- Welche Rolle spielen die Arbeitskosten in der Gesamtkostenstruktur des Produktes?
- Gibt es Alternativen zur Verlagerung (Optimierung von Abläufen in den einzelnen Bereichen innerhalb des Unternehmens)?
- Lassen sich die Produktionsabläufe in Teilaufgaben überhaupt aufgliedern? (Die hohe Komplexität einzelner Fertigungen im Maschinenbau Deutschlands lässt es vielfach gar nicht zu, diese Produktion zu verlagern.)
- Wie entwickeln sich die Relationen zwischen den Kostenbestandteilen innerhalb der Branchen/Unternehmen? (Der Zukaufanteil bei neuen Maschinengenerationen wächst zulasten der Personalkosten.)

Überprüft man mögliche Anlässe für internationale Standortverlagerungen, so werden folgende typische Anlässe erkennbar (betriebs- und volkswirtschaftliche Aspekte):

Erstens: Verlagerungen sind zweckmäßig bei lohn- und arbeitsintensiven Standardprodukten in stagnierenden Märkten (z. B. Verlagerung der Lichtmaschinen-Herstellung von Bosch). Dies gilt auch für Produkte der Bekleidungsindustrie, die z. B. aus Deutschland nach Rumänien oder Weißrussland verlagert werden.

Zweitens: Verlagerungen erscheinen auch dann wirtschaftlich sinnvoll, wenn aus handels- und währungspolitischer Sicht Probleme auftreten können, wie z. B.:

- wechselkursbedingte Erlösprobleme (starke Aufwertung des Euro kann zu Verlagerungen führen);
- hohe Transaktions- und Transportkosten im Exportgeschäft (z. B. Verlagerung von Zementfabriken anstelle aufwendiger Zementlieferungen ins ferne Ausland).
- Überwindung von Handelsbarrieren (hohe Einfuhrzölle oder zahlreiche nichttarifäre Handelshemmnisse können Verlagerungen erforderlich machen: z. B. der Aufbau von PKW-Produktion in China vor dem WTO-Beitritt).

Drittens: In einzelnen Branchen wird marktseitig eine immer größere Sortimentvielfalt gefordert (Trend zum Systemlieferanten in der Automobilindustrie!). Wenn ein kleines mittelständisches Unternehmen hier die geforderte Breite nicht anbieten kann, so erscheint ein Zukauf bzw. eine Auslandsproduktion z. B. von Standardteilen an einem Niedriglohnstandort sinnvoll, um die eigenen komparativen Vorteile in der Wertschöpfungskette durch konsequente Produktspezialisierung durchzusetzen.

Insgesamt ist in der Praxis erkennbar, dass sich bei weitem nicht alle Produktionsprozesse gleichermaßen für eine Standortverlagerung anbieten: „Das Verlagerungsverhalten hängt zum Teil von den jeweils hergestellten Produkten und ihrer Komplexität ab. Bei einfachen Produkten lässt sich die Herstellung leicht automatisieren und die benötigte kapitalintensive Produktion an deutschen Standorten effizient betreiben. Sind die Produkte sehr komplex, benötigt man ausreichend qualifizierte Mitarbeiter mit hohem Innovations- und Flexibilitätspotenzial. Auch hier besitzt der Produktionsstandort Deutschland Vorteile. Produkte mittlerer Komplexität könnten dagegen stärker von Verlagerungen betroffen sein. Die Befunde für die Stückgut produzierenden Industrien bestätigen diese These. Die Verlagerungsquoten von Firmen, deren Produktspektrum in den mittleren Komplexitätsklassen angesiedelt ist, liegen mit 30 bzw. 26% deutlich höher als die Anteile von Herstellern sehr einfacher und komplexer Ereignisse.“²⁵

Die Analyse der Verlagerungen nach den Wirtschaftsektoren zeigt interessante Unterschiede, was auf die unterschiedliche Eignung zur Aufspaltung der Wertschöpfungsketten innerhalb der Branchen schließen lässt (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Anteil von Betrieben mit Produktionsverlagerungen nach Branchen (2001-03)

Branche	absolut	in Prozent
Herstellung von Büromaschinen, DV-Geräten, Einrichtungen der Rundfunk-, Fernseh-, Nachrichtentechnik	28	44,4
Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung und -verteilung	43	37,1
Fahrzeugbau	34	45,9
Maschinenbau	123	30,5
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	36	25,7
Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, optische Industrie	43	29,1
Chemische Industrie	33	22,4
Herstellung von Metallerzeugnissen	58	17,6

Quelle: Fraunhofer Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung (2004) 11.

Am Beispiel des Maschinenbaus wurde bereits darauf verwiesen, dass mit steigender Komplexität der Produktion die Möglichkeiten bzw. Erfordernisse zur Verlagerung in Niedriglohnländer abnehmen, weil viele

ausländische Standorte gar keine Voraussetzungen besitzen für die Fertigung hochkomplexer Werkzeugmaschinen. Bei einfachen Produkten ist die Möglichkeit zur automatisierten Herstellung groß. An deutschen Standorten lässt sich die hierfür benötigte kapitalintensive Produktion effizient betreiben. Wenn die zu fertigenden Produkte sehr komplex sind, lässt sich ihre Herstellung nur in geringem Maße automatisieren. Man benötigt qualifizierte Mitarbeiter. Auch hier könnte der Produktionsstandort Deutschland Vorteile besitzen. Produkte mittlerer Komplexität könnten im Gegensatz dazu gemäß Fraunhofer Institut (2004) stärker von Verlagerungen betroffen sein.

Was den Bereich Forschung und Entwicklung anbetrifft, so wird sichtbar, dass einerseits infolge der engen Wechselbeziehungen zwischen der Fertigung auf der einen Seite sowie FuE auf der anderen Seite prozessnahe FuE-Tätigkeiten einer Produktionsverlagerung ins Ausland folgen (z. B. Forschungszentrum von General Electric in Ungarn).

Vor dem Hintergrund genereller volkswirtschaftlicher struktureller Überlegungen (z. B. Aufbau von wissensbasierten Clustern in Irland) verdient die Erkenntnis von Wildemann Beachtung, wonach sich – trotz aller Fortschritte im IT-Sektor – wissensbasierte Tätigkeiten weniger für die Verlagerungen eignen.

Insgesamt erscheint es erforderlich, die internationalen Standortverlagerungen noch viel stärker als bislang in die globalen Entscheidungen zur Konfiguration international verflochtener Wertschöpfungsketten einzuordnen „One of the main consequences of globalization is the increasing use of international outsourcing of production, e. g. the contracting out of activities that were previously performed within a production unit to foreign subcontractors. The establishment of international production networks associated with international outsourcing generates trade in intermediates.“²⁶

Prinzipiell ist die Frage nach dem Umfang der Wertschöpfungskette für jedes Unternehmen von gravierender Bedeutung für seinen wirtschaftlichen Erfolg, denn die Standortentscheidungen dürften nicht losgelöst von den unternehmensrelevanten Parametern getroffen werden.

Veränderungen in der Wertschöpfungsstruktur eines Unternehmens sind kein Selbstzweck und müssen sich an ihrem Beitrag zur Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit, der Ertragskraft und des Unternehmenswertes messen lassen. Bekanntlich war es in den 90er Jahren vor allem die Reduzierung der Fertigungstiefe, die im Mittelpunkt der Überlegungen stand. Dabei war auch früher schon klar, dass Unternehmen generell zwei Alternativen besitzen, Kosten zu senken: Entweder sie schöpfen die Möglichkeiten von Rationalisierung, Rekonstruktion, Modernisierung und Innovation im Unternehmen am eigenen Standort voll aus oder sie verlagern ins Ausland. Die Folge ist eine zunehmende Vertei-

lung der Wertschöpfungsstufen auf mehrere Standorte in verschiedenen Ländern. Die Unternehmen stehen also vor der Aufgabe, eine optimale räumliche Zergliederung der einzelnen Wertschöpfungsstufen vorzunehmen, wobei empirische Befunde zeigen, dass die Frage nach der Kernkompetenz des Unternehmens keine entscheidende Rolle spielt. Ferner geht es darum, eine effektive Steuerung der einzelnen Wertschöpfungsstufen an den verschiedenen Standorten zu garantieren.

Eine besonders hohe Verlagerungsintensität weist die Elektronikbranche auf (Fernsehgeräte, Unterhaltungselektronik): „Früher hat jeder Konzern seine eigenen Chips hergestellt, heute ist das nicht mehr notwendig. Die Chip-Herstellung ist zunehmend zu einer eigenständigen Industrie geworden, in der man auf Bestellung alles maßgeschneidert kaufen kann. Die Tage der vertikalen Integration sind vorbei. Für unsere Produkte beziehen wir heute beispielsweise weniger als zehn Prozent der Chips aus den eigenen Fabriken.“²⁷

Bei Philips werden rund 90% der Geräte in der Unterhaltungselektronik komplett von den Zulieferern des Unternehmens hergestellt. Das macht Philips flexibler als die Konkurrenten. Allerdings geht das Unternehmen nicht so weit wie H. W. Sinn mit seiner „Basarökonomie-These“, d. h. ein Konzern ohne Fabrik: Es bleiben die Fertigungsbereiche, wo entscheidende Wettbewerbsvorteile bestehen (Medizintechnik). „Wir sind deutlich mehr als ein Handelsunternehmen. Wir betreiben eine Ideenschmiede, die Produktkonzepte entwickelt und mit Hilfe von Zulieferern in den Markt bringt. Was uns von einem Handelsunternehmen oder einem No-Name-Hersteller unterscheidet, ist die kreative Leistung unserer Ingenieure, Designer und Marketingfachleute.“²⁸

Insgesamt zeigen diese Fakten, wie tiefgreifend die Entwicklungen des technischen Fortschritts die internationale Arbeitsteilung vorantreiben und damit neue Möglichkeiten für Verlagerungen schaffen.

Was die bereits angesprochenen Motive für internationale Standortverlagerungen betrifft, so möchte sich der Verfasser gegen die einseitige Ableitung der Verlagerung aus der Höhe der Produktionskosten aussprechen (vgl. Tabelle 4). Diese Betrachtung lässt andere wichtige Aspekte unbeachtet (höhere Kontrollkosten bei einer Auslandsinvestition als im Inland, Entstehen höherer Informationskosten bedingt durch kompliziertere institutionelle Rahmenbedingungen im Ausland, höhere Risiken).

So muss darauf verwiesen werden, dass neben den lohnkosteninduzierten Standortverlagerungen auch die absatzmarktinduzierten Aktivitäten eine wichtige Form darstellen. Ruigrok und Wagner kamen zum Ergebnis,²⁹ dass nur 34% aller in den 90er Jahren realisierten Verlagerungen deutscher Unternehmen primär aus Gründen der Kostenersparnis erfolgten. Sie weisen zu Recht auf die z. T. kurzsichtige Betrachtung der Lohnkostensparnis hin: „Kostenvorteile in Bezug auf Lohn- und Lohnne-

benkosten sind aber nur eine Seite der Medaille. Angewandte Fertigungstechnologien und -prozesse müssen von den ausländischen Mitarbeitern beherrscht werden, um die Errichtung ausländischer Produktionsstätten nachhaltig wertschaffend zu machen. Ist diese Bedingung nicht gegeben, so kann eine niedrige Arbeitnehmerqualifikation die Faktorkostenvorteile aufzehren bzw. überkompensieren und damit insgesamt zu einem Wertverlust führen.“³⁰

Zusammenfassend gibt die Tabelle 4 einen Gesamtüberblick zu den Motiven von Produktionsverlagerungen ins Ausland. Tabelle 5 zeigt die Zielregionen von deutschen Firmen, die Teile der Produktion ins Ausland verlagern.

Tabelle 4: Motive für Produktionsverlagerungen ins Ausland (Anteil der Verlagerungen, in denen der jeweilig genannte Grund eine Rolle spielte

Gründe	absolut	in Prozent
Kosten der Produktionsfaktoren (Personal, Material, Kapital, etc.)	331	84,9
Markterschließung	180	46,2
Flexibilität, Lieferfähigkeit	146	37,4
Kapazitätsengpässe	113	29,0
Steuern, Abgaben, Subventionen	110	28,2
Nähe zu Großkunden	105	26,9
Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal	44	11,3
Präsenz der Konkurrenz	39	10,0
Technologieerschließung	20	5,1
Qualität	15	3,8
Infrastruktur	27	6,9
Koordinations-/Kommunikationskosten	12	3,1

Quelle: Fraunhofer Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung (2004) 15.

3. Die neuen EU-Beitrittsländer als Zielregion für Produktionsverlagerungen

Hierbei spielt neben den günstigen Bedingungen in punkto Arbeitskosten und Unternehmensbesteuerungen auch das gestiegene Vertrauen der deutschen Unternehmen in die rechtlichen Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle. Bei den Unternehmen, die sich erstmals 2005 im Ausland engagierten, ist der obig skizzierte MOE-Anteil (43,4%) mit 46% noch höher! Dabei erweisen sich die MOE-Standorte nach wie vor für

Tabelle 5: Zielregion von Firmen, die Teile der Produktion ins Ausland verlagerten

Zielregion der Verlagerung	Anteil in %
Westeuropa	29,9
EU-Beitrittsländer	43,4
Osteuropa/GUS-Staaten	19,5
Nord- und Mitteleuropa	15,2
Südamerika	5,1
Asien	33,0

Quelle: Fraunhofer Institut Systemtechnik und Innovationsforschung, Studie: Produktionsverlagerungen ins Ausland und Rückverlagerung (2004) 13.

die beschäftigungsintensiven Produktionen (Ernährungsgewerbe, Tabakverarbeitung, Textil-, Bekleidungsindustrie, Gummi- und Kunststoffwaren, Elektrogeräte) von besonders hohem Interesse.

Sowohl die Analyse des Fraunhofer Instituts als auch die DIHK-Umfrage (2005) zu Investitionen im Ausland kommen bezüglich der Motive der Produktionsverlagerung ins Ausland zu dem Ergebnis, dass Verlagerungen in die neuen EU-Beitrittsländer in MOE überproportional stark motiviert sind durch die gezielt angestrebte Senkung der Faktorkosten. Ein Blick auf die Arbeitskosten in den MOEL zeigt, dass diese im Durchschnitt nur ca. $\frac{1}{4}$ der Arbeitskosten in Deutschland betragen. Das monatliche Durchschnittsgehalt eines ungarischen Produktionsarbeiters mit Berufsausbildung (aber ohne Studium) in der Fernsehgeräte-Serienproduktion schwankt je nach Unternehmen bzw. Region zwischen 220 und 450 Euro, was weniger als ein Drittel im Vergleich zu seinem deutschen Kollegen ausmacht.

Der durchschnittliche jährliche Bruttoverdienst (Löhne und Gehälter) vor Abzug der Lohnsteuern und Sozialversicherung dürfte sich im Jahre 2005 in Polen, Ungarn und der Tschechischen Republik bei rund 6.500 bis 8.000 Euro belaufen haben. Im Vergleich dazu Deutschland: rund 40.000 Euro. Hinzu kommt eine in der Regel höhere Wochenarbeitszeit bei weniger Jahresurlaub. Während in Polen beispielsweise 40 Stunden pro Woche gearbeitet wird, sind es in Frankreich nur 35 Stunden.

Interessanterweise sind die Lohnnebenkosten gemäß Bank Austria Creditanstalt AG (2004) prozentual in Polen, Ungarn und der Tschechischen Republik mit jeweils ca. 47% höher als in Deutschland mit rund 43%. Dieser Effekt wird aber durch die niedrigen Durchschnittslöhne im Moment mehr als kompensiert, wobei diese regional sehr schwanken.

Für die konzeptionelle Vorbereitung von Standortverlagerungen sind Betrachtungen zu den Relationen zwischen der Lohn- und Produktivitätsentwicklung erforderlich. Dabei wird sichtbar, dass die Lohnstückkosten in

den neuen EU-Beitrittsländern schneller gestiegen sind als am deutschen Standort (vgl. Tabelle 6).

Es ist anzumerken, dass in den 90er Jahren die Attraktivität der Standorte in MOE und damit deren internationale Wettbewerbsfähigkeit stark von den relativ niedrigen Wechselkursen und – im internationalen Vergleich – niedrigen Löhnen geprägt wurde.

Wie wird es weitergehen?

Eine nüchterne Einschätzung darf nicht übersehen, dass sich die bisherigen Standortvorteile etwas abmindern werden. So übernehmen diese Länder im Resultat des EU-Beitritts zahlreiche EU-Regulierungen im Umwelt- und Sozialbereich, was die bisherige Attraktivität ihrer Standorte eher schmälert. Auch im Währungsbereich war schon in den letzten Jahren zu beobachten (vgl. Entwicklung der Krone in Tschechien), dass es zu Aufwertungen der nationalen Währungen kam, was den Kostenvorteil und die preisliche Wettbewerbsfähigkeit von Produktionen an MOE-Standorten minderte.³¹ Die (noch) günstigeren Lohnkosten und die steuerlichen Vorteile werden jedoch allein in der Zukunft nicht mehr ausreichen, um die

Tabelle 6: Entwicklung der Lohnstückkosten im verarbeitenden Gewerbe

Land	Brutto-Arbeitseinkommen je Einheit Bruttowertschöpfung in Preisen von 1995 Index, 1995 = 100					
	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Lohnstückkosten in nationaler Währung						
Tschechien	110,7	111,9	121,9	126,7	124,3	126,0
Polen	114,5	121,9	132,4	135,0	130,0	132,0
Ungarn	113,5	120,9	122,9	129,1	125,1	137,1
Deutschland	101,8	99,7	100,1	101,9	99,1	100,5
Sachsen	97,8	89,0	83,9	84,0	78,6	76,0
Relative Lohnstückkosten in einheitlichen Währungen						
Tschechien	107,0	104,8	115,3	117,0	118,1	122,3
Polen	102,7	102,4	108,3	101,5	102,4	111,6
Ungarn	92,2	92,0	85,3	85,4	80,2	87,2
Deutschland	97,3	92,8	95,3	96,0	90,1	89,8
Sachsen ^{a)}	93,4	82,8	79,9	79,1	71,6	68,0

^{a)} Näherungswert, errechnet durch Übertragung der Lohnstückkostenrelation Sachsen zu Deutschland in nationaler Währung auf die deutschen relativer Lohnstückkosten in einheitlicher Währung.

Quelle: OECD (2002): Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder, Berechnung des ifo-Instituts, München/Dresden.

Standorte attraktiv für weitere Verlagerungen zu halten. Es geht um die Herausbildung attraktiver Absatz- und Beschaffungsmärkte sowie Fertigungsstandorte mit mittlerer und hoher Technologieintensität. Wenn es gelingt, verstärkt Sektoren zu entwickeln, die höhere Einkommen versprechen (*Cluster* im Automobilbau, in der Elektronik sowie im Maschinenbausektor),³² dann entstehen Anreize für Verlagerungen auch bei kapitalintensiven Produkten. Arbeitsintensive Produktionen sind ohnehin schon weiter in Richtung Osten gewandert, ganz nach dem Motto von passiven Lohnveredelungsgeschäften: „Die Karawane zieht weiter...“ So zeigt sich klar, dass sich mit dem EU-Beitritt der MOEL die Unterschiede in den Bedingungen für Verlagerungen zwischen den mittelosteuropäischen und südosteuropäischen Wirtschaften weiter verstärkt haben: „Während sich einige mitteleuropäische Länder langsam aus dem typischen Niedriglohnbereich herausentwickeln, sind die südosteuropäischen Länder weiter auf diesen Wettbewerbsvorteil angewiesen. Dieser Differenzierungsprozess hat dazu geführt, dass schon 1995 die Einkommensunterschiede unter den Beitrittskandidaten sehr viel höher lagen als in der EU (Dänemark : Portugal etwa 3:1; Slowenien : Bulgarien etwa 5:1).“³³

Es wird sichtbar, dass die Ansprüche und Erwartungen an die real vorhandenen Kostendifferenzen immer größer werden, bevor sich Unternehmen zu Produktionsverlagerungen entschließen: Nach den Angaben von Boston Consulting Group wird eine Entscheidung über Produktionsverlagerung erst dann getroffen, wenn die Kostenvorteile im Ausland höher als 10-15% gegenüber der Produktion in Deutschland liegen. Unterhalb dieser Größenordnung ist keine deutsche Firma bereit, eine Investitionstätigkeit im Ausland aufzunehmen. Im Ergebnis einer Analyse, bei der 24 Kriterien berücksichtigt wurden, die einen Einfluss auf eine potenzielle Produktionsverlagerung haben, wurden von den Experten der BCG Produktmerkmale ermittelt, die bei einer solchen Verlagerung aus Deutschland in Länder mit geringeren Produktionskosten von Bedeutung sind: Es sind Produkte, die weitgehend standardisiert, arbeitsintensiv, einfach für Transporte sind sowie die, bei denen die Lieferzeit und das Risiko in annehmbaren Grenzen liegen. Im Ergebnis des prognostizierten Wandels bei der Struktur der deutschen Importe aus den Ländern mit geringen Produktionskosten im Laufe der Jahre 2004-2015 werden Verschiebungen erfolgen (als eine Konsequenz der Produktionsverlagerung aus Deutschland), die insbesondere Produkte betreffen wie Schuhe, Fernseher, Kühlschränke und *Memory-Chips*. In zehn Jahren werden in Deutschland über 50% dieser Produkte aus den Importen aus zwei der genannten Ländergruppen stammen. Für Polen sind jedoch die Hinweise auf die Artikel, die aus den neuen EU-Mitgliedstaaten kommen werden, von größerer Bedeutung. Es sind in erster Linie Kühlschränke, Fernseher, Sofas und Autolenkräder.³⁴

Zusammenfassend lassen sich folgende Trends bei den Verlagerungen nach Mittel- und Osteuropa hervorheben:

Erstens: Was den Stellenwert der MOE-Standorte betrifft, so bleiben sie für deutsche und österreichische Unternehmen die wichtigste Zielregion für Investitionen und Verlagerungen, gefolgt von der EU-15 sowie China.

Zweitens: Trotz Angleichungstendenzen im den Löhnen bleiben die niedrigen Faktorkosten der wichtigste Beweggrund für Verlagerungen deutscher Unternehmen (knapp 50% aller deutschen ADI in den neuen EU-Beitrittsländern sind arbeitskostenorientiert). Mit 27% folgen das flexiblere Arbeits- und Tarifrecht sowie mit 24% die geringere Steuerbelastung. Insbesondere Mittelständler aus dem Textil- und Bekleidungsgebiete, dem Verlagsgewerbe, der Metallbearbeitung, der Herstellung von Kunststoffwaren sowie der Elektroindustrie wählen die Länder Mittel- und Osteuropas als Produktionsstandorte.³⁵

Drittens: Bei den lohnintensiven Produktionen ziehen die Unternehmen immer weiter nach Osten (Bekleidungsindustrie z. B. nach Weißrussland). Aber auch bei den Automobilzulieferunternehmen zeigt sich ein Trend, wonach bisher in den neuen EU-Beitrittsländern angesiedelte Produktionen weiter nach Osten abwandern. So verlagert z. B. die im bayrischen Odehausen ansässige W.E.T. Automotive Systems AG 80% der Produktion aus Ungarn in die Ukraine, da 2004 eine lohnintensive Produktion selbst in Ungarn schon zu teuer wurde. Damit verbleiben am ungarischen Standort nur noch Engineering sowie die Kleinserienproduktion.³⁶ Somit verschärft sich in den MOEL ständig der Wettbewerb zwischen den Funktionen Einkaufsmarkt und Produktionsverlagerungsstandort.

Viertens: Im Dienstleistungssektor erweisen sich Tschechien, Polen und Ungarn zunehmend attraktiv als Standorte ausgelagerter Aktivitäten. Nach Indien, China und Malaysia gewinnt Mitteleuropa im Bereich ausgelagerter Dienste an Gewicht (insbes. Tschechien!). Aktivitäten von IBM, Sun Microsystems sowie von EDS, dem weltweit größten Anbieter von Business- und Technologie-Lösungen, belegen diese Entwicklung.³⁷

4. Beschäftigungswirkungen internationaler Produktionsverlagerungen

Seit Jahren sind die Beschäftigungseffekte ausländischer Direktinvestitionen Gegenstand von Debatten in Theorie und Praxis. Schon bei den Wirkungen der ADI deutscher Unternehmen im Ausland konnte nicht überzeugend nachgewiesen werden, dass – wie immer wieder behauptet – Direktinvestitionen automatisch zum Beschäftigungsabbau im Inland führen. Nun hat sich die Diskussion so weit zugespitzt, dass J. Rüttgers (Ministerpräsident in Nordrhein-Westfalen) in diesem Zusammenhang

von einer „Lebenslüge“ spricht, wenn festgestellt wird, dass Arbeitgeber, die im Ausland investieren, unpatriotisch seien, weil sie doch in jedem Fall Jobs in Deutschland vernichten: „Seit Beginn der 90er Jahre hat sich der Bestand von deutschen Direktinvestitionen von 150 Mrd. Euro auf 570 Mrd. Euro erhöht. Selbstverständlich wirken sich diese Investitionen auch positiv auf die Beschäftigung bei uns aus. Drei Stellen im Ausland sichern einen Arbeitsplatz im Inland.“³⁸

Selbstverständlich ergibt sich bei der Bewertung der Beschäftigungswirkungen von Verlagerungen *kein* einheitliches Bild. Zunächst müssen wir genau differenzieren zwischen den lokalen Effekten dieser Verlagerungen, die durchaus in vielen Einzelfällen für die Beschäftigungssituation im Unternehmen und in den Regionen schmerzvoll sind für Teile von Arbeitnehmergruppen, und den volkswirtschaftlichen Wirkungen, die häufig geringfügig bleiben können, solange es gelingt, im Zuge von Industrie- und Strukturpolitik *gleichzeitig* neue Arbeitsplätze zu schaffen. Gelingt dies nicht – wie im Falle von Deutschland in der Vergangenheit – so werden im Ergebnis von Verlagerungen erheblich Arbeitsplätze abgebaut. So weist Wildemann in seiner Studie darauf hin, dass in den nächsten fünf Jahren auf Grund von Verlagerungen ins Ausland 152.000 Arbeitsplätze in Deutschland abgebaut werden könnten. Dabei sind die volkswirtschaftlichen Folgeeffekte in anderen Wirtschaftsbereichen noch gar nicht beachtet. Wenn man von einem Multiplikationsfaktor von 1,5 ausgeht, dann kann sich der verlagerungsbedingte Arbeitsplatzrückgang sogar auf 1,9 Mio. summieren. Der größte Anteil (70%) der Arbeitsplatzverluste betrifft den Produktionsbereich, bedingt durch die reduzierte Fertigungstiefe.³⁹

Ähnliche Entwicklungen vollziehen sich nicht nur in Europa, sondern auch in den Vereinigten Staaten, wobei dort die gegenwärtige Welle des „*Offshoring*“ nicht nur die verarbeitende Industrie, sondern vor allem den Dienstleistungssektor stark tangiert: So wies die US-Industrie im Zeitraum 2000-2005 einen Arbeitsplatzabbau auf, wobei dieser Rückgang nicht allein auf Verlagerungen ins Ausland zurückzuführen war. Es wird geschätzt, dass ca. 2/3 des Rückganges der Arbeitsplätze auf Verlagerungen und Importsubstitutionen von vorher national produzierten Gütern zurückzuführen waren.⁴⁰

Der Unterschied zu Deutschland besteht jedoch darin, dass in den USA wie auch in Großbritannien die Aktivitäten der Wirtschaftspolitik sowie der Unternehmen es bewerkstelligten, im Zuge soliden Wirtschaftswachstums genügend neue Arbeitsplätze in anderen Sektoren (Dienstleistungen!) zu schaffen.

Wie bereits angedeutet, wird sich künftig ausgehend von den Entwicklungen in den USA die neue Welle des „*Offshoring*“ vor allem auf den Dienstleistungssektor beziehen.

Die Analyse der Beschäftigungswirkungen von Verlagerungen ins Ausland impliziert die Frage nach den Gewinnern bzw. Verlierern dieser Ent-

wicklung. Während *Mainstream*-Ökonome behaupten (z. B. Harvard-Ökonom Mankiw), dass die Wirtschaft generell davon profitiere („the economy overall benefits“), wird jedoch auch immer stärker auf die differenzierten Konsequenzen hingewiesen. Ähnlich wie bei der Betrachtung der Folgen des Freihandels zeichnen sich nicht nur Gewinner, sondern auch Verlierer ab: „Offshoring certainly produces winners and losers. Big winners are stakeholders and consumers (niedrigere Einkaufspreise, H. Z.!). For enterprises, offshoring means substantially lower production costs. For every dollar of services offshored, Mc Kinsey estimates that a company's shareholders and / or consumers gain 62 cents in the form of higher profits and/or lower prices.“⁴¹

Allerdings – hierauf verweist Slaughter – wird auch ein Großteil der erzielten Gewinne dafür eingesetzt, neue Arbeitsplätze in jenen Unternehmen zu schaffen, die Verlagerungen ins Ausland durchführen: „Many US-based companies continue to create jobs here even while they offshore others.“ Was die Verlierer betrifft, so sind es die Arbeitnehmer in den betroffenen Sektoren bzw. Unternehmen, deren Arbeitsplätze verlagert werden: „After losing their job, sixty percent of service workers taking a pay cut when becoming reemployed (30 percent or more). Losses from offshoring are even more substantial among manufacturing workers.“⁴²

Um die volkswirtschaftlichen Effekte zu messen, bietet es sich an, die Betriebe mit Produktionsverlagerungen ins Ausland jenen Unternehmen gegenüberzustellen, die keine durchführen, um Veränderungen im Personalbestand zu ermitteln: „Es zeigt sich, dass in der Tat ein Unterschied in der Beschäftigungsentwicklung zwischen diesen beiden Gruppen von Betrieben erkennbar wird. Während im Durchschnitt aller erfassten Betriebe die Mitarbeiterzahlen pro Jahr um 3,4% gestiegen sind, verzeichneten Firmen mit Produktionsverlagerungen ins Ausland im Mittel einen Beschäftigungsaufwuchs von 1,2%. Demgegenüber konnten Betriebe ohne Verlagerungen ihre Belegschaften um über 4% aufstocken. Da in dieser Erhebung nur die Beschäftigungsentwicklung in Betrieben, die im Vergleich zwischen 2000 und 2003 noch Bestand hatten, einfließen können, repräsentiert dieser Anstieg der Beschäftigung im Sample naturgemäß nicht die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsentwicklung, die ganz wesentlich auch durch aus dem Markt ausscheidende Firmen geprägt wird.“⁴³

Allerdings – und darauf verweisen die Autoren zu Recht – ist die Beschäftigungsentwicklung die Resultante einer Vielzahl von Faktoren, Einflüssen und Bedingungen, wie z. B. die Umsatzentwicklung, die Größe des Unternehmens, die Kapazitätsauslastung oder das Verhältnis von Kapitalkosten und Arbeitskosten als ein Ausdruck dafür, ob es sich eher um eine arbeits- oder eher um eine kapitalintensive Fertigung handelt.

Während Verlagerungen aus reinen Kostenmotiven zu weniger Beschäf-

tigungszuwachs führen bzw. mit einem größeren Stellenabbau verbunden sind, sind Verlagerungen und ADI, die eher die Markterschließung ins Zentrum stellen (Exportzunahme), stärker mit positiven Beschäftigungseffekten verbunden (Bsp. Automobilindustrie in Deutschland). Dabei sind die Unternehmen in der Automobilindustrie (BMW, Volkswagen u. a.) ein gutes Beispiel dafür, wie kostenbedingte Verlagerungen mit den marktorientierten Investitionen im Ausland kombiniert werden können, um mittels Vorleistungsimporten die preisliche Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Daher erscheint eine absolute Gegenüberstellung von kosten- und marktorientierten Verlagerungen wenig zweckmäßig, weil es – wie im Falle der Autoindustrie – nicht der Komplexität der Bedingungen und Möglichkeiten entspricht: „First, there will often be a problem to classify projects as cost – or market oriented. Many affiliates at the same time serve the host country as well as the home or third country markets – how could one classify, for example, VW's affiliate Skoda or the voluminous operations of Schieder, a manufacturer of furniture who developed Eastern European markets from initially largely cost-motivated engagements in Poland? Second, and more important, in both cases there will be room for a wide range of links between foreign and domestic operations of the investing firms and the economies affected. These links mostly are effective via changes in foreign trade relations.“⁴⁴

Die Bedingtheit dieser Unterteilung wird von Jungnickel zu Recht betont, wenn er unterstreicht, dass selbst marktorientierte Verlagerungen (Errichtung neuer Produktionsstätten) zulasten von lokaler Produktion und Beschäftigung gehen, wenn frühere Exporte substituiert werden oder wenn Märkte in Drittländern von den Tochtergesellschaften in den neuen EU-Beitrittsländern bedient werden. Resümierend bleibt aus volkswirtschaftlicher Sicht festzuhalten, dass die Beschäftigungswirkungen der ADI sowie der internationalen Verlagerungen – im Unterschied zur öffentlich geführten Debatte – richtig eingeordnet werden müssen, denn es gilt: „Even if FDI were accompanied by considerable job losses, this would rather be an indication of a more general disease. In the case of Germany, the causes for the underlying disease lie in structural weaknesses of the German economy, preventing sufficient structural change in reaction to altering demand conditions. Instead of blaming FDI for killing jobs, the competitive position of Germany towards the CEECs should be improved by structural measures.“⁴⁵

Wie sieht nun die mikroökonomische Sicht aus? Es ist heute unbestritten, dass die deutschen Unternehmen mit Produktionsverlagerungen ins Ausland wesentlich ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit verbessert haben. Die Ergebnisse der Untersuchungen zeigen eindeutig, dass bei Unternehmen, die im Ausland investieren, auch im Inland die Unternehmensentwicklung positiver abläuft als im Durchschnitt der Unternehmen.

So kommt es dazu, dass Unternehmen mit Verlagerungs- und Investitionsaktivitäten im Ausland auch ihren inländischen Personalbestand häufiger (nicht in jedem Fall!!) ausweiten als der Durchschnitt der „nur“ exportierenden Unternehmen: „37 Prozent der Unternehmen haben seit Beginn ihrer Auslandsaktivitäten ihren heimischen Personalbestand vergrößert, 31 Prozent stabil gehalten und 32 Prozent reduziert. Der hieraus resultierende Positivsaldo von 5 Prozentpunkten ist der geringste unter allen Unternehmensgruppen. Zum Vergleich: Auslandsaktive Unternehmen, die in der Vergangenheit keine Verlagerung vornehmen mussten, weisen einen Beschäftigungssaldo von plus 18 Prozentpunkten auf, die Gruppe der im Ausland investierenden Unternehmen einen Saldo von 15 Prozentpunkten. Die Produktionsverlagerung bedeutet zwar folglich einen Einschnitt in den inländischen Personalbestand. Für das produktionsverlagernde Unternehmen – und letztlich für die im Inland verbliebenen Arbeitsplätze – kann sie jedoch den eigenen Fortbestand sicherstellen. Im Ausland haben die produktionsverlagernden Unternehmen sogar noch stärker Beschäftigung aufgebaut als die gesamte Gruppe auslandsinvestierender Unternehmen: 65 Prozent der produktionsverlagernden Unternehmen geben an, dass sich ihr ausländischer Personalbestand seit Beginn ihrer Auslandsaktivität erhöht hat, und nur 8 Prozent verzeichnet seither einen Beschäftigungsrückgang. Der resultierende Beschäftigungssaldo von plus 57 Prozentpunkten übersteigt den Saldo der auslandsinvestierenden Unternehmen (56 Prozentpunkte) um einen Prozentpunkt.“⁴⁶

4.1 Fazit

Die internationalen Produktionsverlagerungen leisten einen spürbaren Beitrag zur Verbesserung der internationalen preislichen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Effekte von Verlagerungen zur Sicherung, zum Abbau oder zur Zunahme von Arbeitsplätzen lassen sich am besten auf Unternehmensebene nachweisen. Im Gegensatz zu den „Schreckensszenarien“ in den öffentlichen Debatten dominiert unter den Ökonomen die Auffassung, dass längerfristig positive Beschäftigungswirkungen von Auslandsverlagerungen durchaus erwartet werden können: „Danach hat sich in den letzten Jahren zwar der inländische Wertschöpfungsgehalt in den deutschen Exporten wegen gestiegener Vorleistungsimporte deutlich verringert. Insgesamt konnte jedoch der Anteil der durch Exporte ausgelösten („exportinduzierten“) Wertschöpfung an der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung gesteigert werden. Daraus lässt sich ableiten, dass Deutschland die verstärkte internationale Arbeitsteilung einschließlich der Produktionsverlagerungen und des Vorleistungsimports nutzt, um inländische Arbeitsplätze zu sichern bzw. im Prozess des Strukturwandels neue zu schaffen.“⁴⁷

5. Schlussbemerkungen und Ausblick

Veränderungen in der Wertschöpfungsstruktur eines Unternehmens sind kein Selbstzweck und bedürfen einer klaren konzeptionellen Vorbereitung sowie einer sauberen Kalkulation, in der die Einsparungen durch Verlagerung den zusätzlichen Aufwendungen und Hemmnissen gegenübergestellt werden. In den 90er Jahren stand die Reduzierung der Fertigungstiefe im Mittelpunkt der Überlegungen. Heute wird immer mehr erkannt, dass eine Verringerung der Fertigungstiefe nicht beliebig ausdehnbar ist: „Doch anders als heute war früher die Zielrichtung grundsätzlich darauf gerichtet, weniger selbst zu fertigen, um dadurch schneller reich zu werden. Das hat sich total geändert. Nicht die Verringerung des eingesetzten Kapitals bestimmt den Unternehmenswert, sondern die Effektivität der Produktion – egal wie tief oder flach gefertigt wird – ist wettbewerbsbestimmend. Es zeigt sich heute, dass in der Regel eine höhere Fertigungstiefe mit einer höheren Rendite einhergeht.“⁴⁸

Wie soll es weitergehen? Hat der Industriestandort Deutschland noch eine Perspektive, oder wird der Weg in die „Basarökonomie“ beschritten?

Obwohl heute zwei Drittel der Produktion der verarbeitenden Industrie zugekauft werden, haben die Dienstleister und Händler bislang nicht die Industrie als Fundament der deutschen Wirtschaft und ihrer Exporte abgelöst. Dabei ist zwischen 1991 und 2004 der Auslandsanteil an allen Vorleistungsbezügen der deutschen Industrie von 24% auf 28% gestiegen.⁴⁹ Ohne diese Vorleistungsimporte, die wir auch in anderen Ländern vorfinden (Ausnahme: Großbritannien), wären die Exporterfolge der deutschen Wirtschaft bei den hohen Arbeitskosten niemals möglich. So gesehen sind ökonomisch begründete Verlagerungen ins Ausland keine „Bedrohung“, sondern eher ein Ausdruck einer effizienten internationalen Arbeitsteilung, die sich mit der Globalisierung weiter vertieft. Schließlich ist die Tatsache, dass Unternehmen viele Zwischenprodukte importieren, kein neues und kein spezifisch deutsches Phänomen im Sinne der „Basarökonomie“. Steinherr und Gross ist zuzustimmen, wenn sie betonen: „Die Daten sprechen noch dazu eine ganz andere Sprache: Der Anteil an importierten Vorleistungen ist in Deutschland natürlich niedriger als in Österreich, aber er ist sogar niedriger als in den Vergleichsländern Frankreich und Italien. In den vergangenen Jahren ist er in Deutschland sogar gefallen, in Frankreich und Italien hingegen gestiegen.“⁵⁰

Die These von der „Basarökonomie“ unterschätzt somit den Öffnungsgrad der deutschen Wirtschaft (Anteil der Ex- und Importe am BIP), der mit gegenwärtig 40% deutlich höher liegt als etwa in Frankreich und Italien (30%).

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist hervorzuheben, dass einzelne Verlagerungen dann nicht erforderlich erscheinen, wenn Innovationspoten-

ziale am deutschen Standort nicht voll ausgeschöpft werden und häufig den Verlagerungen keine wirtschaftlich saubere Kalkulationen zu Grunde liegen. Insbesondere in der konsequenten Nutzung von regionalen Clustern⁵¹ liegen große Potenziale, die Unternehmen vor Verlagerungen ins Ausland stärker berücksichtigen sollten. Gerade die mittelständischen Unternehmen suchen im Ausland vor allem nach neuen Märkten und keineswegs nur nach billigen Arbeitskräften, obwohl dies Verbände und Wirtschaftsinstitute immer wieder behaupten, worauf Weismann völlig zu Recht hinweist: „In diesem Bereich [gemeint sind die internationalen Produktionsverlagerungen – H. Z.] wird oft zu schwarz gemalt. Der mittelständische deutsche Unternehmer will in Deutschland bleiben, aus Standortverbundenheit, unternehmerischer Verantwortung und auch wegen der vielen objektiven Vorteile des jeweiligen Standortes.“⁵²

Die erfolgreiche Entwicklung vieler deutscher Unternehmen, die gegen den „Ost-Strom“ der Verlagerungen schwimmen, zeigt, dass sich für sie eine Verlagerung an einen mittelosteuropäischen Standort in vielen Fällen wirtschaftlich gar nicht lohnt. Dabei beachten sie, dass etwa ein Fünftel der Verlagerungen ins Ausland wieder rückgängig gemacht werden. Anstatt dem Verlagerungstrend zu folgen, sollten viel konsequenter die Reserven genutzt werden, die sich aus der Optimierung der eigenen Prozessabläufe ergeben: „Wer den Begriff Verlagerung ausschließlich mit Kosten- bzw. Rationalisierungsgründen in Zusammenhang bringt, greift zu kurz. Nicht alleine die hohen deutschen Löhne sind für die zu teure Produktion im Lande verantwortlich. Es wird auch viel Potenzial verschenkt: Durch Optimierung der Prozessabläufe in deutschen Fabriken lassen sich bis zu 20 Prozent der Kosten einsparen. Und durch neue Fertigungsabläufe oder durch den Aufbau neuer Werksstrukturen lässt sich noch einmal so viel einsparen.“⁵³

Natürlich können unter den Bedingungen offener Märkte viele lohnintensive Produktionen in Deutschland oder an Standorten anderer hoch entwickelter Industrieländer nicht gehalten werden, wobei in der betriebswirtschaftlichen Praxis sich eine Faustregel herauskristallisiert hat, dass sich Produktionen mit über 30% Lohnkostenanteil in Deutschland kaum behaupten können. Aber auch hier gibt es Ausnahmen, auf die der Autor im Ergebnis von Untersuchungen hinweisen möchte: Hoch spezialisierte Produkte mit Nischencharakter, die in erster Linie und ausschließlich von der Qualität und Erfahrung der eigenen Mitarbeiter leben (z. B. Unternehmen Kolbus: Fertigung von Spezialmaschinen für das Binden von Büchern mit hohem Handarbeitsanteil in der Montage, oder BE Maschinenmesser: Fertigung von Messern für die weltweite Fleischverarbeitung mit hohem Handarbeitsanteil beim Schleifen der Messer).

Im Unterschied zur öffentlichen Debatte in Deutschland schätzen zahlreiche ausländische Unternehmen Deutschland als einen Spitzenstand-

ort in Europa ein, ganz nach dem Motto: „Billig ist nicht automatisch gut.“ Besonders schätzen die ausländischen Unternehmen die hohe Qualität der Infrastruktur, die reife Forschung und Entwicklung (hoher Anteil von Verlagerungen gerade in diesem Bereich nach Deutschland!), die sehr gute Qualifikation der Arbeitskräfte sowie die hohen Anforderungen des Konsumenten im deutschen Binnenmarkt – quasi als Testmarkt für den Einstieg in andere Märkte der EU. So ist Deutschland weltweit der Standort mit der höchsten Konzentration amerikanischer Investitionen – trotz der hohen Arbeitskosten, die angeblich zur Verlagerung ins Ausland zwingen. Über zweitausend amerikanische Unternehmen sind gegenwärtig aktiv in Deutschland. „Die deutsche Industrie hat die Chance, zum Fabrikarsüßter der Welt zu werden, das heißt alle Elemente, Systeme, Betriebsmittel und Service-Leistungen zu liefern. Der hiesige Markt der Produktionsausrüßter ist der härteste der Welt und qualifiziert zu Höchstleistungen. Weitere strategische Linien folgen der technischen Entwicklung zur Beherrschung der Prozesse jenseits heutiger technischer Grenzen. Dazu zählt die Applikation neuer Technologien ebenso wie die Erschließung neuer Felder für neue Produkte.“⁵⁴

In der weiteren Diskussion sollten stärker Erfahrungen aus anderen Industrieländern (Japan) genutzt werden. Was lässt sich beispielsweise von Japan im Umgang mit Produktionsverlagerungen lernen? Warum muss der Weg nicht in die „Basarökonomie“ führen?

Zunächst ist festzuhalten, dass japanische Unternehmen schon sehr frühzeitig Erfahrungen gesammelt haben in der Praxis von Verlagerungen an andere Standorte in Südostasien, was ihnen jetzt zweifellos im internationalen Vergleich zugute kommt.

Bei der Suche nach Wegen für den Ausbau des Industriestandortes Japan unter den Bedingungen der Konkurrenz mit Niedriglohnländern in der Region (China, Vietnam u. a.) scheinen fünf Aspekte im Herangehen am die Produktionsverlagerungen für die Debatte in Theorie und Praxis in Deutschland sehr überlegenswert:

Erstens: Viele arbeitsintensive Industrien (Textilien, Bekleidung, einfache Montagegewerke etc.) haben bereits in den 60er und 70er Jahren das Land verlassen, wobei dies nicht nur wegen der Arbeitskosten geschah, sondern auch in Folge von Währungsschocks (1985).

Zweitens: Die Arbeitskosten als Motiv für Verlagerungen werden nicht überschätzt. In vielen Fällen waren es eher die hohen steuerlichen Belastungen, die zu Verlagerung führten.

Drittens: Die hohe Bindung an den japanischen Standort trotz der Niedriglohnkonkurrenz in der Region lässt sich erklären mit dem in Japan entwickelten Konzept der „Mutterfabriken“ („*mother plants*“). Dies bedeutet, dass grundlegende neue Produkte und Fertigungsprozesse generell in den japanischen Produktionsstätten entwickelt werden und dann sehr

sorgfältig geprüft wird, ob und wie Fertigungen am japanischen Standort verbleiben oder ins Ausland gehen. Verlagerungen werden bei diesem Vorgehen nicht als Bedrohung angesehen, sondern ganz im Gegenteil als neue Chance, um die Vorzüge der Arbeitsteilung in der Region zu nutzen: „The shift of manufacturing jobs to China has masked the success which many Japanese manufacturers have had in refreshing their products and processes at home. The mother-plant arrangement highlights Japan's skills in manufacturing. A Japanese-owned factory, whether in Thailand, China or in the US, replicates the mother factory in Japan.“⁵⁵

Viertens: Die Existenz der zahlreichen Industriecluster ist ein weiterer entscheidender Grund für das Festhalten am japanischen Industriestandort anstelle übereilter Verlagerungen: „High value production in Japan depends not only on a good quality of workforce but also on a strong local network of specialist sale contractors to provide parts and services. ... If our clients (K. Furuhashi Electronic supplier firm for Sharp and Sanyo) have a problem (with the design of a new part) it is helpful that they have such a short distance to come talk to us about it. In this way new products can be rapidly improved.“⁵⁶

Fünftens: Das komplizierte Problem der Produktpiraterie, mit dem deutsche Firmen auch sehr ernsthaft konfrontiert sind, ist schließlich auch ein Grund dafür, die industrielle Grundlage nicht zu verlagern, insbesondere nicht dort, wo man die technologische Führerschaft besitzt. Im Vordergrund steht hier klar der Schutz des besonders wichtigen Know-how. Verlagerungen können in diesen Bereichen das Heranwachsen von Wettbewerbern eher ermöglichen. Dabei wird keineswegs auf die Vorteile internationaler Arbeitsteilung verzichtet, indem man niedrige Wertschöpfungsstufen ins Ausland verlagert und die sensitiven Technologien mit hoher kommerzieller Verwertung in Japan behält (Bsp. Canon, Sony u. a.)

Schließlich sei angemerkt, dass eine effiziente Industriepolitik in Japan auch dazu beigetragen hat, die einheimische Industrie wettbewerbsfähiger zu machen, was sich als ein wirksames Mittel gegen ökonomisch unbegründete Standortverlagerungen erwies.

Anmerkungen

¹ Wildemann (2005) 18.

² Ebendort 22.

³ Meyer (2006) 1.

⁴ Heidemann, Rachwitz (2005) 24.

⁵ Zschiedrich (2006) 168 ff.

⁶ Hunya (2006) 9.

⁷ Ebendort.

⁸ Wirtschaftswoche (2006) 92.

⁹ FAZ (2006) 13.

¹⁰ Scholl, Hermann, Auslandsproduktion bei R. Bosch, in: Handelsblatt (13.6.1994).

- ¹¹ Wildemann (2005) 13.
- ¹² Bormann, Jungnickel, Keller (2005) 21.
- ¹³ Sinn (2005).
- ¹⁴ Bormann, Jungnickel, Keller (2005) 21.
- ¹⁵ Becker (2005) 44.
- ¹⁶ EZB (2006), Monatsbericht Juni, Frankfurt am Main.
- ¹⁷ Buchstab, Junger (2006) 26.
- ¹⁸ Duwendag (2006) 109.
- ¹⁹ Clement, Natrop (2004) 519.
- ²⁰ Meyer (2006) 1.
- ²¹ Kinkel (RKW-2006) 12.
- ²² Ebendort.
- ²³ Ebd.
- ²⁴ Fraunhofer Institut (2004) 12.
- ²⁵ Kinkel (2005) 13.
- ²⁶ Hizen, Görg, Hine (2004) 1.
- ²⁷ Der Spiegel 34 (2006) 91.
- ²⁸ Ebenda 92.
- ²⁹ Ruigrok, Wagner (2005) 311.
- ³⁰ Ebendort 312.
- ³¹ Dauderstädt (FES-2003) 9.
- ³² Zschiedrich (2006).
- ³³ Dauderstädt (WSI-2003) 17.
- ³⁴ Polnische Agentur für Auslandsinvestitionen (2005) 8.
- ³⁵ DIHK (2005) 6.
- ³⁶ Mittel- und Osteuropa 7 (2006).
- ³⁷ Ost-West-Contact (2004) 12.
- ³⁸ Wirtschaftswoche 34 (2006) 32.
- ³⁹ Wildemann (2006) 35.
- ⁴⁰ Whalen (2005) 33.
- ⁴¹ Ebenda (2005) 35.
- ⁴² Slaughter (2004) 26.
- ⁴³ Kletzer (2001).
- ⁴⁴ Fraunhofer Institut (2005) 54.
- ⁴⁵ Bormann, Jungnickel, Keller (2005) 24.
- ⁴⁶ Ebendort (2005) 35-37.
- ⁴⁷ DIHK / Steinbeis-Hochschule (2005) 61.
- ⁴⁸ Duwendag (2006) 141.
- ⁴⁹ Wildemann in: FAZ (24.1.2005) 6.
- ⁵⁰ Iwd 21 (2005) 5.
- ⁵¹ Steinherr, Gros (2006), in: Handelsblatt (28.6.2006) 2.
- ⁵² Weismann (2005) 10.
- ⁵³ RATIO 3 (2006) 29.
- ⁵⁴ Westkämper (2005) 11.
- ⁵⁵ Financial Times (5.5.2005) 11.
- ⁵⁶ Ebendort.

Literatur

- Buchstab, Günter; Gauger, Jörg-Dieter, Was die Gesellschaft zusammenhält – Plädoyer für einen modernen Patriotismus (=Zukunftsforum Politik, Konrad-Adenauer Stiftung, Nr. 62, Köln 2004).
- Basarökonomie – Eigentlich ein Kompliment, in: *iwd* 21 (2005) 4-6.
- Becker, Sascha O., Home Labour Effects of Outward FDI, in: *Berichte Internationale Vereinigung Weltwirtschaft und Politik* 10 (2005) 44-47.
- Böhmer, Reinhold, Wie im Fernen Osten – Unternehmen, die sich in Deutschland behaupten, in: *Wirtschaftswoche* 13 (1996) 60-66.
- Borrmann, Christine; Jungnickel, Rolf; Keller, Dietmar, Weakening of Germany's position as a business location by FDI in CEE? Konferenzmaterialien: Kann Deutschland im internationalen Standortwettbewerb bestehen?, in: *Berichte Internationale Vereinigung für Weltwirtschaft und Weltpolitik* 10 (2005).
- Brandmeier, Michael, Die ökonomische Integration der mittelosteuropäischen Länder: Außenhandel, Outsourcing, Direktinvestitionen und Unternehmenskooperationen (Köln 2005).
- Bundesagentur für Außenwirtschaft, Lohn- und Lohnnebenkosten in den Mittel- und Ost-europäischen EU-Ländern (bfai, Köln 2005).
- Clement, Reiner; Natrop, Johannes, Offshoring – Chance oder Bedrohung für den Standort Deutschland, in: *Wirtschaftsdienst* 8 (2004) 519-529.
- Damjan, J. P.; Rojec, F., FDI and the Catching up Process in the New Member States: Is there a Flying Geese Pattern? (=Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche, Research Report 310, Wien 2004).
- Danziger Institut für Marktwirtschaft und Polnische Agentur für Auslandsinvestitionen (PAIZ), Polen als Standort für deutsche Investitionen (Danzig 2005).
- Dauderstädt, Michael, Die wirtschaftliche und soziale Dimension der EU-Osterweiterung, in: *WSI-Mitteilungen* 1 (2003) 16-23.
- Dauderstädt, Michael, Sind unsere Löhne zu hoch? Schlaflose Nächte in der Basarökonomie, in: *Internationale Politikanalyse* (Februar 2006).
- DIHK Berlin, Produktionsverlagerung als Element der Globalisierungsstrategie von Unternehmen, Ergebnisse einer Unternehmensbefragung (Berlin 2003).
- Dilling, David; Marsh, Peter, Masters of the craft: How Japanese industry beat off low-cost competition, in: *Finance Times* (5.5.2005) 11.
- Duwendag, Dieter, Globalisierung im Kreuzfeuer der Kritik (Baden-Baden 2006).
- Eickelpasch, Alexander; Pfeiffer, Ingo, Standortverlagerungen in der ostdeutschen Industrie, in: *Wochenberichte DIW-Berlin* 14 (2006) 180-187.
- Epstein, Rolf; Kagelmann, Uwe; Köhler, Anette, Teile eines Ganzen: Empirische Studie zur Steuerung von Konzernen mit transnationaler Wertschöpfung (Deloitte-Consulting, 2006).
- Falkner, Jutta, Den Indern auf den Fersen – Offshore-Standorte in Tschechien, Polen und Ungarn werden zunehmend attraktiv, in: *Ost-West Contact* 7 (2004) 12-14.
- Feinauer, Peter, Gegen den Ost-Strom, in: *RATIO* 3 (2006) 28-30.
- Fontagne, Lionel; Mayer, Thierry, Determinants of location choices by multinational firms: A review of the current state of knowledge, in: *Berichte Internationale Vereinigung Weltwirtschaft und Weltpolitik* 9 (2005) 9-24.
- Going International – Erfolgsfaktoren im Auslandsgeschäft (=Ergebnisse einer DIHK-Umfrage in Kooperation mit der Steinkreis-Hochschule Berlin, Berlin 2005).
- Gros, Daniel; Steinherr, Alfred, Wir Exportweltmeister: Basarökonomien unterschätzen Öffnungsgrad der deutschen Wirtschaft, in: *Handelsblatt* (28. 8. 2006).

- Ha-Joon Chang, Industrial policy in East Asia – lessons for Europe, European Investment Bank (=EIB Papers 11/2 (2006)).
- Heidemann, Thomas; Rackwitz, Felix, Was bei Standortverlagerungen der Automobilbranche zu beachten ist (=Ost-West-Contact (OWC) 2005 (Special Ukraine)).
- Hizen, A.; Görg, H.; Hine, R. L., International Outsourcing and the Skill Structure of Labour Demand in the UK (=Discussion Paper, DIW Berlin, Berlin 2001).
- Hunya, Gabor, Increasing Significance of Repatriated and Reinvested earnings, in: WIWI Database on 2006 FDI in Central, East and Southeast Europe, Wien 2006.
- Kinkel, Steffen; Lay, Günter; Spomenka, Maloca, Produktionsverlagerungen ins Ausland und Rückverlagerungen (Fraunhofer Institut Systemtechnik und Innovationsforschung, Karlsruhe 2004).
- Kinkel, Steffen, Neue Erkenntnisse zur Standortverlagerung, in: RKW-Magazin 3 (2006) 10-13.
- Kletzer, Lori, Job loss from Imports: Measuring the Costs (=Institute Papers for International Economies, Washington, D. C., 2001).
- Meyer, Thomas, Nearshoring to Central and Eastern Europe (=Deutsche Bank Research, 14. August 2006).
- Ortseifen, Stefan, Internationalisierung bringt mehr Arbeitsplätze – auch in Deutschland, in: FAZ (6.9.2006).
- Rugrok, Winfried; Wagner, Hardy, Internationale Standortverlagerung und Mitarbeiterproduktivität: Eine empirische Untersuchung deutscher Industrieunternehmen, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 6 (2005) 310-324.
- Sinn, Hans-Werner, Die Basarökonomie (Berlin 2005).
- Slaughter, Matthew, Globalization and Employment by U.S. Multinationals: A Framework and Facts, in: Daily Tax Report 3 (2004).
- Smith, Vernon, Kein Wohlstand ohne Handel, in: FAZ (8.7.2006).
- Weismann, Arnold, Der deutsche Mittelstand und die Internationalisierung, Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung (Nürnberg 2005).
- Westkämper, Engelbert, Starker Produktionsstandort Deutschland, in: RKW-Magazin 12 (2005) 10-13.
- Whalen, Charles J., Sending Jobs from the United States: What are the Consequences?, in: Intervention 2 (2005) 33-40.
- Wildemann, Horst, Unternehmensstandort Deutschland – Wege zu einer wettbewerbsfähigen Wertschöpfungsgestaltung (München 2005).
- Zschiedrich Harald; u. a., Internationales Management in den Märkten Mitteleuropas (München 2004).
- Zschiedrich, Harald; Glowik, Mario, Möglichkeiten und Grenzen internationaler Produktionsverlagerungen am Beispiel der europäischen Fernsehgeräteindustrie, in: Osteuropa-Wirtschaft (2005) 3-4.
- Zschiedrich, Harald; Keller, Ansgar, Theorie und Praxis der Markterschließung in Mittel- und Osteuropa (Hohenhausen 1999).
- Zschiedrich, Harald, Ausländische Direktinvestitionen und regionale Industriecluster in Mittel- und Osteuropa (München 2006).
- Zschiedrich, Harald, Ausländische Direktinvestitionen: Fluch oder Segen?, in: Wirtschaft und Gesellschaft 30/1 (2004).
- Zschiedrich, Harald, Regionale Cluster als Hoffnungsträger wirtschaftlichen Wachstums, in: Wirtschaft und Gesellschaft, 31/2 (2005) 229-254.

Zusammenfassung

Während sich in den 90er Jahren vor allem Großunternehmen für Produktionsverlagerungen interessierten, steigen heute Interesse und Bereitschaft in der Gruppe der kleinen und mittleren Unternehmen, sich im Ausland aktiv zu engagieren. Hinsichtlich der Motivstruktur bei den Verlagerungen weichen Umfrageergebnisse von dem in der Theorie gezeichneten Bild ab. Während die Wirtschaftstheorie aufzeigt, dass die Gründe sich keineswegs auf die Kosteneinsparungen reduzieren lassen, zeigen neuere Umfrageergebnisse, dass das Markterschließungsmotiv zumindest in Mittelosteuropa an Boden verloren hat. Was die Beschäftigungseffekte anbetrifft, so weisen die meisten deutschen Direktinvestitionen im Ausland positive Wirkungen auf, wobei zu beachten ist, dass nur 6% der Direktinvestitionen nach Mittelosteuropa gehen. Verlagerungen aus reinen Kostengründen, die bei den Aktivitäten in Mittelosteuropa dominieren, weisen ungünstigere Wirkungen für die Beschäftigtenentwicklung in den einzelnen Unternehmen auf.

Während die Unternehmen im Bereich der Produktion vor allem auf Verlagerung setzen, werden die Kräfte in anderen Bereichen stärker auf die Optimierung der eigenen Ressourcen gerichtet (FuE). Dabei ist generell anzumerken, dass die Alternative zur Verlagerung, die eigenen Funktionsbereiche „daheim“ zu optimieren, nicht immer ausreichend beachtet wird.

Die Bildungsstruktur der Beschäftigung in Wien 1991-2001

Michael Mesch

1. Einleitung

Dieser Beitrag befasst sich mit der Bildungsstruktur der Beschäftigung in Wien im Jahre 2001 sowie mit den Veränderungen dieser Struktur zwischen 1991 und 2001.¹ Die wichtigsten Datenquellen bilden dabei die Volkszählungen der beiden genannten Jahre. Struktur und Strukturwandel in Wien werden vor dem Hintergrund der entsprechenden österreichischen Daten beurteilt.

Kapitel 2 dient dazu, auf Interdependenzen zwischen Bildung, Innovationen, Strukturwandel und wirtschaftlicher Entwicklung hinzuweisen. Damit soll verdeutlicht werden, dass Bildungsinvestitionen und Branchenstrukturwandel wesentlichen Einfluss auf die Wirtschaftsentwicklung haben. In den Abschnitten 3 und 4 werden die wichtigsten Datengrundlagen dieser Studie kurz dargelegt. Der Bildungsstruktur der Beschäftigung in Wien im Jahre 2001 widmet sich das Kapitel 5. Die Abschnitte 6 bis 8 befassen sich mit den Veränderungen der Bildungsstruktur zwischen 1991 und 2001. Im Kapitel 9 wird der Frage nachgegangen, ob bildungsintensive Dienstleistungen in Wien konzentriert sind. Das Kapitel 10 schließlich fasst die wichtigsten Resultate zusammen.

2. Zusammenhänge: Bildung, Innovationen, Strukturwandel und wirtschaftliche Entwicklung

Im Folgenden werden die Wechselwirkungen zwischen Bildung, Innovationen, Strukturwandel und wirtschaftlicher Entwicklung skizziert. Aus den wachstums- und innovationstheoretischen Überlegungen und entsprechenden empirischen Studien geht hervor, dass Bildungsinvestitionen und Strukturwandel wichtige Determinanten wirtschaftlicher Entwicklung sind.

Die Relevanz von Bildung für die Erhaltung und weitere Anhebung des Wohlstandsniveaus in den wirtschaftlich hoch entwickelten Ländern hat zugenommen und scheint sich weiter zu erhöhen. Bildung ist der bedeutendste „Rohstoff“ der wissensbasierten Ökonomien, also jener „Volkswirtschaften, die direkt auf der Produktion, Verteilung und Nutzung von Wissen und Information basieren“.² Wissen ist wohl die wichtigste erneuerbare Ressource, über welche die hoch entwickelten europäischen Länder verfügen.

Zwischen Bildung (Investitionen in Humankapital), Innovationen (technischem und organisatorischem Fortschritt), Strukturwandel und Wirtschaftswachstum bestehen Interdependenzen. Unterschiedliche theoretische Ansätze betonen verschiedene Kausalzusammenhänge in dem Wirkungsgeflecht.

Sowohl die evolutionäre Wachstumstheorie, die u. a. auf das Werk Joseph Schumpeters aufbaut, als auch die neue neoklassische Wachstumstheorie heben die Bedeutung von Humankapitalinvestitionen für das Wirtschaftswachstum hervor.³

In der neuen neoklassischen Wachstumstheorie wird technischer Fortschritt endogenisiert und als Funktion von Humankapitalinvestitionen abgebildet. Unter Beibehaltung wesentlicher Annahmen der neoklassischen Theorie wird so eine kontinuierlich höhere Wachstumsrate des Pro-Kopf-Einkommens bei dauerhaft größeren Humankapitalinvestitionen modelliert.

Die evolutionäre Wachstumstheorie⁴ geht davon aus, dass die Innovationsfähigkeit der Volkswirtschaften v. a. vom Bildungs- und Wissensstand abhängt. Die Entwicklung und die Diffusion neuer Produktionsmethoden und neuer Produkte werden durch ein höheres Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte begünstigt. Ökonomien mit besserer Humankapitalausstattung können demgemäß mehr Innovationen und höheres Wirtschaftswachstum hervorbringen. Wachstum ist in dieser Theorie abhängig vom Humankapitalbestand, Volkswirtschaften mit höherem Humankapitalbestand befinden sich auf einem anderen – steileren – Wachstumspfad.

In seinem ersten Hauptwerk „Theory of Economic Development“ identifiziert Joseph Schumpeter, auf der Mikroebene argumentierend, Innovationen als die Hauptdeterminante der längerfristigen Leistungsfähigkeit von Unternehmen: Es sei die (erfolgreiche) Einführung von Produkt-, Prozess- und organisatorischen Innovationen, welche es den Unternehmen ermöglichen, bestehende Marktbedingungen zu überwinden, überdurchschnittliches Produktivitäts- und Produktionswachstum zu realisieren und Marktanteilsgewinne auf Kosten der nicht innovierenden Firmen zu erzielen.⁵ Die evolutionäre Wachstumstheorie knüpft an diesen Überlegungen an: „In an evolutionary framework, innovation is seen as the most important competitive weapon for firms in an economic and technological

context characterised by high uncertainty, bounded rationality and path dependency."⁶

In der Betonung von Bildung und Wissen für Innovationen befindet sich die evolutionäre Wachstumstheorie in Übereinstimmung mit der rezenten Empirie und der modernen Theorie der Innovationen. Die neue Innovationsliteratur versteht Innovation als komplexen, interaktiven Lernprozess⁷ mit verteilter Wissensbasis,⁸ der spezifische Fertigkeiten und Fähigkeiten zum Aufbau und Austausch von Wissen erfordert.⁹ Der Erfolg von innovationsrelevanten Interaktionsprozessen hängt nicht nur von individuellen Fähigkeiten und der technischen Qualität der IKT-Infrastruktur ab, sondern v. a. von den institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen. Sowohl vergleichsweise allgemeine als auch inhaltlich stark spezialisierte (kognitive) Fähigkeiten sind für den Innovationsprozess wesentlich. Bei dem für die Einschätzung der Relevanz von Informationen für die Problemlösung in einem konkreten Kontext erforderlichen Wissen handelt es sich zum Teil um durch Individuen oder Organisationen verkörpertes implizites (nicht kodifiziertes) Wissen.

Doch die Kausalität läuft nicht nur von Innovationen zu wirtschaftlichem Wachstum, sondern auch, wie klassische Beiträge zur Theorie der Innovationen von Schumpeter und Schmookler herausstellen, in die Gegenrichtung, vom wirtschaftlichen Erfolg der Vergangenheit und den Nachfragebedingungen zur Innovationstätigkeit von Unternehmen.

In „Capitalism, Socialism, and Democracy“ weist Schumpeter auf die Kosten, Risiken und Unsicherheiten von Innovationen hin, insbesondere auf die Probleme der innovierenden Unternehmen, sich die resultierenden Erträge anzueignen. Die Finanzierung von riskanten, langfristigen Innovationsvorhaben großen Umfangs erfordert bedeutende finanzielle Ressourcen. Unternehmen, die in der Vergangenheit hohe Produktivitätszuwächse, Wachstumsraten und Gewinne erzielt haben, sind eher in der Lage, die für derartige Innovationsvorhaben notwendigen finanziellen Mittel aufzubringen und die damit verbundenen Risiken einzugehen, zeigen also tendenziell eine höhere Investitionsneigung.

Schmookler (1966) leitet aus der beobachteten positiven Korrelation zwischen Produktionszyklen und Innovationszyklen in Kapitalgüterbranchen die Hypothese ab, dass das Tempo des technischen Fortschritts von den Nachfragebedingungen abhängt: „The amount of invention is governed by the extent of the market.“ Anhaltendes Nachfragewachstum und die Erwartung weiter steigender Nachfrage bilden den wichtigsten Stimulus für Innovationen.¹⁰

Die beiden dargelegten Beziehungen zwischen Innovation und wirtschaftlicher Entwicklung schließen einander freilich nicht aus. Die evolutionäre Wachstumstheorie, die u. a. auf Schumpeters Überlegungen zu Wettbewerb und Wachstum aufbaut, betont die Wechselwirkungen

zwischen Innovation und Wirtschaftsentwicklung. Unter besonderen Umständen (speziell bei Vorliegen von zunehmenden Skalenerträgen) können diese Wirkungen einander in bestimmten Branchen bzw. Marktentwicklungsphasen wechselseitig verstärken, sodass eine positive Entwicklungsspirale entsteht.¹¹

Der technische Fortschritt wiederum wirkt zurück auf den Bildungsbedarf. Wie zahlreiche empirische Studien belegen, werden Sachgüter und Dienstleistungen zu Beginn des 21. Jahrhunderts mit Techniken produziert, die höhere Qualifikationen der Arbeitskräfte erfordern als in der Vergangenheit. Maurin und Thesmar (2004, S. 639) fassen den Konsens folgendermaßen kurz zusammen: „Technological progress ... is intrinsically biased toward skilled labour.“ Insbesondere die neuen Universaltechniken, die modernen IK- und Steuerungstechniken, sind in Bezug auf den Arbeitskräftebedarf nicht neutral, sondern begünstigen im Zusammenwirken mit den organisatorischen Neuerungen, welche die breite Anwendung der IKT begleiten, den Einsatz qualifizierter Arbeitskräfte, ganz besonders von Angestellten in Berufen mit höheren und hohen Bildungsvoraussetzungen (Berufsstruktureffekte in den einzelnen Branchen¹²).

Technischer Fortschritt und Wirtschaftsentwicklung verändern die Struktur von Produktion und Beschäftigung. Die evolutionäre Wachstumstheorie charakterisiert die Entwicklung von Marktwirtschaften mit entrepreneurialen Firmen als einen Prozess kontinuierlichen Wandels. Aus dem Zusammenwirken der drei funktionellen Elemente Variation, Kumulation und Selektion resultiert evolutionärer Wandel, welcher wirtschaftliche Entwicklung ermöglicht – wirtschaftliche Entwicklung in dem Sinne von qualitativen Änderungen im Gegensatz zu gleichgewichtigem Wachstum im Sinne einer bloßen Vermehrung von Bisherigem.¹³ „From the evolutionary perspective, structural change is therefore an inevitable companion of growth and development.“¹⁴ Je nach Produktivitätseffekten (interindustrielle Differenziale des Produktivitätswachstums), Preis-, Einkommens- und Substitutionseffekten auf die Endnachfrage und Auswirkungen auf die Intermediärnachfrage (Veränderungen in der interindustriellen Arbeitsteilung) begünstigt der technische Fortschritt die Entwicklung bestimmter Branchen und löst in anderen Kontraktionseffekte aus. Diese Verschiebungen wiederum haben Änderungen in der Bildungs- und Berufsstruktur der Beschäftigung zur Folge (Branchenstruktureffekte¹⁵).

Der Branchenstrukturwandel wirkt auch zurück auf die wirtschaftliche Entwicklung, erweist sich als wichtige Determinante des Wirtschaftswachstums.¹⁶ Er begünstigt wirtschaftliche Dynamik, falls er in Richtung auf rasch wachsende Branchen erfolgt, technisches Niveau, Produktqualität und -differenzierung erhöht.¹⁷ Langfristig implizieren Strukturverschlechterungen die Gefahr von bedeutenden Wachstumseinbußen. Die empirische Evidenz stützt somit die Hypothese der evolutionären Wachs-

tumstheorie, welche die wirtschaftliche Entwicklung und den Strukturwandel als nicht voneinander trennbare Phänomene beurteilt und die Wechselwirkungen zwischen beiden betont.

Letztlich hat wirtschaftliche Entwicklung auch Auswirkungen auf Bildung, die nicht über den Strukturwandel vermittelt sind. Hohes Wirtschaftswachstum erleichtert die Finanzierung von öffentlichen Investitionen im Bildungswesen, und Individuen, die vor Bildungsentscheidungen stehen, sind unter diesen Bedingungen eher geneigt, sich zu zusätzlichen Bildungsausgaben zu entschließen, weil sie eher damit rechnen können, dass sich ihre Investition rentiert.

3. Erwerbspersonen in Wien: Die Volkszählungsdaten

Die Datenquellen über die Bildungsstruktur der Beschäftigung in Wien sind die Volkszählungen der Jahre 1991 und 2001. Die Grundgesamtheit, auf die sich diese Studie bezieht, sind die in Wien wohnansässigen und die nach Wien einpendelnden „Berufstätigen nach Lebensunterhaltskonzept“, worunter gemäß üblicher Terminologie die Erwerbspersonen ohne die geringfügig Beschäftigten (definiert über eine Wochenarbeitszeit von 1 bis 11 Stunden) zu verstehen sind.

Im Hinblick auf ihren Erwerbsstatus besteht die Grundgesamtheit der Berufstätigen nach Lebensunterhaltskonzept aus folgenden Personenkategorien:

> Erwerbstätige:

○ Selbstständig Erwerbstätige und Mithelfende:

- Selbstständige (einschließlich WerkvertragsnehmerInnen). Selbstständige sind InhaberInnen von Betrieben bzw. Personen, die auf eigene Rechnung arbeiten.
- Mithelfende Familienangehörige. Dies sind Personen, die ohne förmliches Arbeitsverhältnis im Betrieb eines Familienangehörigen mithelfen.

○ Unselbstständig Erwerbstätige (einschließlich Präsenz- und Zivildienern, KarenzgeldbezieherInnen, aber ohne geringfügig Beschäftigte):

- Angestellte, Vertragsbedienstete und BeamtenInnen;
- ArbeiterInnen;
- Lehrlinge;

> Arbeitslose.

4. Das Personen-Merkmal Ausbildung in den Volkszählungen

Die Volkszählungen erhoben formale Abschlüsse im Rahmen der schulischen Ausbildungen und bestimmte formale Abschlüsse im Rahmen der Berufsausbildung (Lehrabschluss, Gesellenprüfung, Meisterprüfung etc.). Nicht erfasst wurden Abschlüsse von anderen Kursen und Lehrgängen der beruflichen Weiterbildung in den Betrieben oder außerhalb. Von den tatsächlichen Qualifikationen der Berufstätigen ergibt sich somit aus den Daten der Volkszählungen nur ein unvollständiges Bild.

Die Angaben der Befragten zu ihrer höchsten abgeschlossenen Ausbildung wurden bei der Volkszählung 2001 nach der internationalen Bildungsklassifikation ISCED-97 umgeschlüsselt.¹⁸ Diese Systematik beinhaltet sieben Bildungsstufen, von denen zwei, nämlich 3B und 3C, wegen der geringen Bedeutung von 3C (Fachschul-Kurzausbildungen) in dieser Untersuchung stets zusammengefasst werden:

- <2> Allgemein bildende Pflichtschule (Volksschule, Oberstufe; Hauptschule; Realschule; AHS-Unterstufe). Weiters enthält diese Kategorie auch Personen, welche die Pflichtschule nicht formal abgeschlossen haben.¹⁹
- <3B, 3C> Lehre (duale Ausbildung); Berufsbildende mittlere Schulen (BMS).
- <3A> Allgemein bildende höhere Schule (AHS).
- <4> Berufsbildende höhere Schulen (BHS); Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege; Schulen für den medizinisch-technischen Fachdienst; Mittlere und Höhere Speziallehrgänge; Universitätslehrgänge (Maturaniveau, kürzer als zwei Jahre).
- <5B> Hochschulverwandte Einrichtungen (Akademien); Kurzstudium an Universitäten; Universitätslehrgänge (Maturaniveau, mindestens zweijährig); Kollegs bzw. Abiturientenlehrgänge; Meister- und Werkmeisterausbildung.
- <5A, 6> Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen.

Auf Grund dieser Umschlüsselung der Bildungsdaten aus der VZ 2001 auf ISCED-97 sind beim Vergleich dieser mit den einschlägigen Ergebnissen der VZ 1991 einige – teils quantitativ sehr bedeutsame! – Unterschiede in der Zuordnung von Bildungsabschlüssen zu den angeführten sechs Bildungsstufen zu beachten:

- Diplome von Kollegs und Abiturientenlehrgängen wurden 1991 noch der Stufe <4> – den BHS – zugezählt, 2001 aber dem tertiären Bildungsbereich <5B>.²⁰
- Absolvierte Werkmeisterschulen und Meisterprüfungen wurden 1991 noch in der Stufe <3B, 3C> erfasst, 2001 aber wie Kolleg-Diplome in der tertiären Bildungskategorie <5B>.²¹

- Abschlüsse von Gesundheits- und Krankenpflegeschulen wurden 1991 noch der Sekundarstufe <3B, 3C> zugeordnet, gemäß ISCED-97 im Jahre 2001 allerdings dem postsekundären, aber nicht tertiären Bereich <4>.

Es sind somit die Vergleiche zwischen den jeweiligen Besetzungszahlen der Bildungsstufen <3B, 3C>, <4> und <5B> in den Jahren 1991 und 2001, die nur unter der Berücksichtigung der genannten Zuordnungsänderungen interpretiert werden dürfen.

5. Die Bildungsstruktur der Beschäftigung in Wien 2001

Wie aus Tabelle 1 ersichtlich ist, hatten im Jahre 2001 23,7% der in Wien wohnansässigen oder in die Bundeshauptstadt einpendelnden Berufstätigen nur die Pflichtschule absolviert. Damit lag der Anteil der unteren Sekundarstufe in Wien sogar um einen Prozentpunkt höher als im Bundesdurchschnitt (siehe Tabelle 2).

Der überdurchschnittliche Anteil der PflichtschulabsolventInnen in Wien ist vor allem eine Konsequenz des weit höheren Anteils ausländischer Beschäftigter in der Bundeshauptstadt: 2001 hatten in Österreich 10,7% der unselbstständig Beschäftigten (ohne Präsenzdienster und KUG-BezieherInnen) eine ausländische Staatsbürgerschaft, in Wien aber 14,8%. Damit lag der Ausländeranteil im Bereich der unselbstständigen Beschäftigung in Wien um fast 40 Prozent über dem entsprechenden Bundesdurchschnitt. Wie Prenner und Steiner (2005) anhand der Ergebnisse der Volkszählung 2001 nachweisen, belief sich der Anteil der Unqualifizierten unter den in Österreich berufstätigen Personen (Erwerbspersonen inkl. geringfügig Beschäftigte) mit ausländischer Staatsbürgerschaft auf 51,9% (Berufstätige mit österreichischer Staatsbürgerschaft: 20,7%). Besonders hoch war der Anteil der Personen mit höchstens einem Pflichtschulabschluss unter den Berufstätigen aus der Türkei (79%), aus Serbien und Montenegro (63%) und Mazedonien (55%).²²

38,6% der Wiener Erwerbspersonen gaben eine absolvierte Lehre oder den Abschluss einer BMS als höchste beendete Ausbildung an. Für Österreich insgesamt belief sich der entsprechende Anteil auf 49,1%. Die um 10,5 Prozentpunkte niedrigere Quote mittlerer Bildungsabschlüsse in Wien ist in erster Linie auf die wesentlich geringere Bedeutung des sekundären Sektors in der großstädtischen Wirtschaftsstruktur zurückzuführen.

Der Anteil der Berufstätigen mit einem AHS- oder BHS-Abschluss betrug in Wien 19,0% (vgl. Tab. 1). Dies bedeutete einen Vorsprung gegenüber dem österreichischen Mittelwert von 5,5 Prozentpunkten. Der Großteil dieser Differenz, nämlich 4,2 Prozentpunkte, geht dabei auf den höheren Stellenwert der AHS in der Bundeshauptstadt zurück. Die Quote

Tabelle 1: Berufstätige in Wien lt. VZ 1991 und 2001 nach höchster abgeschlossener Ausbildung gemäß ISCED-97 (in Tsd.)

<i>Bildungsabschlüsse</i>		1991		2001		Veränderung 1991-2001			
		Zahl	% Anteil an Ges.	Zahl	% Anteil an Ges.	absolut	in %	in % p.a.	An-teilsänd. %-Pkte.
<2>	Allgemein bildende Pflichtschule	256,5	26,12%	242,2	23,68%	-14,3	-5,57	-0,57	-2,44
<3BC>	Lehrlingsausbildung, Berufsbild. mittl. Schule	464,4	47,29%	394,7	38,59%	-69,7	-15,01	-1,61	-8,70
<3A>	Allgemein bildende höhere Schule	75,0	7,63%	88,2	8,63%	13,3	17,68	1,64	0,99
<4>	Berufsbildende höhere Schule	82,1	8,36%	105,8	10,34%	23,6	28,77	2,56	1,98
<5B>	Akademie, Kolleg	15,0	1,53%	56,5	5,52%	41,5	275,49	14,15	3,99
<5A,6>	Universität, (Fach-)Hochschule	88,9	9,06%	135,4	13,24%	46,4	52,22	4,29	4,18
	Berufstätige insgesamt	982,0	100,00%	1022,8	100,00%	40,8	4,15	0,41	0,00

Berufstätige in Wien = in Wien wohnansässige plus nach Wien einpendelnde Berufstätige.

Kollegabschlüsse wurden 1991 noch der Stufe <4> zugeordnet, erst 2001 der Stufe <5B>.

Werkmeister- und Meisterprüfungen wurden 1991 noch in der Stufe <3BC> erfasst, 2001 aber in der Stufe <5B>.

Abschlüsse von Gesundheits- und Krankenpflegeschulen wurden 1991 noch der Stufe <3BC> zugezählt, 2001 dann der Stufe <4>.

Quelle: Statistik Austria: VZ 1991 und 2001; eigene Berechnungen auf Grund dieser Daten.

**Tabelle 2: Abweichungen in der Bildungsstruktur zwischen Wien und Österreich 1991 und 2001
(Anteile der Bildungsstufen an der jeweiligen Gesamtheit in %)**

<i>Bildungsabschlüsse</i>		1991			2001		
		Anteile in %		Diff W-Ö %-Pkte.	Anteile in %		Diff W-Ö %-Pkte.
		Wien	Öst.		Wien	Öst.	
<2>	Allgemein bildende Pflichtschule	26,12%	29,43%	-3,30	23,68%	22,67%	1,02
<3BC>	Lehrlingsausbildung, Berufsbild. mittl. Schule	47,29%	52,24%	-4,95	38,59%	49,11%	-10,52
<3A>	Allgemein bildende höhere Schule	7,63%	4,28%	3,35	8,63%	4,47%	4,16
<4>	Berufsbildende höhere Schule	8,36%	6,91%	1,46	10,34%	9,04%	1,30
<5B>	Akademie, Kolleg	1,53%	1,76%	-0,23	5,52%	6,88%	-1,36
<5A,6>	Universität, (Fach-)Hochschule	9,06%	5,38%	3,67	13,24%	7,83%	5,40
	Berufstätige insgesamt	100,00%	100,00%	0,00	100,00%	100,00%	0,00

Berufstätige in Wien = in Wien wohnansässige plus nach Wien einpendelnde Berufstätige.

Kollegabschlüsse wurden 1991 noch der Stufe <4> zugeordnet, erst 2001 der Stufe <5B>.

Werkmeister- und Meisterprüfungen wurden 1991 noch in der Stufe <3BC> erfasst, 2001 aber in der Stufe <5B>.

Abschlüsse von Gesundheits- und Krankenpflegeschulen wurden 1991 noch der Stufe <3BC> zugezählt, 2001 dann der Stufe <4>.

Quelle: Statistik Austria: VZ 1991 und 2001; eigene Berechnungen auf Grund dieser Daten.

der AHS-MaturantInnen war in Wien fast doppelt so hoch wie im Bundeschnitt.

18,8% der Wiener Erwerbspersonen hatten den Abschluss einer Akademie, eines Kollegs, einer Fachhochschule, Hochschule oder Universität. Somit lag der Anteil der tertiären Abschlüsse um 4,0 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. Dieser Vorsprung bei der Akademikerquote ergibt sich aus einem um 5,4 Prozentpunkte höheren Anteil der HochschulabsolventInnen und einem etwas niedrigeren Anteil der Berufstätigen mit dem Abschluss einer hochschulverwandten Lehranstalt, einer Werkmeisterschule oder einer Meisterprüfung (siehe Tab. 2).

Sowohl der Bildungsstruktureffekt (größerer Beschäftigungsanteil von HochschulabsolventInnen je Branche in Wien unter der Annahme gleicher Branchenstruktur der Beschäftigung) als auch der Branchenstruktureffekt (größerer Beschäftigungsanteil von Branchen mit hoher Quote von HochschulabsolventInnen in Wien unter der Annahme gleicher Bildungsstruktur der Beschäftigung je Branche) trugen zum deutlich höheren Anteil von HochschulabsolventInnen in Wien bei (13,2% gegenüber 7,8% im Bundesdurchschnitt):

- Bildungsstruktureffekt: Hätten die Wiener Branchen den jeweiligen HochschulabsolventInnen-Anteil Österreichs, so belief sich die Zahl der Berufstätigen mit Hochschulabschluss in Wien auf nur 98.040 (9,6%; tatsächlich 135.384 bzw. 13,2%). Der Bildungsstruktureffekt zugunsten Wiens beträgt somit +37.344 (3,6 Prozentpunkte). Der Abstand zwischen Wien und Österreich würde sich auf 1,8 Prozentpunkte verringern.
- Branchenstruktureffekt: Hätte Wiens Beschäftigung die österreichische Branchenstruktur, so resultierte eine Zahl der Berufstätigen mit Hochschulabschluss in Wien von 120.241 (11,8%; tatsächlich 135.384 bzw. 13,2%). Der Branchenstruktureffekt zugunsten Wiens beträgt somit +15.143 (1,5 Prozentpunkte). Der Bildungsstruktureffekt ist demnach fast 150 Prozent größer als der Branchenstruktureffekt.

Gemeinsam ‚erklären‘ Bildungs- und Branchenstruktureffekt rund 5,1 Prozentpunkte (etwa 95%) der Gesamtdifferenz von 5,4 Prozentpunkten zwischen der Quote der HochschulabsolventInnen in Wien und jener in Österreich.

Insgesamt erweist sich die Bildungsverteilung der Bundeshauptstadt mithin stärker polarisiert als die österreichische: Der Anteil der Berufstätigen mit Matura oder einem höheren Bildungsabschluss war in Wien deutlich höher (37,7% gegenüber 28,2%), der Anteil der mittleren Bildungsabschlüsse (Lehre, BMS) wie erwähnt wesentlich geringer und die Quote der PflichtschulabsolventInnen etwas höher als österreichweit.

Der größere Anteil von Berufstätigen mit höherer oder hoher formaler

Bildung in der urbanen Ökonomie entspricht den Erwartungen: Er resultiert nachfrageseitig (wie schon für die HochschulabsolventInnen ausgeführt) aus dem Bildungs- und dem Branchenstruktureffekt sowie aus angebotsseitigen Effekten:

Metropolitane Ökonomien weisen einen höheren Beschäftigungsanteil in wissensintensiven Dienstleistungsbranchen auf (Branchenstruktureffekt). Wien ist die wichtigste Universitätsstadt, Sitz der Bundesverwaltung, Standort von Gesundheitseinrichtungen mit überregionaler Bedeutung, Kulturzentrum, Standort von Bank- und Versicherungs-Hauptquartieren sowie von Zentralen vieler anderer großer Dienstleistungsunternehmen und nationaler Schwerpunkt im Bereich der Wirtschaftsdienste.

Innerhalb der einzelnen Branchen sind wissens- und humankapitalintensive Tätigkeiten bzw. betriebliche Funktionen (Unternehmensführung, Verwaltung, Forschung und Entwicklung, EDV etc.) tendenziell in der Großstadt konzentriert (Bildungs- bzw. Berufsstruktureffekt; siehe unten Kapitel 9).

Nicht zuletzt aus gesellschaftlichen Gründen tendieren Jugendliche in der Großstadt stärker zu höheren und hohen Bildungsabschlüssen (angebotsseitiger Effekt).

6. Veränderungen der Bildungsstruktur in den neunziger Jahren

Wegen der in Kapitel 4 ausgeführten Veränderungen in der Klassifikation einiger Bildungsabschlüsse ist ein Vergleich zwischen der Wiener Bildungsstruktur des Jahres 1991 und jener des Jahres 2001 nur eingeschränkt möglich. Streng genommen können lediglich für die Bildungsstufen <2> Allgemeine Pflichtschule, <3A> AHS und <5A, 6> Universität und (Fach-)Hochschule diese Vergleiche angestellt werden (siehe Tabelle 1):

Pflichtschule: In Wien verringerte sich der Anteil von Berufstätigen mit einem Pflichtschulabschluss als höchste beendete formale Ausbildung in den neunziger Jahren nur wenig, nämlich von 26,1% (1991) um 2,4 Prozentpunkte auf 23,7% im Jahre 2001 (absolut -14.300). Im Bundesdurchschnitt fiel dieser Anteil wesentlich stärker, nämlich von 29,4% um 6,8 Prozentpunkte auf 22,7%. Bereits im Kapitel 5 wurde in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung der ausländischen Erwerbspersonen hingewiesen, unter denen der Anteil der PflichtschulabsolventInnen im Durchschnitt viel größer ist als unter den InländerInnen. Der Prozentsatz der Berufstätigen mit ausländischer Staatsbürgerschaft war in Wien nicht nur durchwegs höher, sondern stieg in den neunziger Jahren auch stärker als im Bundesdurchschnitt: Die Differenz zwischen dem Ausländeranteil in Wien und jenem in Österreich an den unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen erhöhte sich zwischen 1994 und 2001 von 0,9 auf 1,5 Prozentpunkte.

Allgemein bildende höhere Schule: In Wien nahm der Anteil der AHS-AbsolventInnen an der Gesamtzahl der Erwerbspersonen zwischen 1991 und 2001 noch leicht zu, nämlich um einen Prozentpunkt von 7,6% auf 8,6% (+13.300). Österreichweit änderte sich die AHS-Quote hingegen kaum mehr (von 4,3 auf 4,5%).

Universität, (Fach-)Hochschule: Die Quote der Berufstätigen mit einem Universitätsabschluss stieg in Wien zwischen 1991 und 2001 deutlich stärker als im Bundesschnitt: In Wien erhöhte sich der betreffende Anteil von 9,1% um 4,2 Prozentpunkte auf 13,2% (+46.400), in Österreich aber nur von 5,4% um 2,5 Prozentpunkte auf 7,8% (siehe Tabelle 2).

Die drei übrigen Bildungsstufen waren von quantitativ mehr oder weniger bedeutsamen Zuordnungsänderungen betroffen:

- Lehrlingsausbildung, Berufsbildende mittlere Schule: Der Anteil der Bildungsstufe <3BC> fiel in Wien besonders stark, nämlich um 8,7 Prozentpunkte, österreichweit hingegen nur um 3,1 Prozentpunkte. Bei der Beurteilung dieser Daten ist zu berücksichtigen, dass 1991 sowohl AbsolventInnen von Meisterprüfungen und Werkmeisterschulen als auch von Gesundheits- und Krankenpflegesschulen noch in dieser Bildungsstufe erfasst wurden, 2001 aber nicht mehr. Die Daten überzeichnen somit den Anteilsrückgang von Lehre und BMS.
- Berufsbildende höhere Schule: Die Quote der BHS-AbsolventInnen nahm in Wien und Österreich etwa gleichermaßen zu (2 bzw. 2,1 Prozentpunkte). In Rechnung zu stellen ist dabei, dass sich die Zahl der Berufstätigen der Stufe <4> zwischen 1991 und 2001 um die Zahl der AbsolventInnen von Gesundheits- und Krankenpflegesschulen erhöhte (1991 noch in Stufe <3BC>) und um die Zahl der KollegabsolventInnen verringerte (2001 schon in Stufe <5B>).
- Hochschulverwandte Einrichtungen: Tabelle 1 weist für die Bildungsstufe <5B> in Wien fast eine Vervierfachung der Berufstätigen aus. Auch bundesweit war die Zuwachsrates ähnlich hoch. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese Stufe 2001 neben den AkademieabsolventInnen sowohl Meister und Werkmeister als auch KollegabsolventInnen einschloss, was 1991 noch nicht der Fall gewesen war.

Der Sektorstruktureffekt leistete zu dieser insgesamt vergleichsweise vorteilhaften Entwicklung der Wiener Bildungsstruktur einen wesentlichen Beitrag, denn die Tertiärisierung der Beschäftigung schritt in Wien trotz höheren Ausgangsniveaus in den neunziger Jahren rascher voran als im österreichischen Durchschnitt: In der Bundeshauptstadt stieg der Anteil des Dienstleistungssektors, der einen weit größeren Bedarf an höher und hoch qualifizierten Arbeitskräften als die übrigen Wirtschaftsbereiche aufweist, an der Gesamtzahl der Erwerbspersonen nach Lebensunterhalts-

konzept von 71,8% um 9,4 Prozentpunkte auf 81,3%, in Österreich von 60,1% um nur 7,7 Prozentpunkte auf 67,7%. Die Differenz zwischen den tertiären Quoten nahm also von 11,8 auf 13,5 Prozentpunkte zu.

Alles in allem ist somit sowohl für Wien als auch für Österreich für den Zeitraum 1991 bis 2001 ein weiter gestiegenes Bildungsniveau der Berufstätigen festzustellen. Die jüngeren Jahrgänge reagierten auf die zunehmenden Bildungsanforderungen der Unternehmen mit steigender Inanspruchnahme höherer formaler Ausbildungswege. Gleichzeitig schieden ältere, formal weniger gut ausgebildete Kohorten aus dem Erwerbsleben aus.

Beim Vergleich der Entwicklungen der Bildungsstrukturen in Wien und Österreich in den neunziger Jahren fallen erhebliche Unterschiede auf, vor allem die wesentlich schwächere Abnahme des Pflichtschulanteils und die deutlich stärkere Zunahme des Anteils der UniversitätsabsolventInnen in Wien. Die Wiener Bildungsstruktur des Jahres 2001 war daher auch mehr polarisiert als die österreichische.

7. Änderungen der Bildungsstrukturen der Beschäftigung in den Sektoren und Wirtschaftsbereichen

In diesem Kapitel erfolgt eine Vertiefung der Bildungsstrukturanalyse durch die Berücksichtigung der Dimensionen Sektor (drei Sektoren) und Wirtschaftsbereich (neun Wirtschaftsbereiche).

Die Untergliederung des tertiären Sektors in fünf Wirtschaftsbereiche (Subsektoren) orientiert sich an funktionalen Kriterien:

- Distributive Dienstleistungen (Handel, Reparatur, Lagerung, Spedition, Reisebüros, Verkehrswesen, Nachrichtenübermittlung);
- Produktionsbezogene Dienstleistungen (Banken, Versicherungen, Realitätenwesen, Vermietung, Datenverarbeitung, Forschung und Entwicklung, Unternehmensbezogene Dienstleistungen);
- Konsumorientierte Dienstleistungen (Fremdenverkehr, Kultur, Unterhaltung, Wäscherei, Körperpflege, Haushaltsdienste);
- Soziale Dienstleistungen (Unterrichts-, Gesundheits- und Sozialwesen);
- Öffentliche Dienstleistungen (Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Entsorgung, Interessenvertretung, Vereine).

Der sekundäre Sektor besteht aus den vier Wirtschaftsbereichen Sachgüterproduktion, Bergbau, Bauwesen sowie Energie- und Wasserversorgung.

Auch für den sekundären und den tertiären Sektor Wiens sowie die im Hinblick auf die Beschäftigtenzahlen bedeutenden Wirtschaftsbereiche trifft jeweils die obige Gesamteinschätzung zu: Das Bildungsniveau der Erwerbspersonen verbesserte sich jeweils deutlich. In den meisten

Tabelle 3: Veränderungen der Bildungsstrukturen der Beschäftigung in den Sektoren und Wirtschaftsbereichen Wiens 1991-2001 (Anteile der Bildungsstufen an der jeweiligen Gesamtzahl der Berufstätigen in %)

Bildungsstufen	Allg. bild. Pflichtschule			AHS			Universität		
	1991	2001	Änd 91-01 %-Pkte.	1991	2001	Änd 91-01 %-Pkte.	1991	2001	Änd 91-01 %-Pkte.
<i>Sektoren und Wirtschaftsbereiche</i>									
Land- u. Forstwi. <1-5>	45,07	37,51	-7,56	3,03	3,46	0,44	3,44	4,49	1,04
Bergbau <10-14>	19,26	36,52	17,27	5,45	6,22	0,77	14,97	17,54	2,58
Sachgüterproduktion <15-37>	29,19	24,73	-4,46	4,45	5,26	0,81	4,99	9,30	4,31
Energie- u. Wasserversorg. <40-41>	11,74	12,13	0,39	2,58	2,66	0,08	4,49	6,75	2,26
Bauwesen <45>	34,29	30,15	-4,14	2,08	2,69	0,61	2,08	3,15	1,07
<i>Sekundärer Sektor <10-45></i>	29,91	26,04	-3,88	3,75	4,28	0,52	4,22	7,13	2,91
Distributive Dienstleistungen <50-64>	26,08	24,52	-1,56	6,69	7,92	1,23	4,06	7,26	3,20
Produktionsbezogene Dienste <65-74>	22,81	22,93	0,13	12,47	11,66	-0,80	14,28	18,46	4,19
Konsumorientierte Dienste <55,92-95>	36,13	35,34	-0,80	8,78	10,15	1,36	6,56	9,96	3,40
Soziale Dienstleistungen <80,85>	19,23	16,68	-2,55	8,20	8,74	0,54	24,03	24,73	0,70
Öffentliche Dienste <75,90,91,95>	18,54	15,84	-2,70	12,46	10,97	-1,50	12,94	16,33	3,39
<i>Tertiärer Sektor <50-99></i>	24,47	23,06	-1,40	9,17	9,63	0,47	10,96	14,66	3,70
Gesamt	26,12	23,68	-2,44	7,63	8,63	0,99	9,06	13,24	4,18

Berufstätige in Wien = in Wien wohnansässige plus nach Wien einpendelnde Berufstätige.

Quelle: Statistik Austria: VZ 1991 und 2001; eigene Berechnungen auf Grund dieser Daten.

der sieben wichtigen Wirtschaftsbereiche erhöhten sich die Anteile von HochschulabsolventInnen sowie von Personen mit Akademie- oder Kollegabschluss, Meister- oder Werkmeisterprüfung erheblich, nahmen die Quoten von BHS- und AHS-MaturantInnen leicht zu, sank der Anteil der Berufstätigen mittlerer Qualifikation (Lehre, BMS) stark und ging die Quote der unqualifizierten Erwerbspersonen leicht zurück. Tabelle 3 enthält nur die Anteilsverschiebungen jener drei Bildungsstufen, die nicht von Zuordnungsänderungen betroffen waren.

Der Anteil der HochschulabsolventInnen stieg insgesamt von 9,1% um 4,2 Prozentpunkte auf 13,2%. Dass dieser Anstieg auch auf den Branchenstruktureffekt, d. h. die Verschiebungen in der Beschäftigtenstruktur zugunsten der wissensintensiven Branchen des tertiären Sektors, zurückzuführen ist, geht daraus hervor, dass lediglich ein einziger Wirtschaftsbereich, nämlich die Sachgüterproduktion, einen leicht überdurchschnittlichen Anteilszuwachs (von 5,0% um 4,3 Punkte auf 9,3%) aufwies. In den Produktionsbezogenen Diensten entsprach die Quotenerhöhung genau dem Mittelwert (von 14,3% um 4,2 Punkte auf 18,5%). In allen übrigen fünf wichtigen Wirtschaftsbereichen war die Zunahme des Anteils der UniversitätsabsolventInnen unterdurchschnittlich.

Ein Vergleich mit den entsprechenden Veränderungen der österreichischen Bildungsstrukturen bringt zutage, dass der Anteil der HochschulabsolventInnen in allen sieben wichtigen Wirtschaftsbereichen jeweils in Wien stärker zunahm als im Bundesschnitt – und dies, obwohl das Ausgangsniveau (1991) in allen Fällen in der Bundeshauptstadt bereits höher war.

Rund zwei Drittel (65,7%) der gesamten absoluten Zunahme der Zahl der HochschulabsolventInnen in Wien zwischen 1991 und 2001 entfielen auf nur sechs tertiäre Branchen: Unternehmensbezogene Dienstleistungen (21,6%), Unterrichtswesen (11,3%), Gesundheitswesen (10,2%), Großhandel (8,3%), Datenverarbeitung (8,1%) sowie Kultur und Unterhaltung (6,2%). Interessant ist, dass die Öffentliche Verwaltung schon in den neunziger Jahren nicht mehr zu den wichtigsten Aufnahmebereichen für AkademikerInnen zählte.

Im Hinblick auf die Veränderungen der AHS-MaturantInnen-Quoten in den Wiener Wirtschaftsbereichen sind die jeweils leichten Anteilsrückgänge in den Öffentlichen Diensten und den Produktionsbezogenen Dienstleistungen auffallend. Im tertiären Sektor Wiens insgesamt erhöhte sich der Anteil der AHS-MaturantInnen geringfügig, nämlich von 9,2% auf 9,6%, in Österreich hingegen verringerte er sich leicht, nämlich von 6,0% auf 5,7%. Unter den Wirtschaftsbereichen des tertiären Sektors stimmten die Entwicklungsrichtungen der AHS-MaturantInnen-Quote in den Distributiven und in den Konsumorientierten Diensten (Zunahme) sowie in den Öffentlichen und in den Produktionsbezogenen Diensten (Abnah-

me) jeweils in Wien und Österreich überein, nur in den Sozialen Diensten unterschieden sich die Vorzeichen: In Wien stieg der Anteil der AHS-MaturantInnen, im österreichischen Durchschnitt sank er.

Die relative Bedeutung der unqualifizierten Arbeitskräfte schließlich verringerte sich in Wien in sechs der sieben wichtigen Wirtschaftsbereiche. Nur in den Produktionsbezogenen Diensten nahm sie geringfügig zu (von 22,8% auf 22,9%). In der Bildungsstruktur dieses überaus heterogenen tertiären Wirtschaftsbereichs trat somit in den neunziger Jahren eine zunehmende Polarisierung ein: Die Anteile von Hochschul- und AkademieabsolventInnen etc. stiegen jeweils stark, die Quote von AHS-MaturantInnen bzw. mittel Qualifizierten (Lehre, BMS) fiel leicht bzw. sehr stark, und der Anteil von gering qualifizierten Berufstätigen erhöhte sich ein wenig. Diese Polarisierung der Bildungsstruktur ist insofern nicht überraschend, als in diesem Bereich zum einen die Beschäftigung in hochwertigen Diensten wie Forschung und Entwicklung, Datenverarbeitung und wissensintensiven Wirtschaftsdiensten (Unternehmensberatung, Wirtschafts- und Steuerberatung etc.), zum anderen aber auch in Diensten wie Arbeitskräfteüberlassung, Reinigungsgewerbe und Schutz besonders stark expandierte.

Abgesehen von den Produktionsbezogenen Diensten ging in allen bedeutenden Wirtschaftsbereichen – entgegen den theoretisch fundierten Erwartungen – der Berufstätigenanteil der PflichtschulabsolventInnen in Wien jeweils deutlich weniger zurück als im österreichischen Durchschnitt. Und in den Produktionsbezogenen Diensten stand der geringfügigen Zunahme in Wien eine leichte Abnahme in Österreich gegenüber. Bereits oben im Kapitel 5 wurde in diesem Kontext auf die starke Zunahme des Angebots an unqualifizierten Arbeitskräften ausländischer Staatsbürgerschaft in Wien aufmerksam gemacht. Die Arbeitsnachfrage der Wiener Unternehmungen reagierte offensichtlich auf die fallenden relativen Löhne in diesem Arbeitskräftesegment.

8. Die Verbesserung der Bildungsstruktur der Beschäftigung in Wien zwischen 1991 und 2001: ein Resümee

Die Verbesserung der Bildungsstruktur der Beschäftigung in Wien zwischen 1991 und 2001 lässt sich, das zeigen die obigen Überlegungen, auf drei Effekte bzw. Bündel von Effekten zurückführen: erstens den Sektorstruktureffekt, zweitens den Branchenstruktureffekt im Dienstleistungssektor und drittens die Bildungsstruktureffekte sowohl in den Branchen des tertiären Sektors als auch in jenen der Sachgüterproduktion.

Sektorstruktureffekt: Wie im Kapitel 6 bereits erwähnt, schritt die Tertiärisierung der Beschäftigung Wiens in den neunziger Jahren sehr rasch voran. Da die Bildungsintensität der Beschäftigung im Dienstleistungs-

sektor im Durchschnitt weit höher ist als im sekundären Sektor, ging von dieser starken Verschiebung der Beschäftigung zugunsten des tertiären Sektors *cet. par.* eine positive Wirkung auf die Bildungsstruktur aus.

Branchenstruktureffekt im Dienstleistungssektor: Der Berufstätigenanteil der Dienstleistungsbranchen mit ‚sehr hoher‘, ‚hoher‘ und ‚mittelhoher‘ Bildungsintensität erhöhte sich zulasten der tertiären Wirtschaftsklassen mit unterdurchschnittlicher und geringer Bildungsintensität (Klassifizierung der Branchen siehe Kapitel 9).

Bildungsstruktureffekte: Sowohl in den Branchen des Dienstleistungssektors als auch in jenen der Sachgüterproduktion verschob sich die Beschäftigung jeweils zugunsten höher und hoch qualifizierter Berufstätiger (AHS- und BHS-MaturantInnen, Werkmeister und Meister, Akademie- und KollegabsolventInnen, Universitäts- und HochschulabsolventInnen; vgl. Kapitel 7).

9. Räumliche Konzentration bildungsintensiver Dienstleistungen in Wien

Welche räumliche Verteilung von bildungsintensiven Dienstleistungen ist gemäß den Ansätzen der Standorttheorie zu erwarten?

Generell sind folgende Faktoren für die Standortwahl von Dienstleistungen wichtig:²³

- effektive Kaufkraft und Marktzugang (d. h. Transport- bzw. Kommunikationskosten beim Absatz);
- Verfügbarkeit, Kosten (Suchkosten, Faktorkosten, Transportkosten auf der Beschaffungsseite) und Qualität von Inputs (v. a. höher und hoch qualifizierte Arbeitskräfte, Informationen, Wissen,²⁴ intermediäre Dienstleistungen);
- interne Größenvorteile (Skalenerträge) in der Produktion;
- externe Agglomerationsvorteile²⁵ (Lokalisations- und/oder Urbanisationseffekte²⁶).

Die Bedeutung dieser Standortfaktoren ist in den einzelnen Dienstleistungsbranchen sehr unterschiedlich, nicht zuletzt infolge der verschiedenen Formen der Leistungserbringung („gebundene“ vs. „ungebundene“ Dienstleistungen²⁷).

Für gebundene Dienstleistungen²⁸ sind die regionale Kaufkraft und der Marktzugang sowie Skaleneffekte die dominanten Einflussfaktoren auf die Standortwahl:

Für jeden Dienstleistungsbetrieb existiert eine notwendige Mindestgröße des Absatzmarktes (Marktschwelle); unterhalb dieser Schwelle kann die Dienstleistung nicht rentabel angeboten werden. Das Zusammenwirken von drei Faktoren bestimmt die minimale Marktgröße: räumliche Intensität (Kaufkraft) des Absatzmarktes, Skaleneffekte, Transport- und

Kommunikationskosten.

Gebundene Dienstleistungen geringen Spezialisierungsgrades, etwa in den Bereichen Einzelhandel, Wäscherei, Körperpflege usw., werden daher tendenziell dispers im Raum verteilt sein.

Höherrangige, spezialisierte, bildungsintensive Dienstleistungen des gebundenen Typs (z. B. Universitäten, größere Theater, Spezialkliniken) benötigen hingegen umfassendere Marktgebiete, um die notwendige Mindestnachfragemenge zu erreichen. Hinzu kommt, dass derartige Dienstleistungen, deren Bereitstellung mit hohen Fixkosten (Gebäude, Ausrüstungen, hoch qualifizierte Arbeitskräfte) verbunden ist (dazu zählen etwa auch Verwaltungseinrichtungen), in Großstädten durch einen höheren Auslastungsgrad der Kapazitäten und/oder durch eine kostengünstigere Betriebsorganisation interne Skalenvorteile erzielen können.

Einige bildungsintensive Dienstleistungen des gebundenen Typs können ferner in Agglomerationen positive Lokalisationseffekte internalisieren: Ein höheres und differenziertes Angebot an branchenspezifischen Qualifikationen reduziert für die betreffenden Betriebe die Suchkosten, eventuell auch die Faktorkosten, und das Ausfallsrisiko. Die Ballung verwandter Aktivitäten befördert außerdem die intraindustrielle Spezialisierung, woraus ein diversifiziertes Angebot an branchenspezifischen Dienstleistungen resultiert. Beispielsweise führt eine Konzentration von Theatern dazu, dass sich auch SchauspielerInnen, Bühnenbildner, KostümbildnerInnen, Künstleragenturen etc. in der betreffenden Metropole ansiedeln.

Hochrangige, spezialisierte und bildungsintensive Dienstleistungen der gebundenen Art werden sich daher tendenziell in den Agglomerationen konzentrieren.

Bei den (theoretisch) ungebundenen Dienstleistungen²⁹ ist zu unterscheiden zwischen jenen, deren Leistungen vor allem aus Informationen und kodifiziertem, standardisiertem Wissen besteht, und jenen, die in hohem Maße auf nicht kodifizierten Wissensbestandteilen³⁰ aufbauen, vertrauliche Informationen benötigen und Produkte erstellen, die stark spezialisiert und auf den einzelnen Kunden zugeschnitten sind. Für Letztere sind daher vielfältige (unmittelbare) persönliche Kontakte erforderlich. Die bildungsintensiven Dienstleistungen des (theoretisch) ungebundenen Typs sind überwiegend solche mit intensiven Kontakterfordernissen.

Die wesentlichsten Einflussfaktoren³¹ auf die Standortentscheidungen bildungsintensiver Dienstleistungen dieser Art sind erstens die Zugangsbedingungen zu den erforderlichen Inputs, also die Kosten, Qualität und Verfügbarkeit von spezifischen Informationen, von nicht kodifiziertem (implizitem) Wissen, von hoch qualifizierten Arbeitskräften und von spezialisierten Dienstleistungs-Inputs, und zweitens vielfältige externe Agglomerationsvorteile³² (Urbanisations- und Lokalisationseffekte).

Zu den für bildungsintensive Wirtschaftsdienste (wissensbasierte Un-

ternehmensbezogene Dienstleistungen, Forschung und Entwicklung, Software-Entwicklung etc.) und hochrangige Banken- und Versicherungsfunktionen³³ relevanten Urbanisationseffekten gehören Kontaktvorteile,³⁴ eine hohe Informations- und Wissensdichte (insbesondere in Bezug auf nicht kodifiziertes Wissen), welche Wissens-*Spill-overs*³⁵ begünstigt, ein innovatives Milieu,³⁶ die Größe des Absatzmarktes, die räumliche Nähe (Standortgemeinschaft) von Hauptverwaltungen³⁷ großer Unternehmen (insbesondere multinationaler Konzerne) und von spezialisierten Wirtschafts- und anderen intermediären Dienstleistern, ein großes und differenziertes Angebot an hoch qualifizierten Arbeitskräften,³⁸ die hochwertige Infrastruktur im Verkehrs- und im Telekommunikationsbereich,³⁹ das reiche Angebot an Kultur- und Freizeiteinrichtungen.

Für bildungsintensive Dienstleistungen des ungebundenen Typs sollte sich daher ein noch stärker in den Agglomerationen konzentriertes Standortmuster ergeben.

In Tabelle 4 sind die Dienstleistungen erstellenden Branchen nach ihrer Bildungsintensität gereiht:

1.) Als Wirtschaftsklassen mit ‚sehr hoher Bildungsintensität‘ werden solche mit weit überdurchschnittlichem MaturantInnenanteil (>60%) und sehr geringer Quote unqualifizierter Berufstätiger (<15%) klassifiziert. Zu diesen zählen zwei Branchen aus dem Bereich der Wirtschaftsdienste, nämlich Forschung und Entwicklung <73> und Datenverarbeitung und Datenbanken <72>, und das Unterrichtswesen <80>. Der Anteil dieser drei Wirtschaftsklassen an der Gesamtzahl der Berufstätigen des tertiären Sektors betrug 2001 11,2%.

2.) Zu den Branchen ‚hoher Bildungsintensität‘ werden jene mit deutlich überdurchschnittlichem MaturantInnenanteil (50-60%) und unterdurchschnittlicher Quote gering qualifizierter Erwerbspersonen (<20%) gezählt: Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen <85>; Bankwesen (zusammengefasste Wirtschaftsklasse: Kreditwesen <65> und mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten <67>); Kultur, Sport und Unterhaltung <92>; Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen, sonstige Vereine (ohne Sozialwesen, Kultur und Sport) <91>. Der Berufstätigenanteil dieser vier Branchen belief sich auf 21,0%.

3.) Die Bildungsintensität von vier Wirtschaftsklassen des Dienstleistungssektors wird jeweils als ‚mittelhoch‘ eingestuft: In den Unternehmensbezogenen Dienstleistungen <74>, im Versicherungswesen <66>, in der Öffentlichen Verwaltung, Sozialversicherung und Landesverteidigung <75> und in der Branche Großhandel und Handelsvermittlung <51> war der MaturantInnenanteil jeweils durchschnittlich oder leicht überdurchschnittlich (35-45%), die Quote der unqualifizierten Arbeitskräfte – mit Ausnahme der Unternehmensbezogenen Dienste – jeweils unter-

Tabelle 4: Anteile der Bildungsstufen an der jeweiligen Gesamtheit der Berufstätigen in den Wirtschaftsklassen des Wiener Dienstleistungssektors 2001 in Prozent

Wirtschaftsklassen (konsolidierte ÖNACE-Abteilungen)	Bildungsabschlüsse	<2>	<3B,3C>	<3A>	<4>	<5B>	<5A,6>	Berufstätige insgesamt	Bildungsintensität lt. VZ 2001	Bildungs- intensität lt. MZ Öst. 1995-2000	Anteil an Ges.besch im DLS
		Allgemein bildende Pflichtschule	Lehre, Berufsbildende mittlere Schule	Allgemein bildende höhere Schule	Berufsbildende höhere Schule	Akademie, Kolleg	Universität, (Fach-) Hochschule				
Forschung u. Entwicklung <73>		10,33	16,85	9,05	10,31	5,77	47,69	100,00	sehr hoch	sehr hoch	0,62%
Unterrichtswesen <80>		12,62	19,39	7,99	7,63	19,09	33,28	100,00	sehr hoch	sehr hoch	7,66%
Datenverarbeitung <72>		12,50	24,08	15,59	21,49	3,99	22,35	100,00	sehr hoch	hoch	2,96%
Gesundheits- u. Sozialwesen <85>		19,54	25,32	9,27	19,43	7,71	18,73	100,00	hoch	mittelhoch	10,89%
Bankwesen <65, 67>		11,44	34,08	16,26	18,80	2,89	16,52	100,00	hoch	hoch	4,36%
Kultur, Sport u. Unterhaltung <92>		19,45	28,17	17,77	8,44	3,28	22,89	100,00	hoch	hoch	3,97%
Interessenvertretungen, Vereine <91>		17,15	32,75	11,04	9,68	3,90	25,48	100,00	hoch	hoch	1,82%
Unternehmensbez. Dienstl. <74>		27,92	27,80	10,07	10,87	2,89	20,45	100,00	mittelhoch	hoch	11,67%
Versicherungswesen <66>		14,02	44,12	13,62	11,29	2,83	14,12	100,00	mittelhoch	mittel	1,54%
Öffentl. Verwalt., Sozialvers. <75, 99>		14,30	45,42	11,68	8,85	4,19	15,55	100,00	mittelhoch	mittel	9,03%
Großhandel <51>		17,97	42,55	8,83	14,43	4,28	11,95	100,00	mittelhoch	mittel	8,68%
Lagerung, Spedition, Reisebüros <63>		22,65	43,21	12,28	10,91	3,05	7,90	100,00	mittel	mittel	1,88%
Nachrichtenübermittlung <64>		20,48	45,66	10,02	12,41	2,82	8,62	100,00	mittel	mittel	3,19%
Realitätenwesen, Vermietung <70-71>		35,52	37,79	7,55	8,38	2,99	7,77	100,00	mittelniedrig	mittelniedrig	3,51%
Kfz-Handel u. -Reparatur, Tankst. <50>		22,40	56,83	3,83	5,12	8,98	2,84	100,00	mittelniedrig	mittelniedrig	2,89%
Verkehrswesen <60-62>		26,53	53,41	6,92	5,99	3,37	3,78	100,00	mittelniedrig	mittelniedrig	5,14%
Einzelhandel, Reparatur <52>		31,09	47,98	7,36	4,86	2,94	5,77	100,00	niedrig	mittelniedrig	10,51%
Wäscherei, Körperpf., Bäder <93>		35,38	44,80	4,57	2,81	9,62	2,82	100,00	niedrig	mittel	1,85%
Beherberg.- u. Gaststättenwesen <55>		44,02	36,58	7,32	5,28	2,20	4,59	100,00	sehr niedrig	sehr niedrig	6,95%
Haushaltsdienste <95>		54,29	27,41	7,72	4,86	1,91	3,82	100,00	sehr niedrig	sehr niedrig	0,14%
Entsorgung <90>		31,07	55,70	2,27	3,57	3,80	3,59	100,00	sehr niedrig	sehr niedrig	0,75%
Dienstleistungen <50-99>		23,06	36,83	9,63	10,54	5,27	14,66	100,00			100,00%

Berufstätige in Wien = in Wien wohnansässige Berufstätige plus nach Wien einpendelnde Berufstätige.

Quelle: Statistik Austria: VZ 2001; eigene Berechnungen auf Grund dieser Daten.

durchschnittlich (<20%). Die Unternehmensbezogenen Dienstleistungen zeichneten sich durch einen etwas überdurchschnittlichen Anteil an PflichtschulabsolventInnen (v. a. in den Sparten Reinigung, Bewachung, Leiharbeitsfirmen) und eine deutlich unterdurchschnittliche Quote mittel Qualifizierter (Lehre, BMS) aus. Der Berufstätigenanteil der vier Branchen lag bei insgesamt 30,9%.

Auf die Wirtschaftsklassen mit ‚sehr hoher‘, ‚hoher‘ und ‚mittelhoher‘ Bildungsintensität entfielen mithin im Jahre 2001 fast zwei Drittel (63,2%) aller Erwerbspersonen des Wiener Dienstleistungssektors.

4.) Als Wirtschaftsklassen ‚mittlerer Bildungsintensität‘ werden solche mit leicht unterdurchschnittlichem MaturantInnenanteil (30-35%) und durchschnittlicher Quote unqualifizierter Berufstätiger bezeichnet. In diese Kategorie fallen zwei Branchen: Lagerung, Spedition, Reisebüros, Sonstige Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr <63>; Nachrichtenübermittlung <64>. Der Erwerbspersonenanteil dieser beiden Wirtschaftsklassen betrug 5,1%.

5.) Wirtschaftsklassen ‚mittelniedriger Bildungsintensität‘ sind in dieser Klassifikation jene mit unterdurchschnittlichem MaturantInnenanteil (25-30%) und einer deutlich überdurchschnittlichen Quote von Erwerbspersonen, die höchstens eine allgemein bildende Pflichtschule abschlossen (30-40%): Realitätenwesen und Vermietung beweglicher Sachen (zusammengefasste Wirtschaftsklasse <70, 71>); sowie jene mit deutlich unterdurchschnittlichem MaturantInnenanteil (15-25%) und einer durchschnittlichen Quote von gering qualifizierten Erwerbspersonen: Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Tankstellen <50>; Verkehrswesen (zusammengefasste Wirtschaftsklasse: Eisenbahnen, Sonstiger Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen <60>; Schifffahrt <61>; Flugverkehr <62>). Der Anteil dieser drei Branchen an der Gesamtzahl der Berufstätigen im tertiären Sektor Wiens belief sich auf 11,5%.

6.) Der Kategorie der Wirtschaftsklassen ‚niedriger Bildungsintensität‘ werden solche mit deutlich unterdurchschnittlichem MaturantInnenanteil (15-25%) und einer deutlich überdurchschnittlichen Quote von Erwerbspersonen mit Pflichtschulabschluss (30-40%) zugeordnet: Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgütern <52>; Wäscherei und chemische Reinigung, Körperpflege, Bäder, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen <93>. Der Berufstätigenanteil dieser beiden Branchen betrug 12,4%.

7.) Die geringsten Bildungsintensitäten wiesen die drei Wirtschaftsklassen Beherbergungs- und Gaststättenwesen <55>, Haushaltsdienste <95-97> und Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung <90> auf. Sie zeichneten sich durch einen deutlich unterdurchschnittlichen (15-25%) oder sehr geringen MaturantInnenanteil (<15%) und eine deutlich

überdurchschnittliche (30-40%) oder sehr hohe (>40%) Quote von gering qualifizierten Arbeitskräften aus. Der Berufstätigenanteil dieser drei Branchen ‚sehr niedriger Bildungsintensität‘ lag bei insgesamt 7,9%.

Diese auf zwei Indikatoren beruhende Reihung der *Wiener* Dienstleistungsbranchen nach ihrer Bildungsintensität stimmt in hohem Maße mit der methodisch weitaus anspruchsvolleren Klassifikation der österreichischen Dienstleistungsbranchen von Peneder (2004) überein (siehe Tabelle 4). Die größten Unterschiede in der Einschätzung der Bildungsintensität betreffen das Gesundheitswesen und die heterogene Wirtschaftsklasse Wäscherei, Körperpflege, Bäder. Gemäß den aus den Wiener Volkszählungsdaten stammenden Indikatorwerten liegt das Gesundheitswesen auf Rang 4, nach der auf den österreichischen Mikrozensus-Daten beruhenden *Cluster*-Analyse auf Rang 8. Die Wirtschaftsklasse Wäscherei, Körperpflege, Bäder nimmt in der erstgenannten Rangordnung den 18. Platz ein, gehört gemäß der *Cluster*-Analyse aber zu den Branchen „mittlerer“ Bildungsintensität.

Die Standortquotienten⁴⁰ der Wiener Dienstleistungsbranchen für das Jahr 2001 (siehe Tabelle 5) bestätigen die theoretischen Überlegungen: Alle als ‚sehr hoch‘, ‚hoch‘ oder ‚mittelhoch bildungsintensiv‘ klassifizierten Dienstleistungsbranchen waren in der Bundeshauptstadt überproportional vertreten, weisen also jeweils einen Standortquotienten von über 100 auf; die meisten sind im Vergleich zum österreichischen Durchschnittsbesatz stark überrepräsentiert.⁴¹

Sehr hohe Standortquotienten (>200) verzeichnen erwartungsgemäß⁴² die wissensbasierten Wirtschaftsdienste Forschung und Entwicklung⁴³ sowie Datenverarbeitung.⁴⁴ Die Wirtschaftsklasse Kunst und Unterhaltung war in Wien anteilmäßig fast doppelt so groß wie im Bundesdurchschnitt (StQ 195). Hohe Standortquotienten (zwischen 150 und 200) haben überdies die Unternehmensbezogenen Dienstleistungen, die viele wissensbasierte Wirtschaftsdienste einschließen (Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Markt- und Meinungsforschung, Unternehmens- und PR-Beratung, Architekten- und Ingenieurbüros, Technische, physikalische und chemische Untersuchung, Werbewesen,⁴⁵ Design-Ateliers u. a.), und der Bereich Interessenvertretungen und Vereine. Deutlich überdurchschnittlich in der großstädtischen Ökonomie vertreten (StQ zwischen 120 und 150) waren das Versicherungs- und das Bankwesen sowie der Großhandel. Im Kreditwesen sind die Zentralen⁴⁶ der großen Bankinstitute, von denen einige zu bedeutenden multinationalen Konzernen herangewachsen sind, in Wien konzentriert. Auch in der Versicherungs- und in der Großhandelsbranche besteht in der Bundeshauptstadt eine Konzentration von Unternehmenszentralen.

Drei bildungsintensive tertiäre Branchen weisen leicht überdurchschnittliche Standortquotienten (100 bis 120) auf: die Öffentliche Verwaltung,

Tabelle 5: Standortquotienten von Dienstleistungs-Aktivitäten in Wien 1991 und 2001 (Datenbasis: Berufstätige lt. VZ nach Wirtschaftsklassen und Bildungsabschlüssen)

Wirtschaftsklassen (konsolidierte ÖNACE-Abteilungen)	1991	2001	
	Berufstätige insgesamt	Universitäts- absolventInnen	Berufstätige insgesamt
Kfz-Handel u. -Reparatur, Tankst. <50>	63,71	187,71	93,23
Großhandel <51>	130,60	252,63	130,35
Einzelhandel, Reparatur <52>	95,46	173,36	97,54
Verkehrswesen <60-62>	275,42	218,77	105,76
Lagerung, Spedition, Reisebüros <63>	124,15	204,24	129,01
Nachrichtenübermittlung <64>	108,41	315,18	156,77
Bankwesen <65, 67>	344,93	228,62	137,35
Versicherungswesen <66>	149,04	235,31	143,10
Realitätenwesen, Vermietung <70-71>	475,51	237,44	199,98
Datenverarbeitung <72>	263,64	225,43	205,43
Forschung u. Entwicklung <73>	279,58	235,84	228,55
Unternehmensbez. Dienstl. <74>	208,81	186,75	158,11
Beherberg.- u. Gaststättenwesen <55>	90,03	189,44	89,62
Kultur, Sport u. Unterhaltung <92>	257,41	242,51	195,00
Wäscherei, Körperpfl., Bäder <93>	113,32	149,06	98,50
Haushaltsdienste <95>	110,91	208,79	98,03
Unterrichtswesen <80>	112,39	131,60	102,03
Gesundheits- u. Sozialwesen <85>	139,86	131,65	106,71
Öffentl. Verwalt., Sozialvers. <75, 99>	268,33	183,06	112,11
Entsorgung <90>	176,97	199,88	123,21
Interessenvertretungen, Vereine <91>	157,13	162,01	153,27
Gesamt	100,00	169,00	100,00

Berufstätige in Wien = in Wien wohnansässige plus nach Wien einpendelnde Berufstätige.

Quelle: Statistik Austria: VZ 1991 und 2001; eigene Berechnungen auf Grund dieser Daten.

das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Unterrichtswesen. Bei den letzteren beiden Bereichen ist zu berücksichtigen, dass die Umsetzung des politischen Grundsatzes, regional möglichst gleiche Lebenschancen zu garantieren (Prinzip der flächendeckenden Versorgung), für eine Verminderung der räumlichen Konzentration sorgt. Und in der Öffentlichen

Verwaltung reduziert die föderale Struktur Österreichs die relative Bedeutung der Bundeshauptstadt als Standort.

Von den gering und sehr gering bildungsintensiven Dienstleistungen waren Realitätenwesen und Vermietung, Nachrichtenübermittlung und die Wirtschaftsklasse Lagerung, Spedition, Reisebüros in Wien deutlich, das Verkehrswesen leicht überrepräsentiert. Wie von den standorttheoretischen Überlegungen her zu erwarten, waren Einzelhandel, Wäscherei und Körperpflege sowie Haushaltsdienste in der Bundeshauptstadt leicht unterproportional vertreten, Kfz-Handel, -Reparatur und Tankstellen sowie der Fremdenverkehr verzeichnen die niedrigsten Standortquotienten.

Betrachtet man die bildungsintensivsten Aktivitäten in den einzelnen Dienstleistungsbranchen, also jene, die von Universitäts- und HochschulabsolventInnen ausgeführt werden (siehe Tabelle 4, mittlere Wertespalte), so zeigt sich durchwegs eine noch weitaus höhere Konzentration der Berufstätigen auf Wien als jeweils in Bezug auf die Gesamtheit der Branchenbeschäftigung: Der niedrigste Standortquotient eines dieser Dienstleistungssegmente liegt bei 131 (Unterrichtswesen), in elf tertiären Branchen waren die bildungsintensivsten Aktivitäten in Wien zumindest zweimal so stark vertreten wie im Bundesdurchschnitt.

In den neunziger Jahren verlor der Dienstleistungsstandort Wien innerhalb Österreichs relativ an Bedeutung. Dies geht aus der Veränderung der Standortquotienten hervor (siehe Tabelle 4): In vier von 21 tertiären Branchen fiel der Standortquotient Wiens zwischen 1991 und 2001 sehr stark (>100 Punkte), in sechs stark (>20 Punkte), in fünf leicht (<20 Punkte). In zwei Branchen blieb der Standortquotient jeweils unverändert, in zwei Branchen stieg er leicht und in weiteren zwei tertiären Wirtschaftsklassen deutlich (>20 Punkte).

Besonders ausgeprägt war diese Abschwächung der räumlichen Konzentration auf Wien bei den bildungsintensiven Dienstleistungen: Zwei (Bankwesen, Öffentliche Verwaltung) verzeichnen eine sehr starke Verringerung des Standortquotienten (>100 Punkte), fünf (Kultur und Unterhaltung, Datenverarbeitung, FuE, Unternehmensbezogene Dienstleistungen, Gesundheitswesen) eine starke Abnahme (>20 Punkte) und drei (Unterrichtswesen, Versicherungswesen, Interessenvertretungen und Vereine) eine leichte (<20 Punkte). Nur im Großhandel änderte sich nichts an der relativen Bedeutung Wiens.

Die Beschäftigungsentwicklung in den bildungsintensiven Dienstleistungen war in Wien zwar relativ zu den weniger bildungsintensiven tertiären Branchen günstig, nicht aber relativ zu den Beschäftigungstendenzen in den bildungsintensiven Dienstleistungen Österreichs außerhalb Wiens.⁴⁷ Mayerhofer (1999, 2000) stellte einen breiten räumlichen Dezentralisierungsprozess im österreichischen Dienstleistungssektor fest. Bildungsintensive Dienstleistungen diffundierten in der Standorthierarchie nach

unten. Das hatte u. a. mit der Verbesserung der Transport- und Kommunikationsinfrastruktur zu tun, was die Abwanderung von Dienstleistungsaktivitäten aus dem Agglomerationskern Wiens in den (niederösterreichischen) suburbanen Ring und zunehmend auch in zentrumsnahe ländliche Räume zur Folge hatte.

10. Zusammenfassung

Zwischen 1991 und 2001 erhöhte sich die Zahl der Berufstätigen (=Erwerbspersonen ohne geringfügig Beschäftigte) in Wien von 982.000 um 40.800 bzw. 4,2% auf 1.022.800. Berücksichtigt man den darin enthaltenen Anstieg der Arbeitslosigkeit und die Zunahme der Teilzeitarbeit, so gelangt man zu dem Schluss, dass die neunziger Jahre eine Phase stagnierenden Beschäftigungsvolumens waren. Zu Beginn des neuen Jahrzehnts fiel das Beschäftigungsvolumen leicht.

Der sektorale, wirtschaftsbereichs- und branchenbezogene Strukturwandel war weiterhin sehr stark. Die Beschäftigung verschob sich aus dem sekundären in den tertiären Sektor, und innerhalb des Dienstleistungssektors verzeichneten die Produktionsbezogenen, die Sozialen und die Konsumorientierten Dienste die absolut und relativ höchsten Beschäftigungszuwächse.

Wie die von Mayerhofer (2006) durchgeführte Komponentenzerlegung zeigt, war die Entwicklung der unselbstständigen Beschäftigung in Wien zwischen 1995 und 2003 von einem positiven Struktureffekt aus einer Spezialisierung auf österreichweit schnell wachsende Branchen begünstigt, dem allerdings ein stark negativer Regionaleffekt gegenüberstand. Mayerhofers Studie belegt auch, dass sich der Branchenstrukturwandel der (unselbstständigen) Beschäftigung in Wien seit den neunziger Jahren gegenüber den siebziger und achtziger Jahren erheblich beschleunigt hat. Die Wiener Wirtschaft ist im Bundesländervergleich stark spezialisiert, und diese Spezialisierung hat zuletzt vor allem im marktgetriebenen Bereich weiter zugenommen. Alles in allem ist der Branchenstrukturwandel in der Wiener Wirtschaft seit den neunziger Jahren positiv zu beurteilen, denn er erfolgt in Richtung auf technisch hochwertige bzw. softwareintensive und qualifikationsintensive Aktivitätsfelder.

Die Bildungsstruktur der Beschäftigung in der Bundeshauptstadt erweist sich im Vergleich zur österreichischen als stärker polarisiert: Der Anteil der Berufstätigen mit Matura oder einem höheren Bildungsabschluss war in Wien 2001 deutlich höher, der Anteil der mittleren Bildungsabschlüsse (Lehre, BMS) wesentlich geringer und die Quote der PflichtschulabsolventInnen etwas höher als österreichweit.

Die Wiener Sachgüterproduktion wies 2001 eine höhere Bildungsintensität auf als die österreichische, produzierte also mit relativ höherem Ein-

satz von Humankapital. Die großen Diskrepanzen zwischen den beiden Bildungsstrukturen der Beschäftigung im Sachgüter produzierenden Wirtschaftsbereich bestanden in den Segmenten der höher und hoch Qualifizierten sowie der Berufstätigen mittlerer Bildungsstufe. Die Beschäftigung der Wiener Sachgüterproduktion zeichnete sich durch einen weit überdurchschnittlichen Anteil von höher und hoch qualifizierten Erwerbspersonen und eine weit unterdurchschnittliche Quote von Erwerbspersonen mittlerer Qualifikation aus.

Auch die Bildungsintensität des Wiener Dienstleistungssektors war 2001 wesentlich höher als im Bundesdurchschnitt. Bemerkenswert ist, dass der Anteil der unqualifizierten Erwerbspersonen (Berufstätige mit höchstens Pflichtschulabschluss) in Wien höher war als im österreichischen Durchschnitt. Die Bildungsstruktur des Wiener Dienstleistungssektors zeichnete sich durch einen stark überdurchschnittlichen Anteil von höher und hoch qualifizierten Erwerbspersonen, eine weit unterdurchschnittliche Quote von Berufstätigen mittlerer Qualifikation und einen leicht überdurchschnittlichen Anteil von gering Qualifizierten aus. Der deutliche Vorsprung des Wiener Dienstleistungssektors in Bezug auf die Bildungsintensität resultiert überwiegend aus größeren Anteilen höher und hoch qualifizierter Berufstätiger in den einzelnen Wirtschaftsklassen dieses Sektors (Bildungsstruktureffekt).

Die Beschäftigungsdaten der Volkszählung bestätigen die von den Ansätzen der Standorttheorie her zu erwartende räumliche Konzentration von wissensintensiven Dienstleistungen in der Metropole: Alle als ‚sehr hoch‘, ‚hoch‘ oder ‚mittelhoch bildungsintensiv‘ klassifizierten Dienstleistungsbranchen waren in der Bundeshauptstadt überproportional vertreten, wiesen also jeweils einen Standortquotienten von über 100 auf; die meisten waren 2001 im Vergleich zum österreichischen Durchschnittsbesatz stark überrepräsentiert.

Alles in allem ist für Wien für den Zeitraum 1991 bis 2001 ein weiter gestiegenes Bildungsniveau der Berufstätigen festzustellen. Die jüngeren Jahrgänge reagierten auf die zunehmenden Bildungsanforderungen der Unternehmen mit steigender Inanspruchnahme höherer formaler Ausbildungswege. Gleichzeitig schieden ältere, formal weniger gut ausgebildete Kohorten aus dem Erwerbsleben aus.

Beim Vergleich der Entwicklungen der Bildungsstrukturen in Wien und Österreich in den neunziger Jahren fallen erhebliche Unterschiede auf, vor allem die wesentlich schwächere Abnahme des Pflichtschulanteils und die deutlich stärkere Zunahme des Anteils der UniversitätsabsolventInnen in Wien. Die Wiener Bildungsstruktur des Jahres 2001 war daher auch mehr polarisiert als die österreichische.

Angesichts der dargelegten Verschiebungen in der Bildungsstruktur der Beschäftigung, die sicherlich auch in Zukunft anhalten werden, be-

deuten die sehr hohen Arbeitsangebots-Anteile von gering qualifizierten ImmigrantInnen und von gering qualifizierten Angehörigen dieser Familien aus der zweiten Generation, dass auf die Bildungs-, Weiterbildungs- und Arbeitsmarktpolitik in Wien hohe Anforderungen und Aufwendungen personeller und finanzieller Art zukommen. Unterbleiben energische Anstrengungen in diesen Bereichen, so droht steigende Arbeitslosigkeit auf Grund von mangelnder qualifikationsbezogener Übereinstimmung der Arbeitskräftenachfrage mit dem Arbeitskräfteangebot.

Literatur

- Antonelli, Cristiano, Localized technological change, new information technology and the knowledge-based economy: The European evidence, in: *Journal of Evolutionary Economics* 8 (1998) 177-198.
- Bauer, Adelheid, Volkszählung 2001: Bildungsstruktur der Bevölkerung, in: *Statistische Nachrichten* 1 (2004a) 10-17.
- Bhagwati, J. N., Splintering and Disembodiment of Services and Developing Nations, in: *The World Economy* 7 (1984) 133-143.
- Cainelli, Giulio; Evangelista, Rinaldo; Savona, Maria, Innovation and economic performance in services: a firm-level analysis, in: *Cambridge Journal of Economics* 30 (2006) 435-458.
- DIW, Informations- und Kommunikationswirtschaft räumlich stark konzentriert, in: *Wochenbericht des DIW* 67/32-33 (2000) 526-534.
- Dolata, Ulrich, Eine Internetökonomie?, in: *WSI-Mitteilungen* 1 (2005) 11-17.
- Fischer, Manfred M.; Suarez-Villa, Luis; Steiner, Michael (Hrsg.), *Innovation, Networks and Localities* (Berlin u.a. 1999).
- Frank, Björn; Mundelius, Marco; Naumann, Matthias, Eine neue Geographie der IT- und Medienwirtschaft?, in: *DIW-Wochenbericht* 71/30 (2004) 433-440.
- Gerlach, Knut; Meyer, Wolfgang; Tsertsvadze, Georgi, Entwicklung der qualifikatorischen Segmentation im Verarbeitenden Gewerbe, in: *BeitrAB* 257 (2002) 51-80.
- Huber, Peter; Mayerhofer, Peter, *Aktuelle Chancen und Probleme des Wiener Beschäftigungssystems* (WIFO, Wien 2005).
- Knoll, Norbert, Information, Wissen und Innovationspolitik, in: *WIFO-Monatsberichte* 75/1 (2002) 53-59.
- Maier, Gunther; Tödtling, Franz, *Regional- und Stadtökonomik I. Standorttheorie und Raumstruktur* (4. Auflage, Wien 2006).
- Maurin, Eric; Thesmar, David, Changes in the Functional Structure of Firms and the Demand for Skill, in: *Journal of Labor Economics* 22/3 (2004) 639-664.
- Mayerhofer, Peter, Wiens Rolle als Standort hochwertiger Dienstleistungen, in: *WIFO-Monatsberichte* 10 (1993) 531-541.
- Mayerhofer, Peter, *Räumliche Effekte des strukturellen Wandels: Stadtregionen als Gewinner der Tertiärisierung?* (WIFO, Wien 1999).
- Mayerhofer, Peter, Regionale Effekte der Tertiärisierung in Österreich. Wachstumsgewinne vor allem für die Zentren?, in: *Schmee, Mesch* (2000) 39-68.
- Mayerhofer, Peter, *Stadtwirtschaft im Umbruch – Wiens Beschäftigungssystem unter neuen Rahmenbedingungen* (=unveröff. Manuskript, Studie im Auftrag der AK Wien, Wien 2006).

- Mesch, Michael, Intermediäre Dienstleistungen und die Entwicklung der städtischen Wirtschaftsstruktur, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 14/3 (1988) 297-336.
- Mesch, Michael (Hrsg.), *Neue Arbeitsplätze in Österreich. Die Beschäftigungsentwicklung im österreichischen Dienstleistungssektor* (Wien 1998).
- Mesch, Michael, Die Beschäftigungsentwicklung im österreichischen Dienstleistungssektor 1970-97, in: Mesch (1998b) 117-198.
- Mesch, Michael, Die Beschäftigungsentwicklung im österreichischen Dienstleistungssektor 1971-97. Ein Überblick nach Bereichen und Branchen, in: Prenner, Mesch (1998c) 85-101.
- Mesch, Michael, Einleitung: Zur Tertiärisierung der österreichischen und der Wiener Wirtschaft, in: Schmee, Mesch (2000a) 11-38.
- Mesch, Michael, Die Tertiärisierung der österreichischen und der Wiener Wirtschaft: ein kurzer Überblick, in: Prenner, Mesch (2000b) 1-28.
- Mesch, Michael (Hrsg.), *Der Wandel der Beschäftigungsstruktur in Österreich. Branchen – Qualifikationen – Berufe* (Wien 2005).
- Mesch, Michael, Strukturwandel in Produktion und Beschäftigung: ein Überblick, in: Mesch (Hrsg.) (2005a) 15-86.
- Mesch, Michael, Der Wandel der beruflichen Struktur der österreichischen Beschäftigung 1991-2001, in: Mesch (Hrsg.) (2005b) 219-285.
- Nelson, R., Recent evolutionary theorizing about economic change, in: *Journal of Economic Literature* 33 (1995) 48-90.
- Nelson, R.; Winter, S., *An Evolutionary Theory of Economic Change* (Cambridge, MA, 1982).
- Nelson, R.; Winter, S., Evolutionary theorizing in economics, in: *Journal of Economic Perspectives* 16/2 (2002).
- OECD, *The Knowledge-Based Economy* (Paris 1996).
- Peneder, Michael, *Entrepreneurial Competition and Industrial Location. Investigating the Structural Patterns and Intangible Sources of Competitive Performance* (Cheltenham 2001).
- Peneder, Michael, *A Sectoral Taxonomy of Educational Intensity. Statistical Cluster Analysis and Validation* (=mimeo, WIFO, Wien 2004).
- Peneder, Michael (Koord.); Aiginger, Karl; Hutschenreiter, Gernot; Marterbauer, Markus, *Structural Change and Economic Growth* (=WIFO-Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Wien 2001).
- Pfaffermayr, Michael, Produktionsnahe Dienstleistungen in Österreich, in: *WIFO-Monatsberichte* 6 (1998) 425-434.
- Prenner, Peter, Die Entwicklung der Berufstätigenstruktur in Österreich im Zeitraum 1971 bis 1991, in: Prenner, Mesch (1998) 1-84.
- Prenner, Peter; Steiner, Peter, Der Wandel der Qualifikationsstruktur der österreichischen Beschäftigung 1991-2001. Die Berufstätigen nach Wirtschaftsklassen, Ausbildung und Geschlecht, in: Mesch (2005) 157-217.
- Raa, Thijs ten; Schettkat, Ronald (Hrsg.), *The Growth of Service Industries. The Paradox of Exploding Costs and Persistent Demand* (Cheltenham 2001).
- Rubalcaba, Luis; Gago, David, Regional Concentration of Innovative Business Services: Testing Some Explanatory Factors at European Regional Level, in: *Service Industries Journal* 23/1 (2003) 77-94.
- Schettkat, Ronald, Bildung und Wirtschaftswachstum, in: *MittAB* 4 (2002) 616-627.
- Schettkat, Ronald; Yocarini, Lara, *The Shift to Services: A Review of the Literatur* (=IZA Discussion Paper No. 964, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn 2003).
- Schmee, Josef; Mesch, Michael (Hrsg.), *Dienstleistungsstandort Wien. Beschäftigung – Innovation – Wettbewerbsfähigkeit* (Frankfurt am Main u. a. 2000).

- Schmookler, J., Economic sources of inventive activity, in: *Journal of Economic History* 1 (1962) 1-20.
- Schumpeter, Joseph Alois, *Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Interest and the Business Cycle* (Cambridge, MA, 1934).
- Schumpeter, Joseph Alois, *Capitalism, Socialism, and Democracy* (New York 1942).
- Sivitanidou, Rena, The Location of Knowledge-Based Activities: The Case of Computer Software, in: Fischer, Suarez-Villa, Steiner (1999) 109-154.
- Soete, Luc, ICTs, knowledge work and employment: The challenges to Europe, in: *International Labour Review* 140/2 (2001) 143-163.
- Statistik Austria (Hrsg.), *Volkszählung. Bildungsstand der Bevölkerung* (Wien 2005).

Zusammenfassung

Für den Zeitraum 1991 bis 2001 ist ein weiter gestiegenes Bildungsniveau der Berufstätigen in Wien festzustellen. Beim Vergleich der Entwicklungen der Bildungsstrukturen in Wien und Österreich in diesem Zeitraum fallen erhebliche Unterschiede auf, vor allem die wesentlich schwächere Abnahme des Pflichtschulanteils und die deutlich stärkere Zunahme des Anteils der UniversitätsabsolventInnen in Wien.

Die Bildungsstruktur der Beschäftigung in der Bundeshauptstadt erweist sich im Vergleich zur österreichischen als stärker polarisiert: Der Anteil der Berufstätigen mit Matura oder einem höheren Bildungsabschluss war in Wien 2001 deutlich höher, der Anteil der mittleren Bildungsabschlüsse (Lehre, BMS) wesentlich geringer und die Quote der PflichtschulabsolventInnen etwas höher als österreichweit.

Die Bildungsintensität des Wiener Dienstleistungssektors war 2001 deutlich höher als im Bundesdurchschnitt. Die Bildungsstruktur des tertiären Sektors der Bundeshauptstadt zeichnete sich durch einen stark überdurchschnittlichen Anteil von höher und hoch qualifizierten Erwerbspersonen, eine weit unterdurchschnittliche Quote von Berufstätigen mittlerer Qualifikation und einen leicht überdurchschnittlichen Anteil von gering Qualifizierten aus. Der deutliche Vorsprung des Wiener Dienstleistungssektors in Bezug auf die Bildungsintensität resultiert überwiegend aus größeren Anteilen höher und hoch qualifizierter Berufstätiger in den einzelnen Wirtschaftsklassen dieses Sektors (Bildungsstruktureffekt).

Bestätigung findet die von den Ansätzen der Standorttheorie her zu erwartende räumliche Konzentration von wissensintensiven Dienstleistungen in der Metropole.

Anmerkungen

- ¹ In der theoretischen und empirischen Literatur wird herausgearbeitet, dass unbeobachtete Fähigkeiten von Beschäftigten im Vergleich zu den beobachteten Qualifikationen in den letzten Jahren eine zunehmende Bedeutung erhalten haben (vgl. Gerlach, Meyer und Tsertsvadze (2002)). Wegen fehlender Daten mussten diese Fähigkeiten und ihr Zusammenspiel mit den Qualifikationen unberücksichtigt bleiben.
- ² Vgl. OECD (1996).
- ³ Siehe den Überblick von Schettkat (2002).
- ⁴ Siehe insbesondere Nelson, Winter (1982); Nelson (1995); Nelson, Winter (2002).
- ⁵ Zu empirischen Studien für die verarbeitende Industrie, welche diese Hypothesen Schumpeters belegen, siehe Cainelli u. a. (2006) 437, 454.

- ⁶ Cainelli, Evangelista, Savona (2006) 440.
- ⁷ „In fact, the development of knowledge within an economy is strongly influenced by the network of relations among its firms and is seen to be systemic, with externalities, communications and interdependence playing crucial roles.“ Antonelli (1998) 178.
- ⁸ Das Ziel der Interaktionsprozesse ist die Nutzung von betriebsinternen Wissensquellen (kodifiziertem und nicht kodifiziertem Wissen) und die Erschließung von extern (an Universitäten, in Forschungseinrichtungen, in Unternehmen derselben Branche oder aus anderen Wirtschaftszweigen, in wissensbasierten Dienstleistungsunternehmen) produziertem oder in Kooperation erarbeitetem Wissen. Kooperationen im näheren geografischen Umfeld versprechen Vorteile kollektiven Lernens.
- ⁹ Vgl. Knoll (2002).
- ¹⁰ Zu den empirischen Bestätigungen der Nachfragesog-Hypothese siehe Cainelli et al. (2006) 438f, 454.
- ¹¹ Die Resultate der empirischen Studie von Cainelli et al. (2006) für den britischen Dienstleistungssektor in den 1990er Jahren stützen die Hypothesen der endogenen Begründung von Innovationen und die kumulativen Wechselwirkungen zwischen wirtschaftlicher Leistung und Innovation. „The results presented show that innovation is positively affected by past economic performance and that innovation activities (especially investments in ICT) have a positive impact on both growth and productivity. Furthermore, productivity and innovation act as a self-reinforcing mechanism, with further boosts economic performance.“ (S. 435)
- ¹² Siehe Mesch (2005b).
- ¹³ Siehe Peneder (2001) 21.
- ¹⁴ Peneder in Peneder et al. (2001) 88. Determinanten des Strukturwandels im Zuge wirtschaftlicher Entwicklung sind zusammengefasst in Raa, Schettkat (2001); Schettkat, Yocarini (2003); Mesch (2005a).
- ¹⁵ Vgl. Mesch (2005b).
- ¹⁶ Vgl. Peneder in Peneder et al. (2001) 123.
- ¹⁷ Vgl. Aiginger in Peneder et al. (2001) 85.
- ¹⁸ Siehe Bauer (2004a).
- ¹⁹ Bei fehlenden Angaben zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung wurde die Kategorie „Allgemein bildende Pflichtschule“ eingesetzt. Siehe Statistik Austria (2005) 35.
- ²⁰ 2001 hatten in Wien unter der Bevölkerung im Alter von 15 oder mehr Jahren 9.663 Personen ein Diplom eines Kollegs oder eines Abiturientenlehrgangs als höchste abgeschlossene Ausbildung, in Österreich 35.148 Personen; siehe Bauer (2004a) 14: Tabelle 3.
- ²¹ 2001 hatten in Österreich unter der Bevölkerung im Alter von 15 oder mehr Jahren 198.512 Personen (3,0%) eine Werkmeister- oder Meisterprüfung als höchste abgeschlossene Ausbildung; siehe Bauer (2004a) 16.
- ²² Auf diese drei Länder entfiel mehr als ein Drittel aller Berufstätigen mit ausländischer Staatsbürgerschaft in Österreich 2001: Serbien und Montenegro 19,3%, Türkei 15,6%, Mazedonien 1,8%.
- ²³ Siehe Mayerhofer (1999) Kapitel 3.
- ²⁴ Zur Bedeutung von kodifiziertem und implizitem Wissen für Dienstleistungen und im Strukturwandel siehe Soete (2001).
- ²⁵ Die Standortentscheidungen von Unternehmen sind nicht unabhängig voneinander, sondern stehen zueinander in Wechselwirkung. Externe Agglomerationsvorteile resultieren aus der gemeinsamen Nutzung knapper Ressourcen, dem Zugang zu einem konzentrierten Marktpotenzial, der Informationsdichte usw. Derartige Vorteile können von den ansässigen Unternehmen als niedrigere betriebliche Kosten internalisiert werden.

- ²⁶ Lokalisationseffekte sind Effekte, die zwischen Betrieben einer Branche auftreten. Sie sind extern für die Betriebe, aber intern für die Branche. Urbanisationseffekte wirken zwischen Betrieben verschiedener Branchen. Sie ergeben sich aus dem gesamten Umfang der wirtschaftlichen Aktivitäten einer Region. Vgl. Maier, Tödtling (2006) 101ff.
- ²⁷ Während „gebundene“ Dienstleistungen die gleichzeitige physische Anwesenheit von Produzent und Konsument erfordern (z. B. Krankenpflege, Friseur), können „ungebundene“ Dienstleistungen gespeichert und daher auch über große Distanzen übertragen werden. Im Wesentlichen bestehen diese Leistungen aus Informationen und kodifiziertem Wissen (z. B. Nachrichtenübermittlung, Finanzdienstleistungen). Siehe Bhagwati (1984).
- ²⁸ Handel, Verkehrswesen, Fremdenverkehr, Kultur und Unterhaltung, Körperpflege, Unterricht, Gesundheitswesen, Öffentliche Verwaltung, Interessenvertretung.
- ²⁹ Nachrichtenübermittlung, Banken, Versicherungen, Forschung und Entwicklung, Datenverarbeitung, wissensbasierte Unternehmensbezogene Dienstleistungen.
- ³⁰ Während sich explizites, kodifiziertes Wissen auf Datenträgern speichern und damit auch über weite Entfernungen transferieren lässt, ist die Übertragung von nicht kodifiziertem (implizitem, stillschweigendem) Wissen weitaus schwieriger. Es kann nur in sozialen Interaktionen weitergegeben und gelernt werden. Vgl. Maier, Tödtling, Trippel (2006) 116.
- ³¹ Für eine differenzierte Darstellung von Faktoren, welche die räumliche Konzentration bzw. Dezentralisierung von Wirtschaftsdiensten begünstigen, siehe Rubalcaba, Gago (2003) 81: Tabelle 3.
- ³² Zur Bedeutung von Agglomerationseffekten für die Standortwahl von Wirtschaftsdiensten siehe auch Pfaffermayr (1998).
- ³³ Hauptverwaltungen von Versicherungen bevorzugen Standorte anderer Versicherungszentralen, da die Kooperation im Rahmen der Mit- und Rückversicherung direkte persönliche Kontakte voraussetzt.
- ³⁴ Der unmittelbare persönliche Kontakt ist effektiver als andere Formen der Kommunikation, falls: die Übertragung von implizitem Wissen im Vordergrund steht; komplexe Informationen für mehrere Personen bestimmt sind; Problemlösung oder Planung den Inhalt der Kontaktaufnahme bildet; die Kommunikationspartner einander nicht oder wenig kennen und dem Vertrauenselement im Rahmen des Kontakts große Bedeutung zukommt, u. a. bei Transaktionen mit unsicheren, schwerwiegenden Konsequenzen und großen finanziellen Umfangs.
- ³⁵ Wissensexternalitäten können durch persönliche Kontakte, durch Abwerben von Wissensträgern oder auch die Beobachtung und Imitation der technischen bzw. organisatorischen Innovationen anderer Betriebe zustande kommen. Wissens-*Spill-overs* sind daher i. d. R. räumlich gebunden.
- ³⁶ Informellen, vertrauensbasierten Beziehungen zwischen Betrieben, Firmen und anderen Organisationen wird eine große Bedeutung für den schnellen Austausch von Informationen und Wissen und damit für die Konstituierung von innovativen Milieus zugeschrieben. Durch kollektive Lernprozesse findet die Schaffung von neuem Wissen statt. Innovative Milieus sind in den meisten Fällen auf der regionalen Ebene vorzufinden. Vgl. Maier, Tödtling, Trippel (2006) 122.
- ³⁷ Unternehmenszentralen sind nach nationaler wie internationaler Evidenz stark in hochrangigen Zentren konzentriert; vgl. Maier, Tödtling (2006) 71; Mayerhofer (2000) 42f; Mesch (1988) 324ff. Zu den wichtigsten Standortanforderungen von Hauptverwaltungen zählen vielfältige Kontaktmöglichkeiten (zu anderen Unternehmenszentralen, zu intermediären Dienstleistungen, zu öffentlichen Entscheidungsträgern), die Verfügbarkeit hoch qualifizierter Arbeitskräfte (insbesondere im kaufmännischen und im juristischen Bereich) sowie eine gute Ausstattung mit hochrangiger Infrastruktur (Ausbildung, Flug-

verbindungen, Kommunikationseinrichtungen).

- ³⁸ Um im Bedarfsfall schnell qualifizierte und spezialisierte Arbeitskräfte rekrutieren zu können und sie nicht mit hohen Löhnen aus anderen regionalen Arbeitsmärkten anlocken zu müssen, siedeln sich Unternehmen gern dort an, wo anzuwerbende Arbeitskräfte nur ihren alten Arbeitsplatz, nicht aber auch noch ihre Wohnung aufgeben müssen. Die ArbeitnehmerInnen wiederum, die über ihre Ausbildung entscheiden, werden – vor allem, wenn sie regional immobil sind – dann höhere Qualifikationsanstrengungen unternehmen, wenn die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung zum angestrebten Lohn hoch ist, was in Agglomerationen der Fall ist.
- ³⁹ Im IKT-Boom Ende der neunziger Jahre wurde von einigen AutorInnen die These vertreten, die Diffusion der modernen IK-Techniken werde zu einer „raumlosen Ökonomie“ führen. Davon kann jedoch, wie die Empirie zeigt, keine Rede sein. Vgl. Dolata (2005).
- ⁴⁰ Standortquotient $StQ = (B_{ij} / \sum_i B_{ij} : \sum_j B_{ij} / \sum_i \sum_j B_{ij}) * 100$ mit B = Beschäftigung; j = Branche; i = Region. Ein StQ von 100 besagt, dass der Anteil einer Branche j in der Region i genau seinem Anteil in der Gesamtwirtschaft entspricht. Quotienten unter 100 bedeuten einen unterproportionalen, Werte über 100 einen überproportionalen Besatz einer Branche in der jeweiligen Region.
- ⁴¹ Von den Branchen der Wiener Sachgüterproduktion hatten 2001 nur noch drei einen Standortquotienten von über 100: Büromaschinen und Nachrichtentechnik (konsolidierte Wirtschaftsklasse); Verlag, Druckerei und Vervielfältigung; Chemikalien und Mineralölverarbeitung (konsolidierte Wirtschaftsklasse).
- ⁴² Mayerhofer (1999) 30 präsentiert in Übersicht 4.2 Standortquotienten der Dienstleistungen in den österreichischen Wirtschaftsregionen für das Jahr 1997 auf der Grundlage von Beschäftigungsdaten des Hauptverbandes. Maier und Tödtling (2006) 97 zeigen in Tabelle 6 Maßzahlen (Entropie) für die räumliche Konzentration wirtschaftlicher Aktivitäten in Österreich.
- ⁴³ Von hoher Bedeutung bei der Standortwahl von FuE-Aktivitäten ist die Verfügbarkeit von hoch qualifizierten Wissenschaftlern, Ingenieuren und technischem Personal. In den Agglomerationen, die sich durch starke Präsenz von Hochtechnik-Produktionsstätten, industriellen und anderen Forschungseinrichtungen auszeichnen sowie Sitz von Universitäten sind, ist das diesbezügliche Angebotssegment größer und vielfältiger. Einen zunehmend gewichtigen Faktor bei der Rekrutierung von Fachleuten stellt die Lebensqualität dar, welche der jeweilige Standort bietet. Weiters ziehen Forschungseinrichtungen Nutzen aus der Nähe zu spezialisierten intermediären Diensten (Software-Häusern, Labors, technischen Diensten etc.). Siehe auch Maier, Tödtling (2006) 71.
- ⁴⁴ Der Standortfaktor, den Computer-Software-Firmen an die erste Stelle setzen, ist gemäß Sivitanidou (1999) die Verfügbarkeit von hoch qualifiziertem Fachpersonal (Informatiker, Techniker usw.). Aus der Notwendigkeit, spezialisierte Arbeitskräfte anzuziehen, ergibt sich auch die hohe Bedeutung, welche Software-Unternehmen der örtlichen Lebensqualität beimessen. Eine weitere wichtige Standortbedingung ist die räumliche Nähe von anderen Hochtechnik-Unternehmen, von Universitäten und Unternehmungen mit hohem Software-Bedarf (Klienten-Firmen). Die externen Agglomerationsvorteile, die in diesem Zusammenhang geschätzt werden, sind die Verfügbarkeit von Geschäftskontakten, eines gemeinsamen Reservoirs von qualifizierten Arbeitskräften und die Informationsdichte.
- Gemäß Frank, Mundelius und Naumann (2003) sind in Deutschland die größten Städte bevorzugte Standorte der IT- und Medienwirtschaft. Sie bieten das von diesen Branchen benötigte sozio-kulturelle Umfeld (siehe oben) und die technische Infrastruktur. Cluster-, Netzwerk- und Milieubildungsprozesse üben eine Sogwirkung auf weitere Un-

ternehmungen aus.

- ⁴⁵ Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (2000) untersuchte die Gründe für die besonders hohe regionale Beschäftigungskonzentration bei DV-Dienstleistungen (Datenverarbeitung und -banken), in der Werbewirtschaft und in der Film- und Rundfunkwirtschaft (Hörfunk und Fernsehen). Die Konzentration der luK-Inhaltsproduktionen in wenigen Agglomerationen ist auf folgende Charakteristika der betreffenden Produktionsprozesse zurückzuführen:

1.) Die Produktion ist projektbezogen, d. h. die Produkte sind Unikate mit starken Unterschieden bei den jeweils erforderlichen Inputs an Produktionstechnik und Qualifikation der Arbeitskräfte.

2.) Bei komplexeren Projekten erfolgt die Organisation der Produktion in hierarchisch strukturierten Produzentennetzwerken.

3.) Durch wechselseitige Kooperationen können komplexere Projekte vergleichsweise schnell abgewickelt werden.

4.) Im Rahmen von Produzentennetzwerken können Spezialisierungsvorteile besser ausgeschöpft werden.

5.) Bei der Akquisition von Aufträgen für Unikatproduktionen mit einem hohen kreativen Anteil kommt Referenzprojekten ein sehr bedeutender Stellenwert zu. Etablierte Unternehmen sind deswegen gegenüber Neulingen im Vorteil. Letztere haben aber auf Grund der sich fast ständig wandelnden und weiter entwickelnden Produzentennetzwerke in Agglomerationen bessere Eintrittschancen als an peripheren Standorten.

6.) Da der technische Fortschritt zu permanenten Veränderungen der Produktionsabläufe der genannten Dienstleistungen führt, sind Lernprozesse von großer Bedeutung. Innerhalb der Produzentennetzwerke werden diese Lernprozesse durch eine größere Vielfalt von Projekten (*learning by doing*) und durch personelle Fluktuation beschleunigt.

7.) Unternehmungen aus den betreffenden Branchen, die in Agglomerationen mit einer kritischen Masse von luK-Dienstleistern und -Inhaltsproduzenten angesiedelt sind, haben unter diesen Produktionsumständen Wettbewerbsvorteile, welche sich zudem im Zuge kumulativer Prozesse verstärken.

- ⁴⁶ Diese Hauptverwaltungen betreiben einen großen Teil des wissensintensiven Auslands-, Firmenkunden-, Konsortial- und Emissionsgeschäfts.

- ⁴⁷ Zur Beschäftigungsentwicklung in Wien nach Sektoren, Wirtschaftsbereichen und -klassen seit den siebziger Jahren siehe: Mayerhofer (1993, 1999, 2000, 2006); Mesch (2000a, 2000b); Huber, Mayerhofer (2005). Zur Beschäftigungsentwicklung in Österreich nach Sektoren, Wirtschaftsbereichen und -klassen seit den siebziger Jahren siehe: Prenner (1998); Mesch (1998b, 1998c, 2005a).

NEUERSCHEINUNGEN

Erich Hödl (Hg.)

Aspekte einer europäischen Wirtschaftsordnung

In diesem Band wird an einigen Beispielen gezeigt, dass Europa zur Bewältigung des globalen Wettbewerbs nicht auf die Übernahme des US-amerikanischen Wirtschaftsmodells angewiesen ist

Beiträge von Gunther Tichy, Ursula Schneider, J. Hanns Pichler, Margit Schratzenstaller, Markus Marterbauer, Erich Hödl, Wilfried Stadler/Uta Pock und Heinz Handler.

209 Seiten, 23,50 € [A], ISBN 3-89518-584-1 (Dezember 2006)

Eckhard Hein, Arne Heise, Achim Truger (eds.)

European Economic Policies

Alternatives to Orthodox Analysis and Policy Concepts

349 Seiten, 30,70 € [A], ISBN 3-89518-560-4 (August 2006)

Werner Güth, Hartmut Kliemt, Peter Weise, Ulrich Witt

Evolution in Wirtschaft und Gesellschaft

Ökonomie und Gesellschaft Jahrbuch 19

Führende Vertreter stellen in diesem Band die wesentlichen Grundlagen und Theorien der Evolutionären Ökonomik vor, insbesondere die Evolutionäre Spieltheorie, die zeigt, welche Verhaltensweisen entstehen und überleben können, und die Theorie der Selbstorganisation, die erklärt, wie wirtschaftliche und gesellschaftliche Strukturen das Verhalten der Menschen beeinflussen und wie diese Strukturen wiederum durch das Handeln der Menschen geschaffen werden.

285 Seiten, 27,60 € [A], ISBN 3-89518-999-5 (November 2006)

metropolis Verlag

Metropolis-Verlag

Bahnhofstr. 16a, D-35037 Marburg

www.metropolis-verlag.de

Die Arbeitsbeziehungen im postsowjetischen Russland: Endogene Interdependenzen und äußere Vorbilder

Vladimir Pankov

In allen Transformationsländern, auch in der Russischen Föderation (RF), waren die sozialökonomische Entwicklung und der Reformprozess in Richtung Marktwirtschaft und pluralistische Demokratie vor allem durch die Revolution in den Eigentumsverhältnissen (Schlagwort: Privatisierung) sowie durch das Zustandekommen von neuen Märkten und Institutionen gekennzeichnet,¹ was in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur auch einen gebührenden Niederschlag fand. Dagegen blieb der wichtige Bereich der Arbeitsbeziehungen etwas im Hintergrund der wissenschaftlichen Forschungen bezüglich der Reformländer, obwohl auch hier eine tiefgreifende Revolution stattgefunden hat. Doch diese war wohl nicht so spektakulär wie etwa die Privatisierung von gewaltigen Betrieben, etwa im Energiebereich, oder die weltwirtschaftliche Öffnung der RF, sodass der Bereich der Arbeitsbeziehungen in der „postsowjetologischen“ Literatur über Russland bisher eher den Kürzeren gezogen hat. In dem vorliegenden Artikel ist der Autor bestrebt, diese Lücke so weit wie möglich zu schließen und den Lesern die wichtigsten Veränderungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen der RF zu präsentieren. Dabei sind diese Veränderungen verständlicherweise in einen engen Zusammenhang mit dem auf den Seiten von „Wirtschaft und Gesellschaft“ bereits untersuchten Wandel in der russischen Sozialpolitik zu stellen.²

1. Die „Sozialpartnerschaft“ auf russisch

Die erste postsowjetische Regierung um Boris Jelzin war sich durchaus darüber im Klaren, dass der von ihr am 2. Jänner 1992 durch die Preisfreigabe und sonstige „Freigaben“ (etwa in der Sozialpolitik) ausgelöste Sprung in den wilden Manchester-Kapitalismus die Masse der Bevölkerung sozial an den Abgrund treiben würde. Um einem solchen Eindruck entgegenzuwirken, wurde nicht zuletzt der aus dem Ausland geholte Slogan „Sozialpartnerschaft“ ins Feld geführt. Da die Berater dieser Regie-

rung so gut wie ausschließlich „Amerikanisten“, jedoch keine Westeuropä-Kenner waren, war man sich wohl nicht bewusst, wie inhaltsreich und anspruchsvoll dieser Begriff in Wirklichkeit zu fassen ist.

Übrigens verwendet die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), deren Empfehlungen die russischen Behörden bei der Ausarbeitung der post-sowjetischen Gesetzgebung über Arbeit von Anfang an Folge geleistet haben, den Terminus „Sozialpartnerschaft“ offiziell nicht und spricht vom „sozialen Zusammenwirken von drei Parteien“ (Staat, Kapital und Arbeit), „Trilateralismus“ u. dgl. in demselben Sinne. Dagegen hat sich in der RF dieser Terminus in Gesetzgebung und Politik, aber auch im privaten Vokabular fest eingebürgert. Was steckt dahinter?

Als Sozialpartnerschaft gilt im Art. 23 des Arbeitsgesetzbuches (Rahmengesetz über Arbeit) von 2001 (die geltende Fassung vom 30. Juni 2006 ist Anfang Oktober 2006 in Kraft getreten, in Hinkunft: AGB-2006) ein „System von Beziehungen zwischen Arbeitnehmern (Vertretern von Arbeitnehmern), Arbeitgebern (Vertretern von Arbeitgebern), Organen der Staatsmacht, Organen der örtlichen Selbstverwaltung (Munizipien, Gemeinden – Anm. des Autors), das auf die Gewährleistung der Abstimmung von Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Fragen der Regulierung von Arbeitsbeziehungen und anderen unmittelbar damit verbundenen Beziehungen ausgerichtet ist.“³ Hinter dieser allgemeinen Formel steckt greifbar nicht sonderlich viel, eher eine unverbindliche Absichtserklärung.

Als zentrale Institution der Sozialpartnerschaft und Symbol dafür wurde bereits zu Beginn der Reformen auf Initiative des Kreml die „Russische trilaterale Kommission für die Regulierung von sozialen und Arbeitsbeziehungen“ (RTK) eingerichtet, zunächst ohne eine rechtliche Grundlage (erst 1999 kam ein einschlägiges Gesetz und dann das Arbeitsgesetzbuch 2001). Ähnlich wie die Konzertierte Aktion in der damaligen BRD 1967 wurde die RTK auf Initiative von oben und als Antikriseninstrument ins Leben gerufen. Allerdings hat sich die RTK im Unterschied zur Konzertierte Aktion als eine langfristige Institution etabliert.

Die Funktionen der RTK sind im Sinne einer wahren Sozialpartnerschaft – gemessen am alten österreichischen Modell – ziemlich beschränkt. Wohl die wichtigste Aufgabe der RTK besteht in der Ausarbeitung der Vorlage für das Generalabkommen zwischen den Dachverbänden der Arbeitnehmer und Arbeitgeber und der Regierung der RF. Das jüngste Generalabkommen, das neunte in der postsowjetischen Zeit, wurde am 29. Dezember 2004 verabschiedet und gilt für die Jahre 2005 bis 2007.⁴ Wie auch in früheren Dokumenten dieser Art werden im 9. Generalabkommen nur die allgemeinen Grundsätze für die trilaterale Regulierung von sozialen und Arbeitsbeziehungen für die Gültigkeitsdauer der Vereinbarung festgesetzt. Das 9. Generalabkommen wurde zum ersten Mal mit einem

Zusatzprotokoll versehen, in dem alle drei Teilnehmer durch eigene „Kommentare“ ihre abweichenden Positionen zum Ausdruck bringen konnten.

Die Sozialpartnerschaft im Sinne des Arbeitsgesetzbuches in der heute geltenden Fassung (AGB-2006) kann mehr als eine Leerformel sein und sich gesellschaftlich positiv entfalten, wenn dafür institutionell-rechtliche, politische, sozialökonomische und sonstige Voraussetzungen geschaffen werden. Der Leser möge selber beurteilen, wie es im heutigen Russland damit bestellt ist.

Als Organ der Sozialpartnerschaft wird im Art. 35 AGB-2006 nur die oben genannte RTK auf föderaler Ebene definitiv festgesetzt. Zwar wird die Möglichkeit in Aussicht gestellt, ähnliche Einrichtungen auf der Ebene von Subjekten der RF (Regionen), Munizipien bzw. Gemeinden, Zweigen und Branchen der Volkswirtschaft zu gründen, aber das wird in keiner Weise rechtlich abgesichert oder gefördert. Nur ein gesetzlich verankertes Organ kann also bei bestem Willen keine funktionstüchtige Sozialpartnerschaft in einem riesigen föderativen Staat herbeiführen.

Die Erfahrungen Westeuropas zeugen eindeutig davon, dass zu unabdingbaren Voraussetzungen und Kernelementen einer Sozialpartnerschaft eine gesetzlich fest verankerte, rechtlich im Detail ausgearbeitete und ins Leben umgesetzte Mitbestimmung auf der Ebene von Betrieben und Unternehmungen gehört. In der Europäischen Union gibt es dafür bekanntlich verschiedene Modelle.

Im Art. 52 AGB-2006 wird das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer nur pro forma anerkannt, dabei wird jedoch nicht einmal auf die Umsetzung dieses Rechts in Ausführungsgesetzen hingewiesen. Es wäre auch recht problematisch, Ausführungsgesetze dafür zu erlassen, was im Art. 53 als Formen der Mitbestimmung verankert ist: Es geht hier um Konsultationen und Austausch von Informationen, hauptsächlich bei der Aushandlung von Tarifverträgen (Kollektivverträgen) auf betrieblicher Ebene. Die konkreten Formen der Mitbestimmung sind jeweils in Tarifverträgen auf sektoraler und insbesondere betrieblicher Ebene zu vereinbaren, was den Arbeitnehmern eigentlich keine Mitbestimmung garantieren kann.

Es ist also zunächst festzustellen, dass die Mitbestimmung im Gegensatz zu einigen Kernfragen der Arbeitsbeziehungen, auf die in der Folge einzugehen ist, heute kein für die russische Öffentlichkeit relevantes Thema ist, an dem sich die Geister scheiden würden. Ein, wenn auch „fortgeschrittener“ (die Urakkumulation des Kapitals dürfte vorbei sein), Manchester-Kapitalismus kann dafür wohl noch nicht reif sein.

Eine weitere unabdingbare Voraussetzung für eine gesellschaftlich effiziente Sozialpartnerschaft ist ein ausgewogenes Kräfteverhältnis im Dreieck, wobei alle drei Partner als funktionstüchtige Akteure auftreten. Im russischen „Trilateralismus“, auch in der RTK, können auf den ersten Blick die Gewerkschaften den Anspruch erheben, solche Subjekte zu sein.

Einerseits kann ihnen bescheinigt werden, die Turbulenzen Anfang der 1990er Jahre überlebt zu haben und nicht von der Oberfläche verschwunden zu sein. Wie in allen postsozialistischen Ländern sind auch in Russland ehemalige „Staatsgewerkschaften“ teils zerfallen, teils aus einer Transformation als „unabhängige“ Gewerkschaften hervorgetreten. Dazu kamen neue unabhängige Gewerkschaften, sodass ein ziemlich facettenreiches Bild entstanden ist. Die russischen Gewerkschaften von heute sind recht zahlreich, besitzen einen ziemlich starken bürokratischen Verwaltungsapparat und pflegen internationale Beziehungen. So sind sie z. B. in der Leitung der Internationalen Gewerkschaft der Mitarbeiter der Öl- und Gasindustrie sowie der Bauwirtschaft (ICEM), die 20 Mio. Mitglieder zählt, mit einem von 16 Vize-Präsidenten und zwei Mitgliedern des Exekutivkomitees vertreten.

Es gibt zehn gesamtrossische Dachverbände der Gewerkschaften, wovon die Föderation unabhängiger Gewerkschaften Russlands (FUGR) mit mehr als 30 Mio. Angehörigen die größte ist. Außerdem haben etwa 250 Organisationen den Status einer sektoralen oder intersektoralen Gewerkschaft.

In einer gesellschaftlichen Situation, in der das Kapital die erste Geige spielt, haben die Arbeitnehmerverbände es schwer, selbst traditionelle und erprobte Kampfformen für ihre Interessen anzuwenden. So ist das

Tabelle 1: Die Eckdaten der Streikbewegung in Russland 1992 bis 2005

Jahre	Zahl der bestreikten Betriebe	Teilnehmerzahl an Streiks		Zahl der durch Streiks ausgefallenen Arbeitstage		Zahl d. ausgefall. Arbeitstage pro Streikteilnehmer
		in 1000	im Durchschnitt pro Betrieb	in 1000	im Durchschnitt pro Betrieb	
1992	6.273	357,6	57	1.893,3	302	5,3
1995	8.856	489,4	55	1.367,0	154	2,8
1998	11.162	530,8	48	2.881,5	258	5,4
1999	7.285	238,4	33	1.827,2	251	7,7
2000	817	30,9	37	236,4	289	7,6
2001	291	13,0	45	47,1	162	3,6
2002	80	3,9	48	29,1	364	7,5
2003	67	5,7	86	29,5	440	5,1
2004	5.593	195,5	33	210,9	36	1,1
2005	2.575	84,6	33	85,9	33	1,1

Quelle: Förderaler Dienst für staatliche Statistik der Russischen Föderation, Russland in Zahlen, Kurzer statistischer Sammelband (russ.). (Moskau 2004) 91; (2005) 93; (2006) 96.

Niveau der Streikbewegung für ein großes Land mit 73,8 Mio. Erwerbstätigen⁵ recht niedrig (vgl. die Tabellen 1 und 5), auch unter der Berücksichtigung der Tatsache, dass die Bedeutung der Streiks als Mittel der Interessenvertretung der Arbeitnehmer weltweit, nicht zuletzt wegen der Globalisierung, zurückgegangen ist.

Unabhängige Experten weisen nicht zu Unrecht darauf hin, dass die russischen Gewerkschaften sich in der Regel als nicht selbstständig erweisen, de facto keinen Anspruch auf die Rolle eines unabhängigen Teilnehmers am Verhandlungsprozess erheben und nicht dazu geeignet sind, die Interessen der Arbeitnehmer wahrzunehmen. Folglich sind nach den Ergebnissen diverser soziologischer Erhebungen nur ca. 10% der Arbeitnehmer geneigt, sich auf die Gewerkschaften zu verlassen, mehr als 20% setzen auf den Arbeitgeber oder ihren direkten Vorgesetzten, und an die 60% sind entweder überzeugt, sich nur auf sich selber verlassen zu können oder sind der resignierenden Meinung, dass niemand ihre Interessen verteidigt.⁶

Häufig alliierten sich die Gewerkschaften mit dem Arbeitgeber, um die Interessen ihres Unternehmens bei diversen Behörden zu vertreten und ihre Firmen so in den Genuss von Zuschüssen, Schuldenerlässen und sonstigen Vergünstigungen zu bringen. Die Gewerkschaften hängen in der Regel (in den vom ausländischen Kapital geführten Unternehmungen fast immer) materiell und psychologisch von ihrer Betriebsverwaltung ab, streben keine Erweiterung ihrer Kompetenzen an und setzen die soziale Verantwortung des Arbeitgebers gegenüber der Belegschaft normalerweise lediglich mit der Erfüllung von Tarifverträgen gleich.

Das vorhergehend Dargestellte ist nicht so sehr die Schuld wie das Unheil der Gewerkschaften im rauen Klima eines Manchester-Kapitalismus. Das Ansehen der Gewerkschaften und ihrer Spitzenfunktionäre in der öffentlichen Meinung und vor allem in der Arbeiterschaft ist nicht gerade berauschend. Die Spitzenfunktionäre der Arbeitgeberverbände äußern sich über ihre Kontrahenten auf der Arbeitnehmerseite immer wieder herablassend. All das ist für eine aus gesellschaftspolitischer Sicht effiziente Sozialpartnerschaft wohl alles andere als förderlich.

Doch ist auch der andere „Sozialpartner“ mit seinen eigenen Problemen konfrontiert. Die Unternehmerverbände sind ähnlich wie ihr Gegenstück strukturiert: einige wenige gesamtrossische Dachverbände, vor allem der Russische Verband der Industriellen und Unternehmer (RVIU) und die Assoziation russischer Banken; sektorale, intersektorale, regionale und lokale Verbände. Diese Organisationen sind nicht zuletzt darum bemüht, den in den ersten Reformjahren nicht zu Unrecht erworbenen schlechten Ruf der jungen russischen Bourgeoisie aufzupolieren. Die Öffentlichkeit hält der „Oligarchie“ zügellose Habgier und soziale Verantwortungslosigkeit vor, wofür sie gute Gründe hat.⁷

Diverse durch Experten angestellte Untersuchungen (auch mittels Meinungsumfragen unter Unternehmern und Spitzenmanagern) bringen immer wieder dasselbe Ergebnis: Das russische Kapital ist bestenfalls bereit, den Anforderungen des Basisniveaus der sozialen Verantwortung gerecht zu werden: die Normen des geltenden Arbeitsrechts einzuhalten und die Arbeit normal und regelmäßig zu entlohnen. An ein höheres Niveau der sozialen Verantwortung, auf dem eigentlich die partnerschaftlichen Beziehungen in der Unternehmung durch die sich nur indirekt und langfristig rentierenden Investitionen in Humankapital und Soziales beginnen, wird nur ausnahmsweise gedacht.

Die Bemühungen des russischen Unternehmertums um die Aufpolierung ihres Images sind massiv, vielfältig und manchmal auch einfallsreich. So hat einer der größten russischen Ölmagnaten, W. Wechselberg, auf einer Versteigerung im Ausland die ehemals der Zarenfamilie gehörenden Fabergé-Eier auf eigene Kosten aufgekauft und den staatlichen russischen Museen kostenlos zur Verfügung gestellt. Da solche PR-Aktionen wesens-eigen nur partiell wirksam sein können, werden auch andere Instrumente eingesetzt. So hat der RVIU 2002 „Grundsätze der unternehmerischen und geschäftlichen Ethik“ für seine zahlreichen Mitglieder verabschiedet, in denen die soziale Verantwortung betont wird. Außerdem hat der RVIU Ende 2004 die „Sozialcharta der russischen Wirtschaft“ angenommen, in der die soziale Verpflichtung des Unternehmertums ebenfalls verankert ist und der organisierten Arbeiterschaft eine Erneuerung des sozialen Dialogs angeboten wird.⁸

Es ist weiters nicht außer Acht zu lassen, dass im Zuge des beachtlichen wirtschaftlichen Aufschwungs seit 1999/2000 vor allem erfolgreiche große und mittlere Unternehmen ihre wachsende soziale Verantwortung auch mit praktischen Taten gezeigt haben. Trotzdem ist A. Lebedew, einem der reichsten russischen Unternehmer und derzeitigen Duma-Abgeordneten, zuzustimmen, dass das russische Kapital nach seiner zweifelhaften „Blüte“ der 1990er Jahre wieder im Stadium einer Legitimationskrise steckt und eine Entfremdung sowohl seitens des Volkes als auch der Staatsmacht spürt.⁸

Der damit abgesteckte institutionelle bzw. „sozialpartnerschaftliche“ Rahmen für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in der RF ist also als frühkapitalistisch einzustufen. Diese Feststellung ist für die detaillierte Behandlung der Problematik dieses Artikels wichtig.

2. Verträge im System der Arbeitsbeziehungen

In reifen Marktwirtschaften wie in Österreich wird das ganze System der Arbeitsbeziehungen bekanntlich von einem engmaschigen Netz von Verträgen durchdrungen. Dieses Netz ist ein inhärentes Element einer

sozialen Marktwirtschaft und hat sich in seinen heutigen Grundzügen erst nach dem Zweiten Weltkrieg herausgebildet. Dem Frühkapitalismus am Vorabend des Ersten Weltkriegs war es nicht wesenseigen gewesen und war zwischen den zwei Weltkriegen erst im Entstehen begriffen. Die letztere Feststellung trifft auch auf das heutige Russland zu.

Anfang 2002, kurz nach der Verabschiedung des AGB-2001 (in Kraft getreten am 1. Feber 2002), entfielen laut Angaben des damaligen Ministers für Arbeit und Soziales der RF auf 3 Mio. angemeldete Unternehmens-einheiten im ganzen Lande nur 160.000 Kollektivverträge auf betrieblicher Ebene.¹⁰ Das Instrumentarium von sektoralen Tarifverträgen, das in vielen reifen Marktwirtschaften die Hauptrolle im ganzen Vertragswerk auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen spielt, ist erst im Entstehen oder Ausbau begriffen. Da sich in vielen Industriezweigen die einschlägigen Unternehmerverbände noch nicht herausgebildet hatten, wurden die sektoralen Tarifverträge häufig zwischen den jeweiligen Gewerkschaften und diversen Behörden geschlossen, was ihre potenzielle Wirkung von vornherein in Grenzen hielt, weil sich die Unternehmungen nicht dazu bekennen mussten.

Eine der progressivsten Seiten des AGB-2001 bestand in der Betonung der Verträge auf allen Ebenen (landesweit, sektoral, regional, betrieblich, individuell) als ausschlaggebendes Regulierungsmittel der Arbeitsbeziehungen in deren wesentlichen Aspekten. Das Vertragswerk konnte seit 2002 deutlich ausgebaut werden. Neben dem vorhergehend erwähnten Generalabkommen sind in der RF derzeit 53 gesamtrossische sektorale Verträge, 78 regionale sowie mehr als 5.000 sektoral-regionale und sektoral-lokale Abkommen wirksam, die auf die Gestaltung diverser Aspekte der Arbeitsbeziehungen abzielen. Allerdings ist dieses Vertragswerk alles andere als allumfassend und konsistent. Das Instrumentarium für die Umsetzung dieser Verträge ist häufig unzureichend, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Verantwortung der Teilnehmer für etwaige Nichteinhaltung von übernommenen Verpflichtungen und der damit zusammenhängenden Sanktionen.

Die Zahl der Kollektivverträge auf betrieblicher Ebene ist seit 2002 nur mäßig gewachsen, und zwar von 160.000 auf 185.000 derzeit. Das ist ein wichtiges Indiz dafür, dass bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen im Frühkapitalismus üblicherweise vorwiegend das Kapital das Sagen hat und im Bereich von kleinen und mittleren Betrieben, wo die Kollektivverträge eher Stückwerk sind, der Arbeitgeber der absolute Souverän ist.

Allerdings ist der Deckungsgrad der gesamten Beschäftigung mit Kollektivverträgen in der russischen Wirtschaft mit ca. 60% sogar etwas höher als in den postsozialistischen EU-Beitrittsländern, weil das Personal in der RF in einem höheren Maße in größeren Betrieben konzentriert ist, wo Kollektivverträge Usus sind. Laut ILO-Angaben beträgt diese Marke

(Anteil der von Kollektivverträgen erfassten Arbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigung) in den postsozialistischen EU-Beitrittsländern: Slowakei 48%, Polen 40%, Ungarn 31%, Estland 28%, Tschechien 25-30%, Lettland weniger als 20%, Litauen 10-15%. Nur in Slowenien liegt diese Marke nahe bei 100%.¹¹

Das transnationale Kapital russischer Provenienz hat auch im Vertragswerk der globalen Arbeitsbeziehungen Fuß gefasst. Am 14. Mai 2004 wurde zum ersten Mal in der RF ein globaler Tarifvertrag abgeschlossen, und zwar zwischen der vorher erwähnten internationalen Gewerkschaft ICEM, der russischen IG für Öl- und Gasindustrie sowie Bauwirtschaft und der einheimischen transnationalen Gesellschaft (TNG) LUKoil. Für die ICEM war das der achte globale Rahmenvertrag mit einem transnationalen Konzern.

Die feste Verankerung von Tarifverträgen auf sektoraler und insbesondere betrieblicher Ebene im AGB-2001 als vorrangiges Mittel zur Regulierung von Arbeitsbeziehungen hat inzwischen zu einer gewissen Entspannung und Stabilisierung im Bereich der Arbeitsbeziehungen beigetragen, was vor dem Hintergrund der Turbulenzen der 1990er Jahre nicht zu unterschätzen ist. Im AGB-2006 wurde dieses Instrumentarium ausgebaut, detailliert und nuanciert.

In der russischen rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Literatur werden vor allem die vier folgenden Funktionen von Tarifverträgen hervorgehoben und behandelt. Dabei gibt die landesweite Praxis immer mehr Beispiele einer positiven Einwirkung der Vertragspartner auf die Gestaltung der Arbeitswelt.¹²

Die erste Funktion wird in der Durchsetzung von Normen des Arbeitsrechts (einschlägigen Gesetzen, den davon abgeleiteten Rechtsakten niedrigeren Niveaus wie Präsidialerlassen, Regierungsverordnungen usw.) und der Konkretisierung dieser Normen gesehen. Die Erfüllung dieser Funktion ist nicht zuletzt für die Formierung der Rahmenbedingungen für eine sozialpartnerschaftliche Gestaltung der Arbeitsbeziehungen förderlich. So sieht Art. 25 des Föderalen Gesetzes über die Gewerkschaften, ihre Rechte und die Garantien ihrer Tätigkeit Nr. 10-FS vom 12. Jänner 1996 für die Gewerkschaftsvertreter in Betrieben eine teilweise Freistellung von ihrer Arbeit unter Fortzahlung des Durchschnittslohns der betreffenden Person für die Wahrnehmung ihrer Funktionen während der Arbeitszeit vor. Doch diese Norm geht nur in Erfüllung, soweit das durch Kollektivvertrag abgesichert ist. So sieht der Kollektivvertrag in der AG Gaspromtrans für 2004 bis 2006 für die für den Arbeitsschutz zuständigen Gewerkschaftsvertreter eine Freistellung für die Erfüllung ihrer Funktionen für mindestens drei Stunden pro Arbeitswoche bei Fortzahlung ihres Durchschnittslohns vor. Für Österreich ist so etwas eine Selbstverständlichkeit, doch nicht für ein frühkapitalistisches Land wie die RF.

Die zweite Funktion von Tarifverträgen besteht in der Verankerung von – gegenüber den geltenden Rechtsnormen – zusätzlichen Rechten und Garantien für Arbeitnehmer. Diese Rechte und Garantien lassen sich in vier Gruppen gliedern:

(a) Zusätzliche Rechte und Garantien quantitativer Art. So sieht das AGB in Fällen eines zeitweiligen Produktionsstillstands, der weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer verursacht worden ist, eine Lohnfortzahlung in der Höhe von mindestens 2/3 des Tariflohns vor. Dagegen ist in zahlreichen Kollektivverträgen auf betrieblicher Ebene diese Marke mit 90 bis 100% festgesetzt worden.

(b) Erweiterung des Kreises der in den Genuss von zusätzlichen Rechten und Garantien kommenden Arbeitnehmer. Z. B. setzt das AGB das Verzeichnis der Mitarbeiter fest, die bei einer Personalkürzung aus betrieblichen Gründen das Vorrecht haben, ihren Arbeitsplatz zu behalten. In Tarifverträgen auf betrieblicher Ebene wird dieses Verzeichnis häufig erweitert. So gehören dazu laut Kollektivvertrag der AG Salawatnefteorgsintez (Raffinerien) Frauen mit einem Dienstalster in dieser AG von mindestens 15 Jahren und Männer mit wenigstens 20 Jahren.

(c) Zusätzliche Rechte und Garantien analog den gesetzlich verankerten Rechten und Garantien. So haben alle Arbeitnehmer das Recht auf einen Jahresurlaub von in der Regel dreißig Tagen. In vielen Tarifverträgen auf betrieblicher Ebene (AG Gasromtrans für 2004 bis 2006, AG Tscherepowezkij Azot für 2003 bis 2006 u. a. m.) ist z. B. zusätzlich ein Urlaubstag für Eltern vorgesehen, deren Kinder die Grundschule (Klassen 1 bis 4) besuchen.

(d) Zusätzliche Beschränkungen der Befugnisse der Arbeitgeber, wobei diese Beschränkungen den Arbeitnehmern zugute kommen. So wird im Kollektivvertrag der AG Tscherepowezkij Azot für 2003 bis 2006 dem Arbeitgeber untersagt, bei Personalkürzungen aus betrieblichen Gründen beide mitarbeitenden Ehepartner gleichzeitig zu entlassen.

Die dritte Funktion ist die primäre Regulierung jener Aspekte der Arbeitsbeziehungen durch Tarifverträge, die durch staatliche Rechtsnormen nicht geregelt sind. So gehört laut AGB die Festsetzung von sektoralen und betrieblichen Lohnsystemen (Stundenlohn, Stücklohn usw.) eindeutig in das Vertragswerk auf diesen Ebenen, worauf in der Folge einzugehen ist. Zu solchen Aspekten zählen auch die Arbeitsnormung, Regelung von Dienstreisen und Versetzungen in einen anderen Betriebsteil, Fragen der Umschulung bzw. Höherqualifizierung u. a. m.

Die vierte Funktion von Tarifverträgen besteht in der Gewährung von Vergünstigungen für die Arbeitnehmer, die mit den Arbeitsbeziehungen in keinem direkten Zusammenhang stehen. Diese Vergünstigungen zielen auf die Erhöhung der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer ab. Es lassen sich mehrere Arten von Vergünstigungen unterscheiden:

(a) Regelungen auf dem Gebiet Medizin und Gesundheitsschutz: Betriebsessen, zusätzliche Krankenversicherung, Kurkarten für Sanatorien, Entschädigung für Betriebsunfälle u. a. m. So ist im Kollektivvertrag der AG Gaspromtrans für 2004 bis 2006 bei einem Betriebsunfall, durch den eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als vier Monaten verursacht wird, neben Lohnfortzahlungen und medizinischen Maßnahmen eine Entschädigung von 0,5% des Jahreseinkommens für jeden betroffenen Mitarbeiter vorgesehen.

(b) Finanzielle Unterstützungen im Zusammenhang mit bestimmten familiären Umständen (Eheschließung, Geburt von Kindern, Pensionierung, Tod u. a. m.). Derartige Unterstützungen sind in so gut wie allen Tarifverträgen enthalten.

(c) Zusätzliches Urlaubsgeld ist auch in praktisch allen Verträgen vorgesehen.

(d) Volle oder partielle Kostenentschädigung für den Transport zum Betrieb und zurück oder Gewährung von Verkehrsmitteln für den Transport zum Betrieb und zurück. So hat sich die AG Kirowskij schinnji zavod (Herstellung von Reifen) im Kollektivvertrag 2004 bis 2006 verpflichtet, ihre Mitarbeiter der Nachtschicht zum Betrieb und zurück kostenlos zu befördern.

(e) Vergünstigungen in Sachen Kultur (z. B. Betriebsbibliotheken in der Ölfreederei AG Wolgotanker) und Sport (z. B. verbilligte Abonnements für das Schwimmbecken in der pharmazeutischen AG ICN Oktjabr), die allerdings nicht weitverbreitet sind.

(f) Dagegen sind einmalige oder regelmäßige finanzielle Hilfen für Kinder von Mitarbeitern so gut wie in allen Tarifverträgen Usus.

(g) Sehr weitverbreitet sind in Tarifverträgen zusätzliche Pensionsleistungen bzw. einmalige und/oder zusätzliche finanzielle Hilfen für Pensionisten, die eine bestimmte Dienstzeit (in der Regel mindestens zehn Jahre) im Betrieb aufzuweisen haben.

(h) Kein Allgemeingut, jedoch weitverbreitet sind die in betrieblichen Kollektivverträgen verankerten Maßnahmen zur Verbesserung der Wohnbedingungen der Mitarbeiter. Es geht dabei um zwei Arten von Maßnahmen: Entweder sind das Zuschüsse für den Erwerb von Eigenheimen bzw. Wohnungen (so die AG Aviastar im Flugzeugbau), oder es handelt sich um die Gewährung von Eigenheimen bzw. Dienstwohnungen (z. B. in der AG ALROSA, die zu den weltweit größten Produzenten von Aluminium gehört), die an bestimmte Bedingungen geknüpft sind (effektive Versorgung mit Wohnraum pro Familienangehörigen, Lohnhöhe, Dienstalter etc.).

Neben den bisher erwähnten Vergünstigungen, die mehr oder weniger landesweit verbreitet sind, gibt es auch diverse sektorale Sonderregelungen. So ist im sektoralen Tarifvertrag für die Elektrizitätswirtschaft

(für 2002, dann jährlich prolongiert) für die Mitarbeiter dieser Branche ein Preisnachlass von 50% für den privaten Stromverbrauch vorgesehen.

Die bisherigen Erfahrungen mit Tarifverträgen sind insgesamt positiv zu bewerten. Die Anwendung dieses Instruments hat für die Masse der abhängig Beschäftigten die sozialen Unkosten zu Beginn der marktwirtschaftlichen Transformation Russlands und die Missstände, die sich aus den Turbulenzen der Urakkumulation des Kapitals ergaben, zweifellos etwas gemildert. Die positive Wirkung der Verträge ging dabei über die Erfüllung der vier bisher dargestellten Funktionen hinaus. So wirkte die Vertragspraxis nicht zuletzt rechtsschöpfend. Das, was sich in der Vertragspraxis ökonomisch und sozial bewährt hatte, wurde in neuen Rechtsnormen verankert. So legte das Föderale Gesetz über Kollektivverträge und Abkommen vom 11. März 1992 den Kreis der von solchen Verträgen erfassten Mitarbeiter nicht fest. Es hat sich danach die Praxis durchgesetzt, die betrieblichen Kollektivverträge für alle Mitarbeiter (z. B. auch für Nicht-Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft) geltend zu machen, was von allen Seiten des sozialen Dreiecks akzeptiert wird. Folglich wurde diese Festlegung in den Art. 43 des AGB-2001 aufgenommen und im Art. 43 des AGB-2006 beibehalten.

Laut AGB-2006 (das gilt auch für das AGB-2001) sind alle wesentlichen Aspekte der Arbeitsbeziehungen zwischen dem jeweiligen Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmern durch Arbeitsverträge zu regeln. In der russischen rechtswissenschaftlichen Literatur wird betont, dass insbesondere der Abschnitt III des AGB-2006 (es besteht übrigens aus 14 Abschnitten), der „Der Arbeitsvertrag“ heißt, für die Lösung der grundlegenden Aufgaben des Arbeitsrechts ausschlaggebend sei.¹⁴ Als erste von diesen Aufgaben wird im Art. 1 AGB-2006 nämlich die „Erreichung einer optimalen Abstimmung der Interessen der Teilnehmer an den Arbeitsbeziehungen“ festgelegt.

Der Art. 56 des AGB-2006 definiert den Arbeitsvertrag als „ein Abkommen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, demgemäß der Arbeitgeber sich verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Arbeit im Sinne der vereinbarten Arbeitsfunktion zu gewähren, die Arbeitsbedingungen, die in der Arbeitsgesetzgebung und anderen Normen des Arbeitsrechts, Kollektivverträgen, lokalen Rechtsakten und dem einschlägigen Abkommen vorgesehen sind, zu gewährleisten und rechtzeitig und im vollen Umfang den Lohn auszuzahlen, und demgemäß sich der Arbeitnehmer verpflichtet, die durch dieses Abkommen bestimmte Arbeitsfunktion zu erfüllen, die Vorschriften der betriebsinternen Arbeitsordnung, die bei dem jeweiligen Unternehmer gelten, einzuhalten“.

Laut Art. 57 AGB-2006 hat der Arbeitsvertrag aus drei Teilen zu bestehen:

- Merkmale, die den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer charakterisieren;

- pflichtmäßige Bestimmungen: eine genaue Beschreibung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsfunktion des Arbeitnehmers, gebunden an seine Qualifikation; Termin für die Aufnahme der Arbeit und für deren Abschluss (bei befristeten Arbeitsverträgen); Arbeitszeit; Arbeits- und Entlohnungsbedingungen u. dgl.;
- zusätzliche Bestimmungen (z. B. Einstellung auf Probe mit Festsetzung einer Frist; Pflichten des Lehrlings gegenüber dem Arbeitgeber nach dem Abschluss der Berufsausbildung, falls diese auf Kosten des Arbeitgebers erfolgt, usw.), die beide Seiten durch Vereinbarung festlegen können.

Dabei dürfen die zusätzlichen Bestimmungen die Lage des jeweiligen Arbeitnehmers, die sich aus den geltenden Rechtsnormen und Tarifverträgen ergibt, nicht verschlechtern.

Auf die Problematik der Anwendung des Instruments der Arbeitsverträge auf einigen wichtigen Gebieten der Arbeitsbeziehungen ist in der Folge einzugehen.

3. Die Neuralgie der Lohngestaltung

Das derzeitige System der Arbeitsbeziehungen in Russland weist zahlreiche neuralgische Punkte auf. Wohl der brisanteste davon ist der Bereich der Lohngestaltung, wo immer wieder große Spannungen und harte soziale Widersprüche zutage treten. Diese werden durch die Verquickung von Missverhältnissen des Frühkapitalismus mit der starken Kriminalisierung des Wirtschaftslebens verursacht.

Illegale Löhne („schwarze“ oder „graue“ genannt) sind weitverbreitet. Sie stammen nicht nur aus schattenwirtschaftlicher Beschäftigung (insbesondere von illegalen Gastarbeitern, worauf noch einzugehen ist) und derartigem Unternehmertum, sondern werden auch in angemeldeten Firmen in „Kuverts“ ausgezahlt. Dabei wird der zu versteuernde Lohn in der Nähe des gesetzlich festgesetzten Mindestlohns deklariert. Folglich werden angeblich schätzungsweise ca. 30% der in der Volkswirtschaft Beschäftigten auf diesem Niveau entlohnt.¹³ Der in der Regel viel höhere Betrag wird im „Kuvert“ überreicht. Nach einer Schätzung des Föderalen Dienstes für staatliche Statistik (Rosstat) betrug das Volumen der illegalen Löhne 2003 37% der gesamten tatsächlichen Lohnsumme und 16,3% des Bruttoinlandprodukts.¹⁵

Um die Anreize für die Unternehmer einzudämmen, die tatsächliche Lohnhöhe zwecks Steuerhinterziehung zu verheimlichen, wurden mehrere Maßnahmen administrativer und ökonomischer Provenienz ergriffen. Besonderer Wert wurde dabei auf die Reduzierung der einheitlichen Sozialsteuer¹⁶ ab 1. Jänner 2005 von 35,6% auf 26% gelegt, da diese die Unternehmungen recht stark belastete. Die dadurch herbeigeführte Steu-

erermäßigung um 280 Mrd. Rubel (RRb) für das Jahr 2005, umgerechnet ca. 10 Mrd. USD,¹⁷ kam vor allem den Großunternehmen zugute, die ohnehin kaum illegale Löhne zahlen, weil sie sich ständig im Blickpunkt der Steuerpolizei befinden. Dagegen tendieren kleine und mittlere Unternehmen weiterhin dazu, die Praxis der „Lohnkuverts“ fortzusetzen. Folglich beträgt das Volumen der illegalen Löhne nach diversen Schätzungen auch heute 30-40% der gesamten tatsächlichen Lohnsumme.

Um dieser Situation Herr zu werden, wurden vor allem administrative Kontrollen verschärft. Dadurch mussten 155.000 Firmen höhere Löhne deklarieren, was das Problem verkleinerte, jedoch bei weitem nicht löste. Die offenkundige Unzulänglichkeit allein administrativer Mittel für die Lösung dieses Problems bewegt Experten und Politiker dazu, nach Wegen für eine weitere Steuererleichterung für Unternehmungen und eine Verfeinerung der Steuereinhebung zu suchen, allerdings bisher ohne merklichen Erfolg.

Eine weitere hässliche und asoziale Erscheinung mit kriminellem Beigeschmack ist der Verzug bei der fälligen Lohnauszahlung. Gegenüber dem krisenhaften vorigen Jahrzehnt sind die Dimensionen dieser Form der „Lohnhinterziehung“ zwar geschrumpft, das Problem ist jedoch nach wie vor gravierend. Anfang Oktober 2006 betrug das betreffende Lohnvolumen 5,078 Mrd. RRb, wovon 95% auf private Firmen entfielen.¹⁸ Dagegen war noch vor einigen Jahren der Staat der größere „Lohnschuldner“. Nach der Überwindung der jahrelangen Budgetkrise und dem Übergang zu positiven Budgetsalden seit 2001 hat sich hier das Blatt gewendet.

In der Situation eines kräftigen wirtschaftlichen Aufschwungs ist die Lohnhinterziehung durch private Unternehmer häufig nicht auf finanzielle Schwierigkeiten oder gar Insolvenz der jeweiligen Firmen zurückzuführen. Vielmehr nehmen viele Arbeitgeber unter rigoroser Ausnutzung der vorhergehend dargestellten Schwächen in der Organisation der Arbeiterschaft auf diese Weise bei ihren Belegschaften zinslose Zwangskredite und verwenden diese dann für andere Zwecke. (Meist legen sie die hinterzogenen Löhne zinsbringend in Banken an.) Unter Androhung diverser Schikanen gelingt es solchen Arbeitgebern immer wieder, Klagen ihrer Belegschaften bei Gericht zu vermeiden.

Allerdings ist dem Staat zu bescheinigen, in den letzten Jahren aktiv gegen dieses Phänomen vorgegangen zu sein. Die Lohnhinterziehung wird in der RF vorwiegend verwaltungsrechtlich (Geldstrafen in der Höhe von 100 bis 200 gesetzlich festgelegten Mindestlöhnen für einen Verzug der Lohnauszahlung von zwei Monaten, was allerdings nur in kleinen Firmen ins Gewicht fällt) und nur in zweiter Linie, in Sonderfällen, strafrechtlich (Freiheitsentzug auf Bewährung) verfolgt. Laut Angaben des Ex-Generalstaatsanwalts der RF, W. Ustinow, wurden 2005 ca. 20.000 Betriebsleiter oder Arbeitgeber wegen Verzugs der Lohnauszahlung rechtlich verfolgt,

wovon 1249 Personen durch Gerichte verurteilt wurden: Ihnen wurde für die Dauer von bis zu drei Jahren verboten, ihre bisherige Funktion auszuüben.¹⁹ Die Aktivitäten des Staates haben zweifellos dazu beigetragen, die Lohnhinterziehung tendenziell einzudämmen: Das Volumen der Lohnhinterziehung ging von 25 Mrd. RRb Anfang 2004 auf 12,2 Mrd. RRb Anfang 2005, ca. 7 Mrd. RRb Anfang 2006 und auf 5 Mrd. RRb im Oktober 2006 zurück. Doch damit ist dieser Missstand, von dem landesweit im Schnitt etwa jeder fünfzigste Arbeitnehmer betroffen bleibt, noch lange nicht aus der Welt geschafft.

Auch auf dem Gebiet der regulären Lohngestaltung ist die Situation prekär:

Das Lohnniveau ist insgesamt niedrig, und die Lohnunterschiede nehmen zu, zwischen staatlichen und privaten Betrieben, zwischen den Branchen sowie innerhalb der Branchen.

Der Faktor Arbeit wird absolut und relativ unterbezahlt, worauf mehrere Indizien hinweisen. So beträgt die Lohnquote in Russland lediglich ca. 30% des BIP gegenüber 60-70% in Westeuropa und den USA. Der Anteil der Löhne am gesamten Einkommen aller privaten Haushalte ist zwar von 35,6% 1998 auf 45,4% 2005 gestiegen, dieser Wert liegt jedoch deutlich unter jenen in westlichen Ländern (z. B. 60-65% in den USA).²⁰

Die relative Unterbezahlung der abhängig Beschäftigten in Russland im Vergleich mit den westlichen Ländern kommt u. a. am folgenden Beispiel zum Ausdruck: Im Jahre 2005 betrug die Relation der BSP-Werte pro Kopf der Bevölkerung zwischen den USA und Russland nach Kaufkraftparität 41950:10640 USD, d. h. 4:1.²¹ Dabei betrugen 2005 die monatsdurchschnittlichen Löhne und Gehälter laut Rosstat, umgerechnet nach dem jahresdurchschnittlichen Wechselkurs (siehe Tabelle 2), nominal 302 USD, nach Kaufkraftparität etwa das 3- bis 3,5fache davon. Die einschlägigen Bezüge der US-amerikanischen Arbeitnehmer übertreffen, selbst unter der Berücksichtigung der höheren Besteuerung, die ihrer russischen Kollegen in einem viel höheren Maß als um das Vierfache.

Die Verbindung eines gesamtwirtschaftlich dürftigen Lohnniveaus mit einer niedrigen Lohnquote ist ein dem Frühkapitalismus wesenseigenes Phänomen, wie aus der Wirtschaftsgeschichte wohlbekannt ist. In Russland treten noch zwei spezifische Einflussfaktoren hinzu:

Zum einen ist der im Gesetz verankerte Mindestlohn mit 1.100 RRb derzeit sehr niedrig und weit unter dem Existenzminimum eines arbeitenden Menschen (dieses beträgt im RF-Durchschnitt ca. 3.000 RRb pro Kopf) angesetzt, obwohl laut AGB-2006 (auch AGB-2001) beide Werte einander entsprechen sollten. Noch bei den Verhandlungen über das neunte Generalabkommen für 2005 bis 2007 haben die Gewerkschaften in der RTK darauf gedrängt, die beiden Größen bis zum 1. Jänner 2008 schrittweise in Einklang zu bringen, was auf Grund der sehr günstigen Budgetlage in

Tabelle 2: Löhne und Gehälter in Russland

Jahre	Monatslöhne in USD \$	Monatslöhne zu Preisen von 1991 (in Rubel)	Relation (Monatslöhne + Sozialtransfers) : Existenzminimum (in %)
1991	...	548	335
1992	22	369	299
1995	103	246	179
1997	164	291	213
1998	108	253	196
1999	62	197	156
2000	79	238	172
2001	111	286	204
2002	139	332	226
2003	179	368	244
2004	234	407	264
2005	302	447	...

Quelle: Föderaler Dienst für staatliche Statistik der Russischen Föderation, Russland in Zahlen, Kurzer statistischer Sammelband (russ.). (Moskau 2004) 106; (2005) 109; (2006) 113.

^a Monatsdurchschnittliche Löhne und Gehälter in USD (umgerechnet nach dem jahresdurchschnittlichen ZBR-Wechselkurs des USD)

^b Monatsdurchschnittliche Löhne und Gehälter zu Preisen von 1991 (in Rubel)

^c Relation (monatsdurchschnittliche Löhne und Gehälter plus soziale Transfers) : (Existenzminimum der Personen im Erwerbsalter) in Prozent

der RF durchaus möglich wäre. Doch die Regierung hat dieser Forderung nicht stattgegeben. Auf einer Sitzung der RTK wurde im Oktober 2006 vereinbart, den gesetzlich festgelegten Mindestlohn 2007 auf 2.000 RRb zu erhöhen – ein Wert, der deutlich unter dem heutigen Existenzminimum liegt. Wegen der laufenden Inflation von 8-9% wird sich diese Kluft noch vergrößern.

Die Regierung weist in diesem Zusammenhang nicht zu Unrecht darauf hin, dass durch die Erhöhung des Mindestlohns die ganze Lohnskala in Bewegung kommen würde. So ist der Tarifsatz für die niedrigste Lohn- bzw. Gehaltsgruppe 1 im einheitlichen Tarifsysteem für budgetfinanzierte Einrichtungen der RF an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt. Für die weiteren Tarifgruppen 2 bis 18 wird der Tarifsatz der Gruppe 1 mit einem steigenden Koeffizienten (4,5 für die höchste Tarifgruppe 18) multipliziert. Damit würde die Anhebung des Mindestlohns auf das Existenzminimum, so die Regierung, den finanziellen Spielraum des Staates überstrapazieren und die Inflation anheizen. Es ist jedoch recht fragwürdig, ob dies bei einer adäquaten Geld-, Wettbewerbs-, Struktur- und Wachstumspolitik des Staates tatsächlich so sein müsste. Sicher ist allerdings, dass die

wegen des miserablen Mindestlohns arge Unterbezahlung der Arbeitnehmer in staatlichen Betrieben und Einrichtungen das gesamte Lohnniveau nach unten drückt, und dies mit vielen negativen Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt, worauf noch näher einzugehen ist.

Zum anderen hängt das niedrige Lohnniveau in der RF mit der Präsenz von illegalen Gastarbeitern im Lande zusammen. Nach Angaben der Internationalen Organisation für Immigration hat die RF von 192 Mio. Migranten weltweit 15,4 Mio. (8%) aufgenommen und wird bezüglich dieser Kennziffer nur von den USA übertroffen. Die überwiegende Mehrzahl dieser Menschen befindet sich und arbeitet in der RF illegal. Vom Föderalen Immigrationsdienst wird die Zahl der illegalen Gastarbeiter in der RF auf bis zu 15 Mio. geschätzt.²²

Für die Immigranten aus dem GUS-Bereich, aber auch aus Vietnam, der VR China und einigen anderen Ländern ist Russland trotz insgesamt wenig günstiger Lebensverhältnisse genauso ein „Eldorado“ wie die USA für Mexikaner. Geflohen aus Arbeitslosigkeit, bitterster Armut und sozialer Ausweglosigkeit, freuen sich diese „Gastarbeiter“ darüber, in Russland eine miserabel bezahlte illegale Arbeit zu finden. Das reichliche Überangebot an solchen Arbeitskräften drückt das gesamte Lohnniveau in der RF nach unten.

Die krasse Unterbezahlung des Faktors Arbeit zieht mehrere negative Folgen nach sich. So vermindert sie die effektive Gesamtnachfrage im Sinne von J. M. Keynes und damit den makroökonomischen Wachstumsspielraum; läuft der Formierung eines kaufkräftigen Binnenmarktes als wesentlicher Wachstumsstütze zuwider; bremst den wissenschaftlich-technischen Fortschritt, nicht zuletzt wegen der mit dem niedrigen Lohnniveau zusammenhängenden Auswanderung von Wissenschaftlern und hoch qualifizierten Fachleuten; wirkt der Durchführung von fälligen Reformen im sozialen Bereich (Pensionen, Gesundheit, Bildung, Wohnungswirtschaft u. a.) entgegen; fördert Schattenwirtschaft, Korruption und sonstige Kriminalität. Auf negative Folgen der Unterbezahlung der Arbeitnehmer wird auch seitens des Unternehmertums unumwunden hingewiesen. So ist dem Vize-Vorsitzenden des RVIU, I. Jürgens, zuzustimmen: „Niedriger Lohn ist die fundamentalste Bürde für die Überführung von hochtechnologischen Innovationen in unsere Wirtschaft, für die Errichtung eines effizienten Arbeitsmarktes“.²³ All das wirkt auf die russische Gesellschaft insgesamt destabilisierend und fortschrittsbremsend.

Ein weiteres Problem der Lohngestaltung ist die wohl zu starke branchenbezogene Differenzierung der Löhne, die aus Tabelle 3 ersichtlich ist. So läuft die Unterbezahlung der Bereiche Medizin, Bildung und Wissenschaft der Formierung einer modernen postindustriellen Gesellschaft und Ökonomie des Wissens in Russland zuwider und führt obendrein zu sozialen Spannungen.

Tabelle 3: Durchschnittliche Monatslöhne in der RF nach Branchen, Stand April 2006 (in RRb)

Branchen mit hohen Löhnen		Branchen mit niedrigen Löhnen	
Finanzen	28094	Einzel- und Großhandel	7828
Ölraffinerien	25532	Gesundheitswesen, Soziales	7054
Förderung von Brennstoffen	25129	Holzverarbeitung	6683
Fischerei, Fischzucht	15844	Bildung und Wissenschaft	6151
Eisenhütten, NE-Metalle	13665	Leder und Schuhe	5303
Gewinnung von Bodenschätzen (außer Brennstoffe)	13189	Textilien, Kleidung	4556
Verkehr und Fernmeldewesen	12290	Landwirtschaft	3956
Elektrizitätswirtschaft	12284		
Staatsverwaltung	11734		
Durchschnittlich für alle Branchen	10030		

Quelle: Förderaler Dienst für staatliche Statistik, in: Rossijskaja gazeta (30. Juni 2006).

Tabelle 4: Verteilung der gesamten Geldeinkommen der Bevölkerung in der Russischen Föderation

	1992*	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Geldeinkommen insges.	100	100	100	100	100	100	100	100
nach Quintilen								
I. (niedrigste Eink.)	6,0	6,1	5,8	5,6	5,6	5,5	5,4	5,5
II.	11,6	10,7	10,4	10,4	10,4	10,3	10,1	10,2
III.	17,6	15,2	15,1	15,4	15,4	15,3	15,1	15,2
IV	26,5	21,7	21,9	22,8	22,8	22,7	22,7	22,7
V. (höchste Eink.)	38,3	46,3	46,8	45,8	45,8	46,2	46,7	46,4
Gini-Koeffizient	0,289	0,387	0,395	0,398	0,398	0,402	0,408	0,404

* unter der Berücksichtigung des (geschätzten) Produktionswertes (Gemüse, Kartoffeln, Obst, seltener Fleisch und Milch u. a. m.) in privaten Nebenerwirtschaften der Bevölkerung, die vorwiegend in den Gruppen I-III weitverbreitet sind.

Quelle: Förderaler Dienst für staatliche Statistik der Russischen Föderation, Russland in Zahlen, Kurzer statistischer Sammelband (russ.). (Moskau 2005) 110; (2006) 114.

Die vorhergehend dargestellten Missverhältnisse in der Lohngestaltung waren neben den Versäumnissen und Ungereimtheiten in der staatlichen Sozialpolitik²⁴ und einigen anderen Faktoren für die fortschreitende Einkommenspolarisierung in der RF verantwortlich, die aus Tabelle 4 ersichtlich ist.

Die Einkommenspolarisierung nahm in den krisenhaften 1990er Jahren sehr rasch zu. Dagegen hat sie sich unter den Bedingungen des kräftigen makroökonomischen Aufschwungs im laufenden Jahrzehnt verlangsamt,

was nicht auf eine ausgewogenere Lohngestaltung, sondern eher auf die mit dem Wirtschaftswachstum einhergehende Erweiterung des finanziellen Spielraumes für die Sozialpolitik zurückzuführen ist, wovon der Staat auch Gebrauch machte, etwa für die Unterstützung der einkommensschwächsten Schichten der Bevölkerung. Doch der Gini-Koeffizient soll nach Berechnungen von W. Bobkow, Direktor des Allrussischen Zentrums zur Erforschung des Lebensstandards, auf 0,410 2006 und 0,413 2008 steigen.²⁵ Um einer weiteren Polarisierung entgegenzuwirken, bedarf es nicht nur einer effektiveren Sozialpolitik des Staates, sondern auch einer ausgewogeneren Lohngestaltung. Unter diesem Gesichtspunkt streben die russischen Gewerkschaften die Erhöhung des Anteils des tarifvertraglich vereinbarten Lohns gegenüber dem Zusatzlohn an, wogegen sich die Arbeitgeber aus offenkundigen Gründen wehren. Damit ist die Rolle insbesondere der sektoralen Tarifverträge in der Lohngestaltung ein bedeutendes Streitobjekt in den heutigen Auseinandersetzungen zwischen diesen zwei Seiten des „sozialen Dreiecks“ in der RF.

4. Probleme der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Aufgrund der dem „Realsozialismus“ inhärenten, – nicht zuletzt aus politisch-ideologischen Überlegungen – künstlich errichteten Übernachfrage nach Arbeitskräften herrschte in der UdSSR seit dem Beginn der 1930er Jahre bis zum Ausklang der Sowjetzeit Vollbeschäftigung (abgesehen von einigen Erscheinungen lokaler Unterbeschäftigung). Die ersten offiziell angemeldeten 62.000 Arbeitslosen traten erst 1991, im letzten Jahr der UdSSR, zutage. Nach dem abrupten Beginn der Transition am 2. Jänner 1992 und dem anschließenden steilen Sturz in die Krise, die ihrer Tiefe nach mit der im Westen von 1929 bis 1933 durchaus vergleichbar war,²⁶ stieg die Zahl der Arbeitslosen bis zum Jahresende 1992 bereits auf 577.000. Danach erhöhte sich die Arbeitslosenquote trotz der drastischen negativen Wende in der demographischen Entwicklung der RF tendenziell und pendelte sich nach ILO-Kriterien in der Nähe der EU-Marke ein (vgl. Tabelle 5). Erst 2005 hat sie auf Grund des kräftigen Wirtschaftswachstums den einschlägigen EU-Wert deutlich unterboten. Allerdings ist die tatsächliche Arbeitslosenquote in der RF kaum genau zu ermitteln. Denn einerseits werden viele de facto Arbeitslose nicht erfasst bzw. in der Bewertung nach ILO-Kriterien nicht einbezogen; andererseits ist die illegale Beschäftigung auch russischer Bürger weitverbreitet, die nur grob eingeschätzt werden kann.

Der weiteren Analyse ist die Bemerkung vorzuschicken, dass der Staat in der Situation des kräftigen Wirtschaftswachstums seit 2001 seine Aktivitäten zur Beschäftigungsförderung (durch Umschulung u. dgl.) und Arbeitslosenunterstützung eingedämmt hat, und das vor dem Hintergrund

Tabelle 5: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Russland 1992 bis 2005 (in Mio.)

	1992	1995	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bevölkerung	148,6	148,3	146,3	145,6	146,3	145,6	145,2	144,2	143,5	142,8
Erwerbspersonen	74,9	70,7	67,3	72,2	71,5	71,0	71,9	72,8	72,9	73,8
Beschäftigte	71,1	64,1	58,4	63,1	64,5	64,7	65,8	67,2	67,1	68,6
Arbeitslose	3,9	6,7	8,9	9,1	7,0	6,3	6,2	5,7	5,8	5,2
Männl. Erw.pers.	39,2	37,3	35,4	37,7	37,2	36,8	36,9	37,2	37,1	37,5
Beschäftigte	37,1	33,7	30,6	32,8	33,4	33,4	33,6	34,2	34,2	34,7
Arbeitslose	2,0	3,6	4,8	4,8	3,8	3,4	3,3	3,0	2,9	2,8
Weibl. Erw.pers.	35,8	33,5	32,0	34,5	34,3	34,1	35,0	35,6	35,8	36,3
Beschäftigte	33,9	30,4	27,9	30,2	31,1	31,2	32,2	33,0	33,0	33,9
Arbeitslose	1,9	3,1	4,1	4,3	3,2	2,9	2,8	2,7	2,9	2,4
In Prozent										
Erwerbspersonen	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beschäftigte	94,8	90,5	86,8	87,4	90,2	91,1	91,4	92,2	92,1	92,9
Arbeitslose	5,2	9,5	13,2	12,6	9,8	8,9	8,6	7,8	7,9	7,1
Männl. Erw.pers.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beschäftigte	94,8	90,3	86,5	87,2	89,8	90,7	91,0	91,9	92,2	92,5
Arbeitslose	5,2	9,7	13,5	12,8	10,2	9,3	9,0	8,1	7,8	7,7
Weibl. Erwpers	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beschäftigte	94,8	90,8	87,1	87,6	90,6	91,5	91,9	92,5	92,0	93,4
Arbeitslose	5,2	9,2	12,9	12,4	9,4	8,5	8,1	7,5	8,0	6,6

Quelle: Förderaler Dienst für staatliche Statistik der Russischen Föderation, Russland in Zahlen, Kurzer statistischer Sammelband (russ.). (Moskau 2004) 26,77; (2005) 28,79; (2006) 28, 82.

einer gewissen Belebung auf mehreren anderen Gebieten der Sozialpolitik. So wurde das ohnehin dürftige Arbeitslosengeld für 2006 nominal auf dem Niveau von 2005 (720 bis 2.880 RRb) „fortgeschrieben“, was angesichts der für 2006 zu erwartenden Inflationsrate von 8-9% eine reale Schrumpfung bedeutet. Das kommt einer Einladung zur illegalen Beschäftigung gleich. Es nimmt daher nicht wunder, dass schätzungsweise 2,1 Mio. Bürger in der Schattenwirtschaft dazuverdienen. Für die anderen nach diversen Schätzungen 10-13 Mio. Menschen ist ihre Tätigkeit im grauen Bereich die einzige Einkommensquelle.

Die russische Arbeitslosigkeit von heute ist weitgehend strukturell geprägt. So herrscht am Arbeitsmarkt ein Überangebot an Arbeitskräften niedrigster Qualifikation bei einem Unterangebot an hoch qualifizierten Bewerbern, die in der Regel einen Arbeitsplatz finden. Gemessen an westlichen Werten ist der Anteil ungelernter Arbeitskräfte an der Gesamt-

zahl der Erwerbstätigen recht hoch. Nach Berechnungen von I. Buschmarin beträgt dieser Anteil 8,9% gegenüber 4,1% in den USA.²⁷ Das Unterangebot an hoch qualifizierten Arbeitskräften ist zum einen auf deren starke Abwanderung ins Ausland in den 1990er Jahren, die sich erst in diesem Jahrzehnt verlangsamt hat, zurückzuführen, und zum anderen auf den Zusammenbruch des weitverzweigten sowjetischen Systems der Berufsbildung sowie negative Trends in anderen Bereichen des Bildungswesens.

Die aus der Sowjetzeit stammenden staatlichen Berufsschulen, die ihren Absolventen neben der Berufsausbildung auch die Gymnasialreife in Sachen Allgemeinbildung vermittelt haben, fristen in der Regel entweder ein elendes Dasein (wegen der schlechten Ausstattung mit Lehrkräften und einschlägigen Ausrüstungen und Lehrmaterial) oder werden gar aufgelöst. Denn sie wurden den lokalen Behörden (Städten, Gemeinden) untergeordnet, die sie nicht finanzieren können. Folglich können 40% der Absolventen der Berufsschulen gar keinen Arbeitsplatz finden, und 30% müssen – dankend – eine Arbeit übernehmen, die ihrem Profil der Berufsausbildung nicht entspricht.

Die betriebliche Berufsausbildung wurde weitgehend zum Erliegen gebracht. Die Ausgaben dafür auf mikroökonomischer Ebene betragen schätzungsweise durchschnittlich nur 0,5% der gesamten Lohnsumme, wogegen sie vor dem Zusammenbruch der UdSSR drei- bis fünfmal höher waren. Die Höherqualifizierung durch Schulung erfolgt in Abständen von 12 bis 14 Jahren, wobei ca. 60% der wegen Strukturwandels freigesetzten Arbeitnehmer eine Umschulung brauchen.²⁸

Die Zahl der Studenten je 10.000 Einwohner hat sich im postsowjetischen Russland durch die starke Zunahme der Zahl der privaten Hochschulen (Universitäten) in etwa verdreifacht. Damit ging eine drastische Verschlechterung der Qualität der Ausbildung (abgesehen von 10 bis 20 Spitzen-Universitäten) einher. Folglich finden heute bis zu 70% aller Absolventen universitärer Bildungsstätten keine Arbeitsplätze gemäß ihrem Ausbildungsprofil.

Angesichts der aus der Sicht der Unternehmer unzulänglichen Politik des Staates in Sachen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit setzen sie selbst bestimmte Schritte auf diesem Gebiet. So ist etwa seit dem Beginn dieses Jahrzehnts die Praxis der Unternehmer in Expansion begriffen, kommerzielle Verträge mit Berufsschulen und Universitäten über die Ausbildung von künftigen Kadern für bestimmte Firmen zu schließen. Parallel dazu werden Verträge mit jungen Menschen geschlossen, worin sich diese verpflichten, nach dem Abschluss ihrer Ausbildung entweder eine Tätigkeit in der betreffenden Firma für eine bestimmte Frist aufzunehmen oder die Ausbildungskosten zurückzuzahlen. Bisher werden solche Kosten aus dem Gewinn von Unternehmungen, d. h. nicht steuerfrei oder steuerer-

mäßig, bestritten. Derzeit arbeitet der Duma-Ausschuss für Bildung und Wissenschaft an einem Gesetzesentwurf, wonach solche Bildungsförderung durch die Unternehmungen auf die Produktionskosten abgewälzt werden könnte. Ende 2006 ist mit so einer Vorlage zu rechnen.²⁹

Die Unternehmer sehen sich gezwungen, die Berufsschulen auf breiter Front unter ihre Fittiche zu nehmen und sie zu finanzieren, so der Vorsitzende des RVIU, A. Schochin.³⁰ Laut Gesetz sind sie dafür zunächst in autonome nicht-kommerzielle Rechtssubjekte zu verwandeln und dann zu privatisieren. Angesichts des dramatischen Mangels an hoch qualifizierten Arbeitskräften und des beachtlichen finanziellen Potenzials der RVIU-Mitglieder ist diese Ankündigung des führenden Dachverbandes der russischen Unternehmer durchaus ernst zu nehmen. Die Unternehmer unterstützen bereits viele Berufsschulen finanziell. Ob sie das ganze System der Berufsbildung tatsächlich auf ihre Kosten umgestalten und so an die Bedürfnisse des Marktes anpassen werden, bleibt abzuwarten.

Der Staat versucht, den Arbeitsmarkt zu stabilisieren und die Lage der Arbeitnehmer, insbesondere der Erstbewerber um einen Arbeitsplatz, zu verbessern, und zwar unter Auswertung von ausländischen Erfahrungen. Art. 70 AGB-2006 lässt zwar eine Einstellung auf Probe grundsätzlich zu, verbietet das jedoch für Absolventen von allen staatlich zugelassenen (akkreditierten) Universitäten und sonstigen Bildungsstätten, die zum ersten Mal ein Arbeitsverhältnis eingehen (im Zeitraum von maximal einem Jahr nach Abschluss des Studiums bzw. der Ausbildung). Da in Russland die Personen im Alter von 16 (laut AGB-2006 ist dies das Mindestalter für einen Arbeitsvertrag) bis 29 Jahren unter den Arbeitslosen überproportional vertreten sind, ist diese gesetzliche Regelung ein Schritt zu einer gewissen Milderung des Problems der Jugendarbeitslosigkeit.

Beschäftigungsfördernd soll auch die Bestimmung des AGB-2006 wirken, wonach die Arbeitsverträge grundsätzlich unbefristet sind. Im Art. 59.1 sind nur elf konkrete Fälle aufgelistet, in denen befristete Verträge möglich sind: langfristige Abwesenheit eines ständigen Mitarbeiters (Urlaub im Zusammenhang mit Mutterschaft, Dienstreise usw.); Erfüllung zeitweiliger Arbeit von bis zu zwei Monaten; Saisonarbeiten von bis zu sechs Monaten; zeitweilige Tätigkeit im Ausland; außerordentliche Arbeiten (Umbau, Montage, Instandsetzung); in Betrieben und Einrichtungen, die ausdrücklich für die Erfüllung einer befristeten Tätigkeit gegründet sind; für die Errichtung einer im Voraus bestimmten Arbeit, für deren Abschluss kein konkretes Datum festgelegt werden kann; für die Erbringung von Leistungen, die mit einem Studienaufenthalt bzw. mit der Berufsausbildung im Betrieb unmittelbar verbunden sind; im Zusammenhang mit der Wahl in ein politisches Organ auf föderaler, regionaler oder lokaler Ebene; mit Personen, die vom Arbeitsamt zu öffentlichen Arbeiten delegiert sind; mit Personen im alternativen Zivildienst während dessen Dauer. In allen

sonstigen Fällen sind nur unbefristete Arbeitsverträge gesetzeskonform, bei denen der Arbeitnehmer einen Kündigungsschutz genießt.

Beschäftigungsfördernd soll auch die neue Bestimmung im Art. 99 AGB-2006 wirken, wonach die Überstunden in zwei Kategorien geteilt werden, und zwar mit (in der Regel) oder ohne (nur in drei Fällen wie Naturkatastrophen, Unfälle u. dgl.) schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers. Diese Situationen sind rechtlich genau umschrieben. In allen Fällen, in denen eine schriftliche Zustimmung eingeholt werden muss, ist die Meinung der gewählten Gewerkschaftsleitung des Betriebes zu berücksichtigen. Dabei darf die Dauer von Überstunden vier Stunden an zwei aufeinanderfolgenden Tagen bzw. 120 Stunden pro Jahr nicht überschreiten.

Völlig ungeregelt ist dagegen die Leiharbeit, die im postsowjetischen Russland breite Anwendung gefunden hat. Diese Art von Arbeit wird in der RF von ca. 100 privaten Beschäftigungsagenturen vermittelt und von schätzungsweise 40% aller russischer Unternehmungen in Anspruch genommen, obwohl sie gesetzlich in keiner Weise geregelt ist.³¹ Die Situation eines Leiharbeiters in der RF ähnelt jenem von Sklaven: Mit ihm wird kein Arbeitsvertrag geschlossen, keine Gewerkschaft setzt sich für seine Interessen ein, er genießt keinerlei Kündigungsschutz oder sonstige soziale Garantien.

Die ILO-Konvention Nr. 181 über private Beschäftigungsagenturen (1997) lässt einerseits die Überlassung von Personal unter Vermittlung solcher Einrichtungen an Dritte zu. Andererseits dürfen die Signatarstaaten laut dieser Konvention die Leiharbeit verbieten und haben Maßnahmen zu ergreifen, die einen angemessenen Schutz der Leiharbeiter gewährleisten. Die Verantwortung für die Leiharbeiter tragen in gleichem Maße sowohl die Agenturen als auch die Leiharbeitskräfte nachfragenden Firmen. Seit 2004 wird in der russischen Legislative und Exekutive erörtert, die ILO-Konvention Nr. 181 zu ratifizieren. (Die RF ist Mitglied der ILO und hat alle grundlegenden ILO-Dokumente mitgetragen.) Sollte es dazu kommen, was zu erwarten ist, so wäre die russische Gesetzgebung dieser Konvention anzupassen. Das wäre ein wichtiger Schritt in Richtung einer weiteren „Zivilisierung“ der Arbeitsbeziehungen in Russland im Sinne einer schrittweisen Errichtung einer sozialen Marktwirtschaft.

5. Fazit und Ausblick

Aus dem vorliegenden Artikel geht wohl ziemlich deutlich hervor, dass die Arbeitsbeziehungen im heutigen Russland in ihren Wesenszügen frühkapitalistisch geprägt sind, jedoch immer mehr, vor allem im Hinblick auf deren rechtliche Gestaltung, um die für reife Marktwirtschaften typischen Elemente bereichert werden. Da die mit hässlichen Begleiterscheinungen verbundene Urakkumulation des Kapitals kurz nach dem Ende der Jel-

zin-Epoche abgeschlossen und die tief greifende Transformationskrise überwunden war und die Wirtschaft sich seit dem Beginn des XXI. Jahrhunderts in einem dynamischen Aufschwung befindet, ist eine weitere Evolution in diese Richtung zu erwarten.

Was heute in der RF im offiziellen Sprachgebrauch „Sozialpartnerschaft“ genannt wird, ist zwar nicht eine nutzlose Institution, jedoch weit davon entfernt, eine Sozialpartnerschaft im früheren österreichischen Sinne zu sein. Ein soziales Dreieck zu einer losen Abstimmung wichtiger Vorstellungen von der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und der sozialen Sphäre ist sie schon, aber eben nicht mehr. Der Grad der trilateralen Konsolidierung und die Gestaltungskraft aller drei Partner sind für eine echte Sozialpartnerschaft noch ungenügend.

Um die ausschlaggebenden Bereiche der Arbeitsbeziehungen, die Lohnbildung und die Gestaltung von Beschäftigung, im Sinne einer sozialen Marktwirtschaft umformen zu können, hat Russland zunächst seine ausufernde Schattenwirtschaft und Wirtschaftskriminalität einzudämmen.

Der russische Arbeitsmarkt steht vor neuen Turbulenzen. Die negativen demographischen Tendenzen³² dauern fort. In den ersten neun Monaten 2006 ist die Bevölkerungszahl der RF um weitere 408.000 auf 142,3 Mio. geschrumpft. Dieser Prozess geht weiter. Zwar hat die Zahl der Personen im Erwerbsalter an der Jahreswende 2005/06 mit 90,4 Mio. eine historische Rekordhöhe erreicht (das sowjetische Hoch betrug 1989 83,8 Mio.), doch wird diese Zahl demnächst zurückgehen.³³ Nach fundierten wissenschaftlichen Prognosen ist bereits für die Jahre 2012 bis 2014 ein Unterangebot an Arbeitskräften zu erwarten, und zwar in der Größenordnung, je nach Wachstumsszenario, von bis zu 20%.³⁴ Quantitativ ist diese Lücke ziemlich problemlos zu schließen, etwa durch die Förderung russischsprachiger Immigration aus dem GUS-Bereich, was seit 2006 auch gemacht wird. Doch diese Lücke ist vor allem qualitativer, struktureller Provenienz und erfordert große Anstrengungen insbesondere im Bereich der Berufsbildung.

Anmerkungen

- ¹ Siehe u. a. Pankov, V., Russlands Übergang zur Marktwirtschaft: Eine Zwischenbilanz des ersten Jahrzehnts, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 1 (1997) 93ff; ders., Die russische Wirtschaft zu Beginn des 21. Jahrhunderts, in: ebenda 2 (2001) 187ff.
- ² Vgl. Pankov, V., Der Wandel in der Sozialpolitik Russlands im Zuge des Übergangs zur Marktwirtschaft, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 4 (2005) 555ff.
- ³ Das Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation, mit Novellierungen, Stand zum 2. Oktober 2006 (russ.), in: *Normativnija akty* 9 (2006), Sonderausgabe.
- ⁴ Vgl. das Generalabkommen zwischen den gesamtrussischen Vereinigungen der Gewerkschaften, gesamtrussischen Arbeitgeberverbänden und der Regierung der Rus-

- sischen Föderation für die Jahre 2005-2007, in: Rossijskaja gazeta (russ.) (29. Jänner 2005).
- ⁵ Soweit nicht eigens vermerkt, stammen alle auf Russland bezogenen Daten in diesem Artikel aus offiziellen Quellen der RF (Föderaler Dienst für staatliche Statistik – Rosstat u. a.). Im Schnitt von 16 OECD-Ländern betrug der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer 1991 bis 2000 jahresdurchschnittlich 40,6%. Vgl. IW-Trends 2 (2004) 6f. Im heutigen Russland wird diese Marke mit 50-60% deutlich überboten.
- ⁶ Sobolewa, I., Soziale Verantwortung des Unternehmertums: globaler Rahmen und russische Realitäten (russ.), in: Woprossy ekonomiki 10 (2005) 100.
- ⁷ Siehe Anmerkung 2, S. 557ff.
- ⁸ Würdige Arbeit als höchstes Ziel und Lebensnotwendigkeit. Ein Sammelband (russ.). (Moskau 2005) 51f.
- ⁹ Lebedew, A., Kurs auf die bürgerliche Revolution (russ.), in: Expert 25 (3.-9. Juli 2006) 71.
- ¹⁰ Vgl. Rossijskaja gazeta (13. Feber 2002).
- ¹¹ Vgl. Podschibjakina, N., Soziale und Arbeitsbeziehungen unter den Bedingungen der Transformationsökonomie (russ.), in: Obschtschestwo i ekonomika 4 (2006) 63.
- ¹² Vgl. Nurtidinowa, A., Die Regulierung von Arbeitsbeziehungen durch Kollektivvertrag und Abkommen (russ.), in: Chosjaistwo i pravo 1 (2005) 77ff; 2 (2005) 54ff.
- ¹³ Vgl. Tschikanowa, L., Der Arbeitsvertrag (russ.), in: Chosjaistwo i pravo 9 (2006) 3.
- ¹⁴ Vgl. Newinnaja, I., 1400, 2000, 5000 – wer bietet mehr? in: Rossijskaja gazeta (29. September 2006).
- ¹⁵ Vgl. Der Föderale Dienst für staatliche Statistik der Russischen Föderation. Die soziale Lage und der Lebensstandard der Bevölkerung Russlands. Statistischer Sammelband (russ.). (Moskau 2004).
- ¹⁶ Siehe Anmerkung 2, S. 560ff. Am 30. Oktober 2006, zum Zeitpunkt der Abgabe dieses Artikels an die Redaktion, betrug der offizielle Wechselkurs der Zentralbank Russlands (ZBR), der sich nach dem laufenden Wechselkurs von USD und Euro auf der Moskauer Interbank-Devisenbörse richtet, 26,7884 RRb : 1 USD bzw. 33,9677 RRb : 1 Euro. In den letzten Jahren veränderten sich diese Kurse wie folgt (siehe Tabelle 6).

Tabelle 6: Dynamik der offiziellen Wechselkurse von Rubel zu USD und Euro (jeweils zum Jahresende)

Jahresende von	USD		Euro	
	RRb:USD	Vorjahr=100	RRb:Euro	Vorjahr=100
2000	28,16	104,3	26,14	96,0
2001	30,14	107,0	26,49	101,3
2002	31,78	105,5	33,11	125,0
2003	29,45	92,7	36,82	111,2
2004	27,75	94,2	37,81	102,7
2005	28,78	103,7	34,19	90,4

Quelle: Föderaler Dienst für staatliche Statistik der Russischen Föderation, Russland in Zahlen, Kurzer statistischer Sammelband (russ.). (Moskau 2005) 467; (2006) 455.

- ¹⁷ Vgl. Newinnaja, I., Von jedem nach seiner Leistung, jedem im Kuvert (russ.), in: Rossijskaja gazeta (28. September 2006); Ossakowskij, W., Der Einfluss der Reformierung der einheitlichen Sozialsteuer auf die Schattenwirtschaft: Heimliche Verschwörung und Interessenkonflikt (russ.), in: Woprossy ekonomiki 5 (2005) 89ff.

- ¹⁸ Vgl. Jefremenko, T., Wo ist das Geld für September? (russ.), in: Rossijskaja gazeta (20. Oktober 2006).
- ¹⁹ Vgl. Ustinow, W., Das Gesetz ist das Fundament des Staates (russ.), in: Rossijskaja gazeta (6. Feber 2006).
- ²⁰ Vgl. Panina, E., So meine ich (russ.), in: Rossijskaja gazeta (19. Mai 2005); Nikitin, S.; Stepanowa, M., Markt und Sozialpolitik des Staates (russ.), in: Dengi i kredit 1 (2005) 12; Dobrynina, E., Die Reform hat ihre Kinder und Stiefkinder (russ.), in: Rossijskaja gazeta (25. April 2006).
- ²¹ Vgl. World Bank. World Development Report 2007 (Washington 2006) 289.
- ²² Vgl. Gorjanin, A., Die Migrationsfalle (russ.), in: Expert 18 (15.-21. Mai 2006) 61.
- ²³ Jürgens, I., Addieren und nicht subtrahieren (russ.), in: Rossijskaja gazeta (16. August 2006). Dabei konnte sich Jürgens das Vergnügen nicht verkneifen, den Gewerkschaften den Schwarzen Peter für die niedrigen Löhne zuzuschieben. Mit diesen Organisationen werde Russland die normalen Standards der Reproduktion der Arbeitskraft nie erreichen, so der Spitzenfunktionär des führenden Dachverbandes der russischen Unternehmer, dafür bedürfe es der Formierung von anderen, stärkeren Gewerkschaften sowie Betriebsräten. Das mag weitgehend stimmen. Doch hat Jürgens zur Problematik der sozialen Verantwortung des Unternehmertums in diesem Zusammenhang kein Wort gesagt.
- ²⁴ Vgl. Anmerkung 2.
- ²⁵ Bobkow, W., Der Grad der sozialen Ungleichheit (russ.), in: Economist 3 (2006) 64.
- ²⁶ Vgl. Anmerkung 1.
- ²⁷ Vgl. Buschmarin, I., Die Formierung von Arbeitsressourcen: Die westlichen Erfahrungen und Russland (russ.), in: Mirowaja ekonomika i meshdunarodnije otnoschenija 2 (2005) 48.
- ²⁸ Vgl. Anmerkung 11, S. 80f.
- ²⁹ Vgl. Agranowitsch, M., Die Strafe wird abgeschafft, in: Rossijskaja gazeta (21. März 2006).
- ³⁰ Vgl. Kukul, E., Oligarchen gingen in die Berufsschulen. Das Großkapital will seine Arbeitnehmer selbst ausbilden, in: Rossijskaja gazeta (30. März 2006).
- ³¹ Domtschewa, E., Direktor auf Pump. Russland will die „Leiharbeiter“ legalisieren (russ.), in: Rossijskaja gazeta (20. Dezember 2005).
- ³² Siehe Anmerkung 2, S. 571. Siehe auch Tabelle 5, Zeile „Bevölkerung“.
- ³³ Iwanter, I., Das Ende einer Epoche mit Arbeitskräfteüberschuss, in: Expert 18 (15.-21. Mai 2006) 63.
- ³⁴ Korowkin, A., Dolgowa, I., Koroljow, I., Das Defizit an Arbeitskräften in der Wirtschaft Russlands: Eine makroökonomische Bewertung, in: Problemy prognozirowanija 4 (2006) 38.

Zusammenfassung

In allen Transformationsländern, auch in der Russischen Föderation (RF), waren die sozialökonomische Entwicklung und der Reformprozess in Richtung Marktwirtschaft und pluralistische Demokratie vor allem durch die Revolution in den Eigentumsverhältnissen (Schlagwort: Privatisierung) sowie durch das Zustandekommen von neuen Märkten und Institutionen gekennzeichnet, was in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur auch den gebührenden Niederschlag fand. Dagegen blieb der wichtige Bereich der Arbeitsbeziehungen etwas im Hintergrund der wissenschaftlichen Forschungen bezüglich der Reformländer, obwohl auch hier eine tief greifende Revolution stattgefunden hat. In dem vorliegenden Artikel ist der Autor bestrebt, diese Lücke wenigstens teilweise zu schließen. Er untersucht die Beziehungen im russischen sozialen Dreieck, das entgegen anders lautenden Behauptungen keine wahre Sozialpartnerschaft verkörpert (nicht zuletzt wegen fehlender Mitbestimmung), und im System der Tarifverträge (Kollektivverträge) auf betrieblicher und sektoraler Ebene, geht der Problematik der Arbeitsverträge nach und beleuchtet die Situation in den besonders brisanten Bereichen der Lohngestaltung und der Beschäftigung. Insgesamt entsteht ein Bild frühkapitalistischer Beziehungen. Allerdings häufen sich unter den Bedingungen der abgeschlossenen Urakkumulation des Kapitals und des seit der Jahrhundertwende kräftigen Wirtschaftswachstums Zeichen der Erholung und Stabilisierung in der russischen Arbeitswelt.

BERICHTE UND DOKUMENTE

Mindestlöhne und die Verteilung von Arbeitseinkommen

Astrid Haider

1. Einleitung

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit in vielen europäischen Ländern erzeugt Druck auf Löhne. Neue Niedriglohnstellen sollen insbesondere Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt eingliedern. Gesetzliche Mindestlöhne oder eine hohe kollektivvertragliche Abdeckung der Arbeitnehmer/innen stellen einen Schutz vor Ausbeutung durch die Arbeitgeber dar und sollen Armut reduzieren,¹ weshalb eine Debatte um Mindestlöhne und deren Auswirkungen auf Beschäftigung und Verteilung nach wie vor von hoher Relevanz ist.

Das Einkommen aus unselbstständiger Arbeit stellt für viele Personen den wichtigsten Bestandteil ihrer ökonomischen Lebensgrundlage dar. Wohlfahrtsstaaten haben deshalb mit der Zeit unterschiedliche Instrumente entwickelt, um unerwünschte, d. h. zu niedrige Ergebnisse im Lohnsetzungsprozess zu vermeiden oder zu korrigieren. Während in kontinentaleuropäischen Staaten Lohnsetzungsprozesse und Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz zu einem großen Teil mithilfe von Kollektivverhandlungen zwischen Sozialpartnern festgelegt werden, wird vor allem im Mittelmeerraum ein

gesetzlicher Mindestlohn bestimmt. Im englischsprachigen Raum wird in den Lohnfindungsprozess zentral weniger stark eingegriffen. Durch den Markt hervorgerufene unerwünschte Ergebnisse werden, wenn überhaupt, vermehrt über umverteilende Steuern korrigiert.

Bonoli (2003) zeigt diese Unterschiede auf und legt dar, wie stark welches Instrument in verschiedenen Ländern ausgeprägt ist. Auf dieser Basis ordnet er Staaten in einer Typologie ein. Während er das Entstehen der Unterschiede darstellt, lässt er die Frage nach ihren Auswirkungen offen. Anhand der Typologie von Bonoli soll daher in diesem Artikel untersucht werden, ob Unterschiede im Lohnsetzungsprozess zu unterschiedlichen Verteilungen der Nettoarbeitseinkommen² in einem Staat führen.

Deshalb werden in diesem Artikel mithilfe des Europäischen Haushaltspans – eines Datensatzes, der Einkommensdaten auf Personen- und Haushaltsebene aus mehreren europäischen Staaten enthält – Maßzahlen zu den nationalen Verteilungen der Einkommen aus unselbstständiger Arbeit verglichen. Anhand zweier Maßzahlen zur Beschreibung von Einkommensungleichheit wird untersucht, ob verschiedene Instrumente zur Bestimmung von Mindestlöhnen zu Unterschieden in den Nettolohnverteilungen der Länder führen.

Zu diesem Zweck werden im Abschnitt 2 die unterschiedlichen Formen zur Sicherung von Mindesteinkommen sowie die Typologie Bonolis vorgestellt. In den Abschnitten 3 und 4 folgen die empirische Analyse zur Beantwortung

der Forschungsfrage sowie eine Diskussion der Ergebnisse. Abschnitt 5 fasst die wesentlichen Punkte zusammen.

2. Formen der Bestimmung von Mindestlöhnen

Bei Betrachtung der verschiedenen Wohlfahrtssysteme in Europa ist festzustellen, dass die Länder eine unterschiedliche institutionelle Gestaltung hervorgebracht haben, um die soziale Sicherheit eines Individuums gewährleisten zu können. Esping-Andersen (1990) entwickelte durch den Vergleich von sozialen Rechten und wohlfahrtsstaatlichen Institutionen in den einzelnen Ländern eine Typologie von Wohlfahrtsstaaten, in die sich die westeuropäischen Länder grob einordnen lassen. Kriterium dabei war die Verteilung der sozialen Aufgaben zwischen Staat, Markt und Familie.³

Während das Hauptaugenmerk dieser Typologie auf jene Leistungen gerichtet ist, die darauf abzielen, die wirtschaftliche und soziale Situation von Personen zu verbessern, die auf Grund von Alter, Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Behinderung in der Gesellschaft benachteiligt sind, betrachtet ein neuerer Strang der Literatur den Arbeitsmarkt. So entwickelt Bonoli (2003) eine auf die Absicherung von Mindestlöhnen bezogene Typologie europäischer Wohlfahrtsstaaten. Das Einkommen am Arbeitsmarkt trägt bei vielen Individuen wesentlich zu sozialer Sicherheit bzw. zu einem ausreichenden Lebensstandard bei. In Europa gibt es verschiedene Mechanismen, die den Lohnsetzungsprozess beeinflussen und einen durch das Marktergebnis hervorgerufenen Lohn verhindern, der zu niedrig ist, um ein menschenwürdiges Leben führen

zu können. Bonoli unterscheidet hierzu drei Möglichkeiten, die in der Folge kurz dargestellt werden:⁴

1. Arbeitsgesetzliche Bestimmungen: Hier werden gesetzliche Mindestlöhne festgelegt, die eine Schranke darstellen, unter die Löhne nicht fallen dürfen.
2. Kollektivverhandlungen: Kollektivvereinbarungen stellen hier Mindestlöhne für Arbeitnehmer/innen sicher. Ergebnis dieser Verhandlungen können sowohl nationale Mindestlöhne als auch Mindestlöhne, die jeweils spezifisch für eine Branche oder eine Berufsgruppe gelten, sein.
3. Nachträgliche Korrektur des Marktes: Hier wird das Marktergebnis *ex ante* weniger stark beeinflusst. Die Ressourcenallokation am Markt soll ungehindert stattfinden können. Vielmehr wird versucht, unerwünschte, d. h. zu niedrige Ergebnisse *ex post* durch ein umverteilendes Steuersystem zu korrigieren.

Bonoli ordnet die westeuropäischen Länder, ähnlich wie Esping-Andersen (1990), in Länderblöcke. Ihm zufolge sind vor allem im Mittelmeerraum, d. h. in Frankreich, Spanien und Portugal, gesetzliche Bestimmungen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen vorherrschend. Kollektivverhandlungen zwischen Sozialpartnern finden vor allem in den skandinavischen sowie den mitteleuropäischen Ländern statt. In den angelsächsischen Ländern hingegen wird in den Arbeitsmarkt vergleichsweise wenig eingegriffen.⁵ Gleichzeitig muss jedoch festgestellt werden, dass eine so eindeutige Zuordnung von Ländern sehr stark vereinfachend ist, da es unterschiedliche Möglichkeiten gibt, die drei oben beschriebenen Mechanismen zur Sicherstellung eines Min-

deststandards von Arbeitseinkommen zu kombinieren. Die folgende Tabelle stellt dar, welche Instrumente in unterschiedlicher Ausprägung in verschiedenen Ländergruppen zur Anwendung kommen. Freilich handelt es sich auch hier lediglich um Typologien, weshalb kein Staat einem System eindeutig zuzuordnen ist.

Die unterschiedlichen Mindestlohnsysteme werden, wie an Tabelle 1 zu sehen ist, teilweise kombiniert. Die gleichzeitige Existenz von gesetzlichen Mindestlohnösungen und tarifvertraglichen Regelungen muss dabei kein Widerspruch sein.⁶ Verhandlungsprozesse können gesetzlich geregelt sein, ebenso wie die Frage, inwieweit

Tabelle 1: Kombination der Instrumente zur Sicherstellung von Mindestlöhnen

	Arbeitsgesetzliche Bestimmungen	Kollektivverhandlungen	Nachträgliche Korrektur des Marktes
Skandinavische Länder	Schwach	Stark	Stark
Angelsächsische Länder	Schwach	Schwach	Stark
Mitteuropäische Länder	Mittel	Stark	Schwach
Mittelmeerländer	Stark	Schwach	Schwach

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Bonoli (2003) 1013.

Tabelle 1 zeigt, in Anlehnung an Bonoli (2003), wie die drei erwähnten Instrumente zur Absicherung von Mindestlöhnen in Europa eingesetzt werden. Wie oben erwähnt, sind in den skandinavischen Ländern tendenziell Kollektivverhandlungen und ein umverteilendes Steuersystem vorherrschend, während in den angelsächsischen Ländern eher letzteres Instrument stärker eingesetzt wird. In den mitteleuropäischen Ländern sind Kollektivverhandlungen ebenfalls ein wichtiges Mittel, um Mindestlöhne sicherzustellen, aber auch arbeitsgesetzliche Bestimmungen werden zu einem bestimmten Grad eingesetzt. In den Mittelmeerländern stehen Gesetze zur Festlegung von Mindestlöhnen im Mittelpunkt.

Verhandlungsergebnisse bindend sind. Außerdem können zusätzlich zu nationalen Mindestlöhnen Branchenlösungen getroffen werden.⁷

Die Typologien Bonolis (2003) und Esping-Andersens (1990) haben gemein, dass sie Staaten anhand von Instrumenten zur Gewährleistung sozialer Sicherheit von Personen unterteilen. In der Folge eröffnet sich die Frage, ob unterschiedliche Instrumente zur Bestimmung von Mindestlöhnen zu Unterschieden in der Lohnverteilung führen, ein Aspekt, den Bonoli offen lässt. Vogel (1999), der die Europäische Union (zu einem Zeitpunkt, wo sie aus 15 Ländern bestand) ähnlich in drei Ländergruppen – einem nördlichen, einem südlichen und einen zentraleuropäischen Cluster – teilt, stellt

auch distributive Konsequenzen institutioneller Strukturen dar. Demnach sind Einkommensungleichheit, Armut und soziale Ungleichheit zwischen Gesellschaftsschichten in Finnland, Schweden und Dänemark niedrig, während sie in Griechenland, Italien, Spanien und Portugal gemeinsam mit Großbritannien deutlich größer sind. Die mitteleuropäischen Länder befinden sich zwischen diesen Polen.

Die Forschungsfrage dieser Arbeit schließt hier an. Anhand von Arbeitseinkommensdaten soll untersucht werden, ob die Ländergruppen Bonolis unterschiedliche Arbeitseinkommensverteilungen haben. Inwieweit führen nun unterschiedliche Instrumente zur Festlegung von Mindestlöhnen zu unterschiedlichen Ergebnissen? Hat die Wahl des Instruments zur Sicherung von Mindestlöhnen Einfluss auf die Verteilung von Nettoarbeitseinkommen innerhalb des Landes?

Dazu folgt im nächsten Kapitel eine empirische Analyse, die prüfen soll, ob es einen derartigen Zusammenhang gibt und inwiefern durch diese Mechanismen die Arbeitseinkommensverteilung beeinflusst wird.

3. Datengrundlage und die Messung von Einkommensungleichheit

3.1 Beschreibung des Datensatzes

Ein Ländervergleich ist nur dann sinnvoll und möglich, wenn bei den Befragungen über alle Länder hinweg ähnlich vorgegangen wird und die Fragestellungen vergleichbar sind. Um Einkommen in Europa zu vergleichen, eignet sich daher das Europäische Haushaltspanel (ECHP). Dabei handelt es sich um eine Längsschnittuntersuchung, die in den EU-15-Ländern⁸ von 1994 bis 2001 im Auftrag

der Europäischen Kommission jährlich zur Abbildung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in Europa durchgeführt wurde. Sie wurde als Panel-Untersuchung konzipiert, der Fragebogen wurde von Eurostat zentral erstellt und ist in allen Ländern gleich, sodass ein Vergleich der Daten zwischen den Ländern möglich ist. Zentrale Fragen behandeln neben demographischen Angaben, Einkommen und Informationen zur Erwerbsbiographie auch Gesundheit, Aus- und Weiterbildung, Angaben zur Wohnung, Migration und andere Themengebiete, weshalb der Datensatz für diese Untersuchung besonders geeignet erscheint. Die Informationen sind auf Personen- und Haushaltsebene verfügbar. Für die Untersuchung in diesem Beitrag werden Daten aus dem Jahr 1996⁹ verwendet. Der Datensatz beinhaltet 130.693 Personen aus den EU-Mitgliedsländern im Jahr 1996 mit Ausnahme von Schweden. Es wurde eine Zufallsstichprobe gezogen, wobei die Zufallsauswahl in den einzelnen Ländern auf unterschiedliche Art und Weise durchgeführt worden ist.¹⁰ Befragt wurden – mithilfe persönlicher Interviews – nur Personen in Haushalten, die 16 Jahre alt oder älter waren. Gearbeitet wurde mit der anonymisierten Users' Data Base, die von Eurostat für ForscherInnen zur Verfügung gestellt wird.¹¹

3.2 Beschreibung der verwendeten Variablen

Für die Untersuchung werden Daten auf Personenebene verwendet. In der Users' Data Base stehen Informationen über die Jahresnettoeinkünfte aus unselbstständiger Arbeit sowie über die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit zur Verfügung. Für

die Analyse wird die Variable „Jährliches Nettoarbeitseinkommen 1995“¹² herangezogen und durch die Variable „Totale Wochenarbeitszeit“¹³ dividiert.¹⁴ Damit sollen Lohndifferenzen, die aus Unterschieden in der Höhe der Arbeitszeit resultieren, berücksichtigt werden. Da ein umverteilendes Steuersystem als nachträgliche Korrektur des Marktergebnisses eine Möglichkeit zur Sicherstellung von Mindestlöhnen darstellt, wird für diese Untersuchung der Nettolohn herangezogen. Würden Bruttodaten betrachtet, könnte der Einfluss dieses Instruments nicht untersucht werden.¹⁵

Zusätzlich wurde die Variable „Anstellungsverhältnis“¹⁶ als Filtervariablen verwendet. Damit werden nur die Einkommen jener Personen herangezogen, die angaben, bezahlte/r unselbstständige/r ArbeitnehmerIn zu sein. Der Datensatz wurde außerdem um jene Fälle bereinigt, die kein Einkommen angegeben haben, und aus Plausibilitätsgründen um jene, deren monatliches Nettoeinkommen ihr jährliches übersteigt.

Für die Analyse werden Dänemark und Finnland als Vertreter skandinavischer Staaten, England und Irland als jene der angelsächsischen Länder herangezogen. Zu den mitteleuropäischen Staaten zählen hierbei Belgien, Deutschland, die Niederlande und Österreich. Italien, Frankreich, Portugal und Spanien gehören zu der Gruppe der Mittelmeerländer. Die Zuordnung der Länder zu den Ländergruppen, die der Typologie Bonolis entsprechen, ist nicht ganz unproblematisch. So hat Italien ein System, in dem Mindestlöhne auf Kollektivverhandlungen beruhen, und ist daher eher in der Gruppe der mitteleuropäischen Staaten einzuordnen, während die Niederlande als Land mit gesetzlichen Mindestlöhnen

wohl eher den Mittelmeerländern zuzuordnen wäre.¹⁷ Dies zeigt, dass die Typologie Bonolis möglicherweise zu vereinfachend ist, da eine Zuordnung der Staaten nach geographischen Gesichtspunkten nicht der tatsächlichen institutionellen Ausgestaltung gerecht werden kann. Trotz dieses Widerspruchs wird die Einteilung Bonolis beibehalten, bei der Diskussion der Ergebnisse wird jedoch auf die Zuordnung der Niederlande und Italiens erneut eingegangen.

Großbritannien hat zwar seit 1999 einen gesetzlichen nationalen Mindestlohn. Da es diesen 1995 jedoch noch nicht gab, erscheint die Zuordnung zur angelsächsischen Staatengruppe unproblematisch.

3.3 Die Messung von Einkommensungleichheit

Zur Messung der Einkommensverteilung bzw. Einkommensungleichheit eines Landes wurde eine Reihe von Maßzahlen entwickelt, von denen die verwendeten in Folge kurz vorgestellt werden sollen, wobei von einer ausführlichen Diskussion der Vor- und Nachteile der einzelnen Maßzahlen an dieser Stelle abgesehen wird.¹⁸ Herausgegriffen werden zwei Maßzahlen: der Gini-Koeffizient und das Atkinson-Maß. Sie erfüllen unterschiedliche Anforderungen an ein Maß zur Messung von Ungleichheit.¹⁹ Der Gini-Koeffizient ist ein sehr häufig verwendetes Ungleichheitsmaß. Er wird in der Regel zur Gruppe der positiven Maße gezählt, was bedeutet, dass lediglich eine Messung der Differenzen von Einkommen erfolgt, nicht aber eine Bewertung. Dies würde dann erfolgen, wenn einer gegebenen Verteilung eine Referenzverteilung, wie die Gleichverteilung der Einkommen, gegenübergestellt

würde.²⁰ Als wesentliche Eigenschaft des Gini-Koeffizienten ist die hohe Gewichtung extremer Einkommen zu nennen. Das Atkinson-Maß hingegen gehört zu den normativen Maßen, denen eine Wohlfahrtsfunktion zugrunde liegt.²¹ Ein höherer Ungleichheitsgrad entspricht hier einem niedrigeren Wohlfahrtsniveau. Das Atkinson-Maß misst niedrigem Einkommen ein hohes Gewicht bei. Bei der Beurteilung von Einkommensungleichheit innerhalb eines Landes werden beide Maße herangezogen und präsentiert. Der Grund hierfür liegt darin, dass es auf Grund der unterschiedlichen Ansprüche, die die Maße erfüllen, zu verschiedenen Rangfolgen bei der Beurteilung der Ungleichheit zwischen den Ländern führen kann. Mit der Darstellung zweier Maße soll ein möglichst umfassendes Bild der Verteilungssituation vermittelt werden.

Der Gini-Koeffizient wird folgendermaßen berechnet:²²

$$G = \frac{1}{2\mu n^2} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |y_i - y_j|$$

wobei y_i (y_j) das Einkommen der i -ten (j -ten) Person in einer Einkommensverteilung von n Einkommensbeziehungen mit dem mittleren Einkommen μ darstellt. Der Gini-Koeffizient ist normiert und liegt zwischen 0 und 1, wobei 0 eine absolute Gleichverteilung bedeutet, 1 eine absolute Ungleichverteilung.

Das Atkinson-Maß beruht auf einer sozialen Wohlfahrtsfunktion. Implizite Wertvorstellungen bei der Messung von Einkommensungleichheit werden für dieses Maß von vornherein spezifiziert: Eine Verteilung ist dann weniger *ungleich* als eine andere, wenn ihr eine höhere Wohlfahrt entspricht. Die Berechnung des Atkinson-Maßes erfolgt folgendermaßen:²³

$$I = 1 - \left[\sum_{i=1}^n \left(\frac{y_i}{f_i \mu} \right)^{1-\varepsilon} f_i \right]^{\frac{1}{1-\varepsilon}}, \text{ mit}$$

μ stellt wiederum das mittlere Einkommen dar, y_i das Einkommen der Individuums i . Der Parameter ε gibt die Grenznutzenelastizität wieder, lässt sich als Maß der Ungleichheitsaversion interpretieren und drückt damit die zugrunde liegende Wertvorstellung aus. Die Ungleichheitsaversion nimmt mit steigendem ε zu. Das heißt, dass mit steigendem ε Übertragungen von höheren auf niedrigere Einkommen stärker gewichtet werden. In dieser Analyse wird ein ε von 1 angenommen.²⁴ Auch das Atkinson-Maß ist normiert und liegt zwischen 0 und 1, wobei 1 maximale Ungleichheit bedeutet, 0 maximale Gleichheit.

4. Der Zusammenhang zwischen der Verteilung von Arbeitseinkommen und den Mechanismen zur Bestimmung von Mindestlöhnen

Folgende Tabelle gibt oben diskutierte Maßzahlen für die Nettoarbeitseinkommensverteilung für zwölf europäische Länder wieder. Dargestellt werden sie für das jährliche Nettoarbeitseinkommen (Tabelle 2):²⁵

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass sich die Ergebnisse zwischen den beiden Maßzahlen in ihrer Höhe unterscheiden, die Rangplätze sich aber nicht verschieben.²⁶

Beim Vergleich des Gini-Koeffizienten der einzelnen Länder wird erkennbar, dass die Arbeitseinkommen in Dänemark im Vergleich zu den anderen Ländern gleicher verteilt sind. Auch Finnland weist eine relativ gleiche Verteilung auf, wenn auch nicht so deutlich wie Dänemark.

Tabelle 2: Arbeitseinkommens-Verteilungsmaßzahlen in Europa

Land	Gini-Koeffizient	Rang	Atkinson-Maß, $\varepsilon=1,0$	Rang
Dänemark (N=4884)	0,220	1	0,097	1
Finnland (N=8004)	0,271	3	0,145	3
Irland (N=7197)	0,346	10	0,210	10
UK (N=6752)	0,342	9	0,205	9
Spanien (N=15221)	0,331	8	0,186	8
Portugal (N=11385)	0,370	11	0,212	11
Frankreich (N=12788)*	0,315	7	0,176	7
Italien (N=17477)	0,275	4	0,145	3
Niederlande (N=8828)	0,280	5	0,153	5
Belgien (N=6073)	0,229	2	0,108	2
Deutschland (N=8418)	0,306	6	0,166	6
Österreich (N=6917)	0,412	12	0,256	12

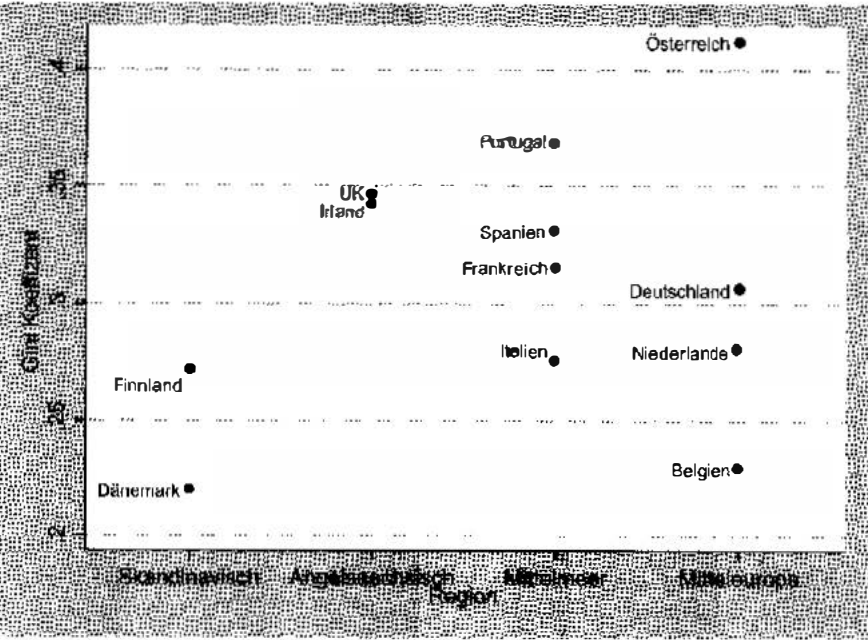
* Die Berechnungen beziehen sich auf Grund der Datenverfügbarkeit auf Bruttodaten.
 Quelle: ECHP 1996, eigene Berechnungen

Dieses Ergebnis stimmt mit der Aussage Vogels überein, dass skandinavische Länder geringere Ungleichheiten zu verzeichnen haben.²⁷ Vogel (1999) ordnet des Weiteren die Mittelmeerländer gemeinsam mit Großbritannien den Ländern mit höherer Ungleichheit zu. Die mitteleuropäischen Länder liegen nach Vogel zwischen den skandinavischen und der zuvor genannten Ländergruppe.²⁸

Bei Betrachtung der Ergebnisse zeigt sich, dass Irland, Großbritannien, Spanien, Portugal und Frankreich einen Gini-Koeffizienten im Intervall von 0,31 bis 0,37 bzw. ein Atkinson-Maß von 0,17 bis 0,21 aufweisen und damit relativ ähnlich sind. Auffallend ist, dass Italien mit einem Gini-Koeffizienten von 0,27 bzw. einem Atkinson-Maß von 0,15 eine gleichere Verteilung hat als die anderen Mittelmeerländer und eher den skandinavischen Staaten ähnelt.

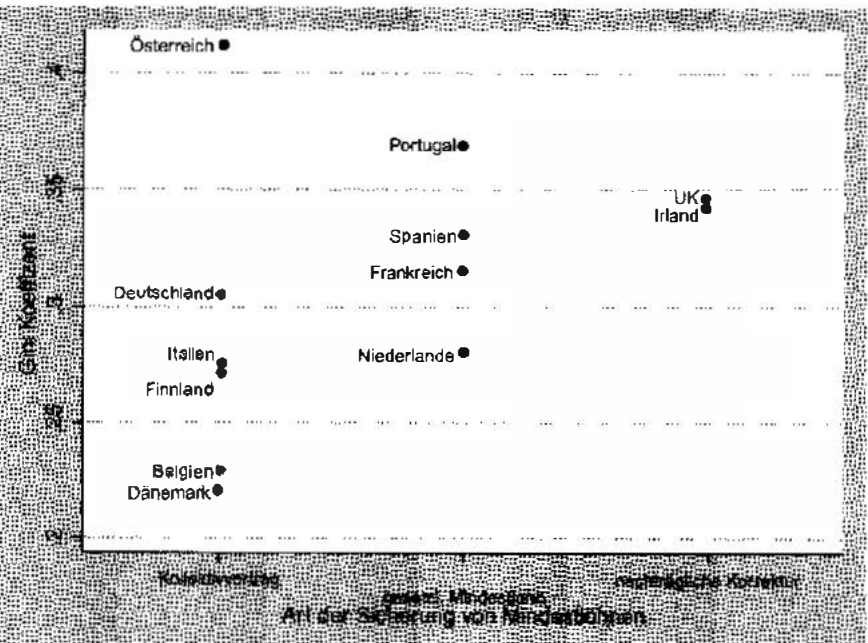
Als mitteleuropäische Länder werden in dieser Arbeit Deutschland, Österreich, Belgien und die Niederlande herangezogen. Hier sind wenige Gemeinsamkeiten festzustellen. Ein besonderes Augenmerk sei zuerst auf Österreich gelegt. Die Maßzahlen für dieses Land deuten auf eine relativ hohe Ungleichheit, was ungewöhnlich erscheint. Viele vorangegangene Studien weisen für Österreich eine im Vergleich zu anderen Ländern mittlere Ungleichheit aus. Sie liegt höher als die der skandinavischen Länder, aber unter jener von Großbritannien.²⁹ Dieses in dieser Analyse sehr hohe und ungewöhnliche Ergebnis scheint auch nach umfassender Überprüfung der Datengrundlage und der Berechnungsart nicht erklärbar. Auch Deutschland weist eine relativ große Arbeitseinkommensungleichheit aus und ist der Lohnverteilung zufolge eher den Mittelmeerstaaten zuzuordnen. Die

Abbildung 1: Verteilung der Gini-Koeffizienten der Nettojahreslöhne in zwölf europäischen Ländern



Quelle: ECHP 1996, eigene Darstellung

Abbildung 2: Verteilung der Gini-Koeffizienten der Nettojahreslöhne in zwölf europäischen Ländern nach Art der Sicherung von Mindestlöhnen



Quelle: ECHP 1996, eigene Darstellung

Maßzahlen Belgiens und der Niederlande ähneln eher jenen Dänemarks und Finnlands. Die Maße wurden für Deutschland nicht getrennt nach Ost- und Westdeutschland berechnet, was ein Grund für die hohe Ungleichheit in Deutschland sein könnte.³⁰ Zwischen Ost- und Westdeutschland bestehen erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Einkommensungleichheit, vor allem in Ostdeutschland ist die Ungleichheit in den Markteinkommen zwischen 1991 und 1997 „rasant gestiegen“.³¹

Noch einmal muss an dieser Stelle festgehalten werden, dass anders als in anderen Studien nicht Vermögensverteilungen oder Einkommensverteilungen per se verglichen werden, sondern nur Arbeitseinkommen. Weist ein Staat große Arbeitseinkommensungleichheit auf, heißt das nicht zwingenderweise, dass das gesamte Einkommen innerhalb eines Staates sehr ungleich verteilt ist.

Abbildung 1 veranschaulicht die Ergebnisse. Dargestellt wird der Gini-Koeffizienten für die einzelnen Länder. Anhand der Darstellung ist zu sehen, dass die skandinavischen Länder ein relativ gleich verteiltes Nettojahresarbeitseinkommen haben. Auch die mitteleuropäischen Staaten haben einen eher niedrigen Gini-Koeffizienten, sieht man vom „Ausreißer“ Österreich ab. Die Mittelmeerstaaten haben ebenso wie die angelsächsischen Staaten eher höhere Gini-Koeffizienten. Portugal ist dabei der Staat mit den größten Unterschieden, während Spanien und Frankreich relativ ähnliche Maßzahlen haben. In Italien hingegen sind die Nettojahreslöhne wesentlich gleicher verteilt.

Wie bereits in Kapitel 3.2 erwähnt, ist die Einteilung der Länder in die jeweiligen Ländergruppen mitunter problematisch und womöglich zu vereinfach-

chend, da die Länder durchaus große Unterschiede in der institutionellen Ausgestaltung der Sicherung von Mindestlöhnen aufweisen.

Eine weitere Abbildung veranschaulicht die unterschiedlichen Gini-Koeffizienten noch einmal nach Art der Sicherung von Mindestlöhnen (Abbildung 2).

In dieser Darstellung wurde Italien nun den Staaten mit kollektivvertraglicher Festlegung von Mindestlöhnen zugeordnet, während die Niederlande in der Gruppe der Staaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen sind, wie es der Realität entspricht. Da die Verteilung der Nettolöhne in beiden Staaten allerdings ungefähr gleich ist, ändert sich nur wenig an der Darstellung.

Bei Betrachtung der Ländergruppen zeigt sich, dass diejenigen mit kollektivvertraglicher Sicherung von Mindestlöhnen eine eher gleichere Verteilung von Nettolöhnen haben.³² Die Lohnverteilung der Länder mit gesetzlichen Mindestlöhnen und denen mit einer nachträglichen Korrektur des Marktes ist hingegen der Tendenz nach ungleicher. Zwischen der Gruppe der Länder mit gesetzlicher Festlegung von Mindestlöhnen und der mit nachträglicher Korrektur des Marktes gibt allerdings es keine auffälligen Unterschiede. Aus den Ergebnissen lässt sich die Hypothese ableiten, dass Länder, in denen Mindestlöhne über Kollektivverträge gesichert werden, tendenziell eine gleichere Verteilung der Nettolöhne als Ergebnis haben als Staaten, in denen Mindestlöhne gesetzlich bestimmt werden oder in denen es eine nachträgliche Korrektur des Marktes gibt.

5. Zusammenfassung

In der Arbeit wurde untersucht, ob unterschiedliche Möglichkeiten zur Kor-

rektur unerwünschter Ergebnisse im Lohnsetzungsprozess zu Unterschieden in den nationalen Nettoarbeitseinkommensverteilungen führen. Untersucht wurde, ob sich die von Bonoli (2003) vorgenommene Einteilung der europäischen Länder in Staatengruppen auch anhand ihrer Nettoarbeitseinkommensverteilungen aufrechterhalten lässt. Damit soll überprüft werden, ob die Wahl des Instrumenten-Mix zur Korrektur unerwünschter Ergebnisse des Marktes im Lohnsetzungsprozess auch Einfluss auf das Ergebnis – der Lohnverteilung – hat. Die nationalen Nettoarbeitseinkommensverteilungen in zwölf europäischen Ländern wurden anhand des ECHP-Datensatzes in einer empirischen Analyse verglichen. Dazu wurden zwei Maßzahlen herangezogen: der Gini-Koeffizient und das Atkinson-Maß. Die Ergebnisse zeigten eine relativ gleiche Verteilung der Nettolöhne in den skandinavischen Staaten, während die angelsächsischen Länder und die Mittelmeerländer eine größere Ungleichverteilung der Nettolöhne aufweisen. Die mitteleuropäischen Länder liegen mit der Ausnahme von Österreich dazwischen. Aus den Ergebnissen lässt sich die Hypothese ableiten, dass Länder, in denen eine kollektivvertragliche Sicherung von Mindestlöhnen stattfindet, eine geringere Ungleichverteilung der Nettolöhne haben als Länder, in denen es gesetzliche Mindestlöhne gibt, und als jene, in denen es eine durch das Steuersystem nachträgliche Korrektur des Marktes gibt.

Anmerkungen

¹ Patzschke (2001) 64.

² Die Begriffe „Nettoarbeitseinkommen“ und „Nettolohn“ werden in dieser Arbeit

synonym verwendet.

³ Esping-Andersen (1990).

⁴ Bonoli (2003) 1008f und Ragacs (2003).

⁵ Bonoli (2003) 1008.

⁶ Ragacs (2003).

⁷ Ebendort 6.

⁸ In der ersten Welle des ECHP, 1994, nahmen Österreich, Schweden und Finnland nicht teil, da sie zu dem Zeitpunkt noch keine Mitglieder in der EU waren. In der Folge nahmen Österreich beginnend mit 1995 teil, Finnland 1996 und Schweden 1997.

⁹ Bonoli zieht zur Bildung seiner Typologie Daten aus den Jahren 1993 bis 1998 heran. Um an Bonoli anzuschließen, wurde für die Untersuchung das Jahr 1996 ausgewählt. Bonoli (2003) 1011.

¹⁰ In den meisten Ländern wurde eine zweistufig geschichtete Zufallsauswahl gezogen, wobei in der ersten Stufe eine Auswahl von Städten bzw. Gemeinden gezogen wurde, in der zweiten Privathaushalte innerhalb der Gemeinde.

¹¹ Die empirische Analyse erfolgt mit Stata 9.1.

¹² Variable: PI111: Wage and Salary Earnings (Net, National Currency, Total Year Prior To The Survey).

¹³ Variable: PE005: Total Hours Working/Week.

¹⁴ Eurostat (2003) 307ff.

¹⁵ Interessant wäre allerdings ein Vergleich der Ergebnisse bei Verwendung der Brutto- und Nettodaten. Damit könnte die Wirksamkeit bzw. die tatsächliche Existenz eines umverteilenden Steuersystems überprüft werden. Leider stehen für die Analyse keine Bruttodaten zur Verfügung.

¹⁶ Variable: PE004: Status in Employment.

¹⁷ Ragacs (2003) 7.

¹⁸ Weiterführendes dazu siehe z. B. Cowell (1995) oder Blümle (1975).

¹⁹ Cowell (1995).

²⁰ Berntsen (1992) 232.

²¹ Ebd. 233ff.

²² Ebd. 235.

²³ Atkinson (1983) 57.

²⁴ Interessant wäre des Weiteren eine Darstellung unterschiedlicher Ungleich-

heitspräferenzen in den einzelnen Ländern. Das Atkinson-Maß könnte diesen Unterschieden gerecht werden. Eine Verminderung von Ungleichheit wäre nicht effizient, wenn dies den nationalen Präferenzen nicht entspräche. Die Parameter für die einzelnen Länder sind allerdings nicht bekannt.

- ²⁵ Eine Ausnahme bildet Frankreich, wo der Bruttojahreslohn verwendet wurde. Der Grund hierfür ist die Datenverfügbarkeit.
- ²⁶ Siehe Kapitel 3.3, in dem eine Erklärung für die Unterschiede enthalten ist.
- ²⁷ Vogel (1999) 266.
- ²⁸ Ebd. 266.
- ²⁹ Siehe dazu z. B. Gusenleitner, Winter-Ebmer, Zweimüller (1996). Die Autoren verwenden jedoch zur Berechnung der Einkommensungleichheit das gesamte Einkommen, während in dieser Arbeit nur das Einkommen aus unselbstständiger Arbeit herangezogen wird. Dennoch kann die dort angegebene Maßzahl als Richtwert verstanden werden.
- ³⁰ Die mir vorliegenden Daten lassen eine Unterscheidung in Ost- und Westdeutschland nicht zu.
- ³¹ Grabka (2000).
- ³² Abgesehen wird wiederum von Österreich.

Literatur

- Atkinson, Anthony, *The Economics of Inequality* (2. Auflage, Oxford 1983).
- Atkinson, Anthony; Rainwater, Lee; Smeeding, Timothy, *Income Distribution in OECD Countries. Evidence from the Luxembourg Income Study* (Paris 1995).
- Beblo, Miriam; Knaus, Thomas, *Measuring Income Inequality in Euroland*, in: *Review of Income and Wealth* 47/3 (2001) 301–320.
- Berntsen, Roland, *Dynamik in der Einkommensverteilung privater Haushalte. Eine empirische Längsschnittanalyse für die Bundesrepublik* (Frankfurt/Main, New York 1992).
- Blanchflower, David G.; Oswald, Andrew; Stutzer, Alois, *Latent Entrepreneurship Across Nations*, in: *European Economic Review* 45/4-6 (2001) 680–691.
- Blümle, Gerold, *Theorie der Einkommensverteilung. Eine Einführung* (Berlin, Heidelberg, New York 1975).
- Bonoli, Giuliano, *Social Policy Through Labor Markets. Understanding National Differences in the Provision of Economic Security to Wage Earners*, in: *Comparative Political Studies* 36/9 (2003) 1007–1030.
- Cowell, Frank A., *Measuring Inequality* (=LSE Handbooks in Economics, 2. Auflage, London 1995).
- Esping-Andersen, Gösta, *The Three Worlds of Welfare Capitalism* (Cambridge 1990).
- Europäische Kommission, *Employment in Europe 2004 – Recent Trends and Prospects* (Luxembourg 2004).
- Eurostat, ECHP UDB. *Description of Variables. Data Dictionary, Codebook and Differences between Countries and Waves*. DOC.PAN 166/2003-12. (http://forum.europa.eu.int/Public/irc/dsis/echpanel/library?l=/user_db&vm=detailed&sb=Title 2003) Stand: 30. 08. 2006.
- Gusenleitner, Markus; Winter-Ebmer, Rudolf; Zweimüller, Josef, *The Distribution of Earnings in Austria, 1971–1991* (=Working Paper 9614, Linz 1996).
- Grabka, Markus M., *Einkommensverteilung in Deutschland – Stärkere Umverteilungseffekte in Ostdeutschland* (=DIW-Wochenbericht 19 (2000), Berlin 2000).
- Hölsch, Katja, *The Effect of Social Transfers in Western Europe: An Empirical Analysis of the Countries Using Generalized Lorenz Curves*, in: *Journal of Income Distribution* 11/1-2 (2003) 83–115.
- Patzschke, Denis, *Mindestlohneffekte* (=Schriftenreihe des Forschungsinstitutes für Arbeit und Arbeitsrecht an der Universität St. Gallen 24, Bern 2001).
- Ragacs, Christian, *Mindestlöhne und Beschäftigung: Ein Überblick über die neuere empirische Literatur* (=Working Paper Series: Growth and Employment in Europe: Sustainability and Compe-

- titiveness 25, Wirtschaftsuniversität Wien 2003).
- Ragacs, Christian, Mindestlöhne und Beschäftigung: die empirische Evidenz. Ein Literaturüberblick, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 29/2 (2003) 215ff.
- Rostek, Marzena J., How Do Income Distributions Change in Europe? (=Luxembourg Income Study Working Paper 240, New York 2000).
- Vogel, Joachim, The European Welfare Mix': Institutional Configuration and Distributive Outcome in Sweden and the European Union. A Longitudinal and Comparative Perspective, in: *Social Indicators Research* 48/3 (1999) 245–297.
- Vogel, Joachim, Income and Material Living Standards, in: *Social Indicators Research* 64/3 (2003) 437–469.

Endogenes Arbeitskräftepotenzial von Personen mit Migrationshintergrund für die Internationalisierung Wiener Unternehmen

Andrea Dorr, Irene Mandl

1. Vorbemerkung

Wien verfügt über einen vergleichsweise hohen Anteil an Arbeitskräften bzw. EinwohnerInnen aus ost- und südosteuropäischen Ländern, die bei der Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt mit spezifischen Barrieren konfrontiert sind. Gleichzeitig sind die Herkunftsländer der MigrantInnen bedeutende (potenzielle) Märkte für österreichische bzw. Wiener Unternehmen, die allerdings von den Wirtschaftstreibenden, insbesondere von den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), noch nicht vollständig genutzt werden. Dies ist in erster Linie auf einen Mangel an Familiarität mit den rechtlichen, sprachlichen und kulturellen Spezifika dieser Länder zu erklären.

Vor diesem Hintergrund hat die Stadt Wien (MA 27 EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung) die KMU FORSCHUNG AUSTRIA in Kooperation mit abif (analyse, beratung und interdisziplinäre forschung) im Jahr 2005 beauftragt, eine Studie durchzuführen, die sich mit der Frage der Nutzung und der

Nutzbarkeit des Arbeitskräftepotenzials von Personen mit Migrationshintergrund für die Internationalisierung der Wiener Unternehmen befasste.¹ Im Rahmen dieser Studie galt es neben einer möglichst umfassenden Quantifizierung und Charakterisierung des Arbeitskräftepotenzials von Personen mit Migrationshintergrund aus Ost- und Südosteuropa² die „Einsatzmöglichkeiten“ dieses Potenzials für grenzüberschreitende Aktivitäten zu bewerten. Zentrale Ziele bestanden darin, sowohl die Vorteile der Beschäftigung von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund für entsprechende Aktivitäten auszuloten als auch entsprechende Barrieren zu identifizieren.

Zur Erreichung dieser Ziele kam eine Kombination verschiedener quantitativer und qualitativer Methoden zum Einsatz. Mit Hilfe von Sekundärdaten- und Literaturanalysen, qualitativen Tiefeninterviews mit Personen mit Migrationshintergrund, Wiener Unternehmen und ExpertInnen sowie einer Analyse von Stellenausschreibungen wurde das Arbeitskräfteangebot an Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund sowie dessen Potenzial für grenzüberschreitende Aktivitäten abgeschätzt und der Arbeitskräftebedarf seitens der Wiener Unternehmen analysiert. Basierend auf den identifizierten Problembereichen wurden politikorientierte Handlungsoptionen aufgezeigt und Maßnahmenempfehlungen abgeleitet.

Unter Personen mit Migrationshintergrund wurden im Rahmen der Studie folgende Personengruppen verstanden:³

- Personen, die im Ausland geboren wurden, über eine ausländische Staatsbürgerschaft verfügen und nach Österreich eingewandert sind (sog. erste Generation);

- Personen, die im Ausland geboren wurden, nach Österreich eingewandert sind und mittlerweile über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügen (eingebürgerte erste Generation);
- Kinder bzw. Nachfahren der ZuwanderInnen, unabhängig von der Staatsbürgerschaft, aber mit Geburtsort in Österreich (sog. zweite Generation).⁴

Die vorliegende Studie fokussiert auf jene Personen mit Migrationshintergrund, die auf Grund der gesetzlichen Rahmenbedingungen (z. B. keine Beschränkung durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz) und ihrer persönlichen Eignung (z. B. Qualifikationsniveau) dazu in der Lage wären bzw. sind, die Wiener Unternehmen bei ihren grenzüberschreitenden Aktivitäten (z. B. Exportsachbearbeitung, Aufbau von Zweigniederlassungen etc.) zu unterstützen. In Hinblick auf die Besetzung dieser „Schnittstellenpositionen“ erfolgte somit eine Orientierung an vergleichsweise höher qualifizierten Personen mit geografisch relevantem Migrationshintergrund.

2. Arbeitskräftepotenzial und Wirtschaftsbeziehungen

Das Arbeitskräfteangebot an Personen aus Ost- und Südosteuropa ist in Wien vergleichsweise groß, denn zwischen einem Viertel und rd. 30% der Wiener Wohnbevölkerung haben einen entsprechenden Migrationshintergrund. Die größten ost- und südosteuropäischen Bevölkerungsgruppen stellen die Personen mit Ursprung in Serbien und Montenegro bzw. der Türkei dar, während z. B. vergleichsweise wenige Slowenen in Wien leben. Der deutlichste Zuwachs ist in den letzten Jahren bei Personen mit rumänischem,

polnischem und slowakischem Migrationshintergrund zu beobachten.

Hinsichtlich der Arbeitskräftenachfrage bestehen in Wien günstige Voraussetzungen, da bedeutende wirtschaftliche Verflechtungen zwischen Wiener Unternehmen und ost- und südeuropäischen Staaten vorliegen. Auf die Bundeshauptstadt entfallen mehr als 10% der Exporterlöse der österreichischen Sachgütererzeugung in diese Länder, und im Bereich der handelbaren Dienstleistungen liegt der entsprechende Anteil für Wien sogar bei fast 50%. Nicht zu vernachlässigen sind außerdem die aktiven Direktinvestitionen Wiener Unternehmen in den Ländern Süd- und Osteuropas (auch hier insbesondere im Dienstleistungsbereich) sowie die sonstigen, nicht quantifizierbaren Kooperationen und Partnerschaften. Die wichtigsten Handelspartner der Wiener Betriebe sind Unternehmen in Ungarn, der Tschechischen Republik, der Slowakischen Republik, Slowenien, Polen, Rumänien, Kroatien und der Türkei. Insbesondere hinsichtlich der beiden letztgenannten Länder ist mittel- bis langfristig ein überdurchschnittlicher Anstieg der Geschäftsbeziehungen zu erwarten.

Eine Gegenüberstellung der Intensität der grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen und des verfügbaren Arbeitskräfteangebots zeigt jedoch, dass aus jenen Ländern, mit denen die Unternehmen in regen Geschäftsbeziehungen stehen, vergleichsweise wenige Arbeitskräfte verfügbar sind bzw. mit jenen Ländern, die das „Ursprungsland“ vieler Personen mit Migrationshintergrund sind, nur in geringem Ausmaß gehandelt wird. Das legt den Schluss nahe, dass die Wiener Unternehmen das aktuell verfügbare endogene Potenzial an Ar-

beitskräften mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund nur in eingeschränktem Ausmaß für ihre internationalen Geschäftsbeziehungen nutzen (können), obwohl Personen mit Migrationshintergrund hinsichtlich einer Vielzahl von Fähigkeiten und Kenntnissen für den Einsatz in Schnittstellenpositionen gegenüber österreichischen BewerberInnen im Vorteil wären. Darüber hinaus besteht in diesem speziellen Segment eine gewisse Intransparenz am Arbeitsmarkt, die die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage erschwert. Des Weiteren sind Personen mit Migrationshintergrund bei der intendierten Integration in derartige „Schnittstellenpositionen“ mit strukturellen Barrieren konfrontiert, die es zu überwinden gilt.

3. Probleme bei der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage

Der (österreichische) Arbeitsmarkt ist in Hinblick auf den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend deren Kompetenzen insbesondere im höher qualifizierten Bereich durch einen Mangel an Transparenz gekennzeichnet. Eine Ursache für diese Intransparenz ist auf Schwierigkeiten der Personal suchenden UnternehmerInnen bei der exakten Spezifizierung der Anforderungsprofile für die zu besetzenden Stellen zurückzuführen. Die Stellenausschreibungen und Personalentwicklungskonzepte in den Unternehmen sind oft nur sehr unklar definiert. Eine genaue Charakterisierung der offenen Stellen mit einer detaillierten Auflistung, welche Leistungen und Kenntnisse für die Tätigkeitsausführung erforderlich sind, ist durch einen hohen Aufwand gekennzeichnet. Ohne diese detaillierte Spezifizierung

besteht aber die Gefahr, dass potenzielle BewerberInnen „verloren gehen“. Das wiegt umso schwerer, wenn es sich um einen sehr spezifischen Aufgabenbereich mit speziellen Anforderungen und eine vergleichsweise kleine Zielgruppe handelt.

Problematisch ist außerdem, dass seitens der Unternehmen vielfach das Bewusstsein über die tatsächlichen Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund fehlt. Dies resultiert u. a. daraus, dass MigrantInnen im Durchschnitt ein niedrigeres Qualifikationsniveau aufweisen (auch wenn es eine hoch qualifizierte „Migrationselite“ gibt) und Arbeitskräfte aus bestimmten Migrationsländern jahrzehntelang ausschließlich in spezifischen, niedrig qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Bauwesen, Reinigungspersonal) tätig waren. Dieses „Gastarbeiterimage“ wird unabhängig von Bildungsverlauf und bisheriger Erwerbsbiografie mit einem geringen Qualifikationsniveau verbunden. Außerdem besteht oftmals das Vorurteil, dass Qualifikationsmängel bei der Gruppe der MigrantInnen häufiger auftreten als bei ÖsterreicherInnen. Dadurch stoßen Personen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsprozess seitens der UnternehmerInnen oft auf Diskriminierungen. Mit den größten Barrieren sind dabei BewerberInnen, die sich durch äußerliche Merkmale unterscheiden oder deren Zugehörigkeit zu einer kulturellen bzw. religiösen Gruppe sichtbar ist, konfrontiert.⁵

Des Weiteren wirken sich Defizite in der Selbstdarstellung der Personen mit Migrationshintergrund nachteilig aus. Diese „verkaufen sich“ oft unter ihrem Wert. Auf Grund der allgemeinen Probleme am Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Demotivation sind MigrantInnen meist schon zufriede-

den, wenn sie eine durchschnittliche Position erlangen. Das äußert sich z. B. in niedrigen Gehaltsvorstellungen, die häufig wiederum ein Grund für die Zuschreibung von Qualifikationsmängeln seitens der Unternehmen sind. Bei der Annahme von Positionen unter ihrem Qualifikationsniveau wird jedoch – auf Grund der starken Segregation der Tätigkeitsbereiche – ein beruflicher Aufstieg erschwert. Arbeit suchende MigrantInnen stehen daher bei Bewerbungen vor der Herausforderung, ihr Potenzial ganz klar zu definieren, d. h. sie müssen nicht nur auf ihre Qualifikationen, sondern auch auf ihre Herkunft und die damit verbundenen Kompetenzen hinweisen. Davor schrecken sie jedoch zumeist zurück, weil sie bereits schlechte Erfahrungen bei UnternehmerInnen gemacht haben.

Das Zusammenführen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage wird somit durch „Identifikationsprobleme“ erschwert. Sowohl die verfügbaren Stellen in den Unternehmen als auch die dafür qualifizierten Arbeitskräfte der Zielgruppe sind am Arbeitsmarkt nur schwer bzw. unter großem Aufwand zu identifizieren: Aus der „Anonymität der Masse“ an Arbeit Suchenden ist es für die Unternehmen schwierig, gezielt ihre Zielgruppe anzusprechen. Den ArbeitnehmerInnen, die vielfach wenig in nationale „Netzwerke“ eingebunden und so oft keinen direkten Kontakt zu österreichischen ArbeitgeberInnen haben, sind wiederum jene Unternehmen nicht bekannt, die Geschäftsbeziehungen mit ihrem Herkunftsland pflegen oder aufbauen wollen und denen sie somit im Rahmen der Arbeitssuche ihre spezifischen interkulturellen Fähigkeiten anbieten könnten.

Für die Rekrutierung für eine entsprechende Schnittstellenposition ist vor allem der persönliche Kontakt bzw.

die Vermittlung durch gemeinsame Bekannte relevant. Der Suchprozess dauert im Fall der „privaten Vermittlung“ auf Grund der sozialen Netzwerkverbindungen in den meisten Fällen nicht lange und verläuft unproblematisch. Wird die offene Stelle hingegen in Zeitungen inseriert, dauert der Auswahlprozess naturgemäß länger, da insbesondere auf Grund der Vielzahl an Bewerbungen oftmals ein mehrstufiger Auswahl-Prozess angewandt wird.

Personen mit Migrationshintergrund sind im Bewerbungsprozess mit Schwierigkeiten hinsichtlich der „Sichtbarmachung“ ihrer im Ausland erworbenen Kompetenzen konfrontiert. Probleme zeigen sich sowohl in Zusammenhang mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen formalen Qualifikationen als auch in Hinblick auf die Darstellung informeller Kompetenzen. Die UnternehmerInnen stehen oftmals Ausbildungen, die im Herkunftsland erworben wurden, skeptisch gegenüber. Im Bereich der handwerklichen Facharbeit sowie in höher qualifizierten Tätigkeitsbereichen werden die Ausbildungen in den verschiedenen Ursprungsländern den fachlichen Ansprüchen der österreichischen Unternehmen teilweise nicht gerecht und daher im Vergleich zur österreichischen Qualifikationslandschaft als geringwertiger wahrgenommen. Die ausländischen Zeugnisse sind für die heimischen Unternehmen wegen der (zum Teil großen) Unterschiede in den Aus- und Weiterbildungssystemen zwischen den Ländern somit in den seltensten Fällen unmittelbar aussagekräftig.

Daraus entsteht für die (potenziellen) Arbeitskräfte die Notwendigkeit, den „Umweg“ über die Nostrifikation zu gehen. Dies bedeutet aber einen bürokratischen und zeitlichen Aufwand für

die angehenden ArbeitnehmerInnen. Um diese Hürden bei der Anerkennung von formalen, im Ausland erworbenen Qualifikationen zu reduzieren, wurde z. B. die Datenbank anabin (Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise) von der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) beim Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) entwickelt. Diese enthält für eine Vielzahl ausländischer Staaten eine umfangreiche Dokumentation über das Bildungswesen, die verschiedenen Abschlüsse und akademischen Grade sowie deren Wertigkeit.⁶

Der Zeitaufwand der bislang jedoch oftmals „erzwungenen“ Nostrifizierung veranlasst die Betroffenen häufig dazu, zwischenzeitlich niedrig qualifizierte Arbeiten anzunehmen. D. h. auch im Segment der höher Qualifizierten erfolgt der Einstieg in die österreichische Arbeitswelt oft über unqualifizierte Tätigkeiten, da neben Problemen bei der Anerkennung der Zeugnisse auch der Bedarf nach ausländischen Arbeitskräften auf gewisse Arbeitsbereiche fokussiert. Von diesem Phänomen der so genannten Dequalifikation sind rd. 104.400 Berufstätige in Wien betroffen, die unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt sind. 40% davon weisen einen Migrationshintergrund auf. 38% der Dequalifizierten mit ausländischer Herkunft haben zwar eine Lehre abgeschlossen, arbeiten aber in Hilfs- oder Anlern Tätigkeiten.⁷

Speziell Personen der ersten Generation haben Probleme, eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung zu finden, wenn sie auf Grund ihrer persönlichen, familiären, finanziellen etc. Situation sofort in Wien Arbeit suchen, obwohl sie zum Teil noch nicht oder kaum Deutsch sprechen.

Im Vergleich zu den bisherigen beruflichen Tätigkeiten im Herkunftsland kommt es dadurch zu einem Bruch in der Erwerbsbiografie, die dann in der Regel eine Stagnation der Karriere auf niedrigem Niveau, oft aber auch einen beruflichen Abstieg aufweist. Die Erwerbsbiografie von Personen, deren beruflicher Werdegang unter dem eigentlichen Potenzial verläuft, zeichnet sich in den meisten Fällen durch Prekarität und Diskontinuität (Phasen der Arbeitslosigkeit) aus, wobei die Prekarität eine Folge der „Unternutzung“ der vorhandenen Potenziale ist. Die aus der Dequalifikation resultierende Segregation der Tätigkeiten ist für Personen mit Migrationshintergrund nur schwer zu überwinden, weil sie als unqualifiziert „abgestempelt“ werden.

Neben Schwierigkeiten bei der Anerkennung und entsprechenden Nutzung der formalen Qualifikationen der MigrantInnen gestaltet sich die Darstellung und Bewertung ihrer informellen Kompetenzen noch problematischer. Hier besteht generell das Problem, dass nicht-formales und informelles Lernen ohne formelle Zertifizierung in vielen Fällen am Arbeitsmarkt nicht anerkannt und entlohnt wird.⁸ Bei Bewerbungsgesprächen bestehen für (potenzielle) ArbeitnehmerInnen kaum Möglichkeiten, informell erworbene Fähigkeiten tatsächlich unter Beweis zu stellen, und für UnternehmerInnen sind diese nur schwer zu beurteilen. Personen mit Migrationshintergrund befinden sich daher am Arbeitsmarkt in einem Spannungsverhältnis zwischen der Ausprägung bzw. Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und deren Wahrnehmung seitens der ArbeitgeberInnen. In diesem Spannungsverhältnis liegt eine kaum lösbare Herausforderung, die eigenen Stärken und Potenziale den Vorurteilen auf Unternehmensseite

in der Bewerbungsphase entgegenzustellen. Daher wäre es ebenso im Bereich der informellen Kompetenzen hilfreich, Methoden und Systeme für deren Anerkennung und Identifizierung zu entwickeln, damit auch nicht-formale Kompetenzen zur beruflichen Karriere beitragen können. Wenn die berufliche Position tatsächlich auf den aktuell verfügbaren Kompetenzen und nicht nur auf formalen Qualifikationen basiert, würde dies auf die ArbeitnehmerInnen (und speziell jene mit Migrationshintergrund) motivierend wirken.⁹

4. Einsatzmöglichkeiten für Personen mit Migrationshintergrund in Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Aktivitäten

4.1 Fachliche Qualifikation

Für den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Aktivitäten ist das Bildungsniveau von herausragender Bedeutung. Für diesen Tätigkeitsbereich suchen die UnternehmerInnen in erster Linie Personal, das über eine gute formale Ausbildung verfügt. Die Personalsuche richtet sich insbesondere an kaufmännisches Personal, wobei es vorwiegend Positionen unterhalb der Managementebene zu besetzen gilt. Diese AssistentInnen, VertriebsmitarbeiterInnen oder (Export-)SachbearbeiterInnen sollen in Zusammenhang mit Unternehmensaktivitäten in Ost- und Südosteuropa vor allem administrative und organisatorische Agenden übernehmen sowie Vertriebs- bzw. GeschäftsleiterInnen unterstützen. Zur Ausübung dieser Aktivitäten wird hauptsächlich eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung bzw. ein HAK- oder HASCH-Abschluss gefor-

dert. Bei den seltener nachgefragten kaufmännischen Leitungspositionen, die Aktivitäten wie die Erschließung neuer Vertriebskanäle in Osteuropa, den Aufbau von Kundenkontakten und die Mitwirkung beim Struktur- und Organisationsaufbau umfassen, wird mindestens eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung oder ein Universitätsabschluss als Qualifikationsniveau vorausgesetzt.

Bei den technischen Berufen, die insgesamt deutlich weniger gefragt sind, steht auch der (technische) Vertrieb bzw. die Kundenbetreuung im Vordergrund. Hier besteht ebenfalls ein etwas größerer Bedarf nach technischen MitarbeiterInnen als nach technischen LeiterInnen. Auf beiden Ebenen werden überwiegend Personen gesucht, die eine technische Ausbildung (mindestens eine HTL) abgeschlossen haben. Bei den analysierten Leitungspositionen sind teilweise auch explizit TechnikerInnen mit Universitätsabschluss gefragt. Im Bereich der Bauwirtschaft besteht ebenfalls vor allem Nachfrage nach Personal, das einen HTL-Abschluss vorweisen kann, da vor allem Bau- und ProjektleiterInnen gesucht werden, die die Bauvorhaben in Osteuropa planen, betreuen und abwickeln können. Bei den weniger nachgefragten juristischen Positionen in Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Aktivitäten wird auf den Abschluss eines Rechtsstudiums Wert gelegt.

Die Unternehmen stellen somit bei der Besetzung von Schnittstellenpositionen im Allgemeinen hohe Anforderungen an potenzielle ArbeitnehmerInnen hinsichtlich der gewünschten formalen Qualifikationen. Eine Gegenüberstellung dieser Nachfrage mit dem in Wien verfügbaren Arbeitskräfteangebot zeigt allerdings eine man-

gelnde Übereinstimmung hinsichtlich des Ausbildungsniveaus. Der Großteil der in Wien wohnenden bzw. beschäftigten Ost- und SüdosteuropäerInnen weist die Pflichtschule als höchste abgeschlossene (offiziell anerkannte) Ausbildung auf, und nur ein kleiner Teil sind AkademikerInnen. Insbesondere StaatsbürgerInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei weisen ein niedrigeres Ausbildungsniveau im Vergleich zur österreichischen Bevölkerung auf.¹⁰ Die Gründe dafür sind vielfältig und reichen von ungenügender Ausbildung im Herkunftsland über soziale Benachteiligung bis zur mangelnden Anerkennung von Abschlüssen und Qualifikationen.

Im Zeitablauf ist jedoch bereits ein leicht steigendes Ausbildungsniveau der in Wien beschäftigten Ost- und SüdosteuropäerInnen zu beobachten. Dieser Trend, der sich in Zukunft weiter fortsetzen dürfte, ist einerseits auf die zweite Generation (höheres Bildungsniveau der jüngeren im Vergleich zur älteren Generation) zurückzuführen, und kann andererseits mit der steigenden „Angestelltenmigration“ begründet werden.¹¹ Das mangelhafte Ausbildungsniveau dürfte somit als Hemmnis für eine qualifiziertere Anstellung in Zukunft an Bedeutung verlieren.

4.2 Sprachkenntnisse

Einen wesentlichen Vorteil für den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund in Schnittstellenpositionen stellen für die Wiener Unternehmen die umfassenden ost- und südosteuropäischen Sprachkenntnisse dar. Bei der Analyse von Stellenausschreibungen zeigt sich, dass von den Unternehmen oftmals nur allgemein „Ostsprachenkenntnisse“ gewünscht werden,

wobei dies vorrangig auf größere Unternehmen zutrifft, die Verflechtungen mit mehreren ost- und südosteuropäischen Staaten aufweisen und dafür Personal suchen. Werden einzelne Sprachen dezidiert als Anforderung in den Stellenanzeigen angeführt, handelt es sich insbesondere um Kenntnisse in Serbokroatisch, Tschechisch, Türkisch, Polnisch, Ungarisch, Rumänisch und Slowakisch. In Hinblick auf die gewünschten sprachlichen Kenntnisse sind MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen im Vorteil, da nur Personen mit entsprechender Muttersprache die Feinheiten der Sprache erschöpfend beherrschen können. Diese können nicht „nur“ übersetzen, sondern kennen auch die mit der Sprache verbundenen Begriffssystematiken. Manche Ausdrücke oder Begriffe können nicht wörtlich übersetzt werden, weil es keine vergleichbaren Bezeichnungen in der anderen Sprache gibt. Vor allem Personen der ersten Generation kennen diese sprachlichen Details, die Höflichkeitsformen sowie die dem Gegenüber angepasste Ausdrucksweise. Die erste Generation spricht häufig mehrere Ostsprachen oder verfügt zumindest über Grundkenntnisse in verschiedenen Sprachen, womit sie gegenüber der zweiten Generation im Vorteil ist. MigrantInnen der zweiten Generation können sich ebenfalls in der Sprache ihres Migrationshintergrunds verständigen, bei einigen fehlt es allerdings laut eigener Einschätzung an den Fähigkeiten der Verschriftlichung oder der mündlichen Korrespondenz im Geschäftsalltag, was sich allerdings mit vergleichsweise geringem Aufwand ändern lässt.

Neben den gewünschten ost- und südosteuropäischen Sprachkenntnissen stellen umfassende Deutschkenntnisse eine weitere wesentliche

Voraussetzung für eine entsprechende Integration in den heimischen Arbeitsmarkt dar. In einigen der analysierten Stellenausschreibungen werden zufrieden stellende Deutschkenntnisse explizit von den Unternehmen angeführt. Diese explizite Forderung deutet darauf hin, dass den UnternehmerInnen bewusst ist, dass sich Personen mit Migrationshintergrund für diese Stelle bewerben könnten. Gleichzeitig kann sie jedoch als Indikator für schlechte diesbezügliche Erfahrungen der Unternehmen in der Vergangenheit bzw. bestehende Vorurteile gesehen werden.

Nicht ausreichende Deutsch- bzw. Rechtschreibkenntnisse dürften den Einsatz von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund wesentlich erschweren, da für die Wiener Unternehmen die gute Kenntnis der Sprache des jeweiligen Herkunftslandes als eines der größten Potenziale der Zielgruppe nur dann wirklich nutzbar ist, wenn jemand zusätzlich über gute Deutschkenntnisse verfügt. Für MigrantInnen erweist sich daher das rasche Erlernen der deutschen Sprache als zentraler Erfolgsaspekt, denn ohne oder mit nur wenig Deutschkenntnissen ist es de facto unmöglich, in einem hoch qualifizierten Arbeitsbereich einzusteigen (außer in jenen Branchen und Betrieben, in denen vorwiegend englisch gesprochen wird, z. B. EDV-Branche).

Die Forderung vieler ArbeitgeberInnen, akzentfreies Deutsch zu beherrschen, ist vor allem von Personen der ersten Generation nur schwer erfüllbar und behindert ihren Einsatz für qualifiziertere Tätigkeitsbereiche. Bei Vorstellungsgesprächen kann bei ArbeitgeberInnen – weil die MigrantInnen kein akzentfreies Deutsch sprechen – der Eindruck entstehen, dass sie nicht

ausreichend fachlich kompetent und qualifiziert genug für die angestrebte Tätigkeit seien. Besteht beim Arbeitgeber dieses Vorurteil, ist das entweder eine unüberwindbare Schwelle beim Eintritt in das Unternehmen, oder die Personen werden deutlich unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt. Entscheidend für die Karriere dürfte aber auch das Selbstverständnis sein, mit dem eine Person ohne perfekte Deutschkenntnisse Deutsch spricht.

Für eine Beschäftigung in international tätigen Unternehmen werden von Seiten der UnternehmerInnen zusätzlich gute bis perfekte Englischkenntnisse gefordert. Es zeigt sich damit die Notwendigkeit einer Ergänzung der sprachlichen Fähigkeiten in Richtung Multilingualität, um das vorhandene Potenzial an Sprachkenntnissen entsprechend nutzbar zu machen. Vorteile haben hier Personen der zweiten Generation bzw. generell jüngere Personen, die mit Englisch als Fremdsprache in der Schule aufgewachsen sind oder Sprachaufenthalte absolviert haben.

4.3 Interkulturelle Kompetenzen

Bei der Besetzung von Positionen in Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Aktivitäten sind Personen mit Migrationshintergrund gegenüber ÖsterreicherInnen insofern im Vorteil, als dass sie sowohl mit den ihrem Heimatland herrschenden rechtlichen Rahmenbedingungen und Geschäftspraktiken als auch mit den mit der Mentalität und Kultur verbundenen Eigenheiten vertraut sind. Insbesondere Personen der ersten Generation verfügen über das nötige kulturelle und wirtschaftliche Hintergrundwissen bzw. soziale und wirtschaftliche Netzwerke im Herkunftsland, die für die Be-

setzung der Schnittstellenpositionen wesentlich sind. Oftmals verfolgen sie von Österreich aus die Entwicklungen in ihrem Heimatland und können dadurch unternehmerische Marktchancen besser einschätzen. Hinsichtlich der Kenntnis dieser kulturellen Codes des Herkunftslandes hat die zweite Generation Defizite gegenüber der ersten Generation. Die Weitergabe der Mentalität durch die Eltern ist zwar von Vorteil, ist aber oft zu wenig, um wirklich nützliche Kenntnisse der Kultur aufzubauen.

Personen mit Migrationshintergrund können ihr Potenzial nur dann am österreichischen Arbeitsmarkt erfolgreich einsetzen, wenn sie sich neben den „kulturellen Codes“ des Heimatlandes auch aktiv die österreichischen aneignen. Nur wer die „Spielregeln“ in beiden Ländern beherrscht, ist für grenzüberschreitende Aktivitäten geeignet. Darin besteht für die erste Generation im Allgemeinen eine Hürde, da in erster Linie Arbeitskräfte rekrutiert werden, die „im Besitz“ dieser österreichischen kulturellen Codes (Auftreten, persönlicher Umgang, Gepflogenheiten etc.) sind, obwohl Personen mit Migrationshintergrund unter Umständen besser für wirtschaftliche Beziehungen mit ihrem Herkunftsland geeignet wären. Diesbezüglich haben Personen der zweiten Generation auf Grund ihrer österreichischen Sozialisation bessere Chancen.

In der Praxis werden jedoch qualifizierten Personen der ersten Generation mehr Chancen eingeräumt, eine Schnittstellenposition in Wiener Unternehmen zu erhalten, da für die Unternehmen die Vertrautheit mit den jeweiligen Länderspezifika sowie die engere Verbindung zum Heimatland bei der Personalauswahl im Vordergrund steht. Der Einsatz von Migran-

ten als „Vertrauensperson“ kann zu einer höheren Akzeptanz des Unternehmens im ost- und südosteuropäischen Zielland führen. Dies wird von den UnternehmerInnen als eine wesentliche Voraussetzung für einen effizienten und schnellen Markteintritt erachtet. MigrantInnen können somit die UnternehmerInnen maßgeblich bei Expansions- und Exportaktivitäten im Ausland unterstützen.

5. Maßnahmenvorschläge zur Förderung des Einsatzes von MigrantInnen

Um die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund für die Abwicklung grenzüberschreitender Aktivitäten von Wiener Unternehmen zu fördern, lassen sich diverse Ansatzpunkte für wirtschafts- und/oder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ableiten. Wesentlich sind Maßnahmen zur Förderung des Bewusstseins über die Vorteile der Beschäftigung einer Person mit Migrationshintergrund für diese Stelle („Awareness“). Die hoch qualifizierte „Migrationselite“, die gut die Schnittstellenposition in Wiener Unternehmen füllen könnte, darf nämlich nicht auf Grund des mangelnden Bewusstseins der ArbeitgeberInnen über die Potenziale von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund übersehen werden.

Es gilt daher, sowohl die Wirtschaft als auch die institutionellen Akteure am Arbeitsmarkt (z. B. Personalvermittlungen) über das in Wien verfügbare endogene Arbeitskräftepotenzial von Personen mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren. Dabei sollen z. B. konkrete Informationsveranstaltungen den Unternehmen die möglichen Vorteile des Einsatzes der „Migrationselite“ näher bringen. Nach Möglichkeit sollte

dies in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Interessenvertretung erfolgen und insbesondere auf UnternehmerInnen fokussieren, die bereits internationale Verflechtungen aufweisen.

Des Weiteren sollten derartige Sensibilisierungsprogramme an Akteure der Arbeitsmarktpolitik (z. B. AMS – Stichwort: Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt) und des Bildungswesens (schulische und außerschulische Aus- und Weiterbildung, die auf MigrantInnen ausgerichtet ist oder einen hohen MigrantInnenanteil aufweist) gerichtet sein. Derartige Maßnahmen könnten dazu beitragen, eine „passgenauere“ Qualifikation bzw. Vermittlung der Personen mit Migrationshintergrund zu gewährleisten, indem auf die Kompetenzen, Potenziale und Bedürfnisse dieser Kundengruppe genauer eingegangen wird und gleichzeitig eine Orientierung an den Anforderungen der Unternehmen erfolgt.

Um generell die Transparenz am Arbeitsmarkt in diesem speziellen Segment zu erhöhen, wären auf Unternehmen und/oder Arbeitskräfte ausgerichtete Maßnahmen zur Unterstützung des Matching- und Rekrutierungsprozesses vorteilhaft. Unternehmen könnten etwa durch detaillierte Anforderungs- bzw. Qualifikationsprofile (mit möglichem Fokus auf Branchen mit starker Außenwirtschaftsverflechtung) bei der Erstellung von Stellenausschreibungen unterstützt werden. Maßnahmen, um vor allem Personal suchenden KMU konkrete Unterstützung zu bieten, wären z. B. Muster für Stelleninserate, Leitfäden für Bewerbungsgespräche oder zur Bewertung/Einschätzung der Qualifikationen/Ausbildungen im Ausland sowie rechtliche Beratung über die Einsatzmöglichkeiten von ausländischen Ar-

beitskräften. Eine Voraussetzung, um den Anpassungsprozess zu verbessern, ist auch, die mentalen Barrieren und Berührungängste der UnternehmerInnen abzubauen. In diesem Zusammenhang kann beispielsweise der Austausch von bewährten Praktiken beim Einsatz von hoch qualifizierten MigrantInnen bzw. ein allgemeinerer Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen bzw. den ArbeitnehmerInnen hilfreich sein. Ebenso könnten z. B. geförderte Praktika für Jugendliche der zweiten Generation – damit diese in den Unternehmen ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten unter Beweis stellen können – dazu beitragen, mentale Barrieren zu reduzieren.

Personen mit Migrationshintergrund benötigen hingegen Hilfestellung bei der Darstellung und Vermarktung ihrer eigenen Fähigkeiten. In diesem Zusammenhang könnten Aktivitäten hilfreich sein, die z. B. durch das Aufzeigen von Rollenvorbildern Personen mit Migrationshintergrund zur verstärkten aktiven Beschäftigung mit ihren interkulturellen Kompetenzen motivieren und sie bei der Vermarktung dieser Fähigkeiten (z. B. spezielle Bewerbungstrainings) am Arbeitsmarkt unterstützen. Konkrete Unterstützung kann Arbeit suchenden Personen mit Migrationshintergrund beispielsweise bei Ansuchen um Arbeitsgenehmigungen, im Bereich der Nostrifizierung, bei der Gestaltung der Bewerbungsunterlagen sowie durch die Förderung der persönlichen bzw. sozialen Netzwerkkontakte (wobei ein Fokus auf die am häufigsten nachgefragten Ostsprachkompetenzen oder die Außenwirtschaftsintensität gelegt werden könnte) geboten werden.

Zur Identifikation potenzieller Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen erscheint auf Grund der – sowohl bei

den Unternehmen als auch bei den Personen mit Migrationshintergrund zu findenden – „Anonymität der Masse“ eine zielgerichtete Vermittlungsplattform (Orientierung an den spezifischen Anforderungen, Ländern, Branchen etc.) wünschenswert.

Des Weiteren sind Instrumente zur Förderung der sprachlichen Qualifikationen von Bedeutung, wobei diese sowohl maßgeschneiderte Deutsch- als auch Ostsprachenkenntnisse betreffen. Deutschkurse, welche sich insbesondere an die erste Generation richten, sollen einerseits den Lernbedürfnissen der höher Qualifizierten sowie andererseits den Anforderungen der Unternehmen an diese spezifische Gruppe entsprechen. Statt einer Konzentration auf die Vermittlung der allgemeinen Schreib-, Lese- und Kommunikationsfähigkeit könnte eine stärkere Ausrichtung auf die Zielgruppe erfolgen, wobei diese speziell bezüglich ihrer Aussprache (auf Grund des Vorurteils in Zusammenhang mit ihrem „Akzent“) geschult und beim Erlernen eines gezielten berufsspezifischen Vokabulars unterstützt werden könnte. Im Bereich der Ostsprachenkenntnisse stellt sich hingegen für die zweite (oder nachfolgende) Generation(en) oftmals das „Problem“ der nicht vollständig ausgeprägten Identifikation mit dem eigenen Migrationshintergrund, der in einem Kenntnismangel an Sprache und/oder Kultur im Allgemeinen resultieren kann. Hier würde es sich anbieten, die Kenntnisse in der Ostsprache sowie die Kontakte zu lokalen osteuropäischen Gemeinschaften zu fördern, ohne jedoch die Verbindungen zur „österreichischen Gesellschaft“ zu unterminieren, da die Vertrautheit mit beiden Kulturkreisen und Sprachen ei-

nen wesentlichen Erfolgsfaktor für den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Aktivitäten darstellt.

6. Resümee

Wien ist von einem vergleichsweise großen endogenen Arbeitskräfteangebot an Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund (25-30%) gekennzeichnet. Obwohl ein Großteil der ansässigen MigrantInnen ein niedriges Qualifikationsniveau aufweist, das den Anforderungen der UnternehmerInnen in Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Aktivitäten nicht entspricht, erfüllt zumindest ein Teil der Personen mit Migrationshintergrund diese hohen Qualifikationsanforderungen.

Eine effektive Nutzung dieser hoch qualifizierten Migrationselite erscheint für die Internationalisierung Wiener Unternehmen vorteilhaft. Neben den sprachlichen Kenntnissen sind vor allem die Vertrautheit der Zielgruppe mit dem Kulturkreis, der Mentalität und den relevanten Akteuren in Ost- und Südosteuropa (= interkulturelle Kompetenzen) für eine erfolgreiche Marktbearbeitung wichtig. Dieses Potenzial sollte daher für Internationalisierungsaktivitäten nicht (weiter) vernachlässigt werden. Schlüsselfaktoren zur effektiveren Nutzung des endogenen Arbeitskräftepotenzials sind Maßnahmen zur Förderung des Bewusstseins über die Vorteile der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund („*Awareness*“), die Verbesserung der sprachlichen Qualifikationen sowie die Schaffung von Transparenz am Arbeitsmarkt.

Literatur

- Antalovsky, Eugen; Wolffhardt, Alexander, Migration & Integration, Teil 4: Kontext Wien (Europaforum, Wien 2002).
- Bock-Schappelwein, Julia, Ausländer in Österreich – vier Fragen zu ihrer Integration (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien 2004).
- Gächter, August, MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt: Die Bedeutung sozialer Mobilität (=Präsentation im Rahmen des Workshops Integration von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt am 13. 10. 2005 in Wien).
- Herzog-Punzenberger, Barbara, Die „2. Generation“ an zweiter Stelle? Soziale Mobilität und ethnische Segmentation in Österreich – eine Bestandsaufnahme (Wien 2003).
- Lebhart, Gustav, Volkszählung 2001: Geburtsland und Staatsangehörigkeit, in: Statistische Nachrichten 4 (2003) 258-265.
- Mandl, Irene; Dorr, Andrea; Steiner, Roald; Elvin, Gundula; Gruber, Elke; Egger, Andrea; Kreiml, Thomas, Endogenes Arbeitskräftepotenzial für die Internationalisierung Wiener Unternehmen. Einsatz von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Aktivitäten (KMU FORSCHUNG AUSTRIA, abif, Stadt Wien, Wien 2006).
- Manclakos, Theodora; Sohler, Karin, Gleiche Chancen im Betrieb? Diskriminierung von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt (Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Wien 2005).
- OECD, Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices (Paris 2003).

Anmerkungen

- ¹ Mandl u. a. (2006), siehe auch: <http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte/Arbeitskräftepotenzial/Endogenes%20Arbeitskräftepotenzial%20für%20die%20Internationalisierung%20WIr%20Unternehmen.pdf>
- ² Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Serbien und Montenegro, Slowenien, Slowakische Republik, Tschechische Republik, Türkei und Ungarn.
- ³ Eine Differenzierung der verschiedenen Generationen ist jedoch auf Basis des Indikators der Staatsbürgerschaft nicht eindeutig möglich. Des Weiteren zeigt sich in der amtlichen Statistik eine tendenzielle Unterschätzung der Anzahl an Personen mit Migrationshintergrund. So ist z. B. ein Teil der zweiten Generation (Geburtsland und Staatsbürgerschaft Österreich, aber ausländische Eltern) nicht als solche identifizierbar.
- ⁴ Lebhart (2003) 258 bzw. Herzog-Punzenberger (2003) 6f.
- ⁵ Manclakos und Sohler (2005).
- ⁶ <http://www.anabin.de>.
- ⁷ Gächter (2005).
- ⁸ OECD (2003).
- ⁹ Ebendort.
- ¹⁰ Bock-Schappelwein (2004).
- ¹¹ Antalovsky und Wolffhardt (2002).

Austria 2016

Deklaration der österreichischen Sozialpartner

Sechzig Jahre Sozialpartnerschaft in Österreich haben einen entscheidenden Beitrag zur Erfolgsgeschichte unseres Landes geleistet. Sechzig Jahre partnerschaftliche Zusammenarbeit haben Österreich zu einem der wohlhabendsten und stabilsten Länder der Welt gemacht.

EU-Erweiterung und Globalisierung, neue Technologien und Kommunikationsmethoden stellen völlig neue Anforderungen an die Gesellschaft. Einerseits entstehen neue Chancen, andererseits auch Verunsicherungen durch verstärkte Anpassungsnotwendigkeiten. Betroffene Menschen bei den damit verbundenen Veränderungen zu begleiten, Risiken bestmöglich zu beseitigen und die großen Chancen zu nützen, das sind die wichtigsten Aufgaben der Sozialpartner in den kommenden zehn Jahren.

Österreich kann keinen Kostenwettbewerb gewinnen. Unsere Stärken sind vielmehr unsere Begabungen, Kreativität und Innovationen. Dazu kommen soziale Sicherheit, sozialer Frieden, gute Infrastruktur, gute Ausbildung, hohe Produktivität und Stabilität. Der Zukunftserfolg Österreichs hängt daher von der bestmöglichen Nutzung und Förderung dieses Potenzials ab. Das bestmöglich einzusetzen und allen Beteiligten dabei neue Chancen zu eröffnen und in einer Welt voller Unsicherheiten Zuversicht, Mut und Optimismus zu vermitteln, ist Aufgabe der österreichischen Sozialpartner im kommenden Jahrzehnt.

Die Sozialpartner stehen für eine umfassende Mitgestaltung der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik durch faire Zusammenarbeit und Partnerschaft mit allen verantwortlichen Entscheidungsträgern. Sie sehen sich als Mitgestalter der Zukunft und werden ihre Expertise, Praxisorientiertheit und Handlungskompetenz in so wichtigen Bereichen wie der Aus- und Weiterbildung, der Wirtschaftspolitik, dem Arbeitsmarkt und der sozialen Sicherheit verstärken.

Die Sozialpartner nehmen ihre Verantwortung besonders auch gegenüber jenen Menschen wahr, die vom Wandlungsprozess und dessen Tempo betroffen sind. Neben der Förderung des Wachstums und der nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Wirtschaft haben daher Solidarität und Sicherung des sozialen Zusammenhalts hohe Priorität.

Darüber hinaus soll die Sozialpartnerschaft auf allen Ebenen, insbesondere in den Betrieben und auf regionaler Ebene, aber auch auf europäischer und internationaler Ebene eine Vernetzung der Handlungsebenen und damit nachhaltige Entwicklungen ermöglichen.

Ziel

Zentrales Ziel der österreichischen Sozialpartner ist die Absicherung und weitere Steigerung des Wohlstandes für alle Bevölkerungsschichten durch eine Stärkung des Wirtschaftsstandortes Österreich. Durch eine nachhaltige Wachstumspolitik soll Vollbeschäftigung bis zum Jahr 2016 erreicht werden.

Maßnahmen

- Österreich hat ein gutes Aus- und Weiterbildungssystem. Dieses soll

weiterentwickelt werden im Sinne überschaubarer Zusammenhänge und Übergänge, in welchem erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse durchgängig berücksichtigt und anerkannt werden. Es gilt, die Ausbildungswege insbesondere zwischen den höheren Schulen und der Berufsausbildung miteinander zu vernetzen und zusätzlich mit einem systematischen lebensbegleitenden Lernen zu verbinden. Egal von wo man startet, sollen allen alle Bildungswege offen stehen, kombinierbar sein und sozialen Selektionen entgegenwirken. Jeder Teil des Bildungssystems hat Qualitätsstandards zu erfüllen. Begabte sind besonders zu fördern, weniger Begabte bestmöglich zu unterstützen. Mehr Chancengleichheit soll durch verstärkte Förderung sowie Offenheit für spätere Ausbildungswegsentscheidung und ein Angebot ganztägiger Schulen erreicht werden.

- Ein kontinuierlich starkes Wirtschaftswachstum durch eine wachstumsorientierte Wirtschaftspolitik und eine verstärkte aktive Arbeitsmarktpolitik soll zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen. Die Sicherung benötigter Qualifikationen, auch durch ständige betriebliche und überbetriebliche Bildungsmaßnahmen, ist vorrangiges Ziel.

- Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht sind angesichts veränderter Arbeitsorganisation und daraus resultierender veränderter Arbeitsverhältnisse zu überarbeiten. Ziel ist eine Kodifizierung des individuellen Arbeitsrechts zur Beseitigung der derzeitigen Rechtszersplitterung.

- Die Veränderungen in der Demographie sind für die Sozialpartner eine besondere Herausforderung. In der Jugend liegt die Zukunft jeder Gesellschaft. Ihre volle Integration in qualitativ hochwertige Beschäftigung ist Vo-

raussetzung für gerechte Einkommen der Jungen und deren umfassende Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die Chancengleichheit der Frauen ist durch verbesserte Erwerbsbeteiligung und Einkommensperspektiven sowie die dazugehörige Entwicklung der Rollenbilder voranzutreiben. Ältere Arbeitnehmer in Beschäftigung zu halten ist ebenso ein Aktivitätsfeld wie ein zwischen den Generationen faires Pensionssystem und die Sicherstellung von Pflege und Betreuung im Alter.

- Im Bereich Technologie und Wissenschaft muss Österreich verstärkt auf Schwerpunkte setzen und sich auf den anwendungsorientierten Bereich konzentrieren. Technologie- und Infrastrukturentwicklung sowie deren Umsetzung werden die Sozialpartner begleiten. Darüber hinaus müssen dringend Maßnahmen gesetzt werden, um den Anteil der Studierenden in den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern zu steigern.

- Kernstück der Sozialpartnerschaft war und ist eine funktionierende Lohnpolitik auf der Grundlage von Branchenkollektivverträgen. Im Rahmen der Kollektivvertragsautonomie sollen aber künftig innovative Weiterentwicklungen, auch unter Berücksichtigung der betrieblichen Ebene z. B. in den Bereichen Entlohnung, Bildung oder Arbeitszeit, erfolgen.

- Die Sozialpartner bekennen sich in der Frage der Ladenöffnungszeiten zu einem arbeitsfreien Sonntag. Begründete Ausnahmen sollen unter Einbindung der regionalen Sozialpartner länderspezifisch zulässig sein.

- Die Lebensqualität der Menschen hängt von einer ausreichenden regionalen Versorgung mit privaten und öffentlichen Gütern und Dienstleistungen insbesondere für den täglichen Bedarf ab. Einer Stärkung der Nahversorgung

und der darin involvierten kleinen und mittleren Unternehmungen sowie regionalen Entwicklungskonzepten kommt dabei hohe Bedeutung zu. Die Kooperation zwischen Wirtschaft und Landwirtschaft wird wesentlich verstärkt.

- Die Sicherung unserer natürlichen Lebensgrundlagen mit einer nachhaltigen Strategie bedarf einer gesunden Landwirtschaft. Ihre Chancen liegen in einer qualitativ höchstwertigen Nahrungsmittelproduktion, welche auch verstärkt international zu vermarkten ist. Die Land- und Forstwirtschaft wird in Zukunft einen großen Beitrag in der Bereitstellung von nachwachsenden Rohstoffen und Bioenergie leisten. Der ländliche Raum in Österreich ist ein attraktiver Standort für Tourismus und Erholung und bietet gute Erwerbsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit von Wirtschaft und Landwirtschaft.

- In den kommenden zehn Jahren stehen zehntausende Betriebe zur Betriebsnachfolge an. Hunderttausende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind davon betroffen. Betriebsnachfolge und Betriebsgründung wird daher von Seiten der Sozialpartner ein erhöhter Stellenwert in der Begleitung zugemessen.

- Die Sicherung weltbesten Gesundheits- und Sozialstandards ist gemeinsames Ziel. Die Organisation soll weiterhin durch Selbstverwaltung und die Finanzierung solidarisch erfolgen.

- Die Sozialpartner werden auf europäischer Ebene ihre Zusammenarbeit verstärken. Wenn Europa eine Herzensangelegenheit für seine Bürger sein will, muss es nicht nur ein Europa der Märkte, sondern auch ein Europa der Menschen sein.

- Ein wesentlicher Teil unseres Wohlstandes wird außerhalb der Grenzen Österreichs verdient. Die Sicherung und der Ausbau der internationalen

Wettbewerbsfähigkeit sowie die Begleitung unserer Betriebe auf nicht-österreichische Märkte sind daher wesentliche Sozialpartner-Aktivitäten.

- Globalisierung soll nicht nur globalen Wettbewerb, sondern auch globale Solidarität ermöglichen. Eine globale Sozialpartnerschaft, die ein globales Ethos im Sinne einer gemeinsamen sozialen Verantwortung mitentwickelt, auf gerechten Handel setzt, einen globalen Marshall-Plan unterstützt und die Sozialpartnerorganisation IAO (Internationale Arbeitsorganisation) einbezieht, soll angestrebt werden und besondere österreichische Entwicklungsimpulse erhalten.

Instrumente

Die Sozialpartner sind bereit, ihren Beitrag zu einer Strategie der Vollbeschäftigung durch Wirtschaftswachstum zu leisten. Eine der Grundlagen für diese Strategie wird das vom WIFO im Herbst 2006 vorzulegende „Weißbuch“ sein, das die Sozialpartner als Kompass für ihre Arbeit heranziehen.

Danach wird es periodische Evaluierungen geben, mit denen das WIFO oder der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen beauftragt werden.

In den Bereichen, in denen die Sozialpartner im Rahmen der sozialen Selbstverwaltung tätig sind, bekennen sie sich zu einem partnerschaftlichen Konsens bei allen Entscheidungen. Sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies in einzelnen Fällen nicht bewerkstelligen können, werden die jeweils zuständigen Sozialpartnerspitzen als Mediatoren tätig.

Mindestens zweimal im Jahr tagt die Präsidentenrunde, die jeweils strategische Entscheidungen vornehmen wird. Mindestens viermal im Jahr tagt die Generalsekretärerunde, um ope-

native Entscheidungen zu treffen. Eine enge Kooperation der Sozialpartnerbüros auf nationaler und internationaler – insbesondere auch europäischer – Ebene wird vereinbart.

Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen soll sich um Spezialfragen annehmen und Lösungen zur Umsetzung durch Expertisen erstellen.

Zu Wiederherstellung einer regelmäßigen Gesprächsplattform der Sozialpartner mit der Bundesregierung soll im Sinne der früheren Rolle der Paritätischen Kommission mindestens zwei Mal im Jahr ein wirtschafts-, bildungs- und sozialpolitischer Dialog zwischen Sozialpartnern und Bundesregierung stattfinden.

Bad Ischl im September 2006

Märkte – Wettbewerb – Regulierung

Wettbewerbsbericht der AK 2006 – Teile 1 und 2

Mit dem jährlich in zwei Teilen erscheinenden Wettbewerbsbericht informiert die AK über aktuelle Entwicklungen in der österreichischen und europäischen Wettbewerbs- und Wirtschaftspolitik.

Teil 1 des Wettbewerbsberichts der AK 2006 erschien im Frühjahr 2006, Teil 2 wird Anfang 2007 erscheinen.

Die Wettbewerbspolitik bewegt sich sehr oft in einem Spannungsfeld zwischen dem berechtigten Interesse von KonsumentInnen, möglichst niedrige Preise und transparente, vergleichbare Konditionen vorzufinden und der Notwendigkeit, regionale und nationale Champions in bestimmten Bereichen zu stärken.

Dieses Spannungsfeld ist in der EU-Wettbewerbspolitik spürbar – insbesondere bei den Fragen, welche staatlichen Beihilfen sinnvoll sind und wie sehr das Vergaberecht nationale Spielräume zulassen kann. Wir begegnen ihm aber auch auf österreichischer Ebene wieder – Übernahmerecht, Bundesvergaberecht, Postgesetz, dies alles sind Materien, wo differenziert argumentiert werden muss.

Eindeutiger ist die Frage, welche Werbe- und Preisauszeichnungspraktiken verboten sein sollten – neue Regelungen und Rechtsprechungen betreffen hier zB mehr Transparenz bei den Preisen von Fluglinien oder die Sittenwidrigkeit von unerwünschten Werbeanrufen.

All diese Fragen wurden in Teil 1 behandelt, in Teil 2 wird es um die Beschreibung der Entwicklung der einzelnen Branchen und ihre Bedeutung für den Wirtschaftsstandort gehen. Außerdem werden die Fusionen und Übernahmen 2005 genau dargestellt und analysiert.

Die Berichte sind unter www.akwien.at abrufbar; gedruckte Exemplare werden kostenlos zugesandt (Anforderungen unter +43-1-501-65/2296).

BÜCHER

Der industrielle Aufbruch Österreichs

Rezension von: Ferdinand Lacina, Dionys Lehner, Peter Mitterbauer, Andreas Resch, Die ergriffene Chance. Österreichische Industriegeschichte 1955 bis 2005, Verlag Carl Ueberreuter, Wien 2005, 343 Seiten, € 48.

Rechtzeitig zum „Gedankenjahr“ erschien der dritte Band des Projekts „Österreichische Industriegeschichte“. Rechtzeitig deshalb, weil sie den Kernprozess der imponierenden Entwicklung von Österreichs Wirtschaft und Gesellschaft – die industrielle Expansion – seit dem Staatsvertrag beschreibt. Und diesmal trifft, im Gegensatz zum zweiten Band („Die verpasste Chance“),¹ auch der Titel zu. Tatsächlich kann man in dieser Periode von einer „ergriffenen Chance“ sprechen, denn es waren nicht nur relativ günstige äußere Faktoren, welche die Entwicklung vorantrieben, sondern ebenso sehr solche der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Und das imponierende Aufholen, welches Österreich von einem Nachzügler der westlichen Wirtschaft zu einer Spitzenposition führte, erweist sich als umso eindrucksvoller, als sich im Laufe dieses Prozesses gravierende Strukturänderungen in allen gesellschaftlichen Bereichen ergaben, welche fast ohne Friktionen bewältigt werden konnten.

In Präsentation und Aufbau hält sich auch der dritte Band an das nunmehr bewährte Schema. Die Ausstattung des Buches genügt höchsten Anforderungen, die Qualität der Fotografien sticht ins Auge. Der Text enthält keine Fußnoten, wodurch der eher populäre Charakter der Edition unterstrichen werden soll. Am Anfang steht eine kurze, aber pointierte Zusammenfassung, ihr folgen die „Aspekte“, also die Charakteristika der Entwicklung dieser Periode, ferner die einzelnen Branchen sowie Unternehmungen, ein internationaler Vergleich, eine Evaluierung der österreichischen Wirtschaftswissenschaft. Abgeschlossen wird das Buch mit einem Ausblick.

Gerade die Darstellung der für den untersuchten Zeitabschnitt charakteristischen Aspekte vermittelt dem Leser die nicht so verbreitete Erkenntnis, dass das letzte halbe Jahrhundert fundamentale Wandlungen in technischer sowie organisatorischer Hinsicht und damit auch der ökonomischen Strukturen mit sich gebracht hat. Das historisch einmalige Wirtschaftswachstum wurde nach wie vor durch die industrielle Expansion angetrieben. Diese determinierte auch die Entwicklung in den anderen Sektoren, welche damit, in positiver wie negativer Weise, tief greifenden Strukturänderungen unterworfen waren.

Wachstumsmotor Industrie

Das gilt etwa für die „Industrialisierung der Landwirtschaft“, welche gewaltige Produktivitätssteigerungen erzielte, was freilich bei stagnierender Nachfrage zu

ebenso kräftigen Reduktionen der Erwerbstätigkeit und des Beitrags der Land- und Forstwirtschaft zum BIP führten. Es bleibt bemerkenswert, dass bei einem Anteilsrückgang Ersterer gegenüber den fünfziger Jahren von einem Drittel auf 5% und Letzteres auf knapp 2% (bzw. 1% der Landwirtschaft allein) die politische Durchschlagskraft dieser Berufsgruppe unverändert stark geblieben ist. Erst unter dem massiven Druck der WTO und in der Folge der EU scheint sich eine gewisse Reduktion der Subventionen abzuzeichnen.

Rätsel gibt vielen Ökonomen der Umstand auf, dass das überdurchschnittliche österreichische Wirtschaftswachstum trotz extrem geringer Forschungsquote zu Stande kam. Die Autoren und Autorinnen vermeinen, dass infolge der eher kleinbetrieblichen Struktur der Industrie des Landes viele inkrementale technische Verbesserungen in Zusammenarbeit mit Lieferanten, Kunden sowie Universitäten, auch durch die hohe Qualität der Arbeitskräfte bei stabilen Beschäftigungsverhältnissen entstehen, welche oft nicht statistisch erfasst werden. Die berühmten Innovationen, welche die Studie eingehend beschreibt, erbringen freilich die Großbetriebe. Möglicherweise ist der genannte Zusammenhang auch doch nicht so eindeutig, wie häufig angenommen wird.

Der technisch-organisatorische Fortschritt im Handel verlieh diesem Wirtschaftszweig eine gänzlich neuartige Struktur: An die Stelle zahlloser Einzelhandelsgeschäfte traten in den abgelaufenen Jahrzehnten die großen Handelsketten – häufig an den Stadträndern. Diese Veränderung betraf die Industrie insofern direkt, als sich dadurch ihre Marktsituation verschlechterte. Manche Unternehmen versuchten diesen Trend durch Direktverkauf (*factory outlets*) zu durchbrechen. Bemerkenswert in diesem Zusammenhang erscheint, dass die Pioniere dieser Entwicklung heute zum Teil nicht mehr existieren. Das gilt für die Firma Julius Meindl, welche vor dem Zweiten Weltkrieg überhaupt die erste Handelskette Europas repräsentierte, sowie der Konsum, der in Österreich den ersten Selbstbedienungsmarkt gründete und zeitweilig den höchsten Marktanteil im Lebensmittelhandel erreichte.

Gleichermaßen grundlegend erwies sich der Strukturwandel im Verkehr. Spielte nach dem Krieg das Kraftfahrzeug kaum eine Rolle, dominiert es heute das Verkehrsgeschehen. Interessant der Hinweis darauf, dass in den USA wie in Deutschland das Schienennetz gegenüber der Nachkriegszeit um rund ein Drittel reduziert wurde, wogegen es in Österreich unverändert blieb. Herausgearbeitet wird die ungeheure Bedeutung der Verbesserung im Transportwesen für die Industrie, welche durch Verkürzung der Lieferzeiten, durch „just-in-time“-Lieferungen wesentliche Kosteneinsparungen realisieren konnte.

Der Autor dieses Kapitels versäumt auch nicht, auf den Kampf des Landes Tirol für den Autobahnausbau der Nord-Süd-Verbindung hinzuweisen sowie darauf, dass 1987 mit der Auflösung der Zweckbindung, welche den Ertrag der Mineralölsteuer dem Autobahnbau widmete, dieser praktisch zum Erliegen kam. Freilich sieht er neben der Bedeutung des Transitverkehrs auch dessen Umweltprobleme, nämlich Lärmbelästigung und Beschädigung der Schutzwälder an den alpinen Steilhängen. Er meint, dass die Umweltbelastung ebenso in den Städten existiere, dort jedoch nicht derart stark empfunden würde, weil deren Einwohner den unmittelbaren Nutzen des Verkehrs verstünden.

Eine wesentliche Determinante des dynamischen Nachkriegswachstums wird

in dem vergleichsweise billigen Energieangebot dieser Phase gesehen. Österreich war, im Gegensatz zur Zwischenkriegszeit, ein Land geworden, das zunächst in der Energieversorgung die Autarkie errichtete hatte. Besonderer Wert wurde auf den Ausbau der Wasserkraft gelegt, für welche Politik die Fertigstellung des Kraftwerkes Kaprun geradezu symbolhaften Charakter erlangte. Ab den siebziger Jahren gingen diese Investitionen allmählich infolge der militanter werdenden Umweltproteste zu Ende. Lambach blieb praktisch das letzte größere fertig gestellte Wasserkraftwerk.

Die Kohle spielte unmittelbar nach dem Krieg eine wichtige Rolle, welche sie jedoch infolge des Erdölbooms einbüßte. Die Anpassung der Förderung an die Marktgegebenheiten wird in dem Beitrag etwas euphemistisch dargestellt. Sie war nur unter Krämpfen möglich. Man erinnere sich nur an das Bergwerk Fohndorf, dessen Verluste zuletzt die Lohnsumme überstiegen. Dominiert wird der österreichische Energieverbrauch heute durch Erdöl und Erdgas, auf welche zwei Drittel entfallen.

Dieser äußerst instruktive Beitrag wird durch Übersichten und Grafiken ergänzt, welche freilich zu aktuellen Fragen noch einer Erweiterung bedürften. Es springt nämlich der Umstand ins Auge, dass der Versorgungsbeitrag der erneuerbaren Energie die gleiche Größenordnung erreicht wie die Wasserkraft. Dieses Resultat wird allerdings nur dadurch erreicht, dass einerseits industrielle Ablaugen diesem Bereich zugerechnet werden, andererseits Brennholz, dessen Verbrauch über all die Jahrzehnte bemerkenswert konstant geblieben ist, sowie Holzabfälle. Die von den Umweltaktivisten propagierten Energiearten, wie Windenergie, Solarenergie, Geothermie, Photovoltaik, Deponiegas u. Ä. erreichen lediglich ein halbes Prozent des Verbrauchs, und das nur infolge massiver Subventionen.

Die Impulse der Außenwirtschaft

Zentrale Bedeutung für die industrielle Entwicklung des letzten halben Jahrhunderts erlangte der Export. Zwischen den Kriegen eher eine Schwachstelle der österreichischen Wirtschaft, wurde dieser zu deren Motor. Österreich profitierte nicht nur von der fortschreitenden Integration der europäischen Wirtschaft, sondern auch von der „Globalisierung“ und letztlich besonders von der „Ostöffnung“. Die Exportquote belief sich 1950 auf 25%, 2003 erreichte sie mehr als 50% des BIP. Die Passivität der Handelsbilanz konnte während der ganzen Periode durch den Überschuss der Dienstleistungen (Fremdenverkehr) ausgeglichen werden. Diese Entwicklung implizierte selbstverständlich tief greifende Strukturänderungen des Wirtschaftsbereichs wie auch eine erfolgreiche Politik, welche beide in dem Beitrag umfassend dargelegt werden. Insbesondere wird der Wandel von der „reaktiven“ zur „aktiven“ Industriepolitik betont, also von der Subventionierung bedrohter Betriebe zu antizipativen Maßnahmen, wie der Förderung von Industrieclustern.

Unter dem Titel „Vom Staatsvertrag zur EU-Mitgliedschaft“ folgt eine umfassende, präzise und informative Darstellung der Entwicklung von Wirtschaft und Wirtschaftspolitik in Österreich, sozusagen ein Buch im Buch. Nur am Rande seien dazu einige Bemerkungen gestattet: Der Ausspruch vom „Verhungern in Neutralität“ stammt nicht von Fritz Bock, sondern vom steirischen Landeshaupt-

mann Josef Krainer sen. Vielleicht sollte man die Aussagen über die Periode 2001 bis 2004 noch etwas differenzieren. Tatsächlich lag das Wachstum des BIP 2001 und 2002 unter dem EU-Durchschnitt, 2003 darüber und 2004 gleich hoch. Die Abgabenquote erreichte mit 44,8% des BIP ihr Maximum, von da an sank sie stetig und stand 2005 am tiefsten Wert seit 1995. Aber es mag sein, dass Anfang des zweiten Jahrtausends von der Wirtschaftspolitik bremsende Effekte auf das Wachstum ausgingen.

In der wirtschaftshistorischen Diskussion wurde die Qualität der österreichischen Unternehmerschaft häufig nicht allzu hoch veranschlagt. Eine Auffassung, welche gerade für den Untersuchungszeitraum sicherlich nicht zutraf. Die gewaltigen Anpassungen durch den Wechsel der außenwirtschaftlichen Schwerpunkte, die generellen strukturellen Umstellungen, der Integrationsprozess und schließlich die Ostöffnung wurden hervorragend bewältigt.

Der Beitrag verdeutlicht auch den sozialen Wandel dieser Berufsgruppe. Nach 1945 standen immer noch die traditionellen Familienunternehmer großbürgerlichen Zuschnitts im Vordergrund. Neben ihnen entstanden in den sechziger Jahren neue Handwerkerunternehmer – wie etwa in der Skiindustrie –, und es tauchten Einzelkämpfer auf, welche in den achtziger Jahren wieder verschwanden. Dasselbe Schicksal widerfuhr den Großbürgern. Der heutige Unternehmertyp ist dem Mittelstand zuzurechnen und zeichnet sich durch fundierte Ausbildung sowie internationale Aktivität aus. Eine nähere Betrachtung der heutigen österreichischen Unternehmungen zeigt nicht nur ihre internationale Verflechtung, sondern auch ihre starke Position auf dem Weltmarkt.

Beeindruckend auch die Darstellung des tief greifenden Strukturwandels auf dem österreichischen Kapitalmarkt. Ausgehend von den turbulenten Verhältnissen der unmittelbaren Nachkriegszeit wird dargelegt, wie sich die traditionell bestimmte Bankenstruktur allmählich in Richtung von Universalbanken verändert und, nach dem Intermezzo des Filialbooms, auf eine zweckmäßige Konzentration hin bewegt, welche auch die Eigentumsverhältnisse grundlegend verändert. Die Dominanz des öffentlichen oder quasi-öffentlichen (Genossenschafts-)Eigentums wird durch das Eindringen des ausländischen Kapitals abgelöst.

Interessante Übersichten informieren über die Eigenkapitalausstattung der Bankengruppen, die Struktur des Fremdmittelaufkommens, das Ausmaß der Fristentransformation und die Eigenkapitalausstattung im internationalen Vergleich. Damit freilich werden auch die Probleme des österreichischen Bankensystems berührt, nämlich die vergleichsweise geringe Eigenkapitalausstattung und Ertragskraft. Letztere konnte im letzten Jahrzehnt durch das intensive Engagement in den osteuropäischen Ländern wesentlich erleichtert werden – nicht unbedingt durch *off-shore*-Geschäfte.

Der Wandel des Humankapitals

Ein eigenes Kapitel widmet sich dem Wandel des Unternehmerbildes seit Ende des Zweiten Weltkriegs. Die Studie gelangt natürlich zu ähnlichen Ergebnissen wie das allgemeine Kapitel. Die untersuchte Periode brachte in Österreich einen neuen Industriellentyp hervor. Zunächst standen neben den klassischen großbürgerlichen Industriellenfamilien, für welche Franz Josef Mayer Gunthof als Symbol

betrachtet werden kann, dynamische Typen aus verschiedenen Kreisen, welche nach zunächst großen Erfolgen den Überblick über ihre Unternehmungen verloren und scheiterten, einige freilich konnten sich auch längerfristig durchsetzen, wie Karl Kahane oder Herbert Turnauer. Eine neue Unternehmergeneration entwickelte sich in den allmählich privatisierten verstaatlichten Industrien sowie in den multinationalen Konzernen. Aber auch genuin private österreichischen Unternehmungen gelang es, sich international mit erfolgreichen Nischenprodukten durchzusetzen. Der Beitrag zeichnet umfassend das Schicksal der Unternehmungen und ihrer Manager nach. Die neuen Unternehmer sind sozial keiner bestimmten Gruppe mehr zuordenbar, erweisen sich jedoch optimal ausgebildet, dynamisch und durchaus in der Lage, der „Globalisierung“ gerecht zu werden. Wurde in der Vergangenheit häufig darüber geklagt, Österreich verfüge über keine internationalen Unternehmungen, existiert heute davon eine ganze Reihe und erweist sich als durchaus erfolgreich.

Natürlich veränderte sich auch die Struktur der unselbstständigen Beschäftigung. Die Umschichtungen vollzogen sich erwartungsgemäß von der Landwirtschaft über die gewerbliche Produktion zum Dienstleistungssektor. Die Industrie im engeren Sinne erreichte ihren Beschäftigungshöhepunkt 1973 mit 618.000 Unselbstständigen, 2004 wurden nur mehr 380.000 gezählt. Aber auch innerhalb der Industrie verschoben sich die Gewichte, wie sich am Rückgang der Beschäftigtenzahl in der Bekleidungsindustrie sowie der Lederverarbeitung demonstrieren lässt. Der Autor betont zu Recht, welches Ausmaß an Anpassungsbereitschaft der dramatische Strukturwandel von den Beschäftigten forderte. Eine Herausforderung, welcher diese durchaus gerecht wurden.

Auch in der Industrie verschoben sich die Gewichte von den Arbeitern zu den Angestellten. Nicht allein von den Aufgaben her, sondern auch, weil viele qualifizierte Fachkräfte in diesen Status versetzt wurden. Freilich glichen sich auch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen einander an. Interessanterweise verliefen nicht alle Entwicklungen stetig. Entsprachen einander in den fünfziger Jahren die Anteile der Facharbeiter und der Angelernten, wozu etwa ein Viertel Ungelernter kam, dominierten in den siebziger Jahren die Angelernten in der Industrie. In jüngster Zeit entfiel dagegen die Mehrheit auf Facharbeiter, und die Angelernten erreichten nur mehr 10%. Ähnliches lässt sich vom Ausländeranteil sagen. Dieser erreichte in den siebziger Jahren rund 9% der Unselbstständigen, fiel in den achtziger Jahren auf 4,5%, um zuletzt wieder auf 10% zu steigen.

Freilich müsste hinzugefügt werden, dass in diesen Zahlen nur die Arbeitskräfte mit fremder Staatsbürgerschaft enthalten sind. Der Ausländeranteil im weiteren Sinne ist weit größer. Bedenkt man, dass in Wien mehr als ein Drittel der Bevölkerung einen Migrationshintergrund aufweist, dann stellt dieses Faktum der Integrationskraft Österreichs ein ausgezeichnetes Zeugnis aus.

Der äußerst informative Beitrag wird durch eine umfassende Darstellung der Entwicklung der Position der Arbeitnehmer im Betrieb vor allem unter den Aspekten des „*shareholder value*“ abgeschlossen. Übersichten hätten seine Lesbarkeit noch erhöht.

Die Studie über die Entwicklung der Industrie weist eingangs darauf hin, dass der wirtschaftliche Aufholprozess Österreichs nach dem Kriege in erster Linie von der Industrie getragen wurde, auf welche zu jener Zeit ein Viertel der Wert-

schöpfung entfiel. Deren Gewicht fiel bis zur Jahrtausendwende auf etwa ein Fünftel zurück, begleitet von tief greifenden Wandlungsprozessen. Sie waren gekennzeichnet durch den Rückgang der ursprünglich bedeutenden Grundstoff-erzeugung sowie der traditionellen Konsumgüterindustrien. Lange Zeit bot das Schwergewicht der genannten Industriezweige Anlass zur Kritik an Österreichs Industriestruktur, welche sich als verfehlt erwiesen hätte, weil der Trend zur verarbeitenden, technisch anspruchsvollen, Industrie verfehlt worden sei. Aus heutiger Sicht trifft das nicht mehr zu. Auf diese Branchen entfielen 1956 21,7% der Wertschöpfung, 2004 aber bereits 47,5%. Einen möglichen Grund für eine verlangsamte Anpassung an die Nachfrage sieht der Autor in der Verstaatlichung sowie der Sozialpartnerschaft.

Nicht nur die hohe Steigerung der Arbeitsproduktivität verursachte eine beträchtliche Reduktion der Industriebeschäftigung, ebenso die massive Auslagerung von vielen Dienstleistungen aus den Industriebetrieben und die Verlagerung von Produktionen in das Ausland. Dem steht die rasante Entwicklung eben der industrienahen Dienstleistungen gegenüber. Freilich sei dieser Bereich in anderen Industriestaaten noch rascher gewachsen. Seine Entwicklung werde davon abhängen, wie weit es gelinge, zentrale und spezialisierte Funktionen der Industrie in Österreich zu halten oder neue zu attrahieren.

Im dritten Abschnitt werden die dargestellten makroökonomischen Prozesse an Hand der Entwicklung der einzelnen Branchen und Betrieben detailliert nachgezeichnet. Es wäre verfehlt, bestimmte dieser durchwegs ausgezeichneten Studien hervorzuheben.

Die Geschichte eines Erfolges

Abgeschlossen wird der Band durch zwei weitere außerordentlich gehaltvolle Aufsätze. Der Erste stellt die österreichische Wirtschaftsentwicklung in den internationalen Rahmen. Den Ausgangspunkt dieser Überlegungen bilden deren Spezifika. Der historisch bedingte Rückstand wird nach 1945, vor dem Hintergrund des „goldenen Zeitalters“ in Europa, in dramatischem Tempo aufgeholt. Der Autor sieht Gründe dafür in einem Nachholeffekt, der ausländischen Hilfe, dem hohen Bildungsniveau, dem sozialen Klima, der hohen Investitionsneigung und dem Konsens in der Bevölkerung, sich auf die Produktion zu konzentrieren. Er betont den Umstand, dass es Österreich bis zur Mitte der achtziger Jahre gelang, seine Einkommensposition zur EU zu verbessern. Die Probleme der Folgezeit erwiesen sich als hausgemacht, von der Unfähigkeit, das Budget zu stabilisieren, bis zum Ende der Verstaatlichten. Mit der Wende im Osten vermochte Österreich seine Position wieder zu stabilisieren.

Im internationalen Vergleich zeichnet sich Österreich durch außerordentliche soziale Stabilität aus. Diese ergibt sich als Folge der funktionierenden Sozialpartnerschaft. Charakteristisch für diese Gegebenheiten scheint auch die Tatsache, dass Österreich zu den Ländern mit der ausgeglichensten Einkommensverteilung zählt. Die relativ geringen Ausgaben für Forschung und Entwicklung führen manchmal zu der Feststellung einer paradoxen Wirtschaftsentwicklung Österreichs. Doch meint der Autor, dass diese Zusammenhänge wohl eher unscharf seien. Er erwähnt auch den Hinweis auf die niedrige Akademikerquote des Landes.

Das wird tatsächlich von der OECD seit Jahren breitgetreten. Dabei handelt es sich teilweise um unzulässige Vergleiche, weil hiebei die Höheren Technischen Lehranstalten nicht berücksichtigt werden, ebenso wenig wie die bisher extrauniversitäre Ausbildung der Lehrer. Im Übrigen hat noch niemand zu sagen gewusst, wo in jüngerer Zeit eine Knappheit an Akademikern aufgetreten wäre. Die Einzige wäre bei Technikern denkbar, aber nicht wegen beschränkter Studienmöglichkeiten, sondern wegen der latenten Technikfeindlichkeit der Intellektuellen.

Auch erwähnt der Autor den Vorwurf der „Technologielücke“, ein Vorhalt, der sich schon auf Grund der Beiträge dieses Bandes über die Industrie eigentlich nicht mehr aufrechterhalten lässt. Sicherlich wird auch in Zukunft diese der Wachstumsmotor der österreichischen Wirtschaft bleiben.

Der zweite Artikel beschreibt die nationalökonomische Szenerie in Österreich nach dem Zweiten Weltkrieg. Diese ist natürlich in hohem Maße durch die Emigration der großen Namen aus der Ersten Republik gekennzeichnet, von welchen kaum einer dauerhaft zurückkehrte – wenngleich sich die Beziehungen zu ihnen, insbesondere von Seiten des WIFO und des WIIW, sehr eng gestalteten. Das gilt nicht ganz für F. A. Hayek, welcher eine Gastprofessur in Salzburg annahm. Da er sich offensichtlich in Österreich nicht integrieren konnte, kehrte er nach wenigen Jahren wieder nach Freiburg zurück. Gerhard Tintner übernahm dagegen bis zu seiner Emeritierung eine Professur für Ökonometrie an der Technischen Universität Wien.

Von den Wissenschaftlern, welche ihre Laufbahn nach Kriegsende begannen, erlangten die beiden aus der Emigration zurückgekehrten Ökonomen Kurt W. Rothschild und Josef Steindl internationales Renommee. Als einflussreichsten Wissenschaftler im akademischen Bereich bezeichnet der Autor Erich W. Streissler.

Interessant erscheint der Hinweis darauf, dass sich nach Einführung des Ökonomiestudiums in Österreich während der sechziger Jahre eine enge Kooperation zwischen Hochschulen und der empirischen Wirtschaftsforschung ergab, die ihren Niederschlag in Berufungen von Mitarbeitern des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, wie Kurt Rothschild, Stephan Koren, Gunther Tichy sowie Kasimierz Laski, an die Hochschulen ihren Niederschlag fand. Darüber hinaus bemühten sich auch andere Professoren, wie Helmut Frisch oder Ewald Nowotny, um die Verbindung von Theorie und empirischer Forschung. Dieser Konnex löste sich durch die Mathematisierung der ökonomischen Theorie wieder auf.

Das Zentrum der empirischen Wirtschaftsforschung bildete in Österreich auch nach 1945 das 1927 von Mises und Hayek gegründete Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung, dessen fundierte Arbeit in maßgeblicher Weise durch die Forscherpersönlichkeit Hans Seidels geprägt wurde. Relevante empirische Arbeiten leisteten auch die wirtschaftswissenschaftlichen Abteilungen der Arbeiterkammer wie der Wirtschaftskammer und später das Institut für Höhere Studien, dessen Gründung auf die Initiative österreichischer Emigranten zurückging. Das Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche vermochte eine international angesehene Position für die Erforschung der osteuropäischen Volkswirtschaften vor und nach der Wende zu erringen.

Der Höhepunkt des sozialpartnerschaftlichen Einflusses auf die Wirtschaftspolitik brachte auch einen entsprechenden von Nationalökonomern mit sich. Im Bei-

rat für Wirtschafts- und Sozialfragen, einem Unterausschuss der Paritätischen Kommission für Preis- und Lohnfragen, wurden wirtschaftspolitische Maßnahmen beraten. Hier sind auf Seiten der Arbeitnehmer Heinz Kienzl, Phillip Rieger und Josef Staribacher, von der Wirtschaftskammer Alfred Klose und Wolfgang Schmitz zu nennen. Es steht zu vermuten, dass die Arbeit dieser Experten einiges zu der außerordentlichen *Performance* der österreichischen Wirtschaft in dieser Zeit beigetragen hat. Internationale Aufmerksamkeit erregte diese Politik durch den „Austro-Keynesianismus“, der mit dem Namen Hannes Androsch verbunden ist.

Vielleicht hätte man in diesem Zusammenhang noch Theodor Pütz erwähnen sollen, welcher Ende der fünfziger und Anfang der sechziger Jahre die Universität Wien dominierte, und dessen fachlicher Schwerpunkt in der Wirtschaftspolitik lag. Er war es auch, der die wissenschaftliche Diskussion der Sozialpartner förderte, indem er im Rahmen seiner Privatissima die akademischen Ökonomen mit den Experten der Kammern zusammenführte.

Alles in allem hat dieses beeindruckende industriegeschichtliche Projekt mit dem dritten Band einen würdigen Abschluss gefunden. Aber nicht nur das, die Herausgeber versichern, dass 2030 der vierte Band erscheinen werde. Jeder, der dieses Datum noch erleben wird, kann sich daher auf ein weiteres großartiges Buch freuen.

Felix Butschek

Anmerkung

¹ Siehe die Besprechung des zweiten Bandes in *Wirtschaft und Gesellschaft*, Heft 1 (2005) 151ff.

Italienische Spezialitäten

Rezension von: John Dickie, *Cosa Nostra. Die Geschichte der Mafia*, S. Fischer, Frankfurt am Main 2006, 558 Seiten, € 19,90; Alexander Stille, *Citizen Berlusconi*, Verlag C. H. Beck, München 2006, 383 Seiten, € 24,90.

Das politische System Italiens zeichnet sich zu Beginn des 21. Jahrhunderts im westeuropäischen Vergleich durch einige Abnormitäten aus: Nach wie vor bildet das organisierte Verbrechen, das im Süden des Landes mitten in der Gesellschaft steht, einen integralen Bestandteil dieses Systems. Und seit 1994 steht Italien im Zeichen eines Machtpolitikers, der Mehrheitseigentümer der größten Unternehmensgruppe des Landes ist, den Mediensektor dominiert und zweimal (1994, 2001-06) den Posten des Premierministers innehatte. Während seiner Amtszeit kontrollierte Silvio Berlusconi, der Herrscher über die ‚vierte Gewalt‘, gegen den zahlreiche Ermittlungsverfahren liefen und laufen, nicht nur Exekutive und Legislative, sondern versuchte auch die Unabhängigkeit der Justiz durch anlassbezogene Gesetze und Einschüchterung zu untergraben. Die Gewaltenteilung der italienischen Demokratie war somit aufgehoben, der Rechtsstaat galt nicht mehr uneingeschränkt: Einige standen de facto über dem Gesetz. Diesen ‚Spezialitäten‘ widmen sich zwei historisch-politische Analysen aus dem angelsächsischen Bereich, die vor kurzem in deutscher Sprache publiziert worden sind.

Elf Jahre nach dem Erscheinen der ersten umfassenden Geschichte der sizilianischen Mafia (1993) legte der britische Historiker John Dickie mit „Cosa Nostra“ die erste nicht in Italienisch verfasste historische Darstellung der Mafia von den Anfängen bis in die jüngste Vergangenheit vor. Dickie verwendet in eklektischer Weise soziologische, ökonomische, institutionentheoretische und politikwissenschaftliche Ansätze, um die Entwicklung und die erstaunliche Anpassungsfähigkeit der Mafia, welche ihr den Fortbestand über nunmehr eineinhalb Jahrhunderte gesichert hat, zu erklären.

Eingangs führt der Autor jene sozialen und institutionellen Bedingungen an, welche um die Mitte des 19. Jahrhunderts die Entstehung einer in Geheimbünden organisierten „Gewaltindustrie“ begünstigten: die seit Jahrhunderten bestehende soziale Vorherrschaft der Großgrundbesitzer, welche auf Grund dessen viele staatliche Funktionen unter ihre Kontrolle brachten, weshalb Gesellschaft und Politik Siziliens durch Paternalismus, Klientelismus, Vetternwirtschaft und Korruption geprägt waren; die Ablösung des Feudalismus durch den Kapitalismus ab 1812; die fortdauernde Schwäche des Staates auf der Insel.

Seit dem Mittelalter war die Geschichte Siziliens wesentlich durch den Feudalismus und die Konflikte zwischen ausländischen Herrschern und den Feudalherren bestimmt worden. Die Macht der Latifundisten schwand im Laufe des 19. Jahrhunderts nur langsam. Aber die Voraussetzungen für einen Immobilienmarkt wurden geschaffen, und der Kapitalismus hielt in der Landwirtschaft Einzug. Die in den Städten residierenden Großgrundbesitzer verpachteten ihr Land an Groß-

bauern und Gutsverwalter. Diese Mittelsmänner (*gabelloti*), die den Boden von Tagelöhnern bestellen ließen oder ihn an Kleinbauern weiterverpachteten, waren wegen der kurzen Laufzeiten bestrebt, ihre Landarbeiter und Pächter rasch auszupressen.

Der moderne Staat, der an die Stelle des Feudalsystems getreten war, hätte eigentlich ein Monopol auf Gewalt durchsetzen müssen. Doch sowohl das bourbonische Königreich Neapel als auch ab 1861 das Königreich Italien waren schwache Staaten und verabsäumten dies. Der Staat war in Sizilien nicht vertrauenswürdig, weil er die Gewalt nicht kontrollierte und weil er immer wieder repressiv, willkürlich, ja hinterhältig agierte. Gewalt wurde in Sizilien zu einem unentbehrlichen Hilfsmittel der Unternehmertätigkeit, war für Investitionen ebenso wichtig wie Kapital. Unternehmer bewaffneten sich entweder selbst oder bedienten sich der Dienste der Gewaltindustrie, der Mafia. (Diese Bezeichnung tauchte erstmals in den 1860er Jahren auf.)

Die kapitalistischen Pächter setzten Mafiosi zur Eintreibung von Pachtzinsen, zur Einschüchterung ihrer Arbeitskräfte und zur Vernichtung der Ernte ihrer Konkurrenten ein, oder dazu, die Latifundisten zu günstigen Pachtbedingungen zu zwingen. Viele *gabelloti* gehörten selbst der Mafia an, weil ihnen die Mitgliedschaft nützte: Sie verschaffte nicht nur militärische Macht, sondern auch privilegierten Zugang zu Verwaltung und Justiz, was in Zeiten der Auflösung des Feudalsystems und der Versteigerungen von staatlichen und kirchlichen Gütern sehr wichtig war.

Die Mafia entstand in einer Region, in der sich der Reichtum Siziliens konzentrierte und die noch heute ihr Kerngebiet ist: in Palermo und der umgebenden Conca d'Oro („Goldenes Becken“), wo im Zuge des lang anhaltenden Zitrusfrüchte-Booms in der Mitte des 19. Jahrhunderts moderne kapitalistische Agrarbetriebe entstanden, die auf Anbau und Export von Zitronen spezialisiert waren. Die westsizilianischen Zitronenplantagen waren um 1860 die profitabelsten landwirtschaftlichen Flächen Europas. „Die Mafia wurde nicht aus Armut und Isolaton geboren, sondern aus Macht und Reichtum.“ (S. 54)

Zitrusplantagen erforderten hohe Anfangsinvestitionen und regelmäßige Bewässerung, die erste Ernte erfolgte erst nach acht Jahren, und die empfindlichen Früchte hatten eine lange Reise zu den KonsumentInnen vor sich. Diese Branchencharakteristika, die für ein hohes Gefährdungspotenzial sorgten, boten in Kombination mit den hohen Profiten hervorragende Voraussetzungen für die Schutzgelderpressung durch die Mafia. Diese hob nicht nur üppige ‚Steuern‘ ein, sondern wurde selbst auch in der Branche unternehmerisch tätig. Andere wichtige Geschäftsfelder in der Anfangszeit der Mafia bildeten der organisierte Rinderdiebstahl und die ‚Besteuerung‘ des Schwefelbergbaus.

Die Mafia-Organisationen verbanden die Eigenschaften eines Staates im Staate mit denen eines illegalen Unternehmens und einer Geheimorganisation. Jede Mafia-Familie übte mit dem Einverständnis der regionalen Gesamtorganisation eine Schattenherrschaft über die Bewohner ihres Gebiets aus, ‚besteuerte‘ legale und illegale Aktivitäten und maßte sich die Herrschaft über Leben und Tod an. Die Mafia unterwanderte den legalen Staat und machte ihn für ihre eigenen Zwecke nutzbar. Die Schutzgeldeinnahmen flossen in die Aufrechterhaltung der kriminellen Schlagkraft, d. h. in die Bestechung von Anwälten, Richtern, Poli-

zisten, Journalisten und Politikern. Mit diesen Investitionen wurde eine ‚Marke‘ der Einschüchterung aufgebaut, die sich auf allen möglichen Märkten gewinnbringend einsetzen ließ. Den Charakter von Geheimbünden besaßen die Mafia-Familien, weil sie ihre Mitglieder sehr sorgfältig auswählen mussten und ihnen als Gegenleistung für die Vorteile der Mitgliedschaft strenge Verhaltensregeln auferlegten, v. a. Verschwiegenheit, Gehorsam und erbarmungslose Gewaltbereitschaft. Die ‚Verfassung‘ der Mafia trieb den Preis für Verrat stark in die Höhe, und die territorialen Herrschaftszonen dienten dazu, Streitigkeiten zwischen benachbarten Banden hintanzuhalten.

Die Mitgliedschaft der Mafia bestand aus Bauern, *gabelloiti*, Wächtern, Schmugglern, Dieben, Banditen, aber auch die Oberschichte Siziliens (Grundbesitzer, Unternehmer, Anwälte) war stark von der Mafia durchsetzt, wie der Innenminister 1876 in einem Bericht feststellte. Die Mafia hatte also nicht Klassencharakter, sondern war in allen gesellschaftlichen Schichten vertreten. Spätestens Mitte der 1870er Jahre waren die wichtigsten Elemente der Mafia-Methode im Raum Palermo fest etabliert. „Die Mafia hatte ihre Schutzgelder und einflussreichen politischen Verbündeten, und sie hatte auch ihre Zellenstruktur, ihren Namen, ihre Rituale sowie einen unzuverlässigen Staat als Gegner.“ (S. 94) Noch ungeklärt ist die Frage, ob es in dieser Phase *eine* Mafia oder viele solcher Organisationen, die eher lose miteinander vernetzt waren, gab.

Ohne ihre besonderen Beziehungen zu Politikern wäre die Mafia unbedeutend geblieben. Es hätte keinen Sinn gehabt, Polizisten und Untersuchungsrichter zu bestechen, wenn deren Vorgesetzte den Rechtsnormen unparteiisch Geltung verschafft hätten. Die aufkommende ländliche Mittelschicht und ihre Verbündeten aus der Gewaltbranche dominierten rasch die neuen kommunalen Institutionen.¹ Schon in den 1860er Jahren bildete das organisierte Verbrechen einen integralen Bestandteil der regionalen Politik Siziliens. Im Rahmen einer Parlamentsdiskussion über die Probleme Siziliens im Jahre 1875 wies ein ehemaliger hoher Untersuchungsbeamter auf die Bedeutung und die Wirkung der Verflechtungen zwischen Politik und Mafia hin: „Die Mafia ist in Sizilien nicht von sich aus gefährlich und unbesiegbar. Gefährlich und unbesiegbar ist sie, weil sie ein Instrument der lokalen Verwaltung darstellt.“ (S. 105)

Klientelismus, Vetternwirtschaft und Korruption bestanden in ganz Süditalien von jeher. In Sizilien gestaltete sich der Tausch von Wählerstimmen und anderen Leistungen gegen Vergünstigungen pfadabhängig gemäß den Besonderheiten der Gewaltindustrie und ihres institutionellen und gesellschaftlichen Umfeldes. Politiker und Beamte, die der Mafia angehörten oder mit ihr verbündet waren, bemächtigten sich öffentlicher Ressourcen – budgetärer Mittel, Arbeitsplätzen, Verträgen, Lizenzen, Bewilligungen, Informationen etc. – und investierten sie in ihren persönlichen Unterstützernetzwerken oder Klientengruppen, im konkreten Fall im organisierten Verbrechen. Die Mafia lieferte nicht nur Wählerstimmen und Informationen, sondern unterstützte die lokalen Behörden auch bei der Aufrechterhaltung der Ordnung, insbesondere bei der Bekämpfung von Bauernunruhen, lokalen Aufständen und des Banditenunwesens. Politische Leitgedanken hatte die Mafia keine, nur Strategien. „Oberstes Prinzip ist der Opportunismus.“ (S. 205)

Die extreme Zersplitterung im römischen Parlament ermöglichte es der Mafia, bereits in den späten 1870er Jahren in der nationalen Politik Fuß zu fassen. Regierungen standen vor der schwierigen Aufgabe, aus einem labilen Mosaik von Parteien, Cliquen und Interessengruppen Bündnisse zu schmieden, die ihre Politik im Parlament unterstützen würden. Da waren auch Abgeordnete aus Sizilien sehr willkommen, selbst wenn sie anrühige Unterstützer hatten. 1876 gehörten Abgeordnete aus Sizilien erstmals der Regierungskoalition an. „Von 1876 an wurde die Mafia zu einem integralen Bestandteil des italienischen Regierungssystems.“ (S. 96)

Nun erhielten auch die sizilianischen Politiker und die mit ihnen verbündeten Mafia-Klans Gelegenheit, sich ausgiebig aus römischen Geldschatullen zu bedienen. Staatliche Mittel für Investitionen in der Verkehrs- und sozialen Infrastruktur des unterentwickelten Südens wurden für Politiker und Mafiosi gleichermaßen zu Quellen des Profits und der Macht. Mit Genugtuung konnten die Mafiosi feststellen, dass sowohl Politiker der Linken als auch der Rechten sie als Mehrheitsbeschaffer und Ordnungsfaktor schätzten. Daran änderte sich bis 1922 nichts, und nach 1945 wurde das politische Tauschgeschäft zwischen der dominierenden Partei und dem organisierten Verbrechen in Sizilien erneut aktiviert.

Zwischen 1890 und 1922 bewährte sich die Mafia mehrmals als Ordnungshüter und Verteidiger des sozialen Status quo. 1894 unterstützte die Mafia Grundbesitzer, Staat und Kirche bei der Zerschlagung der bäuerlichen Bruderschaften (sog. *fasci*), die sich gegen die exorbitant hohen Pachten und die korrupten Kommunalräte richteten. Die bäuerlichen Genossenschaften, die ab 1906 in großer Zahl entstanden, zielten darauf ab, mittels Bankkrediten Land von den Grundbesitzern zu erwerben und Landarbeiter auf diese Weise aus ihrem sklavenähnlichen Zustand zu befreien. Da solcherart die *gabelloti* ausgeschaltet wurden, stellten die Genossenschaften für viele Mafiosi eine echte Bedrohung dar. Bei der Unterdrückung dieses Agrarsozialismus arbeiteten Kirche und Mafia zusammen. Einige gezielte Attentate beraubten die Genossenschaften 1910/11 ihrer führenden Köpfe. Auch 1919 und 1920 befand sich Sizilien im Aufruhr: Kriegsveteranen forderten eine Landverteilung und besetzten Latifundien. Die Mafia bediente sich der bewährten Taktik: Sie unterwanderte und bestach, und wenn das nichts half, bedrohte und ermordete sie.

Von großem Nutzen war es für die Verbrecherorganisation namens Mafia, dass bis in die 1980er Jahre weithin die Auffassung herrschte bzw. verbreitet wurde, es gebe sie gar nicht, Mafia sei die Bezeichnung der sizilianischen Kultur. Selbstverständlich unterstützten die Mafiosi und ihre politischen Alliierten nach Kräften den Fortbestand des Mythos von der bäuerlichen Ritterlichkeit. Obwohl der italienische Staat spätestens seit dem parlamentarischen Untersuchungsausschuss der Jahre 1875-77 detaillierte Informationen über die Regeln und die Organisation der Mafia hatte und damit entscheidende Voraussetzungen für ihre Bekämpfung bestanden, verhielt er sich ein Jahrhundert lang ignorant und – abgesehen von kurzen, durch besonders brutale Mafia-Verbrechen ausgelöste Phasen des Einschreitens – passiv. Der Staat blieb inaktiv, weil die Mafia – wie ausgeführt – einen Teil des italienischen Regierungssystems bildete. Die Mafia überlebte und gedieh, weil sie Zeugen einschüchterte und ermordete, weil sie Polizei und Gerichte täuschte oder bestach und weil sie mit Politikern liiert war, die eine ent-

schlossene und nachhaltige Verfolgung unterbanden.

Die Geschichte der Mafia von der faschistischen Ära bis zum Ende der Ersten Republik wurde schon an anderer Stelle behandelt und soll daher nur skizziert werden:² Mussolini erreichte mit undifferenzierter Repression die Unterdrückung der Mafia, aber nicht ihre Ausrottung. Die US-Militärverwaltung in Sizilien setzte 1943, ohne dies zu beabsichtigen, viele Mafiosi als amtsführende Bürgermeister ein. Im folgenden Jahr beantworteten Latifundisten und Mafia die Landreformpläne des KP-Agrarministers mit Mordanschlägen gegen bäuerliche Aktivisten und Gewerkschafter. Diese Terrorwelle gegen die Bauernbewegung dauerte bis in die 1950er Jahre. Damit war die Mafia erneut als „Instrument der lokalen Verwaltung“ und als Ordnungsfaktor etabliert.

Der Kalte Krieg ermöglichte der Cosa Nostra, wie sich die sizilianische Mafia nun nannte, die Reintegration in das nationale politische System: 1946/47, als eine kommunistische Machtübernahme eine realistische Gefahr darstellte, traf die Christlich-Demokratische Partei (DC) ganz bewusst die Entscheidung, auf Sizilien die Hilfe der Mafia gegen die KPI in Anspruch zu nehmen. Die Symbiose zwischen der Cosa Nostra und der DC als der dominanten politischen Kraft des Landes währte bis Anfang der 1990er Jahre und beruhte, grob vereinfachend, auf dem Tauschgeschäft Wählerstimmen gegen politische Rückendeckung und großzügige Beteiligung an den Früchten der Patronage. Die Autonomieregelung für Sizilien und die staatlichen sowie später die EU-Ausgabenprogramme für die unterentwickelte Region eröffneten unerschöpfliche Möglichkeiten für Korruption und Patronage. Die Mafia erreichte weitgehende Kontrolle über die sizilianische Bauwirtschaft.

Innerhalb der DC war ab 1954 die Fraktion von Amintore Fanfani (sechsmal Premierminister) Hauptnutznießer des Bündnisses mit der Cosa Nostra, und ab 1964 führte Salvatore Lima seinen auf der Zusammenarbeit mit der Mafia beruhenden sizilianischen Stimmenblock Giulio Andreotti (siebenmaliger Ministerpräsident) zu. „Ohne die Rückendeckung von Lima wäre Andreotti wahrscheinlich nie Premierminister geworden.“ (S. 494) 2003 sprach das Berufungsgericht Andreotti von der Anklage der Zusammenarbeit mit der Mafia frei. Doch diese Bestätigung des Freispruchs aus dem Jahre 1999 verdankte Andreotti lediglich den Verjährungsgesetzen. Im Urteil wurde festgestellt, Andreotti habe „den Mafiosi bis zum Frühjahr 1980 auf ehrliche, stabile und freundliche Weise zur Verfügung gestanden“. (S. 498) Die Macht des einflussreichsten italienischen Politikers der Ersten Republik beruhte also in erheblichem Maße auf seiner Unterstützung durch die sizilianische DC, die mit der Cosa Nostra verbündet war!

Ab den späten 1950er Jahren war die Cosa Nostra im internationalen Drogengeschäft tätig und erlangte in der zweiten Hälfte der 1970er Jahre – z. T. in Kooperation mit der US-Mafia – die Vorherrschaft im Heroinhandel, wo astronomische Gewinne erzielt wurden. Die Erfordernisse des internationalen Drogengeschäfts bedingten die Schaffung einer stärker hierarchischen Organisationsstruktur: 1970 wurde ein Lenkungsgremium, die sog. „Kommission“, für die Region Palermo und 1975 ein Pendant für ganz Sizilien eingerichtet. Im blutigen Mafia-Krieg der Jahre 1980-83 rissen die Corleoneser unter der Führung von Salvatore Riina die Führung an sich und errichteten in der Cosa Nostra eine auf brutaler Gewalt basierende Diktatur.

1983 stellte sich Tommaso Buscetta, ein in die Enge getriebener *capo* aus einer von den Corleonesern zerschlagenen Mafia-Sippe, dem Anti-Mafia-Verbund von Untersuchungsrichtern in Palermo um Giovanni Falcone und Paolo Borsellino als Kronzeuge zur Verfügung. Seine Aussagen schufen eine neue Grundlage für das Verständnis der Cosa Nostra und führten zu umwälzenden Veränderungen im Umgang von Polizei und Justiz mit der Mafia. Der sog. Maxi 1-Prozess 1987 und eine Reihe weiterer Prozesse führten zu Hunderten Verurteilungen von Mafia-Mitgliedern. Die Einrichtung der DIA – einem italienischen FBI – und einer nationalen Staatsanwaltschaft (DNA) für die Ermittlungen gegen das organisierte Verbrechen im Jahre 1991 bedeuteten eine Revolution in der Strafverfolgung.

Ende Jänner 1992 entschied der oberste Gerichtshof, die Urteile aus dem Maxi 1-Prozess aufrechtzuerhalten. Dies war die schlimmste Niederlage der Mafia in ihrer Geschichte und bedeutete auch das Ende der unhelligen Allianz zwischen Teilen der DC Siziliens und der Cosa Nostra: Die DC, die sich seit 1989 im Niedergang befand, war nicht mehr in der Lage, der Mafia politische Rückendeckung zu bieten und ihre Unantastbarkeit vor Gericht zu gewährleisten. Die Rücknahme der Anti-Mafia-Gesetze, die u. a. die Beschlagnahme illegal erworbenen Vermögens ermöglichen, und die Aufhebung der einschlägigen Gerichtsurteile sind seither die zentralen Forderungen der Cosa Nostra an die Politik.

Auf die eindrucksvolle Erfolgsserie der Behörden im Kampf gegen das organisierte Verbrechen in ganz Süditalien antwortete die Cosa Nostra mit einer beispiellosen Eskalation der Gewalt. Eine endlose Serie von Bombenanschlägen und Morden, der u. a. auch Falcone und Borsellino zum Opfer fielen, sollten den Staat zum Einlenken zwingen. Doch diese Strategie scheiterte völlig. Der Terror der Corleoneser veranlasste Hunderte Mafiosi, sich den Behörden als Kronzeugen zur Verfügung zu stellen. Die Höhepunkte der folgenden Verhaftungswelle bildeten die Festnahmen von Totò Riina im Jänner 1993 und von dessen Nachfolger Leoluca Bagarella im Juni 1995.

Bernardo Provenzano, der neue Boss der Bosse, änderte 1995 die Strategie der Cosa Nostra. Die spektakulären Massaker hörten auf, die Organisation tauchte unter und verschwand aus den Schlagzeilen. Provenzano gelang es, den internen Frieden wiederherzustellen und den Strom der Abtrünnigen zum Erliegen zu bringen. Die Cosa Nostra wandte sich wieder stärker ihren Kerngeschäften zu, die mit der Strategie des Untertauchens kompatibel sind: der Einziehung von Schutzgeld und der Akquirierung von öffentlichen Aufträgen mittels Erpressung. Das System der blinden Gebote, mit dem die Korruption verhindert werden soll, wird in Sizilien systematisch unterlaufen. Über neunzig Prozent der staatlichen Aufträge sind im Voraus abgesprochen.

Zur Verwirklichung ihrer offenen Forderungen an die Politik suchte die Mafia enge Beziehungen zu jener Partei, die in Nachfolge der DC die politische Dominanz auf Sizilien antrat und die auf nationaler Ebene sofort eine wichtige Rolle erlangte: zu Forza Italia von Silvio Berlusconi. Zahlreiche Indizien sprechen dafür, dass die Mafiosi ihre Klientel seit 1994 angewiesen haben, für die Kandidaten von Forza Italia zu stimmen. Selbst wenn es keinen formellen Pakt gegeben haben sollte, bestanden für die Cosa Nostra ausreichend Gründe, Berlusconi und Forza Italia zu unterstützen: gemeinsame Interessen (umfangreiche staatliche und europäische Investitionsprogramme für den Mezzogiorno³) und gemeinsame

Feinde (die Ermittlungs- und die Justizbehörden).

Auch Alexander Stille befasst sich in seinem Werk „Citizen Berlusconi“ ausführlich mit den merkwürdigen Relationen zwischen Berlusconi, Fininvest und Forza Italia einerseits sowie der Cosa Nostra andererseits: Jener der Geldwäsche überführter Mafioso, den die Ermittler als Finanzverwalter von Totò Riina kannten, betätigte sich 1994 als unermüdlicher Wahlkämpfer für die Berlusconi-Partei. Deren Erdrutschsieg auf der Insel (54 von 61 Mandaten) kommentierte er so: „Wunderschön. Alle Kandidaten meine Freunde, und alle gewählt.“ (S. 324) Ende 1995 wurde der Präsident der Provinz Palermo, ein Mitglied von Forza Italia, verhaftet, weil er dem flüchtigen Boss der Bosse, Leoluca Bagarella, Unterschlupf gewährt hatte. 1997 eröffneten die Justizbehörden gegen Marcello Dell'Utri, Berlusconis rechte Hand, ein Verfahren wegen Kumpanei mit der Mafia. Dell'Utri hatte maßgeblich Einfluss darauf, welche Leute Sizilien im römischen Parlament vertraten. 2001 gewann Forza Italia 61 von 61 sizilianischen Mandaten! (2004 wurde Dell'Utri zu neun Jahren Haft verurteilt.)

Der Italo-Amerikaner Stille, Journalist und Historiker, ausgewiesener Italien-Experte („Die Richter“, 1997), verfolgt den Aufstieg des Unternehmers Berlusconi vom Bauspekulanten in den 1960er Jahren zum Inhaber eines internationalen Konzerns und Medienimperator. Für das Medium Fernsehen bewies Berlusconi besonderes Gespür. Sein Erfolg beruhte darauf, dass er in den USA bereits bewährte Geschäftsmodelle im italienischen Privatfernsehen anwandte. Berlusconi erkannte das Vermarktungs-Potenzial des Privat-TV für die Verbrauchsgüterindustrie: „Wir verkaufen nicht Werbezeiten, wir verkaufen Verkäufe.“ (S. 359) Mediaset leitete eine Revolution im italienischen Fernsehen ein, einen Paradigmenwechsel von einer öffentlichen Dienstleistung zu einer Gewinnerzielungsmaschine. Die Einführung des privaten Kommerzfernsehens und die auf seichte Unterhaltung konzentrierte Programmgestaltung bedeuteten für die gesamte italienische Lebenskultur einen tiefgreifenden Wandel, nicht zuletzt einen Wertewandel.

Der Autor betont, dass Berlusconis unternehmerischer Aufstieg ohne starke politische Rückendeckung (DC, später PSI) nicht möglich gewesen wäre. Zu mehreren Zeitpunkten erhielten dessen Unternehmen von Banken unter Kontrolle dieser Parteien Kredite in enormer Höhe zu sehr günstigen Konditionen. „Extreme Skrupellosigkeit, die Bereitschaft, Rechtsvorschriften zu ignorieren, zu umgehen oder gegen sie zu verstoßen“ (S. 68), Verkaufsmethoden, die auf Täuschung und Perfidie beruhten und Interessenkonflikte aufwarfen, waren von Anfang an charakteristische Verhaltensmerkmale des Unternehmers Berlusconi.

Auch Stille vermag die Rätsel der Herkunft von Berlusconis ursprünglichem Vermögen und der Identität seiner ersten Investoren nicht zu lösen. Wirtschaftsprüfer konnten die Quelle eines Barzuflusses auf Fininvest-Konten in Höhe von 8 Mrd. Lire (ca. 10 Mio. €) im Jahre 1977 nicht klären. Zahlreiche von den Behörden ermittelte Anhaltspunkte legen nahe, dass die Mafia Fininvest benutzt haben könnte, um Schwarzgeld in den legalen Wirtschaftskreislauf einzuschleusen und so zu waschen. Es war wohl kein Zufall, dass Berlusconi 1974 auf den Rat von Dell'Utri ausgerechnet den mit einem langen Vorstrafenregister versehenen Sizilianer Vittorio Mangano als „Hausmeister“ für seine Villa einstellte: „Nach Erkenntnissen der Ermittler war Mangano einer der führenden Vertreter der sizili-

anischen Mafia in Mailand, mit Zuständigkeit für die Abwicklung von Heroinlieferungen und fürs ‚Waschen‘ der enormen Geldbeträge, die der Drogenhandel abwarf.“ (S. 47)

1993 befand sich Berlusconi Firmenimperium in einer existenzgefährdenden Krise. Fininvest generierte zwar enorme Umsätze, wies aber nur eine hauchdünne Gewinnmarge auf, war mit 4 Bio. Lire (ca. 3,5 Mrd. €) verschuldet und hatte schon Zahlungen an Lieferanten ausgesetzt. Die politischen Parteien, die Berlusconi unterstützt und beschützt hatten, lösten sich auf. Alle Meinungsumfragen deuteten auf einen überwältigenden Wahlsieg der Mitte-Links-Parteien hin. Die von diesen geplante Novellierung des Mediengesetzes hätte Berlusconi zur Abgabe von zwei TV-Sendern gezwungen. Das hätte seinen Ruin bedeutet. Zudem drohten die Ermittlungen der Operation „Saubere Hände“ Berlusconi Verwicklungen in die politische Korruption in Mailand zutage zu bringen.⁴ Berlusconi Einstieg in die Politik Anfang 1994 war also eine Flucht nach vorne: Sein Ziel bestand darin, den drohenden wirtschaftlichen Ruin zu verhindern und sich der Strafverfolgung zu entziehen: „Ich bin gezwungen, in die Politik zu gehen, denn andernfalls werden sie mich ins Gefängnis bringen“, äußerte Berlusconi gegenüber Journalisten. (S. 180)

Im Jänner 1994 trat Berlusconi mit seiner Partei „Forza Italia“ an die Öffentlichkeit, und nur zwei Monate später gewann er die Parlamentswahlen. Die Gründung einer für die WählerInnen attraktiven Partei, die konzertierte Wahlkampagne und die Bündelung der überaus heterogenen Kräfte der Rechten zu einer politischen Allianz innerhalb kurzer Zeit stellten Meisterleistungen in strategischer Planung, Organisation und Öffentlichkeitsarbeit dar. Sowohl in den Aufbau der Partei als auch in den Wahlkampf waren alle Teile des verzweigten Fininvest-Imperiums involviert. Ohne die ständige Präsenz Berlusconi auf seinen drei Fernsehsendern wäre der Wahlsieg nicht möglich gewesen. Mit Erfolg präsentierte sich der Großunternehmer als antipolitischer Politiker, als unverbrauchte Alternative, als Retter des Mittelstandes, seine politischen Forderungen waren reine Demagogie. Er versprach den WählerInnen massive Steuersenkungen, Arbeitsplatzschaffung und Investitionsprogramme für den Süden ohne Kürzung öffentlicher Leistungen, und dies bei einem Haushaltsdefizit von 7% des BIP und einer Staatsverschuldung im Ausmaß von 120% des BIP.

Die zwischen 1996 und 2001 regierenden Mitte-Links-Parteien verabsäumten es, Berlusconi in die Schranken zu weisen. Mittels eines Interessenkonflikte-Gesetzes hätten sie ihn zwingen können, sich ein für alle Male zwischen seinem privaten Wirtschaftsimperium und der Ausübung öffentlicher Ämter zu entscheiden. Durch eine Novellierung des Mediengesetzes hätten sie Berlusconi zur Abtretung von zwei seiner drei landesweiten TV-Senderketten zwingen können. Nichts dergleichen geschah. Berlusconi verstand es, das Mitte-Links-Bündnis nach allen Regeln der Kunst hineinzulegen: D'Alema, der Vorsitzende der Demokratischen Partei der Linken, suchte Berlusconi Unterstützung für eine Reform des Wahlrechts und war aus diesem Grund zu einer Vielzahl an Zugeständnissen bereit. Berlusconi war unter diesen Umständen zu Verhandlungen bereit, die sich über Jahre hinzogen, verweigerte aber letztlich seine Zustimmung. Diese katastrophale strategische Fehleinschätzung rettete Berlusconi aus großer politischer und wirtschaftlicher Not: Er konnte seine bereits in Frage gestellte Position als Führer

der Rechten behaupten und brachte seine Firmengruppe an die Börse, womit all seine finanziellen Probleme mit einem Schlag gelöst waren. Die Justizreform, die Forza Italia und die Mitte-Links-Parteien gemeinsam (!) beschlossen, kam Berlusconi in hohem Maße entgegen: Sie bedeutete, dass die Ahndung von Korruption – v. a. wegen der kurzen Verjährungsfristen – fast unmöglich wurde. Die Operation „Saubere Hände“, die große Hoffnungen geweckt hatte, Italien könne sich von einem Land, in dem nur persönliche Beziehungen und politischer Einfluss zählten, in einen Rechtsstaat verwandeln, war damit kläglich gescheitert. Berlusconi hatte für die haarsträubenden, skandalösen Vorgänge in seinem Umfeld, die „so gut wie jeden anderen Politiker in so gut wie jeder anderen Demokratie Kopf und Kragen gekostet hätten“ (S. 218), keinen politischen Preis zu zahlen.

Wieso wurde Berlusconi, gegen den Ermittlungen u. a. wegen Geldwäsche, Verbindungen zur Mafia, Steuerhinterziehung und Bestechung von Politikern, Richtern und Steuerprüfern liefen und den die massiven Interessenkonflikte, die sich aus seiner wirtschaftlichen Stellung ergaben, eigentlich für die Ausübung eines öffentlichen Amtes disqualifizierten, im Mai 2001 wiedergewählt? Stille führt eine Vielzahl von Gründen an:

- 77% aller ItalienerInnen bezogen 2001 ihre Nachrichten aus dem Fernsehen, nur 6% aus der Presse. Die Kontrolle über das Fernsehen, die Berlusconi weitgehend innehatte, war also gleichbedeutend mit der Kontrolle über die Verbreitung von Nachrichten.
- Die große und wachsende Gruppe derer, die wenig lesen, aber viel fernsehen, wenig über Politik wissen und sehr misstrauisch gegenüber Politikern sind, erwies sich als für die von Berlusconi gepflegte Rhetorik der Antipolitik besonders anfällig.
- Sehr starke Unterstützung erhielt Berlusconi von jener breiten Mittelschicht aus Freiberuflern, kleinen Gewerbetreibenden und Händlern, die gewohnheitsmäßig den Staat betrügen und generelle Normen missachten. Stille zitiert einen Barbesitzer aus Neapel: „Berlusconi kann machen, was er will, solange er mich machen lässt, was ich will.“ (S. 268) Diese Leute wussten, dass sie – wie 1994 – im Falle eines Sieges von Forza Italia mit einer sofortigen Amnestie für Steuerhinterziehung und Errichtung illegaler Bauten rechnen konnten – mit Recht, wie sich herausstellen sollte.
- Die insbesondere im Mezzogiorno nach wie vor weitverbreiteten Verhaltensmuster des amoralischen Familialismus erklären, wieso das Ignorieren von Interessenkonflikten, die Selbstbedienungsmentalität und der Nepotismus des milliardenschweren Unternehmers Berlusconi kaum als Probleme wahrgenommen wurden.
- Im Süden vernetzte sich Forza Italia mit den alten Gefolgschaften der Christdemokraten und wurde von den diversen Mafia-Organisationen unterstützt. Wie früher die DC dominierte Forza Italia in diesen Regionen.

Nachsatz: Im April 2006 wurde Berlusconi abgewählt. Offenbar war zu vielen WählerInnen die Diskrepanz zwischen dem, was Berlusconis TV-Sender suggerierten, und der eher tristen Realität aufgefallen.

Sowohl Dickie als auch Stille bieten profunde und äußerst faktenreiche Darstellungen. Beide Bücher lesen sich wie glänzend geschriebene Polit-Krimis.

Stefanie Kleinthaler

Anmerkungen

- ¹ Siehe Finley, Moses I.; u. a., Geschichte Siziliens und der Sizilianer (München 1998) 296.
- ² Siehe die Rezension von: Stille, Alexander, Die Richter. Der Tod, die Mafia und die italienische Republik, in: Wirtschaft und Gesellschaft 24/2 (1998) 289ff.
- ³ Die Staatsquote belief sich im Süden Italiens auf bis zu 70 Prozent (Stille S. 23).
- ⁴ Zur Operation „*Mani pulite*“ und dem Ende der Ersten Republik siehe die Rezension von: Reinhardt, Volker, Geschichte Italiens (München 2003), und von: Mignone, Mario B., Italy Today (Frankfurt 2003), in: Wirtschaft und Gesellschaft 29/4 (2003) 603ff.

Sozialpartnerschaft

Rezension von: Ferdinand Karhofer, Emmerich Tálos (Hrsg.), Sozialpartnerschaft – Österreichische und Europäische Perspektiven, Lit Verlag, Münster u. a. 2005, 217 Seiten, € 20,50; Heinz Kienzl, Sozialpartnerschaft gestern – heute – morgen, ÖGB-Verlag, Wien 2005, 135 Seiten, € 21.

Nachdem die österreichischen Sozialpartner in den neunziger Jahren eine strategische Neuausrichtung vorgenommen hatten, kam es zu Beginn des darauffolgenden Jahrzehntes zu einer massiven Änderung des Umfeldes, hervorgerufen vor allem durch einen scharfen Kurswechsel der neuen ÖVP-FPÖ-Regierung und gefördert durch eine tief greifende Reform der Wirtschaftskammer, insbesondere personeller Natur. Die Anfangszeit dieser Koalitionsregierung wurde geprägt von einem radikalen Wechsel vom traditionellen Konsensklima hin zur Konfrontation.

Karhofer und Tálos wollen in ihrem Buch untersuchen, ob tatsächlich ein Paradigmenwechsel vom Korporatismus zum Lobbyismus im Gange ist, und zwar europaweit. Denn bislang war der Einsatz korporatistischer Arrangements in Europa zyklischen Schwankungen unterworfen. In den Nachkriegsjahren verbreiteten sie sich in einer Reihe (west-)europäischer Staaten, in den achtziger Jahren verloren sie an Bedeutung und wurden vielfach totgesagt. Die neunziger Jahre waren durch eine bemerkenswerte Renaissance korporatistischer Arrangements in der EU geprägt, bevor im laufenden Jahrzehnt wieder eine Gegenbewegung beobachtbar wurde.

Weiters wird auch ein Vergleich der Tendenzen in den alten Mitgliedstaaten der EU-15 mit den Ländern der jüngsten Beitrittsrunde angestellt. Die beiden Herausgeber folgen dabei dem bewährten Konzept ihrer vorangegangenen Publikationen zum Thema Sozialpartnerschaft, eine Reihe von Beiträgen unterschiedlicher Autoren zu einzelnen Spezialaspekten zu präsentieren.

Im ersten Beitrag befasst sich Karhofer mit der strategischen und organisatorischen Neuausrichtung der österreichischen Verbände in den beiden letzten Jahrzehnten. Beleuchtet werden Kammerkrise und -reformen sowie der Wandel der Kammern von „Ämtern“ zu serviceorientierten, mitgliedernäheren Organisationen. Internationale Trends wie Mitgliederschwund und permanente Reorganisation, zumeist mit einer Tendenz zu Zusammenlegungen, prägten den ÖGB. Der Bedarf nach weiteren Reformen ergab sich zuletzt neben den politischen auch aus wirtschaftlichen Gründen. Neue Weichenstellungen sind vom ÖGB-Kongress im Jänner 2007 zu erwarten.

Die Ansicht Karhofers, dass die Industriellenvereinigung in den neunziger Jahren die Landwirtschaftskammer bereits als vierten Sozialpartner verdrängt habe, erscheint unplausibel. Die IV war durch die Wirtschaftskammer immer in die Sozialpartnerschaft eingebunden, wenn auch nie offiziell als eigener Trägerverband. Und die Landwirtschaftskammer erfüllte auch in Zeiten, wenn Themen auf der Tagesordnung waren, bei welchen sie inhaltlich nicht viel einzubringen hatte, eine wichtige Rolle als Vermittler zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Oft war es die Landwirtschaftskammer, die bei frostiger werdendem Gesprächsklima die Verbandsspitzen

wieder an einen Tisch zusammenführte. Die Hinwendung der IV von einem im westeuropäischen Vergleich eher schwachen Industrieverband zu einem knallharten, finanzkräftigen und mächtigen Lobbyinstrument wird allerdings korrekt dargestellt.

Das Infragestellen des Prinzips der Gleichwertigkeit der Akteure ab dem Jahr 2000, insbesondere durch die Bundesregierung, was im Streikjahr 2003 zu härteren Konfrontationen führte, bedeutet nach Karlsrufer aber noch nicht das Ende der traditionellen Kooperation. Diese Entwicklungen führten vielmehr zu einem geänderten Rollenverständnis und Stil der Interessenvertretung, welcher aber weiterhin geprägt ist vom Bemühen um Mitgestaltung, sowie zu neuen Formen der Interessendurchsetzungen. Allerdings ist dabei viel von der einstigen Berechenbarkeit des Systems verloren gegangen.

Flecker und Hermann beleuchten die Änderungen der Arbeitsbeziehungen in Österreich. Wenn dabei auch einiges in Bewegung geraten ist, so halten sich etwa im Vergleich zu Deutschland die Erosionstendenzen bei den formalen Regelungen der Verhandlungsstrukturen in engen Grenzen. Ein erstaunlich stabiles und wandlungsfähiges, auf Branchenkollektivverträgen beruhendes System wird diagnostiziert, das allerdings ernststen Bedrohungen ausgesetzt ist. Denn die Stabilität beruht nicht auf tatsächlichen Machtverhältnissen, sondern auf gesetzlichen Regelungen, die jederzeit geändert werden können.

Die internationale Vorherrschaft neoliberaler Positionen bestärkt Regierung und Arbeitgeberverbände, insbesondere die IV, in ihren Bemühungen, Regelungen auf der Ebene von Branchenkollektivverträgen durch gesetz-

liche Regelungen zu ersetzen, die eine stärkere Vertrieblung ermöglichen. Zur Verteidigung der kollektiven Regelungen muss es den Gewerkschaften gelingen, ihr Mobilisierungsvermögen der ArbeitnehmerInnen glaubhaft darzustellen. Weiters beschreiben die Autoren dieses Beitrages, wie weit die Dezentralisierung bei der Regelung der Arbeitszeit bereits fortgeschritten ist, sodass sich Österreich diesbezüglich sogar im europäischen Spitzenfeld befindet.

Für die derzeitigen Reformdiskussionen im ÖGB erscheint die Feststellung von besonderer Bedeutung, dass die Stabilität von Verhandlungssystemen wesentlich von der Fähigkeit abhängt, die Geltung von Kollektivverträgen auf neue Bereiche auszudehnen und an neue Beschäftigungsformen anzupassen. Dass aus Deutschland bekannte Phänomene wie Tariffucht und Standortsicherungsabkommen in Österreich bisher kaum eine Rolle spielen, kann als Indiz für die „Flexibilität des Verhandeln“ in Österreich gegenüber einer „Verhandlung der Flexibilität“, also eines Umbaus der Strukturen, in Deutschland gewertet werden.

Dem Umbruch der Vertretungsstrukturen in den öffentlichen Dienstleistungen, bedingt durch Veränderungen des gesetzlichen Rahmens infolge von Liberalisierung und Deregulierung, wird ebenso breiter Raum gewidmet wie der Bedeutung der betrieblichen Interessenvertretung als zweiter Säule im dualen System neben der Branchenebene. Hier wird die Gefahr einer Vergrößerung der betrieblichen Vertretungslücke konstatiert, wie am Beispiel des Magna-Konzerns demonstriert wird, wo die Geschäftsleitung bemüht ist, eine betriebsrätliche Organisation zu verhindern. In zahlreichen KMU dürfte es ähnliche erfolgreiche Bestre-

bungen geben, allerdings ohne mediales Echo wie bei einem internationalen Großkonzern.

Die österreichische Wirtschaftsentwicklung und -politik wird von Marterbauer analysiert, wobei traditionell die Sozialpartner eng involviert waren, weshalb korrekterweise auch von „Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft“ gesprochen werden müsste. Nach einem jahrzehntelangen Wachstumsvorsprung muss seit 2001 – bedingt durch die Schwäche der Binnennachfrage – ein Ende dieses Prozesses konstatiert werden. Ursachen dafür sind unter anderem der Verlust des Konsensmodells, verbunden mit einem Abhandenkommen des Verständnisses für makroökonomische Zusammenhänge, eine zu defensive Standortpolitik via Kostensenkungen, in der massive Verteilungsinteressen als Sachzwänge verkauft werden, und die Übernahme des rein angebotsorientierten „Brüssel-Konsens“, der bekanntlich in der gesamten Eurozone zum Problem der schwachen Binnennachfrage beigetragen hat.

Als Konsequenz in Österreich stellt Marterbauer das Ende der „Insel der Seligen“ fest, ablesbar an einer deutlichen Verschlechterung der Arbeitsmarktlage und einer stärkeren Ungleichheit der Einkommensverteilung. Alternativen erkennt Marterbauer sehr wohl, einerseits im Eintreten für eine Änderung der Konzeption der EU-Wirtschaftspolitik, andererseits ortet er auch beachtliche nationale Spielräume, etwa in einer offensiven Standortpolitik mit Betonung von Innovation, Bildung und Infrastruktur, oder in einer stärker antizyklischen Ausrichtung der Budgetpolitik, die Verteilungs- und Beschäftigungsaspekte wieder verstärkt berücksichtigt.

Tálos und Stromberger analysieren

die Veränderungen des Stellenwertes der politischen Mitgestaltung der Sozialpartner. Anhand zahlreicher konkreter Beispiele von Gesetzwerdungsprozessen beschreiben sie die bereits vor dem Jahr 2000 beginnende, seit der ÖVP-FPÖ-Koalitionsregierung dramatisch beschleunigte Erosion zweier früherer Charakteristika des politischen Systems Österreichs, nämlich der Konkordanzdemokratie (als politischen Stil der Konfliktregelung und Entscheidungsfindung durch Parteien und Regierung auf dem Kompromisswege anstatt durch simple Anwendung des Mehrheitsprinzips) und des Korporatismus (Einbindung von und Verhandlung mit privilegierten gesellschaftlichen Interessenorganisationen in die politischen Entscheidungen). Typisch für den neuen Stil ist das Ersetzen traditioneller Beteiligungswege durch so genannte „Runde Tische“ oder „Gipfel“, die geprägt sind durch die mediale Inszenierungsabsicht und ein Fehlen der Verhandlungsabsicht auf Regierungsseite. Auch dieser Beitrag wagt kein endgültiges Urteil darüber, ob dies temporäre Phänomene sind oder ob ein permanenter Bruch bewirkt wurde.

Hassel vergleicht die unterschiedlichen Formen sozialpartnerschaftlicher Strukturen und Einbindungen in West-, Mittel- und Osteuropa und deren jeweilige Entwicklung seit den neunziger Jahren und arbeitet den unterschiedlichen Stellenwert der Sozialpartnerschaft in Mittel- und Osteuropa gegenüber dem klassischen Korporatismus in Westeuropa heraus. Während in Westeuropa das problemorientierte *Policy*-Interesse der Regierungen überwiegt, dominiert in Mittel- und Osteuropa das Machterhaltungsinteresse, insbesondere da dort die Interessenverbände zu schwach für eine

umfassende Mitgestaltungskompetenz sind. Diese Schwäche der Dialogkultur und der tripartiten Konzertierung kann auch als wesentliche Schwäche des Transformationsprozesses insgesamt gesehen werden. Interessant an Hassels Beitrag erscheint, dass die Autorin unter „Verbänden“ praktisch ausschließlich Gewerkschaften zu verstehen scheint.

Armington untersucht die Frage, ob die Schwächung der korporatistischen Strukturen zu deren völligem Niedergang, also zur Ablösung durch pluralistische Formen der Interaktion zwischen Interessenverbänden und dem Staat führen. Seine Analyse kommt zu dem Schluss, dass sich ein solcher Wandel nicht in breitem Rahmen abzeichnet. Die Alternativen zum Korporatismus erscheinen den Akteuren zumindest in kurzfristiger Perspektive dermaßen unattraktiv, dass sie zumeist die geschwächten korporatistischen Strukturen einer generellen Abkehr vorziehen werden.

Besonders interessant im aktuellen österreichischen Kontext erscheint die These, dass Gewerkschaften gar nicht zwischen einem kooperativen Stil (mit Konzessionen an die Gegenseite) und einer konfliktorischen Politik wählen können, da die Gewerkschaftsmitglieder in Europa weder besonders militant noch besonders an Einkommensumverteilung interessiert seien. Zwar hätten sich, getrieben von den Medien, die Inszenierungen in Richtung konfliktuell geändert, der grundsätzliche Modus der Interessenrepräsentation bleibe aber weitgehend aufrecht. In vielen Ländern bewirkt die Pfadabhängigkeit, also die lange Tradition tripartiter Zusammenarbeit mit der Übernahme wesentlicher Ordnungsfunktionen durch die Gewerkschaften, unter anderem im Berufsbildungs- und

Sozialversicherungssystem, dass auch Regierungen und Arbeitgeber weiterhin kooperationsbereit sind. Abschließend stellt Armington allerdings fest, dass sich dies durchaus in kürzester Zeit ändern könne.

Leiber und Falkner beschreiben die paradoxe Beziehung zwischen dem Sozialen Dialog auf EU-Ebene und den nationalen Sozialpartnerschaften. Paradox deshalb, da Europäische Kommission und Rat die Bedeutung des Sozialen Dialoges gar nicht genug betonen können, während in der politischen Realität, also in der Praxis der Mitgliedstaaten, eher eine Zurückdrängung sozialpartnerschaftlicher Strukturen beobachtbar ist. Auf EU-Ebene wurden die Arbeitgeberverbände quasi erst an den Verhandlungstisch gezwungen, als im Zuge der Vorbereitung der Maastrichter Vertragsreformen die Einführung von Mehrheitsentscheidungen für weite Bereiche der EU-Sozialpolitik geplant war. Denn bis dahin konnten die Unternehmer auf zumindest ein Veto aus einem der Mitgliedstaaten hoffen. In der Hochphase des Sozialen Dialogs in den neunziger Jahren wurde den europäischen Sozialpartnern sogar der Rang eines Mitgesetzgebers eingeräumt, was auch zu einigen Richtlinien (Elternurlaub, Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge) führte. Im laufenden Jahrzehnt scheint aber wieder eine Gegenbewegung eingetreten zu sein, die durch eine Verweigerungshaltung der Arbeitgeber und durch weichere Steuerungsverfahren mit mehr Unverbindlichkeit anstelle rechtlich verbindlicher Mindeststandards geprägt ist.

Weiters stellen die Autorinnen Überlegungen über mögliche Rückwirkungen der europäischen Entwicklung auf die nationalen Sozialpartnerschaften an sowie über die zusätzlichen Schwierigkeiten

rigkeiten, welche die Erweiterungen der Union für das europäische Modell bedeuten.

Die wechselvolle Entwicklung der Sozialpartnerschaft als einer Kerninstitution des politischen Systems Österreichs, ihre Voraussetzungen, Strukturen und politischer Stellenwert stehen im Mittelpunkt des abschließenden Beitrags von Tálos. Er beschreibt den Weg von einem zentralen Erfolgsfaktor für den beispiellosen Aufholprozess Österreichs aus den Zerstörungen des Zweiten Weltkriegs zu einer der wohlhabendsten Nationen der Welt über einen gewissen Bedeutungsverlust als Folge von internationaler Integration der Wirtschaft, erreichtem Wohlstand und Änderungen der sozio-ökonomischen Strukturen bis hin zu den Auflösungstendenzen der letzten Jahre.

Tálos kommt zu dem Schluss, dass zwar nach wie vor Institutionen, Formen und Praxis der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit existieren und nicht zuletzt auch die Gesprächsbereitschaft zwischen den Repräsentanten der Dachverbände besteht, allerdings die traditionelle Sozialpartnerschaft als dauerhafte und weitreichende Ausprägung einer konzertiert-akkordierten Interessenpolitik weitgehend passé sei. Eine Wiederbelebung der Traditionen der sechziger und siebziger Jahre sei nicht zu erwarten, was aber nicht bedeutet, dass in Zukunft jede Form der Zusammenarbeit und des Interessensabtausches ausgeschlossen ist. Dieser recht gelungene Überblicksartikel wird nur durch zwei falsche Jahreszahlen in Abbildung 1 (gegenüber den korrekten Daten im Text) beeinträchtigt.

Der von Karlhofer und Tálos herausgegebene Sammelband bietet einen hervorragenden Überblick über Entwicklungstendenzen und Perspek-

tiven der korporatistischen Politikgestaltung auf österreichischer und auf europäischer Ebene. Es kann zugleich als Nachteil und als Vorteil des vorliegenden Buches gesehen werden, dass es bereits im Jahr 2005 erschienen ist, also kurz bevor die Rahmenbedingungen der österreichischen Sozialpartnerschaft erneut in Bewegung gerieten.

Einerseits könnten die wirtschaftlichen Schwierigkeiten, in die der ÖGB durch die BAWAG geriet, zu weiteren Kräfteverschiebungen zu Gunsten der Arbeitgeberseite führen, andererseits setzten die Sozialpartnerspitzen mit ihrer „Bad Ischler Erklärung“ im September 2006 ein deutliches Zeichen, neue Herausforderungen gemeinsam offensiv angehen zu wollen. Offen ist zum Zeitpunkt der Abfassung dieser Rezension auch, welche neue Bundesregierung nach den Wahlen vom 1. Oktober 2006 mit welcher Einstellung den Sozialpartnervverbänden gegenüberstehen wird. Der Nachteil besteht also darin, dass diese spannenden jüngsten Entwicklungen noch nicht berücksichtigt werden konnten. Allerdings kann dies auch als Vorteil gesehen werden, da dies Karlhofer und Tálos vermutlich dazu bewegen wird, uns nicht allzu lange auf ihr nächstes Werk warten zu lassen.

Ganz anders als das Buch der beiden Politikwissenschaftler ist das von Heinz Kienzl konzipierte, der als Insider in der Glanzzeit der österreichischen Sozialpartnerschaft nach einem kurzen historischen Abriss eine Reihe von Interviews mit prominenten Vertretern des politischen Systems, insbesondere aus den Sozialpartnervverbänden, wiedergibt. Der Einleitungsbeitrag steht in reizvollem Kontrast zur wissenschaftlichen Abhandlung der Politologen Karlhofer und Tálos. In äußerst

bildhafter Sprache, gespickt mit zahlreichen persönlichen Erlebnissen und Anekdoten, entwirft Kienzl ein lebendiges Bild der historischen Entwicklung seit 1945 aus der Sicht eines im Zentrum des Geschehens Stehenden.

Kienzl beginnt mit dem „Kampf gegen die Inflation“ (Interview mit Josef Staribacher), den im Rahmen von Studienaufenthalten gewonnenen „amerikanischen Erfahrungen“, gerät auf den „Weg zur Vollbeschäftigung“, beschreibt die Rolle der „verstaatlichten Industrie“ und der „Gewerkschaftsinternationale“, das „Konzept für Wirtschafts-, Sozial und Kulturpolitik des ÖGB“, „die Revolte der Experten“ und die Entstehung des „Wirtschafts- und Sozialbeirats der Paritätischen Kommission“, um schließlich in der „Ära Kreisky“ zu landen. Es folgen Interviews mit Thomas Lachs, Herbert Tumpel, Werner Muhm, Heinz Zourek und Georg Kovarik über die Entwick-

lung bis zur Gegenwart. Der Abschnitt „Elemente der Stärke des ÖGB“ wird durch Interviews mit Alfred Ströer und Herbert Krejci ergänzt. Die internationale Lage („Die Gewerkschaften in der EU“) wird durch Interviews mit Karl-Heinz Nachtnebel, Walter Sauer und Klaus Liebscher beleuchtet. Am Ende des Bandes stehen ein Ausblick auf zukünftige Aufgaben, auf die Frage, was „nach dem Neoliberalismus kommt“, sowie eine Präsentation von Umfrageergebnissen zur Gegenwart und Zukunft, insbesondere des ÖGB.

Da auch dieses Buch bereits im Jahr 2005 auf den Markt kam, fehlen Einschätzungen im Lichte der Ereignisse der jüngsten Vergangenheit, die möglicherweise die eine oder andere Akzentverschiebung bewirkt hätten. Das mit einigen Statistiken ergänzte Buch ist sicherlich eine unterhaltsame, „aus der Schule plaudernde“ Ergänzung zu streng wissenschaftlichen Werken.

Thomas Delapina

Mindestlohnpolitik in Europa

Rezension von: Thorsten Schulten,
Reinhard Bispinck, Claus Schäfer (Hrsg.),
Mindestlöhne in Europa, VSA-Verlag,
Hamburg 2006, 306 Seiten, € 17,80.

Der von Thorsten Schulten und Reinhard Bispinck herausgegebene Sammelband zeichnet sich durch die umfassende Darstellung der Mindestlohnsysteme in West-, Mittel- und Osteuropa sowie in den USA aus. Die Autoren sind langjährige Mitarbeiter am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, das sich im Rahmen der „Thesen für eine europäische Mindestlohnpolitik“ mit den Möglichkeiten der Koordinierung nationaler Mindestlohnpolitiken befasst hat. Die beiden Autoren gelten als Experten zu den Themen der Lohn- und Tarifpolitik in Deutschland und in Europa.

Dementsprechend detailliert und systematisch ist der Überblick, den die Beiträge des Bandes über die Entwicklung der nationalen Mindestlohnsysteme geben. Mindestlöhne unterliegen einerseits der gesetzlichen Regelung, wie in Großbritannien, Irland, den Benelux-Staaten, Frankreich, Spanien, den baltischen Staaten, Polen, Ungarn, Tschechien, der Slowakei, Slowenien sowie in den Vereinigten Staaten, oder sie basieren auf kollektivvertraglichen Vereinbarungen, wie in Dänemark, Norwegen, Schweden, Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Ziele der Mindestlohnpolitik

Die politischen Zielsetzungen, die mit der Mindestlohnpolitik verknüpft sind,

haben sich im Zeitverlauf wesentlich gewandelt. So stand bei der Einführung eines Mechanismus zur Regulierung von Mindestlöhnen während der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg (bzw. während der Weltwirtschaftskrise in den USA) die Sicherung der Lebenshaltung und die Armutsbekämpfung im Vordergrund (Luxemburg, Frankreich, Deutschland, Österreich). Mit dem folgenden Wirtschaftsaufschwung hat die Beteiligung der Arbeitnehmer am allgemeinen wirtschaftlichen Fortschritt an Bedeutung gewonnen. Die Mindestlohngesetze in Belgien und den Niederlanden beispielsweise, die in den 1970er Jahren erlassen worden sind, sehen zum Erhalt der Kaufkraft eine Koppelung der Mindestlöhne an die Preisentwicklung vor. Entscheidendes Motiv für die Mindestlohngesetzgebung der 1990er Jahre in den ost- und mitteleuropäischen EU-Kandidatenländern war ebenfalls die Vermeidung von Massenarmut, die durch den ökonomischen Strukturwandel nach der Wende zur Marktwirtschaft bedingt war.

In der politischen Diskussion hat das Ziel der Armutsbekämpfung seit den 1990er Jahren, die von Massenarbeitslosigkeit, dem Wachstum des Niedriglohnsektors und der Zunahme atypischer, sozialversicherungsrechtlich nicht erfasster Beschäftigungsverhältnisse geprägt waren, wieder an Bedeutung gewonnen. Obwohl sich die am stärksten armutsgefährdeten Haushalte mehrheitlich aus Nicht-Erwerbstätigen zusammensetzen – so leben nur 10% der Geringverdiener in Haushalten, die als „arm“ bezeichnet werden,¹ – ist ein verstärkter Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und Armut nicht nur in den angelsächsischen Ländern festzustellen, sondern zunehmend auch in den konti-

nentaleuropäischen Staaten, die als traditionelle Sozial- und Wohlfahrtsstaaten gelten.

Das Problem der arbeitenden Armen (*working poor*) lässt sich allerdings mit dem gesetzlichen Mindestlohn allein nicht bekämpfen. Entscheidend sind in Staaten mit schwacher tarifvertraglicher Lohnregulierung v. a. die sozial- und steuerpolitischen Flankierungsmaßnahmen, da eine wesentliche Schwäche des gesetzlichen Mindestlohns, der ja ohne Bedürftigkeitsprüfung gewährt wird, die geringe Zielgenauigkeit ist. Für Gewerkschaften stellen gesetzliche Mindestlohnregulierungen grundsätzlich eine zweitbeste („*second-best*“) Lösung dar, da diese eine Beeinträchtigung ihrer tarifpolitischen Kompetenz bedeuten. Trotzdem wird beispielsweise in Deutschland, wo das System des Flächentarifvertrags von beträchtlichen Erosionstendenzen betroffen ist, der Niedriglohnsektor seit den 1990er Jahren stark angewachsen und die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften zurückgegangen ist, die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von einigen Gewerkschaften und politischen Parteien gefordert.

In welchem Ausmaß Umverteilungseffekte durch Mindestlöhne erzielt werden, hängt vom Niveau und der Höhe der Steigerungsraten ab. Die wichtigsten Kriterien zur Einschätzung möglicher Verteilungseffekte sind zum einen der Anteil des Mindestlohns am nominalen Durchschnittslohn und zum anderen die Koppelung der Mindestlohnsteigerungen an die Entwicklung der Reallöhne. In allen EU-Mitgliedstaaten liegt das Niveau der monatlichen Mindestlöhne bei unter 50% der durchschnittlichen Monatslöhne, wobei die Mindestlöhne in Irland, Luxemburg und Malta am höchsten, in den baltischen Staaten, den USA und Groß-

britannien sowie der Slowakei relativ am niedrigsten sind.

Was die Höhe der Mindestlöhne betrifft, muss diese unter Bezugnahme auf die von Europäischer Kommission und Europäischem Parlament formulierte Richtgröße zur Umsetzung der Europäischen Sozialcharta (1989), nach der ein „gerechter“ Mindestlohn 60% des nationalen Durchschnittseinkommens erreichen soll,² als sehr bescheiden eingeschätzt werden. Obwohl die Höhe eines „gerechten“ Lohns, der eine „angemessene Beteiligung“ der Arbeitnehmer am sozialen Leben sichert, normativen Vorstellungen unterliegt, ist die Tauglichkeit des gesetzlichen Mindestlohns als Instrument zur Armutsbekämpfung auf Grund seines niedrigen realen Wertes – in mehr als der Hälfte der EU-25-Staaten liegt der gesetzliche Mindestlohn unter 40% des Durchschnittseinkommens – zu bezweifeln.³

Ähnliches gilt für die Effektivität der Umverteilungswirkung von Mindestlöhnen. Da in der überwiegenden Mehrheit der Staaten mit gesetzlicher Mindestlohnregulierung eine Abkoppelung der Entwicklung der Mindestlöhne von der durchschnittlichen realen Lohnentwicklung zu beobachten ist, die sich seit dem Beginn der 1990er Jahre noch verstärkt hat, ist von einem maßgeblichen Einfluss auf die Lohnstruktur nicht auszugehen. Über eine relativ egalitäre Lohnstruktur verfügt Frankreich, da dort die Mindestlöhne in regelmäßigen Abständen über die gesetzlich festgelegte Mindestnorm zur Sicherung des Kaufkraftzuwachses hinaus erhöht werden.

Ein explizites Umverteilungsziel besteht nach wie vor in den skandinavischen Ländern, deren Lohnstruktur ein hohes Maß an Egalität aufweist. Wie die verschiedenen Beiträge des

Sammelbandes verdeutlichen, besteht zwischen der Form der Mindestlohnregulierung (gesetzlich oder tariflich) und der Homogenität der Lohnstruktur kein eindeutiger Zusammenhang. Wie das Beispiel der skandinavischen Länder zeigt, gewinnt auch die tarifliche Lohnregulierung durch die Konzertierung mit wirtschafts-, steuer- und sozialpolitischen Maßnahmen an Effektivität. Der geringe Anteil der arbeitenden Armen in den nordischen Staaten macht deutlich, dass das Ziel der Umverteilung trotz der z. T. weitreichenden Reformen der Tarif- und Sozialsysteme der 1980er und 1990er Jahre⁴ ein dauerhaftes Paradigma des politischen Handelns geblieben ist.

Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen

Ein von den Kritikern des Mindestlohns immer wieder vorgebrachtes Argument, dem zufolge die gesetzliche Lohnregulierung negative Auswirkungen auf die Beschäftigung hat, lässt sich aus wissenschaftlich-empirischer Sicht nicht bestätigen. Die Erfahrungen in Großbritannien und Irland, wo der gesetzliche Mindestlohn 1999 bzw. 2000 eingeführt wurde, deuten bisher nicht auf negative Effekte auf die allgemeine Beschäftigung hin.⁵ Ein Grund dafür mag die geringe Reichweite des Mindestlohns sein. Im Vereinigten Königreich beziehen nur 5-12% der abhängig Beschäftigten den gesetzlichen Mindestlohn.⁶ Andere Studien weisen hingegen auf die verringerten Beschäftigungschancen gering Qualifizierter und bestimmter Arbeitnehmergruppen wie insbesondere Jugendlicher hin.⁷ Angesichts der geringen Robustheit der Ergebnisse dieser Studien⁸ kann von einem empirisch belegten Kausalzusammenhang

zwischen Mindestlohnregulierung und Beschäftigungsniveau nicht ausgegangen werden.

Mechanismen zur Steigerung der Mindestlöhne

Die Steigerung gesetzlicher Mindestlöhne kann nach unterschiedlichen Prinzipien und Regelungsmechanismen erfolgen. In den USA erfolgt die Erhöhung des Mindestlohnes ausschließlich durch die Regierungsakteure. Die rein politische Steuerung der Mindestloohnerhöhungen ist am wenigsten geeignet, ein Mindestlohniveau, das mit der realen Lohnentwicklung Schritt hält, aufrechtzuerhalten. Lohnerhöhungen sind von nicht-ökonomischen Faktoren wie dem Wahlzyklus und der parteipolitischen Zugehörigkeit der Regierung abhängig.

In Europa ist die lohnpolitische Autonomie der Regierungen im Rahmen institutionalisierter Konsultationsverfahren unter der Beteiligung der Sozialpartner deutlich eingeschränkter (z. B. Großbritannien). Andere Varianten sehen einen stärkeren Einfluss der Gewerkschafts- und Arbeitgeberdachverbände bei der Aushandlung der Mindestlöhne vor, die anschließend durch den Staat gesetzliche Wirkung erlangen (z. B. Belgien, einige MOE-Länder). Einige EU-Staaten verfügen darüber hinaus über ein System der Indexierung der Mindestlöhne, wonach das jeweilige Mindestlohniveau automatisch an die Preis- und Lohnentwicklung angepasst wird (Frankreich, Benelux-Staaten, Polen).

Umsetzung und Effektivität von Mindestlöhnen

Die Effektivität gesetzlicher Mindestlöhne setzt einen Erhöhungsmecha-

nismus voraus, der eine Kombination aus ökonomischen und sozialen Kriterien wie der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, der sozialen Lage der Mindestlohnbezieher, Beschäftigungseffekten (insbesondere auf benachteiligte Gruppen des Arbeitsmarktes), Inflation, Arbeitskosten und staatliche Sozialausgaben berücksichtigt. Die effektive Umsetzung der Mindestlohnsteigerungen erfordert bestimmte Kontrollmechanismen, beispielsweise die Berichterstattungspflicht der Regierung in parlamentarischen oder lohnpolitischen Gremien.

Sowohl in rein kollektivvertraglich regulierten Lohnfestlegungssystemen als auch solchen, in denen gesetzliche neben kollektivvertraglichen Regelungen bestehen, sind bestimmte Strukturmerkmale des Systems der industriellen Beziehungen entscheidend für Reichweite und Effektivität der Mindestlohnregulierung. Dazu zählen insbesondere die tarifliche Deckungsrate, Allgemeinverbindlichkeitsregeln und -praxis sowie die Verbindlichkeit kollektiver Vereinbarungen und die gesetzliche Friedenspflicht der Sozialpartner für die Dauer der Gültigkeit der Kollektivverträge.⁹ In Staaten, in denen gesetzliche Mindestlöhne die dominierende bzw. die einzige Form der kollektiven Lohnfestlegung sind, hat sich eine Kombination aus Mindestlohn-, Steuer- und Sozialpolitik als am günstigsten erwiesen, um positive Beschäftigungseffekte zu erzielen bzw. beschäftigungsmindernde Kostennachteile durch Lohnsubventionierung für die Arbeitgeber zu kompensieren. So wurde beispielsweise in Großbritannien ein Anreiz für die Arbeitsaufnahme geschaffen, indem bestimmte Sozialtransfers und Steuerbegünstigungen (Negativsteuer) an soziale Merkmale wie die Familienlage

gekoppelt werden (z. B. Wiedereinstiege nach Kinderpause).

Ausblick und Diskussion

Ein großer Verdienst des Buches ist es, die Komplexität und die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Einflussfaktoren auf die Lohnfestlegung aufzuzeigen, ohne in die für Laien unverständlichen ökonomisch-theoretischen Formalisierungen zu verfallen. Die Tatsache, dass aus wissenschaftlicher Sicht ein eindeutiger Kausalzusammenhang zwischen Mindestlohn und Beschäftigungsniveau nicht nachzuweisen ist,¹⁰ führt dazu, dass die Debatte um die Einführung von Mindestlöhnen in hohem Maße aus gegensätzlichen ideologischen Perspektiven geführt wird. Der Blick auf die tatsächlichen Möglichkeiten und Grenzen gesetzlicher Mindestlöhne als Instrument der politischen Steuerung von Nachfrage und Konsum bleibt somit oft getrübt. Den Autoren ist zugute zu halten, dass sie Mindestlöhne weder als probates Mittel zur Armutsbekämpfung noch zur Beschäftigungssicherung darstellen. Obgleich beide Politikziele nicht isoliert von der Lohnpolitik zu betrachten sind, müssen sie vorwiegend mit Steuer- und Sozialpolitik angestrebt werden. Ziel der Lohnregulierung kann einzig die Vermeidung eines destruktiven Lohnsenkungswettbewerbs sein, der mit der Erweiterung der EU, dem verringerten Handlungsspielraum nationaler politischer Akteure angesichts der international eng verflochtenen Märkte und der rechtlich-institutionellen Asymmetrie der EU, die den Fortschritt der Marktintegration zulasten der Entwicklung der sozialen Dimension fortschreibt, eine reale Gefahr darstellt.

Besonderen Stellenwert erhält die

Frage der Notwendigkeit – und der Form – dereuropaweiten Koordinierung der Mindestlohnpolitik. Die Autoren argumentieren auf der Grundlage ihrer „Thesen für eine europäische Mindestlohnpolitik“ für die Formulierung einer „gemeinsamen europäischen Norm“, die das nationale Mindestlohnniveau – zweckmäßigerweise auf der Basis von Kaufkraftparitäten – im Verhältnis zum nationalen Durchschnittseinkommen definiert. Die Umsetzung nach dem Prinzip der „Methode der offenen Koordinierung“, wonach auf europäischer Ebene Rahmenregeln und -prozeduren festgelegt werden, die dann auf nationalen Ebenen umgesetzt und ausgestaltet werden, bietet den Vorteil, den institutionellen Unterschieden der nationalen Systeme der industriellen Beziehungen Rechnung zu tragen. Die Implementierung der europäischen Mindestlohnnorm erfolgt entweder auf der Grundlage gesetzlicher, tariflicher oder der Kombinationen beider Regulierungsverfahren. Ob eine solche europäische Mindestlohnpolitik einen Beitrag zur Stärkung des „Europäischen Sozialmodells“ leisten kann, ist vor allem von der Bereitschaft der europäischen Gewerkschaften zu einer gemeinsamen, transnationalen Koordinierungsstrategie abhängig.

Vera Glassner

Literatur

Brown, C.; Gilroy, C.; Kohen, A., The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment, in: *Journal of Economic Literature* 20 (1982).

Burkhauser, R.; Crouch, K.; Wittenberg, D., A Reassessment of the New Economics of the Minimum Wage Literature, Using Monthly Data from the CPS (=Cornell University Working Paper, Dept. of Policy Analysis and Management, Ithaca, N.Y., 1999).

Card, D.; Krueger, A., *Myth and Measurement: The New Economics of Minimum Wages* (Princeton, N.J., 1995).

Card, D.; Krueger, A., Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply, in: *American Economic Review* 90/5 (2000) 1397-1420.

Deere, D.; Murphy, K.; Welch, F., Re-examining Methods of Estimating Minimum Wage Effects: Employment and the 1990-91 Minimum Wage Hike, in: *American Economic Association Papers and Proceedings* 85 (1995).

Dolado, J.; Kramarz, F.; Machin, S.; Manning, A.; Margolis, D.; Teulings, C., The Economic Impact of Minimum Wages in Europe, in: *Economic Policy* (October 1996).

Europäische Kommission, Stellungnahme der Kommission zu einem angemessenen Arbeitsentgelt (=KOM (93) 388 endg., Brüssel, 1. September 1993).

Europäische Kommission, *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects* (Brüssel 2004).

Fahlbeck, R., Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features, in: Wahlgren, P. (Hrsg.), *Stability and Change in Nordic Labour Law* (=Scandinavian Studies in Law, Bd. 43, 2002).

Greff, P., The Use of Wage Floors as Policy Tools, in: *OECD Economic Studies* 31/2 (2000).

Neumark, D.; Washer, W., A Cross-National Analysis of the Effect of Minimum Wages on Youth Employment (=NBER Working Paper No. 7299, Washington, D.C., 1999).

Nolan, B.; Williams, J.; Blackwell, S., „New Results on the Impact of the Minimum Wage in Irish Firms“, in: *Quarterly Economic Commentary* (December 2003) 1-10.

OECD, *Employment Outlook* (Paris 1998).

Ragacs, C., Mindestlöhne und Beschäftigung: Die empirische Evidenz, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 29/2 (2003) 215-246.

Schulten, T., *Solidarische Lohnpolitik in Eu-*

ropa (Hamburg 2004).

Steward, M. B., The Employment Effect of the National Minimum Wage, in: *Economic Journal* 114 (2004) 110-116.

Traxler, F.; Blaschke, S.; Kittel, B., *National Labour Relations in Internationalized Markets* (Oxford 2001).

Anmerkungen

- ¹ OECD (1998).
- ² Europäische Kommission (1993).
- ³ Europäische Kommission (2004).
- ⁴ Fahlbeck (2002).
- ⁵ Nolan et al. (2003), Steward (2004).
- ⁶ Gregg (2000).
- ⁷ Brown et al. (1982); Deere et al. (1995); Dolado et al. (1996); Neumark, Washer (1999).
- ⁸ Gregg (2000) 139.
- ⁹ Traxler et al. (2001).
- ¹⁰ Card, Krueger (1995, 2000); Burkhauser et al. (1999); Ragacs (2003).

Unabhängige Analysten?

Rezension von: Jan Elmenhorst, Jost W. Kramer, Beeinflussung von Wertpapiermärkten durch Analystenkommentare – Konfliktpotenziale und Lösungsansätze, Rainer Hampp-Verlag, München und Mering 2006, 105 Seiten, € 17,80.

Am 13. März 2000 gab es einen bemerkenswerten „Spiegel“-Titel. In Anlehnung an Pieter Breughels berühmten Turmbau zu Babel konnte man den damals aktuellen hektischen Börsenboom als Luftschloss aus Firmenlogos, umrankt von den düsteren Wolken eines drohenden Kursgewitters, entlarvt sehen. Der zugehörige Artikel im Inneren des Blattes ließ keine Zweifel offen. Wer damals sofort seine Aktien verkaufte, wurde vom Krach des März 2000 und der darauf folgenden mehrjährigen Baisse auch kaum betroffen. Übrigens hatte es, wie in solchen Fällen üblich, Warnungen vor dem drohenden *Crash* schon Monate zuvor gegeben: Am Europäischen Forum Alpbach wurde etwa Ende August 1999 bereits eine einschlägige Studie des Instituts für Höhere Studien präsentiert.

Im Katzenjammer nach dem Zusammenbruch der spekulativen Blase um die New Economy und infolge diverser Gerichtsverfahren in den USA wurde dann schmerzliche Nabelschau betrieben, und ihr verdankt das vorliegende Buch viel von seinem informativen und spannenden Inhalt: Da wurde – wieder einmal – das problematische Naheverhältnis von Investmentbanken und börsengängigen Unternehmen aufgezeigt, da ging es um die keineswegs uneigennützigen Ratschläge, zu kaufen oder wenigstens zu „halten“, mit

denen abhängige Analysten ihre Kleinkunden zu „betreuen“ pflegten etc.

Elmenhorst und Kramer erläutern zunächst die Grundlagen des *Investment Banking* und dessen hauptsächliche Geschäftsfelder, nämlich die Mittlerrolle der Investmentbanken bei Emissionen und deren Platzierung bei den Investoren, die Anlegerberatung, die Beratung bei Fusionen und Übernahmen. Hier wird bereits vermerkt, dass *Research* (die Tätigkeit der Analysten) kein eigenes Geschäftsfeld einer Investmentbank darstellt. Die Analysten agieren freilich nicht im interessenfreien Raum: Man spricht von *Buy-Side*- und *Sell-Side*-Analysten. Die Ersteren veröffentlichen ihre Berichte aber weit seltener als die von den Banken bezahlten Analysten der *Sell Side* – und darin liegt ein großes Problem.

Elmenhorst und Kramer zitieren u. a. aus dem nach dem Krach vom Frühjahr 2000 erstellten Bericht des New Yorker Generalstaatsanwaltes Eliot Spitzer über eine Reihe von Investmentbanken, in dem es heißt: „Research analysts were acting as quasi-investment bankers for the companies at issue ... producing misleading ratings that were neither objective nor independent as they purported to be.“ Die so genannten *Chinese Walls*, die bankenintern die Unabhängigkeit der Analysten garantieren sollten, existierten offenbar nur auf dem Papier. Unternehmen wie Enron scheuten nicht davor zurück, massivst zu intervenieren, wenn ein Analyst ihre Aktien auf „Halten“ herabstufte, wie das Merrill Lynch 1999 tat – daraufhin wurde der Analyst ausgetauscht und die Aktie wieder auf „Kaufen“ eingestuft (S 16f).

Offensichtlich sind die Analysten des Emissionskonsortiums auch in der Zeit nach der Emission (nach Ablauf der so genannten *Quiet Period*) systematisch

mehr zur Kaufempfehlung bereit als ferner stehende Analysten. Das führte u. a. auch nach dem Börsengang von Premiere TV zu hitzigen Diskussionen in Deutschland.

Vieles, was Elmenhorst und Kramer darlegen, kommt dem wirtschaftsgeschichtlich Interessierten ziemlich bekannt vor. Ist nicht „gefärbte“ Information immer schon ein unausrottbarer Bestandteil des Börsengeschehens gewesen, und das speziell in Phasen, in denen spekulative Blasen schon knapp vor dem Platzen stehen, die gut Informierten längst ans Verkaufen denken und erste Warnungen durch immer schrillere Meldungen in den Medien übertönt werden sollen? Hat man nicht sogar in den Monaten vor dem Wiener Krach von 1873 „unabhängigen“ Journalisten unter der Hand Aktienpakte von Unternehmen zugeschanzt, die zunächst hochgejubelt wurden und sich bald darauf als Gründungsschwindel entpuppten?

Elmenhorst und Kramer offerieren letztlich eine Lösung für das Problem

der abhängigen Analysten, nämlich die Entgeltlichkeit und damit (erhoffte) größere Unabhängigkeit des von den Analysten betriebenen „Research“. Wer Charles Kindlebergers Klassiker „Manias, Crashes and Panics“ gelesen hat, wird freilich ein wenig skeptisch bezüglich der Realisierbarkeit einer solchen Objektivierung sein. Zu groß sind die Vorteile, die, wenigstens kurzfristig, aus „gefärbter“ Information zu lukrieren sind. Gottlob gibt es allerdings, inmitten der dubiosen Triumphberichte, auch das eine oder andere „negativistische“ Medium à la „Spiegel“, das rechtzeitig Alarm schlägt.

Das schmale, aber gehaltvolle Buch widmet sich Fällen von „Paradeunternehmen“ und erklärt viele Fachausdrücke der Börsiansprache. Leider klammert es aber die einschlägige historische Erfahrung – zu der etwa auch gehört, das nach einem großen Crash reguliert, und in der Euphorie des Superbooms wieder dereguliert wird – aus dem Betrachtungshorizont aus.

Robert Schediwy

Europa und die Industrielle Revolution

Rezension von: Felix Butschek,
Industrialisierung. Ursachen, Verlauf,
Konsequenzen, UTB Nr. 8338, Böhlau
Verlag, Wien, und UTB, Stuttgart, 2006,
201 Seiten, € 20,50.

Die für Anhänger des neoliberalen Paradigmas ernüchternde Tatsache, dass sich trotz einer unbezweifelbaren Liberalisierung der weltweiten Handelsströme und einer Intensivierung von Globalisierungsphänomenen in den letzten Jahrzehnten Disparitäten innerhalb der Weltwirtschaft *grosso modo* nicht nur nicht abgebaut, sondern eher vergrößert haben, hat das Interesse an den historischen Wurzeln wirtschaftlicher Ungleichheit neuerdings unzweifelhaft wieder geweckt. Nachdem neben anderen Eric Jones, David Landes und Michael Mitterauer große Entwürfe zum Thema in monographischer Form geliefert haben, liegt nun auch von Felix Butschek eine Studie vor, die offensichtlich so großes Interesse gefunden hat, dass sie nunmehr, einige Jahre nach Erscheinen der Erstauflage, in einer preisgünstigen Taschenbuch-Version neu aufgelegt wurde.

Methodisch orientiert sich der Autor an dem von Douglass North in den Geschichtswissenschaften popularisierten Ansatz der „New Institutional Economics“. Wie seine Interpretation der Vorgeschichte der europäischen (und später nordamerikanischen) Hegemonie zeigt, schließt dies durchaus auch die positive Bewertung mancher Befunde aus der „jüngeren historischen Schule“ der deutschen Nationalökonomie mit ein. Vertreter dieser Schule

waren es ja auch, die die Bedeutung von Institutionen wissenschaftsgeschichtlich schon früh erkannt haben.

Butschek folgt im Wesentlichen Werner Sombart, wenn er der Bewertung der Arbeit in der christlichen Lehre zentrale Bedeutung einräumt. So gesehen stand das „*ora et labora*“ der Benediktiner am Beginn eines beispiellosen wirtschaftlichen Aufstiegs. Hinsichtlich des charakteristischen westlichen Individualismus geht Butschek sogar zeitlich noch weiter zurück. Die Genesis jenes Typus des individualistischen, initiativen, selbstreflexiven und selbstbewussten kapitalistischen Unternehmers lässt sich nach Butschek vom griechischen Stadtbürger über den Bürger Roms und der mittelalterlichen Stadt bis zum Verleger im protoindustriellen Gewerbe und schließlich bis zum frühindustriellen Unternehmer verfolgen. Der Aufstieg dieses Typus konnte sich auf ein vergleichsweise hohes Maß an Rechtssicherheit in der europäischen Gesellschaft stützen. Dies entsprach eine der Institutionen, die Europa entscheidende Vorteile gegenüber den ursprünglich wirtschaftlich und technisch überlegenen Kulturen in China, Indien und im arabischen Raum verschaffte.

Mit dieser spezifischen Form unternehmerischen Individualismus verband sich seit dem Spätmittelalter ein Empirismus, der sich an der praktischen Umsetzung von Innovationen orientierte, wenn er auch einen bestimmten, durch die Zunftorganisation und die Scholastik vorgegebenen Rahmen nicht überschreiten durfte. Doch auch das änderte sich in der Renaissance. Die Wiederentdeckung des Römischen Rechts und die Ausweitung des Fernhandels – nicht zuletzt durch Fortschritte im Schiffbau und in der Militärtechnik begünstigt – verbreiteten

die vorindustrielle Ausgangsbasis in Europa. Im Fernhandel konnte Kapital akkumuliert werden, welches im zunehmenden Maß auch wieder produktiv investiert wurde.

Ein in seiner Wirkung sich multiplizierendes Bündel institutioneller Vorteile löste nach Butschek jene „Industriellen Revolutionen“ in Europa aus, die bis heute die Basis der westlichen Hegemonie in der Weltwirtschaft bilden.

Der Versuch des Autors, sich mittels des institutionengeschichtlichen Ansatzes einem so komplexen Thema zu nähern, kann als geglückt bezeichnet werden. So vermeidet Butschek die Betonung der „protestantischen Ethik“ (Max Weber), der er zwar verstärkenden, aber keinen ursprünglichen Stellenwert für den europäischen Vorsprung zuerkennt. Dies erklärt etwa die „Quantitative Revolution“ u. a. im gewerblich hoch entwickelten oberitalienischen Raum, dem man bis heute keine wie immer geartete protestantische Wirtschaftsgesinnung nachsagen kann.

Die Rolle der Praxisbezogenheit wissenschaftlicher Forschung demonstriert Butschek am britischen Beispiel. Tatsächlich beruhten alle wesentlichen technologischen Fortschritte des 18. Jahrhunderts im vorindustriellen England auf in der Praxis erprobter Ingenieurskunst, die sich freilich auf ein offenes gesellschaftlich-wissenschaftliches Klima stützen konnte. Sie erklärt meiner Ansicht nach auch den raschen ökonomischen Aufholprozess der mitteleuropäischen Länder im späten 19. Jahrhundert und dem mancher europäischer Reformländer seit dem Wendjahr 1989.

Grenzen des institutionengeschichtlichen Ansatzes werden jedoch beim Vergleich wirtschaftlicher Entwicklungsniveaus innerhalb des jeweiligen Zentrums der Weltwirtschaft erkennbar. Das vom Autor in den Vordergrund gestellte Argument eines „*gothic revival*“ im späten 19. Jahrhundert als Ursache für den allmählichen Rückfall Großbritanniens, also das Überhandnehmen einer wirtschaftsfeindlichen Gesinnung, kann meiner Ansicht nach nur bedingt überzeugen. Antikapitalistische Strömungen gab es doch zu diesem Zeitpunkt in fast allen entwickelten Industriestaaten. Im Wesentlichen gilt das auch für die Diskussion der „Eurosklerose“ im vorliegenden Band, die Butschek mit einem Erstarken der europäischen Linken und der Grünbewegung in Verbindung bringt.

Dieser jedenfalls diskutierbaren Interpretation stellt Butschek kaum Beispiele von Ökonomien entgegen, die an die Grenzen der ökologischen Belastbarkeit gegangen sind und dies durchaus auch bereits ökonomisch zu spüren bekommen haben (z. B. Auswirkungen von Umweltkatastrophen auf das allerdings nach wie vor beeindruckende Wachstumstempo der chinesischen Wirtschaft). Das Gesagte verweist auf die Notwendigkeit, kultur- und naturwissenschaftlicher Befunde in die Wirtschaftsgeschichte einfließen zu lassen – ein Ansatz, der auch durch eine noch so weite Definition der Institutionengeschichte nicht zu ersetzen ist. Als Beispiel für einen solchen Versuch ist etwa das Oeuvre von Jared Diamond zu nennen, welches allerdings nicht unbedingt wirtschaftswissenschaftlich orientiert ist.

Andreas Weigl

Ein Leben für die gewerkschaftliche Frauenpolitik

Rezension von: Agnes Broessler, Es hat sich alles mehr um's Politische gehandelt!

Wilhelmine Moik. Ein Leben für die gewerkschaftliche Frauenpolitik, ÖGB-Verlag, Wien 2006, 184 Seiten, € 28,50.

Wilhelmine Moik war eine der bedeutendsten Frauen in der Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. Agnes Broessler schließt mit ihrem Buch über die Vorkämpferin für die Gleichberechtigung der Frauen eine Forschungslücke. Gleichzeitig bietet die Biographie auch Informationen über die politische und soziale Entwicklung in Österreich: Die Zeitreise führt von der Zwischenkriegszeit im „Roten Wien“ über die Zeit des Austrofaschismus und Nationalsozialismus bis in die 60er Jahre der Zweiten Republik.

Tod als „Betriebsunfall“

Gleich am Beginn des Buches konfrontiert Broessler die LeserInnen mit der Situation der ArbeiterInnen in den 30er Jahren. „Die Wirkungen dieser Benzoldämpfe sind furchtbare. Sie zerstören den blutbildenden Organismus, zerfressen das Knochenmark, [...] und die Arbeiterinnen haben alle so lang bluten müssen, bis im Körper kein Blut mehr vorhanden war“, zitiert die Autorin aus einer Rede eines Chemiearbeitergewerkschafters. Weil der Besitzer einer Wiener Neustädter Gummifabrik sämtliche Sicherheitsbestimmungen missachtet hatte, starben mehrere Arbeiterinnen einen qualvollen Vergiftungstod, andere kämpften monatelang im Spital um ihr Überleben. Zur Organisation von Hilfsmaßnahmen reisten zwei Gewerkschafterinnen nach Wiener Neustadt:

Rosa Jochmann und Wilhelmine Moik.

Danach folgt eine Rückblende auf die Kindheit und Jugend von Wilhelmine Moik: 1894 als viertes von neun Geschwistern in Wien-Ottakring aufgewachsen, arbeitet sie schon früh in der Heimwerkstätte ihrer Mutter als Weißnäherin. Vater und Mutter engagieren sich für die Sozialdemokratische Partei, und auch Wilhelmine tritt bereits mit 18 in die Gewerkschaft und die Partei ein. Vier Jahre später wird sie hauptamtliche Mitarbeiterin im Verein der HeimarbeiterInnen.

Bei der Gründung einer eigenen Frauensektion im Bund der Freien Gewerkschaften im Jahr 1928 ist Wilhelmine Moik ebenfalls mit dabei: Geleitet wird die Frauensektion von Anna Boschek, Wilhelmine Moik ist ihre enge Mitarbeiterin und dürfte sich von ihrer Lehrerin auch einen gewissen Pragmatismus angeeignet haben. Über Boschek schreibt Broessler, „dass sie bei ihren beruflichen Aktivitäten eine Strategie der Mitte wählte und die Zerreißprobe zwischen Gewerkschaftsinteressen und Frauenforderungen vermittelnd durchzustehen versuchte.“

Auch Moik war stets um Ausgleich bemüht, etwa nach dem Zweiten Weltkrieg, als die heimkehrenden Männer die Frauen aus dem Berufsleben zu verdrängen drohten. Moik betonte damals das Recht aller, auch der Frauen, auf Arbeit, verlangte, dass beim „Abbau“ der Frauen „soziale Gesichtspunkte“ berücksichtigt werden müssten, setzte sich aber auch für die Rückführung der Frauen in typische Frauenberufe ein.

Zurück zur Ersten Republik: Nicht nur als Gewerkschafterin erlebt Moik den aufkeimenden Faschismus und die Verschärfung der politischen Lage: Ab 1932 sitzt sie auch für die Sozialdemokratische Partei im Wiener Gemeinderat. Sie bekommt damit aus nächster

Nähe das Aushungern des Roten Wien durch die bürgerlichen Regierung und schlussendlich im Februar 1934 das Ende der Demokratie und der Freien Gewerkschaften mit.

Trotz mehrmaliger Verhaftung während des Dollfuß-Regimes engagiert sich Moik für die Revolutionären Sozialisten. Als Leiterin der Sozialistischen Arbeiterhilfe versorgt sie illegale sozialdemokratische FunktionärInnen und deren Angehörige mit Geld und Lebensmitteln.

Auch die Nazis nehmen Moik wegen „illegaler Betätigung“ in Haft. Bei den Verhören bringt Moik ihre GesinnungsgenossInnen nicht in Gefahr. „Die Beschuldigte Moik verlegt sich von Anfang an aufs Leugnen“, zitiert die Autorin aus einem Vernehmungsprotokoll. Erst im Jänner 1941 wird Moik, nach einer mehrjährigen Haftstrafe ausgezehrt und entkräftet, entlassen.

Frauenarbeit im ÖGB

Breiten Raum widmet Broessler der gewerkschaftlichen Frauenarbeit ab 1945: Nur wenige Wochen nach Gründung des ÖGB im April beginnt Moik – im Juni – mit dem Aufbau der Frauenabteilung im ÖGB. Beim ersten ÖGB-Frauenkongress im Jahr 1951 wird sie zur Frauenvorsitzenden gewählt; eine Funktion, die sie bis 1963 innehat. Broessler schildert die Bemühungen Moiks, Frauenstrukturen in allen Gewerkschaften und Landesorganisationen zu schaffen – auch der Widerstand mancher männlicher Gewerkschafter gegen eigene Frauenreferate bleibt nicht unerwähnt.

Der Kampf um leichteren Zugang zu Lebensmitteln für berufstätige Frauen und der Einsatz gegen die Verdrängung der Frauen aus dem Arbeitsleben stand nach Kriegsende im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Frauenarbeit. Ein weiterer Schwerpunkt war die Verbesserung

der rechtlichen Absicherung der Hausgehilfinnen und Heimarbeiterinnen.

Aktiv arbeitete Moik auch in der internationalen Gewerkschaftsarbeit mit, wobei sie auch hier vehement den Aufbau von eigenen Frauenstrukturen und den Einsatz der gesamten Gewerkschaftsbewegung für die Gleichstellung der Frauen einforderte. „Glauben wir nicht, dass dies ein Frauenproblem ist; es ist ein Problem, das die Gesamtbewegung angeht“, stellte Moik zum Thema „Gleicher Lohn für Frauenarbeit“ bei einem Kongress des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften in Stockholm im Jahr 1953 fest.

Auch als Vorsitzende der Wiener SPÖ-Frauen und als Abgeordnete zum Nationalrat, dem sie von 1945 bis 1962 angehörte, kämpfte Moik für die Anliegen der Frauen. Zu den besonderen Erfolgen ihrer Parlamentsarbeit zählen das im Jahr 1957 beschlossene Mutterschutzgesetz und schließlich im Jahr 1960 die Schaffung des bezahlten „Karenzurlaubs“. Gleichzeitig trat Moik dafür ein, dass Frauen unabhängig von ihrem Familienstand als eigenständig anerkannt wurden. Bereits 1949 forderte sie in einem Antrag gemeinsam mit anderen Abgeordneten der SPÖ, dass unverheiratete Frauen die Bezeichnung „Frau“ statt „Fräulein“ führen konnten. Erst 1970 unter Bundeskanzler Kreisky wurde diese Forderung verwirklicht.

Sie selbst war unverheiratet, wie der Untertitel des Buches „Es hat sich alles mehr um's Politische gehandelt!“ verdeutlicht.

Auszüge aus Interviews mit WeggefährtInnen der im Jahr 1970 verstorbenen Wilhelmine Moik, die von ihrer Nichte Traudl Bollauf durchgeführt wurden, runden die lesenswerte Biographie ab.

Martina Fassler

Jahresregister 2006

		Nummer	Seite
Atzmüller, Roland	„Workfare“ statt sozialer Sicherheit? Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Großbritannien unter New Labour	2	191
Farny, Otto; Lunzer, Gertraud; Saringer, Martin; Wagner, Norman	Der Steuerwettbewerb in der Europäischen Union im Bereich der Unternehmensbesteuerung seit der letzten Erweiterung	3	313
Gottholmseder, Georg; Theurl, Engelbert	Nicht-PendlerInnen, Binnen- und GrenzpendlerInnen – Eine sozio- ökonomische Charakterisierung am Beispiel der Pendlerregion Bodenseeraum	2	209
Hammer, Nikolaus	Gewerkschaftsstrategien auf globaler Ebene. Zur Entstehung eines breiten Repertoires	1	95
Heintel, Martin	<i>Regional Governance</i> : Modetrend oder brauchbare Theorie?	3	345
Horn, Gustav	Wirtschaftspolitik in Deutschland nach der Wahl	1	47
Mesch, Michael	Die Bildungsstruktur der Beschäftigung in Wien 1991-2001	4	471
Pankov, Vladimir	Die Arbeitsbeziehungen im postsowjetischen Russland: endogene Interdependenzen und äußere Vorbilder	4	505
Rossmann, Bruno	Vermögen und Vermögensbesteuerung in Österreich – Bestandsaufnahme und Reform der Bewertung von Grundvermögen	3	283
Schweitzer, Tobias	Einkunftsentwicklung und -verteilung gemäß Einkommensteuerstatistik	2	167
Seidel, Hans	Das Defizit in der US-Leistungsbilanz	3	369
Stockhammer, Engelbert	Wirtschaftliche Effekte der europäischen Integration auf Österreich: Simulationsergebnisse	1	65
Tichy, Gunther	Demografie-Prognoseschwäche, Arbeitsmarkt und Pensionsfinanzierung	2	149
Walther, Herbert	Neoliberale Utopie und Wirklichkeit	1	13
Zschiedrich, Harald	Internationale Produktionsverlagerungen im Spannungsfeld von betriebs- und volkswirtschaftlichen Anforderungen	4	443
Editorials			
Mittelschicht und Wohlfahrtsstaat		1	3
Plan D für die EZB		2	143

		Nummer	Seite
Binnenmarkt für Dienstleistungen – eine Vollendung?		3	275
Soll der Staat Erwerbseinkommen subventionieren?		4	435
Berichte und Dokumente			
Dorr, Andrea; Mandl, Irene	Endogenes Arbeitskräftepotenzial von Personen mit Migrationshintergrund für die Internationalisierung Wiener Unter- nehmen	4	543
Haider, Astrid	Mindestlöhne und die Verteilung von Arbeitseinkommen	4	531
Kommentar			
Butschek, Felix	Weltbild und Wirtschaftswachstum	3	387
Bücher			
Aichholzer, Georg; Burkert, Herbert (Hrsg.)	Public Sector Information in the Digital Age: Between Markets, Public Management and Citizens' Rights (Norbert Knoll)	1	134
Bontrup, Heinz-J.	Arbeit, Kapital und Staat. Plädoyer für eine demokratische Wirtschaft (Christa Schlager)	3	412
Broessler, Agnes	Es hat sich alles mehr um's Politische gehandelt! (Martina Fassler)	4	594
Butschek, Felix	Industrialisierung. Ursachen, Verlauf, Konsequenzen (Andreas Weigl)	4	592
Common, Michael; Stagl, Sigrid	Ecological Economics: An Introduction (Helge Peukert)	3	405
Dachs, Herbert; u. a.	Politik in Österreich: Das Handbuch (Michael Mesch)	3	422
Dickie, John	Cosa Nostra. Die Geschichte der Mafia (Stefanie Kleintaler)	4	568
Dülmen, Richard van; Rauschenbach, Sina (Hrsg.)	Macht des Wissens. Die Entstehung der modernen Wissensgesellschaft (Josef Schmee)	1	136
Elmenhorst, Jan; Kramer, Jost W.	Beeinflussung von Wertpapiermärkten durch Analystenkommentare – Konfliktpotenziale und Lösungsansätze (Robert Schediwy)	4	590
Fellner, Wolfgang J.	Das Ökonomische im Spannungsfeld von Soziologie und Psychologie – Lebensstandard bei Amartya K. Sen und Hugo E. Pipping (Reinhard Pirker)	1	132
Gibson, Bill (Hrsg.)	Joan Robinson's Economics. A Centennial Celebration (Kurt W. Rothschild)	1	121
Graetz, Michael J.; Shapiro, Ian	Death by a Thousand Cuts: The Fight over Taxing Inherited Wealth (Martin Schuerz)	1	129

		Nummer	Seite
Hein, Eckhard; Heise, Arne; Truger, Achim (Hrsg.)	Löhne, Beschäftigung, Verteilung und Wachstum (Kai Ecker-Wolf)	1	123
Hödl, Erich (Hrsg.)	Europäische Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung (Ursula Filipič)	1	125
Karlhofer, Ferdinand; Tálos, Emmerich (Hrsg.)	Sozialpartnerschaft – Österreichische und Europäische Perspektiven (Thomas Delapina)	4	578
Kienzl, Heinz	Sozialpartnerschaft gestern – heute – morgen (Thomas Delapina)	4	578
Lacina, Ferdinand; Lehner, Dionys; Mitterbauer, Peter; Resch, Andreas	Die ergriffene Chance. Österreichische Industriegeschichte 1955 bis 2005 (Felix Butschek)	4	560
Maier, Gunther; Tödting, Franz	Regional- und Stadtökonomik I. Standorttheorie und Raumstruktur, vierte Auflage (Michael Mesch)	2	258
Maier, Gunther, Tödting, Franz; Trippl, Michaela	Regional- und Stadtökonomik II. Regionalentwicklung und Regionalpolitik, dritte Auflage (Michael Mesch)	2	258
Müller, Albrecht	Machtwahn – Wie uns eine mittelmäßige Führungselite zugrunde richtet (Robert Schediwy)	2	269
Müller, Wolfgang	Die sowjetische Besatzung in Österreich 1945-1955 und ihre politische Mission (Klaus Mulley)	3	427
Müller, Wolfgang; Suppan, Arnold; Naimark, Norman M.; Bordjugow, Gennadij (Hrsg.)	Sowjetische Politik in Österreich 1945-1955 (Klaus Mulley)	3	427
Paech, Niko	Nachhaltiges Wirtschaften jenseits von Innovationsorientierung und Wachstum: Eine unternehmensbezogene Transformationstheorie (Helge Peukert)	3	405
Rivoli, Pietra	The Travels of a T-Shirt in the Global Economy: An Economist Examines the Markets, Power, and Politics of World Trade (Christian Bellak)	3	419
Scheer, Hermann	Energieautonomie: Eine neue Politik für erneuerbare Energien (Helge Peukert)	3	405

		Nummer	Seite
Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; Schäfer, Claus (Hrsg.)	Mindestlöhne in Europa (Vera Glassner)	4	584
Seidel, Hans	Österreichs Wirtschaft und Wirtschaftspolitik nach dem Zweiten Weltkrieg (Ferdinand Lacina)	2	261
Siklos, Pierre L. (Hrsg.)	The Economics of Deflation (Thomas Zotter)	3	416
Steger, Gerhard (Hrsg.)	Öffentliche Haushalte in Österreich, zweite Auflage (Bruno Rossmann)	2	249
Stille, Alexander	Citizen Berlusconi (Stefanie Kleinthaler)	4	568
Tálos, Emmerich	Vom Siegeszug zum Rückzug. Sozialstaat Österreich 1945-2005 (Josef Wöss)	2	256
Uebel, Thomas E.; Cohen, Robert S. (Hrsg.)	Otto Neurath, Economic Writings. Selections 1904-1945 (Günther Chaloupek)	2	245
Weinberg, Gerhard L.	A World at Arms. A Global History of World War II. Second Edition (Martin Mailberg)	2	265
Zschiech, Harald	Ausländische Direktinvestitionen und regionale Industriecluster in Mittel- und Osteuropa (Michael Tolksdorf)	3	431

„Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft“

sind unregelmäßig erscheinende Hefte, in denen aktuelle Fragen der Wirtschaftspolitik behandelt werden. Sie sollen in erster Linie Informationsmaterial und Diskussionsgrundlage für an diesen Fragen Interessierte darstellen.

- Heft 74: Die Rolle von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in der EWU; Nov. 1999
- Heft 75: Einfluss des Wirtschaftswachstums auf die Arbeitslosigkeit; Okt. 2000
- Heft 76: Der Wirtschaftsbereich Kultur und Unterhaltung und seine Rolle im Wiener Arbeitsmarkt; Nov. 2000
- Heft 77: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit im tertiären Sektor Wiens in den achtziger und neunziger Jahren; Nov. 2000

Ab Heft 78 sind die Beiträge auch als pdf-Datei zum Herunterladen im Internet

<http://wien.arbeiterkammer.at/www-6007.html>

- Heft 78: Bildungserträge; März 2001 (Broschüre vergriffen)
- Heft 79: Bedeutung von Aktienmärkten für Wachstum und Wachstumschwankungen in den OECD-Ländern; Juli 2002
- Heft 80: Börsenkapitalismus; Juli 2002
- Heft 81: Die Branchenlohnstruktur in Österreich 1980-94; Nov. 2002
- Heft 82: Finanzmarktintegration, Finanzmarktentwicklung und makroökonomische Volatilität in den OECD-Ländern; Juni 2003
- Heft 83: Die Reform der öffentlichen Verwaltung in den Jahren 2000 bis 2002 – Versuch einer Evaluierung; Juni 2003 (Broschüre vergriffen)
- Heft 84: Ist die „europäische Beschäftigungsstrategie“ nach fünf Jahren am Ende? Zur Bewertung des Luxemburg-Prozesses 1998-2002; Aug. 2003
- Heft 85: Vertikale und intraindustrielle Lohnstreuung in Österreich 1980-94; Aug. 2003
- Heft 86: Die Position Österreichs im internationalen Strukturwettbewerb; März 2004
- Heft 87: Geriatriische Langzeitpflege; April 2004
- Heft 88: Vertikale und intraindustrielle Lohn- und Gehaltsstreuung in Österreich 1995-2000; April 2004
- Heft 89: Das österreichische Gesundheitswesen; Aug. 2004
- Heft 90: Am Rande des Arbeitsmarktes. Haushaltsnahe Dienstleistungen in der Diskussion; Nov. 2004
- Heft 91: Ein alternativer Stabilitäts- und Wachstumspakt; Nov. 2004
- Heft 92: Die Verwaltungsausgaben der österreichischen Gemeinden; Feb. 2005
- Heft 93: Register zu „Wirtschaft und Gesellschaft“ 1987-2004 und „Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft“; Jan. 2005
- Heft 94: Finanzausgleich – Wie geht es weiter?; Oktober 2005
- Heft 95: Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Österreich; November 2005
- Heft 96: Betriebliche Mitbestimmung und Arbeitszufriedenheit; Jänner 2006
- Heft 97: Sozialpartnerschaftliche Politikberatung – Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 1963-2005; Februar 2006
- Heft 98: Die Maastricht-Kriterien und das Trilemma der neuen EU-Mitglieder; Februar 2006
- Heft 99: Gender Budgeting in Europa; November 2006

Eigentümer, Verleger, Herausgeber und Vervielfältiger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien;
alle: 1041 Wien, Prinz Eugen-Straße 20-22, Postfach 534