

Dienstleistungsbeschäftigung in Europa

Heute und in der Zukunft

Gintare Kemekliene

Heather Connolly

Maarten Keune

Andrew Watt

Hintergrundpapier für UNI-Europa

Europäisches Gewerkschaftsinstitut
für Forschung, Bildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz (ETUI-REHS)

Brüssel, 2007

Diese Studie des ETUI-REHS diente als Hintergrundpapier für die Konferenz von UNI-Europa in Athen vom 23. bis 25. April 2007.

Brüssel, 2007

© Herausgeber: ETUI-REHS aisbl, Brüssel

Alle Rechte vorbehalten

Druck: Druckerei des ETUI-REHS, Brüssel

Umschlag: Mazy Graphic Design

D-2007-10574-34

ISBN: 978-2-87452-105-8 (Druckversion)

ISBN: 978-2-87452-106-5 (elektronische Fassung)

Das ETUI-REHS wird von der Europäischen Gemeinschaft finanziell unterstützt.

Inhalt

Verzeichnis der Abkürzungen	5
Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	6
Einleitung	7
Abschnitt 1: Beschäftigung im europäischen Dienstleistungssektor	9
1. Wirtschaftsleistung und Beschäftigung – Trends	9
a) Wirtschaftsleistung und Wachstum	9
b) Beschäftigungsdynamik	11
c) Zusammensetzung der Beschäftigung nach Teilssektoren	13
d) Quellen des Beschäftigungswachstums	14
e) Selbständigkeit	15
f) Beschäftigung durch ausländische Tochtergesellschaften	16
g) Beschäftigung in ausgewählten UNI-Europa-Sektoren	16
2. Qualität der Beschäftigung	21
a) Geschlecht und Alter	21
b) Einkommen	22
c) Verschiedene Arten von Beschäftigung	24
d) Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilität	27
e) Qualifikation	28
3. Beschäftigtenvertretung	30
a) Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung	30
b) Interessenvertretung	34
c) Gewerkschaftliche Organisation und Struktur	35
Abschnitt 2: Herausforderungen und treibende Kräfte im Dienstleistungssektor	39
a) Folgen des Strukturwandels	39
b) Die Beschleunigung des technischen Fortschritts	40
c) Anstieg des grenzüberschreitenden Handels mit Dienstleistungen	42
d) Liberalisierung des Dienstleistungshandels	43
e) Privatisierung/Marktorientierung	45
f) Entwicklung von ADI im Dienstleistungsbereich	45
g) Gestiegene grenzüberschreitende Mobilität von Beschäftigten und Dienstleistungserbringern	48
Abschnitt 3: Beschäftigungsausblick für Dienstleistungen	51
Schlussfolgerungen	59
Anhang	61
Bibliographie	62

Verzeichnis der Abkürzungen

ADI	Ausländische Direktinvestitionen
BIP	Bruttoinlandsprodukt
EIRO	Europäisches Observatorium für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen
EMCC	Europäisches Zentrum zur Beobachtung des Wandels
ETUC	Europäischer Gewerkschaftsbund
ETUI-REHS	Europäisches Gewerkschaftsinstitut für Forschung, Bildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz
EU	Europäische Union
GATS	Allgemeines Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen (General Agreement on Trade in Services)
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IBITS	Industrie, Unternehmens- und Informationstechnologie-Dienstleistungen
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
M&A	Fusionen und Übernahmen (Mergers & Acquisitions)
MOE	Mittel- und Osteuropa
NGO	Nichtregierungsorganisation
NMS	Neue Mitgliedstaaten (in diesem Bericht bezieht sich dieser Begriff auf die 10 Länder, die der EU im Mai 2004 beitraten)
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
UNCTAD	Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung
WHO	Welthandelsorganisation

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1 :	Anteil von Dienstleistungen, Industrie und Landwirtschaft am BIP, EU25 (1995–2004)	9
Abbildung 2 :	Verhältnis zwischen BIP/Kopf and Dienstleistungsanteil am BIP (2003)	10
Abbildung 3 :	Anteil der Dienstleistungen am BIP, EU10 and EU15 (1995–2004)	10
Abbildung 4 :	Beschäftigungsanteil von Dienstleistungen, Industrie und Landwirtschaft, EU25 (% der Gesamtbeschäftigung, 1995–2004)	11
Abbildung 5 :	Beschäftigung in Dienstleistungen (% der Gesamtbeschäftigung, 2000–2005)	12
Abbildung 6 :	Kumulatives Beschäftigungswachstum im Dienstleistungs- und Nicht-Dienstleistungssektor (2000–2005)	12
Abbildung 7 :	Kumulatives Beschäftigungswachstum (1995–2005)	15
Abbildung 8 :	Selbständige im Dienstleistungssektor (als % der Gesamtbeschäftigung bei Dienstleistungen, 2000 und 2005)	15
Abbildung 9 :	Beschäftigung in ausländischen Tochtergesellschaften (% der Gesamtbeschäftigung, 1995 und 2002)	16
Abbildung 10 :	Beschäftigte (Mio.) und durchschnittliche Wachstumsrate (1999–2003)	17
Abbildung 11 :	Handel (% , 2003)	17
Abbildung 12 :	Datenverarbeitung und Datenbanken (% , 2003)	18
Abbildung 13 :	Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen (% , 2003)	18
Abbildung 14 :	Detekteien und Schutzdienste (% , 2003)	19
Abbildung 15 :	Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln (% , 2003)	19
Abbildung 16 :	Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr (% , 2003)	20
Abbildung 17 :	Wachstum von Voll- und Teilzeitbeschäftigung (% , 2000–2006)	20
Abbildung 18 :	Fernmeldedienste (% , 2003)	25
Abbildung 19 :	Beschäftigte mit befristeten Verträgen nach Alter, EU25 (% der Gesamtbeschäftigten, 2005)	25
Abbildung 20 :	Qualifikationszusammensetzung der Beschäftigung, EU25 (% , 2003)	29
Abbildung 21 :	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad nach Sektor und Land (% , 2003)	30
Abbildung 22 :	Belegschaftsvertretung nach Sektor und Land (% der erfassten Beschäftigten, 2003)	33
Abbildung 23 :	Anteile von Dienstleistungsexporten und -importen (% , 2005, ohne Handel innerhalb der EU)	42
Abbildung 24 :	EU-Handel mit Waren und Dienstleistungen (% jährliche Veränderung, 1998-2004)	43
Abbildung 25 :	Beschäftigung im Dienstleistungssektor in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten (% der Gesamtbeschäftigung, 2005 und 2020)	52
Abbildung 26 :	Beschäftigung nach Dienstleistungsteilsektoren (% der Gesamtbeschäftigung in Dienstleistungen, 2005 und 2020)	52
Abbildung 27 :	Beschäftigung nach Dienstleistungsteilsektoren ('000, 2005 und 2020)	53
Tabelle 1 :	Anteil der Dienstleistungsteilsektoren an der Beschäftigung im gesamten Dienstleistungsbereich, EU25 (1995, 2005)	13
Tabelle 2 :	Anteil der Dienstleistungsteilsektoren an der Beschäftigung im gesamten Dienstleistungsbereich (2000, 2005)	14
Tabelle 3 :	Beschäftigte nach Geschlecht, Altersgruppen und Tätigkeit in der Wirtschaft, EU25 (% der Gesamtbeschäftigung, 2005)	21
Tabelle 4 :	Beschäftigung von Männern und Frauen nach Sektor (in Tausend, 2000–2006)	22
Tabelle 5 :	Durchschnittliches Jahresbruttoeinkommen verschiedener Dienstleistungssektoren verglichen mit dem Durchschnitt für die Industrie, Vollzeitbeschäftigung (2004)	23
Tabelle 6 :	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht, EU25 (2005)	24
Tabelle 7 :	Befristete Beschäftigung in der EU25 (2000, 2006)	26
Tabelle 8 :	Durchschnittliche Anzahl der üblichen Wochenarbeitsstunden im Hauptberuf, Vollzeitbeschäftigte (2005)	27
Tabelle 9 :	Beschäftigungsanteile bei unterschiedlicher Qualifikation, EU15 (1998–2003)	29
Tabelle 10 :	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Beschäftigten im IKT-Sektor	31
Tabelle 11 :	ADI-Bestände an Dienstleistungen und Fertigung (1998, 2003)	46
Tabelle 12 :	Treibende Kräfte des Wandels im Dienstleistungssektor	55

Einleitung

In den letzten Jahrzehnten erfuhr die Europäische Union, wie andere hoch industrialisierte Volkswirtschaften auch, einen erheblichen strukturellen Wandel, der den Übergang von einer industriedominierten zu einer dienstleistungsdominierten Produktions- und Beschäftigungsstruktur markierte. Ungefähr drei Viertel der Beschäftigten in der Europäischen Union arbeiten heute im Dienstleistungsbereich, die Hälfte davon im Privatsektor. Wie es Langzeittrends in der Beschäftigungsstruktur zeigen, werden Netto-Arbeitsplätze fast ausschließlich im Privatsektor geschaffen. Das Wachstum bestehender Dienstleistungsbranchen, die Entstehung neuer Dienstleistungen – nicht zuletzt angesichts der technischen, demographischen und sonstigen Trends – sowie eine steigende Internationalisierung legen nahe, dass der Dienstleistungssektor an Umfang und Intensität weiter zunehmen wird. Die Nutzung der Chancen für die Schaffung von Arbeitsplätzen – sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht – scheint somit ein zentrales Thema im Dienstleistungssektor zu sein.

Die Dynamik und Herausforderungen des Beschäftigungswachstums im Dienstleistungsbereich sind das zentrale Thema des Hintergrunddokuments. Die Studie ist wie folgt unterteilt: Der **1. Abschnitt** stellt die wichtigsten stilisierten Fakten zur Wirtschaftsleistung von Dienstleistungen und Beschäftigung in den EU25-Ländern dar. Die Studie behandelt insbesondere auch Themen wie den Wandel bei Größe und Struktur von Arbeitskräften und Arbeitsbedingungen im Dienstleistungssektor in der EU25. Der Wandel in der Beschäftigungsstruktur hat in den letzten Jahrzehnten tief greifende Veränderungen für die Grundlage gewerkschaftlicher Organisation, Mitgliederwerbung und Strategien herbeigeführt. In diesem Abschnitt lenken wir das Augenmerk ferner auf die wichtigsten Herausforderungen, die sich für Gewerkschaften aus der Verlagerung der Beschäftigung hin zu Dienstleistungen ergeben. Die im **2. Abschnitt** behandelten Themen beziehen sich auf die zugrunde liegenden Ursachen, die den Anstieg der Beschäftigung im Dienstleistungssektor sowie die ausschlaggebenden Faktoren hinter dem Wandel der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich erklären. Solche Erklärungen befassen sich unter anderem mit der wachsenden Rolle von Dienstleistungen bei der End- und Zwischennachfrage und den demographischen und technischen Entwicklungen sowie mit dem zunehmenden Handel mit Dienstleistungen. Der **3. Abschnitt** enthält einen Ausblick für die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich in der Zukunft und greift dabei zurück auf die Darstellung der jüngsten Trends und treibenden Kräfte in den vorangehenden zwei Abschnitten. Wird es der Dienstleistungssektor sein, der die meisten Arbeitsplätze der Zukunft schafft? Welche Teilbereiche werden dabei die wichtigsten sein? Welche Art von Arbeitsplätzen wird in der Dienstleistungsbranche geschaffen? Der Bericht schließt mit den wichtigsten Herausforderungen für die Gewerkschaften.

* * * * *

Abschnitt 1

Beschäftigung im europäischen Dienstleistungssektor

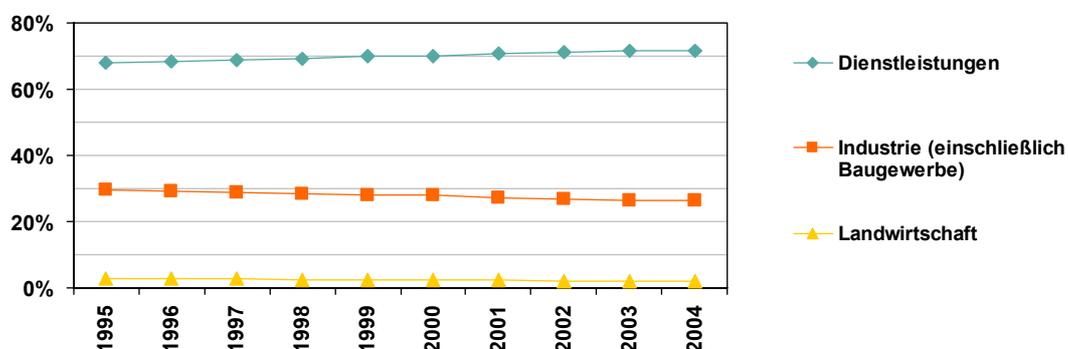
1. Wirtschaftsleistung und Beschäftigung – Trends

Dieser Abschnitt bietet einen Überblick über die jüngsten Entwicklungen in der europäischen Dienstleistungsbranche sowie, in eingeschränktem Maße, einen Vergleich mit Entwicklungen in den USA und Japan. Zunächst wird ein Überblick über die jüngsten Entwicklungen hinsichtlich der gesamtwirtschaftlichen Leistung und der Gesamtbeschäftigung im Dienstleistungsbereich gegeben, gefolgt von einer Analyse, in welchem Umfang Arbeitsplätze und Beschäftigung in den verschiedenen Zweigen des Dienstleistungssektors geschaffen werden, wobei der Schwerpunkt auf den Sektoren von UNI-Europa liegt.

a) Wirtschaftsleistung und Wachstum

Die letzten Jahrzehnte erfuhren eine deutliche sektorspezifische Verlagerung weg von der verarbeitenden und Rohstoffindustrie – und in einigen Ländern ebenfalls weg von der Landwirtschaft – hin zu einer Dienstleistungswirtschaft. Im Jahr 2004 entfielen auf den Dienstleistungsbereich bereits über 70 % des BIP in der EU25 (Abbildung 1). Dabei ist die Zahl in der EU nach wie vor niedriger als der Anteil der Dienstleistungen am BIP in den USA (77,36 %). Nach weit verbreiteter Ansicht hinkt die EU in dieser Hinsicht den USA hinterher, liegt jedoch leicht vor Japan (68,57 %) (OECD 2005b). Der Durchschnitt der EU25 verdeckt natürlich erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten; so ist in einigen Ländern der Anteil des Dienstleistungsbereichs an der Wirtschaftsleistung fast so hoch wie in den USA.

Anteil von Dienstleistungen, Industrie und Landwirtschaft am BIP, EU25 (1995-2004)

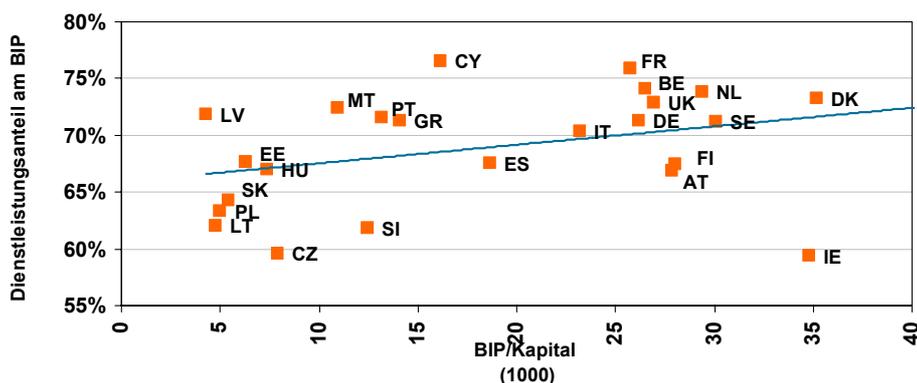


Datenquelle: Ameco (2006)

Abbildung 1

Im Allgemeinen wird die Ausdehnung des Dienstleistungssektors als notwendige Begleiterscheinung des Wirtschaftswachstums betrachtet, weshalb die Größe des Sektors Ausdruck des wirtschaftlichen Entwicklungsgrads ist. Innerhalb der EU scheint diese Annahme bestätigt (Abbildung 2): Mitgliedstaaten mit niedrigerem BIP/Kopf verfügen über einen relativ kleinen Dienstleistungssektor (also LT, CZ, SI, SK, PL), wohingegen in den wohlhabendsten Ländern (DK, NL, FR, DE) ein größerer Anteil der Wirtschaftsleistung aus dem Dienstleistungsbereich kommt (Irland ist mit einem hohen BIP/Kopf, aber mit einem niedrigen Anteil der Dienstleistungen am BIP eine bemerkenswerte Ausnahme).

Verhältnis zwischen BIP/Kopf and Dienstleistungsanteil am BIP (2003)



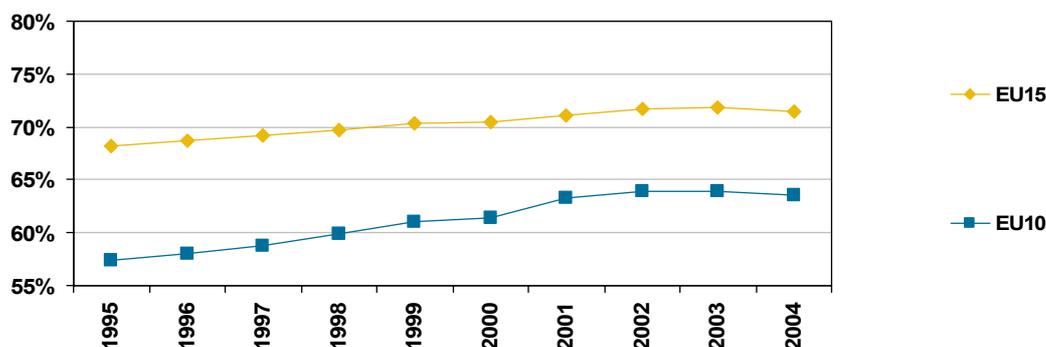
Datenquelle: Ameco (2006)

Abbildung 2

In den meisten NMS ist der Anteil der Dienstleistungen am BIP niedriger als in den EU15-Ländern (Abbildung 3). Der Anteil der Dienstleistungen am BIP in den NMS ist seit 1995 jedoch schneller gestiegen als in der EU15, was eine kontinuierliche Annäherung an das EU15-Niveau andeutet.

Generell ist das Annäherungsmuster der Dienstleistungssektoranteile ziemlich gemischt – in den NMS wächst der Dienstleistungssektor schneller, unterliegt dabei jedoch größeren Schwankungen, während die EU15-Mitgliedstaaten zwischen 1995 und 2004 eine niedrigere, jedoch stabilere Wachstumsrate aufwiesen. Die Konvergenztrends haben sich seit 2003 verlangsamt.

Anteil der Dienstleistungen am BIP, EU10 and EU15 (1995-2004)



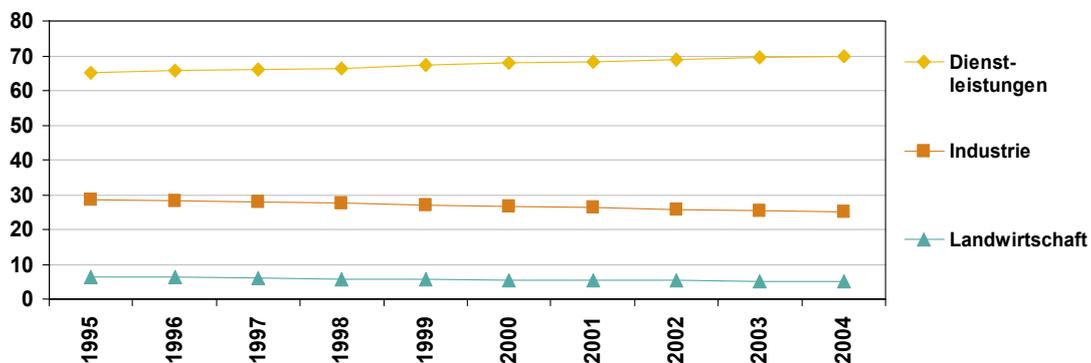
Datenquelle: Ameco (2006)

Abbildung 3

b) Beschäftigungsdynamik

Beschäftigungstrends hängen ziemlich eng mit Trends der Wirtschaftsleistung zusammen, so dass sich beim Anstieg des Dienstleistungsanteils an der Gesamtbeschäftigung ein ähnliches Bild abzeichnet. In den letzten Jahrzehnten erlebten die EU-Mitgliedstaaten einen starken Wandel ihrer Beschäftigungsstruktur zugunsten der Beschäftigung im Dienstleistungssektor, einher mit einem Rückgang des Anteils der Arbeitsplätze in der Industrie und Landwirtschaft. Der Beschäftigungsanteil des Dienstleistungsbereichs stieg in zehn Jahren um über 5 Prozentpunkte und erreichte im Jahr 2005 70 % (Abbildung 4).¹ Auf die Dienstleistungsbeschäftigung entfällt inzwischen mehr als das Doppelte des Beschäftigungsanteils von Industrie und Landwirtschaft zusammen.

Beschäftigungsanteil von Dienstleistungen, Industrie und Landwirtschaft, EU25 (% der Gesamtbeschäftigung, 1995-2004)



Quelle: Europäische Kommission 2005

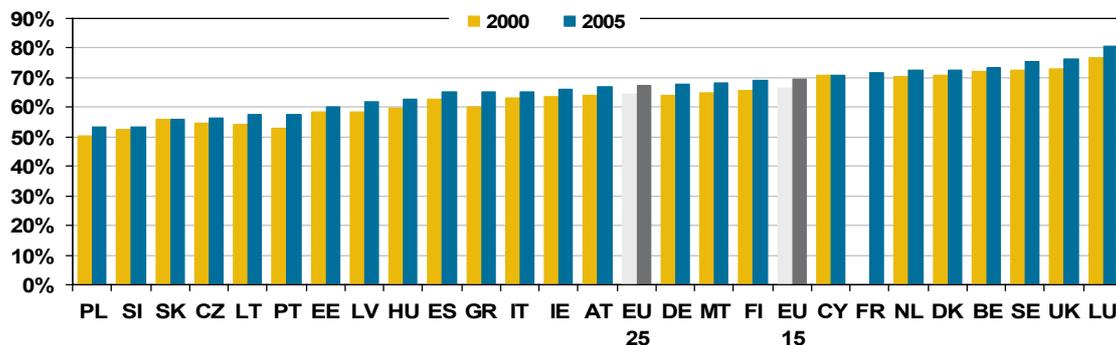
Abbildung 4

Der Anteil der Dienstleistungsbeschäftigung ist in der gesamten EU25 gestiegen. Nichtsdestotrotz bleiben merkliche Unterschiede auf der Ebene der einzelnen EU-Mitgliedstaaten (Abbildung 5). So reichte im Jahr 2005 der Anteil der Beschäftigung in Dienstleistungen zum Beispiel von 53 % in Polen und Slowenien bis zu über 75 % der Gesamtbeschäftigung in SE, UK und LU. Verglichen damit war der Anteil der Dienstleistungsbeschäftigung in den Vereinigten Staaten durchgängig höher als in der EU25, wo er im Jahr 2003 81 % der Gesamtbeschäftigung ausmachte. In Japan entfielen im selben Jahr 66 % der Gesamtbeschäftigung auf Dienstleistungen (OECD 2005b).

Abgesehen von Malta und Zypern bleibt der Anteil der Dienstleistungsbeschäftigung in den NMS wesentlich unter dem EU25-Durchschnitt, obgleich er in vielen dieser Länder ziemlich schnell wächst. Wir erkennen jedoch keine eindeutigen Zeichen einer Konvergenz des Beschäftigungsanteils: Mitgliedstaaten mit einem niedrigen Anteil der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich im Jahr 2000 wiesen 2000-2005 kein durchgängig höheres Wachstum der Dienstleistungsbeschäftigung auf.

¹ Die Beschäftigungszahlen basieren auf einer Kopfzahl und berücksichtigen keine Teilzeitbeschäftigung. Siehe dazu den Abschnitt 'Qualität der Beschäftigung'.

Beschäftigung in Dienstleistungen (% der Gesamtbeschäftigung, 2000-2005)



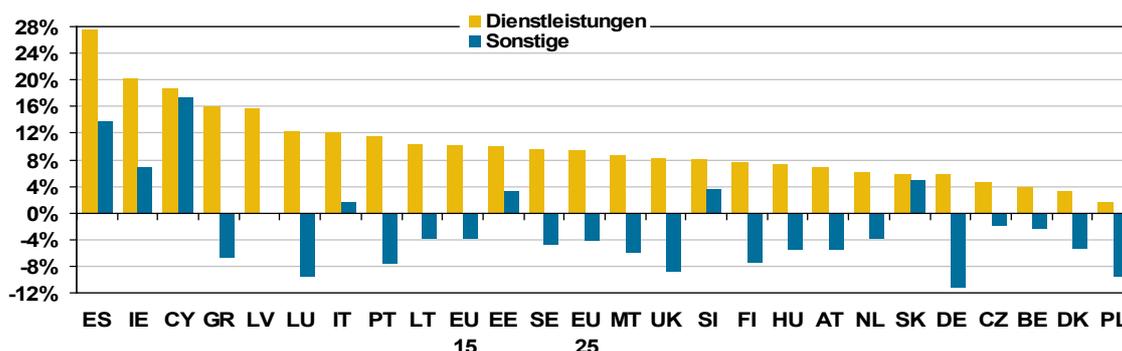
Datenquelle: Eurostat (2006c)

Abbildung 5

Es wird oft angeführt (zum Beispiel Lopez-Garcia 2003), dass es sich bei den Ländern mit der niedrigsten Beschäftigung im Dienstleistungsbereich auch um die Länder mit dem größten Anstieg der Gesamtarbeitslosigkeit handelt. Damit wird impliziert, dass Arbeitsmarktprobleme in Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit auf das Versäumnis, Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich zu schaffen, zurückzuführen sind. Ein Vergleich der EU25-Länder ergibt jedoch keine eindeutige Verbindung zwischen der Größe des Dienstleistungssektors und dem Grad der Arbeitslosigkeit: So lag im Jahr 2005 der Anteil der Dienstleistungen an der Gesamtbeschäftigung in CZ, PT und SI unter 55 % und die Arbeitslosenquote unter 8 %. Andererseits machte im Jahr 2005 in BE und FI die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich über 70 % der Gesamtbeschäftigung aus, während die Arbeitslosenquote bei über 8 % lag (Eurostat 2006c, eigene Berechnungen).

Nichtsdestotrotz steht fest, dass die Schaffung von Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor einen erheblichen Anteil an den neuen Arbeitsplätzen in der Wirtschaft hat. Wie Abbildung 6 zeigt, war das kumulative Wachstum von Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor zwischen 2000 und 2005 in allen Mitgliedstaaten positiv. Das höchste kumulative Beschäftigungswachstum im Dienstleistungsbereich wurde in Spanien und Irland verzeichnet, wo es um nahezu ein Drittel bzw. ein Viertel anstieg. Im Gegensatz dazu sank in 18 der 25 Mitgliedstaaten die Zahl der Arbeitsplätze in der restlichen Wirtschaft zwischen 2000 und 2005, in einigen Fällen erheblich. Nur in Spanien, Irland, Zypern und, in sehr geringem Maße, in Estland, Slowenien und der Slowakei stieg die Beschäftigung außerhalb des Dienstleistungsbereichs in diesem Zeitraum.

Kumulatives Beschäftigungswachstum in Dienstleistungs- und sonstigen Sektoren (2000-2005)



Datenquelle: Eurostat (2006c)

Abbildung 6

c) Zusammensetzung der Beschäftigung nach Teilsektoren

Betrachten wir nun Beschäftigungsniveaus und -dynamik innerhalb von Teilsektoren im Dienstleistungsbereich.

Zunächst muss darauf hingewiesen werden, dass der Dienstleistungsanteil an der Beschäftigung in Höhe von 70 % die Beschäftigung in **allen** Dienstleistungen (privat und öffentlich, einschließlich der Streitkräfte) in den EU25 umfasst. Die Beschäftigung im privaten Dienstleistungsbereich (in der NACE-Klassifikation - NACE G-K; siehe Anhang zu weiteren Details) macht ungefähr die Hälfte der gesamten Dienstleistungsbeschäftigung aus. Zum Vergleich: Im Jahr 2004 entfielen in den USA und Japan auf den Sektor Dienstleistungen für Unternehmen 45 % bzw. 33,6 % (OECD 2005b). Weitere 10 % der Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich in der EU sind im Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (NACE L) und der Rest (NACE M-Q, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen) – rund ein Drittel – in Bildung und Gesundheitswesen, öffentlich und privat, sowie in persönlichen Dienstleistungen vorzufinden.

Der Beschäftigungsanteil an bestimmten Dienstleistungen ist in Tabelle 1 dargestellt.

Anteil der Dienstleistungsteilsektoren an der Dienstleistungsbeschäftigung insgesamt, EU25 (1995, 2005)

	1995	2005
Dienstleistungen im privaten Sektor	54,91%	55,15%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung	12,15%	10,57%
Sonstige Dienstleistungen: Bildung, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, persönliche Dienstleistungen usw.	32,94%	34,28%

Quelle: Eurostat (2006c)

Tabelle 1

Der Einzelhandel ist der größte Arbeitgeber der Wirtschaft. Im Jahr 2005 waren im Einzelhandel 28,6 Mio. Personen bzw. 21,6 % der gesamten Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor beschäftigt. Obwohl die Zahl der geschaffenen Arbeitsplätze weiter wuchs, ist das relative Niveau der Beschäftigung in diesem Sektor seit 2000 geringfügig gesunken. Von 2000 bis 2005 stieg in der EU25 die Zahl der Arbeitsplätze in diesem Sektor um 1,1 Mio., dabei nahezu ausschließlich in der EU15. Das Gesundheits- und Sozialwesen ist heute der zweitgrößte Arbeitgeber in Dienstleistungen – mit etwas über 14 % der Gesamtbeschäftigung im Dienstleistungsbereich. Von 2000 bis 2005 waren weitere 2,4 Mio. Personen in der EU15 in diesem Sektor beschäftigt, wengleich die EU10 einen Rückgang verzeichnete, hauptsächlich aufgrund des Verlusts von 135.000 Arbeitsplätzen in diesem Sektor in Polen. Dicht gefolgt wird dieser Sektor vom strukturloseren Sektor der Dienstleistungen für Unternehmen. Ein Fünftel der Dienstleistungsbeschäftigung entfällt auf die Verwaltung im öffentlichen Sektor, einschließlich der Streitkräfte, zusammen mit dem (größtenteils öffentlichen) Bildungssektor. Diese werden in absteigender Reihenfolge der Wichtigkeit gefolgt von Verkehr und Nachrichtenübermittlung, soziale und persönliche Dienstleistungen, Gastgewerbe sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe.

Die Verlagerungen der Beschäftigungsanteile zwischen 2000 und 2005 sind im Allgemeinen nicht besonders groß. Handel, öffentliche Verwaltung, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe erlebten geringfügige Verluste ihres Anteils an der Gesamtbeschäftigung im Dienstleistungsbereich, während der größte prozentuale Zuwachs im Bereich Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen verzeichnet wurde.

Anteil der Dienstleistungsteilsektoren an der Dienstleistungsbeschäftigung insgesamt (2000, 2005)

Dienstleistungssektoren	2000	2005
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	22,70%	21,58%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	13,97%	14,48%
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen	12,36%	13,96%
Öffentliche Verteidigung, Verwaltung und Sozialversicherung	11,35%	10,74%
Bildung	10,48%	10,59%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9,68%	9,08%
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	7,02%	7,10%
Gastgewerbe	5,93%	6,17%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4,99%	4,48%
Private Haushalte	1,41%	1,70%
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0,13%	0,12%
Gesamt	100%	100%

Quelle: Eurostat (2006c)

Tabelle 2

Diese Aufteilung des Sektors kann grob mit den USA und Japan verglichen werden. In den USA ist der Anteil von Finanzdienstleistungen und Sozialwesen an der Beschäftigung im Dienstleistungssektor höher als in Europa. Währenddessen ist der gesamte Beschäftigungsanteil an Branchen mit traditionell geringer Wertschöpfung, wie Handel und Gastgewerbe, im Verhältnis höher als in Japan (OECD 2006a).

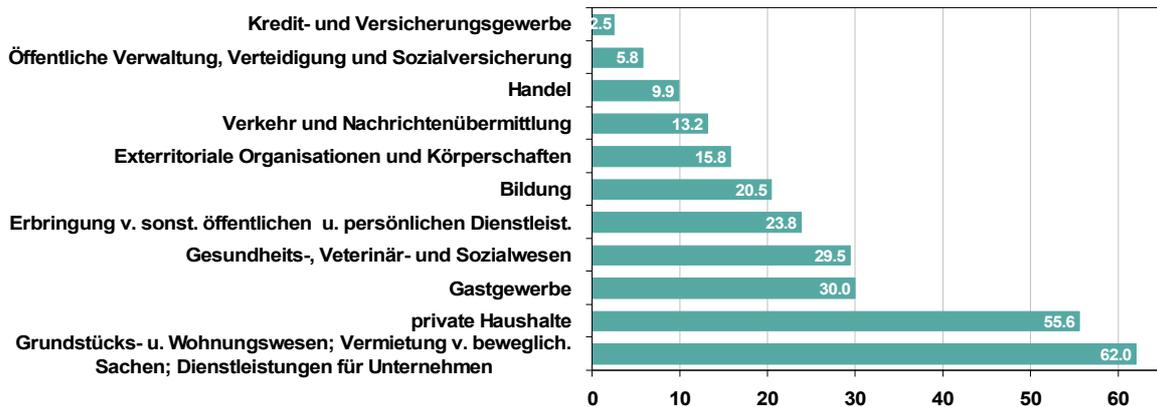
d) Quellen des Beschäftigungswachstums

Der Anstieg der Dienstleistungsbeschäftigung in der EU25 ist hauptsächlich bedingt durch Zuwächse im Bereich Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen (Anstieg von über 60 %). Zwischen 2000 und 2005 wurde bei der absoluten Zahl von Arbeitsplätzen in Deutschland (0,65 Mio.), Spanien (0,55 Mio.) und Italien (0,85 Mio.) ein besonders starkes Wachstum verzeichnet. In Spanien, Italien, Irland und Luxemburg hat sich die Beschäftigung in diesem Teilsektor mehr als verdoppelt.

Die gestiegene Beschäftigung im Sektor Dienstleistungen für Unternehmen wird u. a. mit dem Einsatz neuer Technologie und neuer Formen der Arbeitsorganisation in Verbindung gebracht. Der Anstieg der Dienstleistungen für Unternehmen hängt auch eng mit der Umstrukturierung im verarbeitenden Sektor zusammen: Erstens sind viele dienstleistungsbezogenen Tätigkeiten der Fertigung in den Dienstleistungsbereich übergegangen und zweitens bieten die Bereiche Unternehmens- und Fachdienstleistungen den verarbeitenden Industrien Dienstleistungen als Zwischengüter an.

Neben den privaten Haushalten wurde auch im Gastgewerbe, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen, ein starkes Beschäftigungswachstum verzeichnet. Im größten Sektor (im Hinblick auf Beschäftigung) – im Handel – stieg die Beschäftigung im Durchschnitt langsamer an, um lediglich 10 %. Am langsamsten war das Beschäftigungswachstum, vielleicht überraschend, im Kredit- und Versicherungsgewerbe, was zeigt, dass Sektoren mit einem hohen Zuwachs an Wertschöpfung nicht unbedingt diejenigen mit einem hohen Zuwachs an Arbeitsplätzen sind (siehe Abbildung 7). Dies spiegelt die erhebliche Rationalisierung und Automatisierung in diesem Sektor wider.

Kumulatives Beschäftigungswachstum (1995-2005)



Datenquelle: Eurostat (2006c)

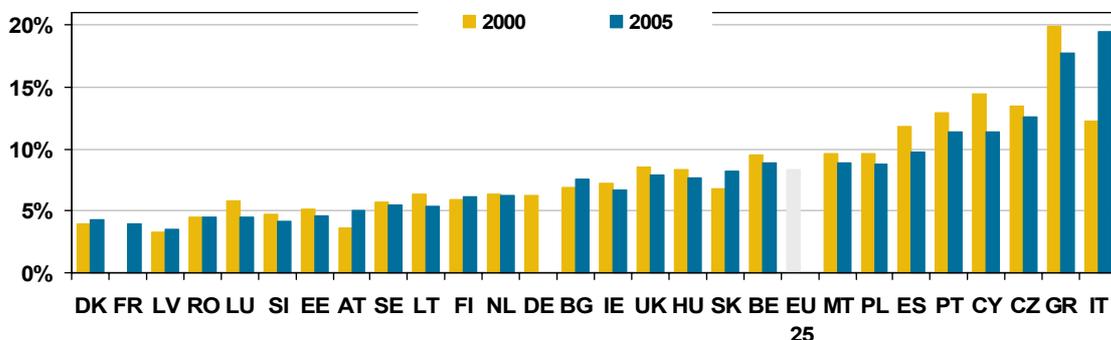
Abbildung 7

e) Selbständigkeit

Die Selbständigkeit im Dienstleistungssektor entspricht einem Anteil von 8 % an der Gesamtdienstleistungsbeschäftigung in der EU25. Am höchsten ist der Anteil der Selbstständigen in den südlichen EU-Mitgliedstaaten (Griechenland, Italien, Zypern und Portugal). Mit Ausnahme von Italien ist in allen Mitgliedstaaten der Anteil der Selbstständigen gegenüber 2000 jedoch leicht gesunken. Dies spiegelt natürlich die Tatsache wider, dass der Anteil der Dienstleistungen an der Gesamtbeschäftigung erheblich gestiegen ist und daher selbst bei einem Rückgang des Anteils der Selbstständigen die Zahl der Selbstständigen im Dienstleistungsbereich im Berichtszeitraum gestiegen. Die niedrigsten Raten wurden in Lettland, Estland, Dänemark, Litauen und Slowenien verzeichnet.

Zumindest insgesamt betrachtet gibt es demnach also keinen Hinweis auf einen allgemeinen Trend hin zu einem erheblichen Anstieg des Einsatzes von Selbstständigen (Schein-Selbstständigen) im Dienstleistungssektor der EU.

Selbständige im Dienstleistungssektor (als % der Gesamtbeschäftigung bei Dienstleistungen, 2000 und 2005)



Datenquelle: Ameco (2006)

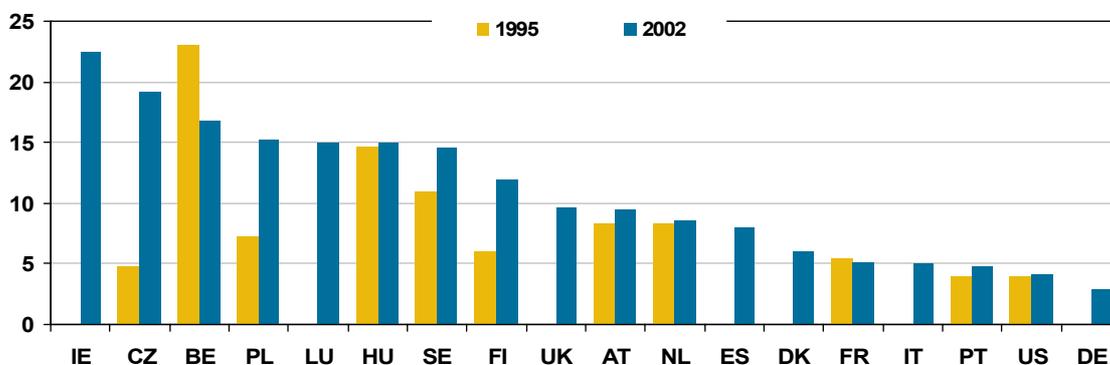
Abbildung 8

Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Selbständigenquote in einigen Dienstleistungsteilsektoren weit über dem Durchschnitt liegt. Die höchste Quote der Selbständigkeit in der EU25 wurde im Bau (25 %), in unternehmensbezogenen Dienstleistungen (23 %), im Handel (20 %) und im Gastgewerbe (19 %) verzeichnet, verglichen mit 8 % in der verarbeitenden Industrie und Dienstleistungen insgesamt (Eurostat 2006c).

f) Beschäftigung durch ausländische Tochtergesellschaften

Die Gesamtzahl der durch ausländische Tochtergesellschaften Beschäftigten ist ein interessanter Gesamtindikator des Grads der Internationalisierung und kann Hinweise auf Offshoring-Prozesse geben. Im Dienstleistungsbereich ist die Beschäftigung durch ausländische Tochtergesellschaften in allen in Abbildung 9 aufgeführten Ländern höher als in der Fertigung. Davon ausgenommen ist eine kleine Zahl von Ländern, in denen sich ausländische Investitionen mehr auf den verarbeitenden Sektor konzentrieren (also Deutschland, Frankreich) (OECD 2005a). Der Anteil von Tochtergesellschaften an der Dienstleistungsbeschäftigung reichte im Jahr 2002 von 22 % in Irland bis zu weniger als 5 % in Deutschland. Der Großteil der Beschäftigung in ausländischen Tochtergesellschaften konzentriert sich auf vier Hauptsektoren: Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Dienstleistungen für Unternehmen. Zwischen 1995 und 2002 stieg, mit der Ausnahme von Belgien, in allen Ländern, zu denen Daten verfügbar sind, die Beschäftigung durch ausländische Tochtergesellschaften im Dienstleistungsbereich. Das deutet auf einen zunehmenden Grad an Internationalisierung und/oder Europäisierung hin. Der bedeutendste Anstieg wurde in der Tschechischen Republik verzeichnet (entsprach ca. 200.000 Beschäftigten).

Beschäftigung in ausländischen Tochtergesellschaften (% der Gesamtbeschäftigung, 1995 und 2002)



Datenquelle: Ameco (2006)

Abbildung 9

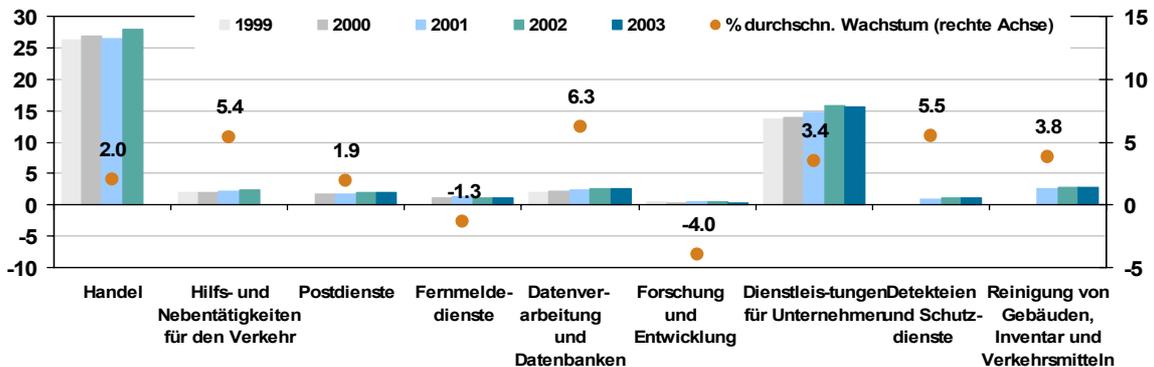
g) Beschäftigung in ausgewählten UNI-Europa-Sektoren

Der Vorteil der aggregierten, bisher genutzten Sektordaten besteht darin, dass sie aufschlussreiche Größen (Beschäftigung, Wirtschaftsleistung usw.) durchgehend und umfassend abdecken. Ihr Nachteil besteht darin, dass sie nicht genau an den Sektoren ausgerichtet sind, in denen Beschäftigte durch an UNI-Europa angeschlossene Gewerkschaften vertreten sind. Die Datenbank der Eurostat-SUS (Strukturelle Unternehmensstatistik) ermöglicht eine aufgeschlüsselte Analyse. Durch die Kombination verschiedener Unterkategorien der NACE-Klassifikation ist es möglich, Zahlen für die Sektoren zu ermitteln, die mehr oder weniger denen entsprechen, in denen UNI-Europa-Mitgliedsgewerkschaften organisieren. Der Nachteil dieser Daten ist, dass sie etwas veraltet und weniger zuverlässig und teilweise ziemlich lückenhaft sind. Nur die Zahlen der Gesamtbeschäftigung enthalten durchweg Gesamtwerte der EU25 (Abbildung 10).

Von den im Diagramm abgebildeten Sektoren sind die beschäftigungsmäßig größten Sektoren mit über 25 bzw. 15 Mio. Beschäftigten eindeutig der Handel sowie die Dienstleistungen für Unternehmen. Die kleinsten Sektoren sind Forschung und Entwicklung sowie Detekteien und Wach- und Sicherheitsdienste. Das höchste durchschnittliche Beschäftigungswachstum von 1999-2003 verzeichneten Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr sowie Datenverarbeitung und Datenbanken, während die Beschäftigung in den Bereichen Fernmeldedienste sowie Forschung und Entwicklung zurückging.

Daten über Zeitarbeit sind in der SUS-Datenbank nicht enthalten, eine Studie von Arrowsmith zeigt jedoch, dass Zeitarbeit eine zunehmend wichtigere Form der Beschäftigung in der EU ist, die 1-2 % der Gesamtbeschäftigung ausmacht. Viele EU-Mitgliedstaaten erlebten Mitte bis Ende der Neunziger aufgrund wirtschaftlichen Wachstums und aufsichtsrechtlicher Veränderungen ein starkes Wachstum in diesem Sektor. In den NMS ist der Umfang von Zeitarbeit viel geringer, nicht zuletzt, weil der Sektor erst kürzlich rechtlich anerkannt wurde (Arrowsmith 2006).

Beschäftigte (Mio.) und durchschnittliche Wachstumsrate (1999-2003)

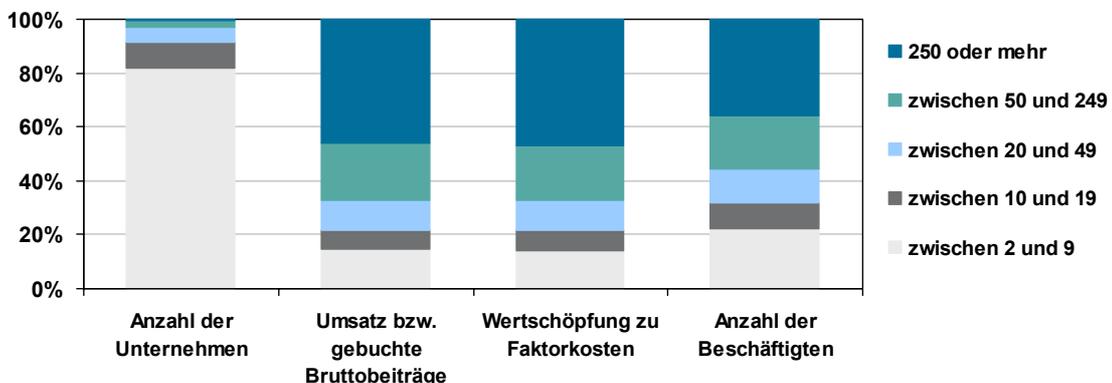


Datenquelle: Eurostat (2006b)

Abbildung 10

Die nachstehenden Abbildungen (Abbildungen 11–17) vergleichen die UNI-Europa-Sektoren im Hinblick auf Unternehmensgröße und untersuchen Indikatoren wie Anteil an Beschäftigung, Umsatz und Wertschöpfung.

Handel (% , 2003)



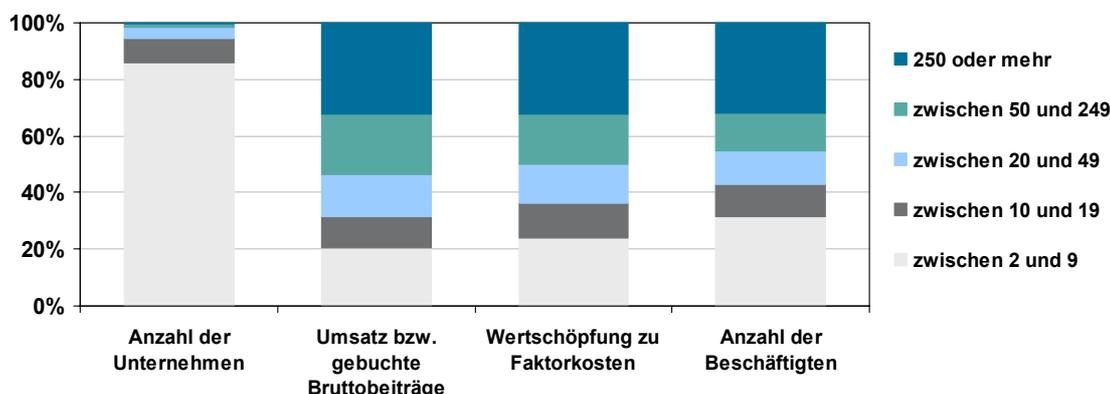
Datenquelle: Eurostat (2006b)

Abbildung 11

Im Handel zeigt die Aufschlüsselung einiger Hauptvariablen nach Unternehmensgröße, dass nahezu neun Zehntel der Unternehmen klein sind und weniger als zehn Beschäftigte anstellen. Gleichzeitig entfällt auf Großunternehmen – über 50 Beschäftigte – ca. die Hälfte des Umsatzes, der Wertschöpfung und Beschäftigung im Sektor. Es mag überraschen, dass die Anteile an Beschäftigung und Wertschöpfung relativ ähnlich sind. Das lässt vermuten, dass die Produktivität – zumindest gemessen pro Beschäftigten – in Großunternehmen nicht viel höher ist als in Kleinunternehmen. Bis zu einem gewissen Grad kann das an den längeren Arbeitszeiten in letzteren liegen.

Bei vielen Dienstleistungen für Unternehmen verhält sich das ähnlich.² Abbildung 12 zeigt die Dienstleistungen in der Datenverarbeitung, ein für solche Sektoren typisches Bild. Die kleinsten Firmen machen ca. drei Viertel der Unternehmen und ca. ein Fünftel bis zu einem Viertel des Umsatzes, der Wertschöpfung und Beschäftigung in diesem Sektor aus. Die größten und großen Unternehmen (50+ Beschäftigte) sind hier wesentlich wichtiger als im Handel. Mehr als dies im Handel der Fall ist, scheint die Produktivität pro Beschäftigten in Großunternehmen höher als in Kleinunternehmen.

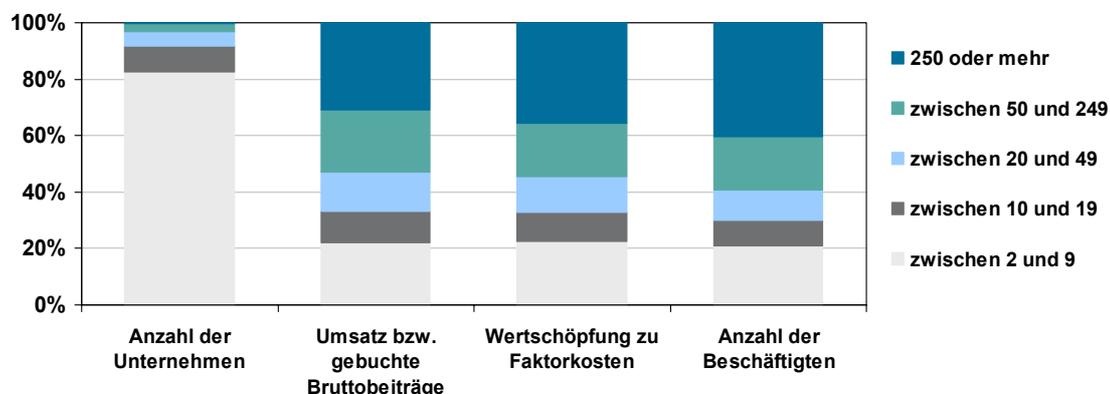
Datenverarbeitung und Datenbanken (% , 2003)



Datenquelle: Eurostat (2006b)

Abbildung 12

Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen (% , 2003)



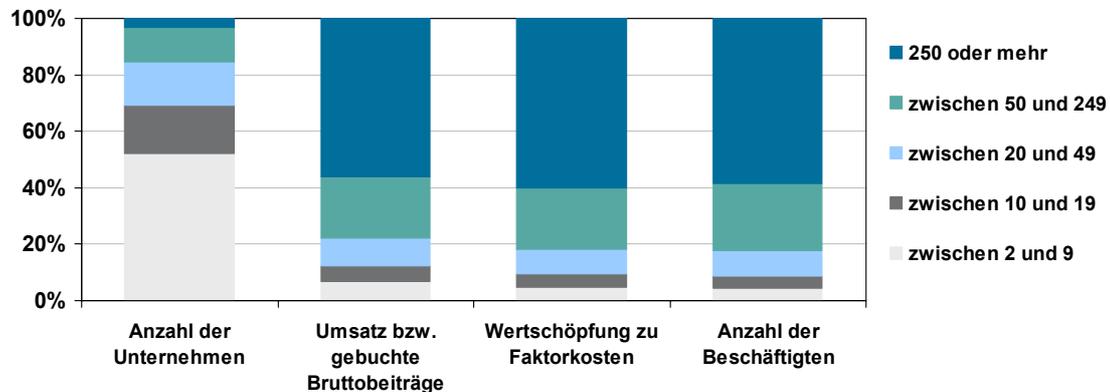
Datenquelle: Eurostat (2006b)

Abbildung 13

² Der Vergleich zwischen den Sektoren kann dadurch verzerrt sein, dass nicht für alle EU-Länder Daten für alle Sektoren vorliegen.

Der Sektor Dienstleistungen für Unternehmen ist ähnlich strukturiert. Jedoch scheint es gerade hier der Fall zu sein, dass mittelständische Unternehmen eine höhere Produktivität pro Beschäftigter aufweisen.

Detekteien sowie Wach- und Sicherheitsdienste (% , 2003)

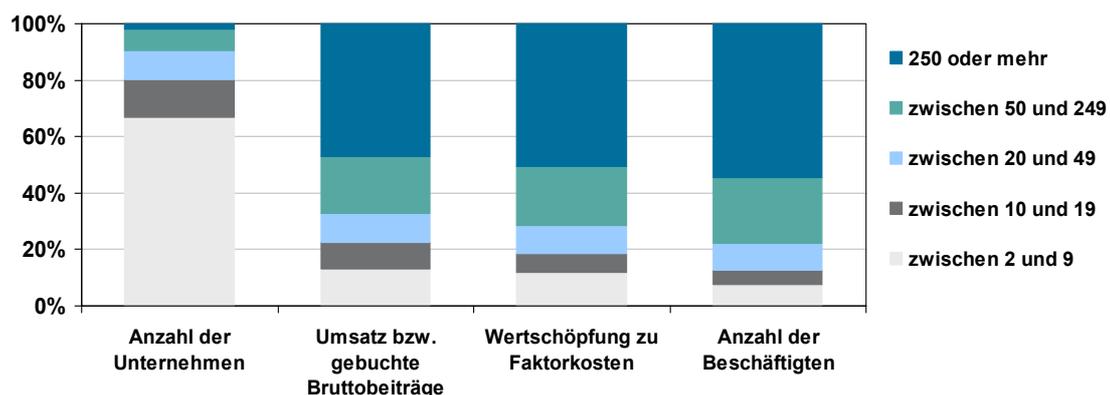


Datenquelle: Eurostat (2006b)

Abbildung 14

Im Bereich Detekteien sowie Wach- und Sicherheitsdienste spielen jedoch mittelständische und große Unternehmen eine wichtige Rolle, wobei Unternehmen mit über 250 Beschäftigten ca. die Hälfte des Umsatzes, der Wertschöpfung und der Beschäftigung ausmachen. Trotz des größeren Anteils an Kleinunternehmen sind die Daten für Umsatz, Wertschöpfung und Beschäftigung im Reinigungssektor recht ähnlich. In der Reinigungsbranche legen die Zahlen einen Produktivitätsvorteil der KMU nahe.

Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln (% , 2003)

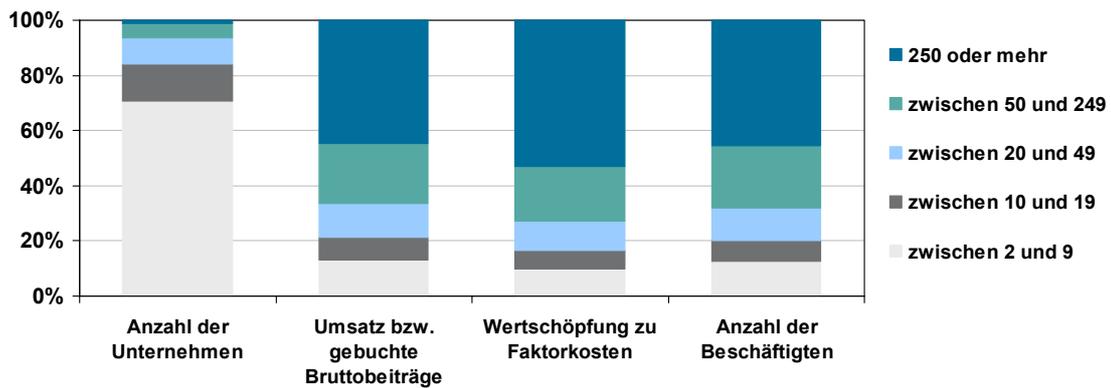


Datenquelle: Eurostat (2006b)

Abbildung 15

Die Verteilung der Unternehmen im Bereich Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr ist ziemlich ähnlich. Hier scheinen die Daten den sonst traditionellen Vorteil in der Produktivität größerer Unternehmen zu bestätigen.

Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr (% , 2003) *

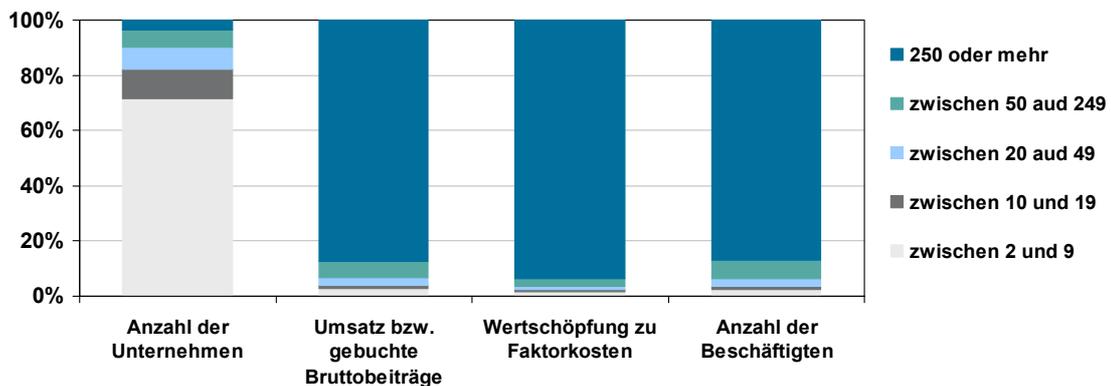


* NACE: Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Verkehrsvermittlung; beinhaltet auch Reisebüros und Reiseveranstalter

Datenquelle: Eurostat (2006b)

Abbildung 16

Fernmeldedienste (% , 2003)



Datenquelle: Eurostat (2006b)

Abbildung 17

In der Nachrichtenübermittlung sieht die Situation völlig anders aus. (Abbildung 17 zeigt den Fernmeldesektor, dessen Bild jedoch praktisch identisch mit dem des Postsektors.) Hier gibt es ebenfalls eine Reihe von Kleinunternehmen, jedoch stellen sie im Hinblick auf Umsatz, Wertschöpfung und Beschäftigung weniger als 10 % dar: Der Markt wird von Unternehmen, die in den einzelnen Ländern ehemals eine marktbeherrschende Stellung eingenommen haben, sowie Staatsmonopolen beherrscht. Die Produktivität in diesem Sektor scheint bei Großunternehmen ebenfalls erheblich höher als bei KMU zu sein.

Die Eurostat-Datenbank Strukturelle Unternehmensstatistik bietet keine aufgeschlüsselten Daten für den Druck-, Verpackungs- und Verlagssektor. Eine für das jährliche Sektortreffen von UNI-Europa Graphical 2005 durchgeführte Studie zeigt jedoch, dass die Druck-, Verpackungs- und Verlagsbranchen in den EU-Mitgliedstaaten im Wesentlichen von Kleinunternehmen dominierte Sektoren bleiben, wenn auch mit zunehmender Konzentration von Beschäftigung und Vertrieb. So entfallen in Finnland zum Beispiel auf die 10 größten Druckereien 20 % der Gesamtzahl der Beschäftigten in der Branche. In Frankreich entfallen auf 67 Druckereien schätzungsweise 44 % der Gesamtzahl der Beschäftigten in der Branche. Im Vereinigten Königreich werden 90 % des Umsatzes des Papier-, Druck- und Verlagssektors von 50 Unternehmen erwirtschaftet (Gennard 2005a).

2. Qualität der Beschäftigung

Dieser Abschnitt bietet einen Überblick über die Qualität der Beschäftigung im Dienstleistungssektor in Europa. Dabei wurden in erster Linie die Themen Alter, Geschlecht, Qualifikation, Einkommen, Arbeitszeit und Vertragsarten behandelt. Der Überblick erörtert diese Themen auf zwei Ebenen. Einerseits werden sie in Bezug auf die fünf übergeordneten Dienstleistungssektoren betrachtet: (i) Handel und Instandhaltung; (ii) Gastgewerbe; (iii) Verkehr und Nachrichtenübermittlung; (iv) Kredit- und Versicherungsgewerbe; und (v) Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen. Diese übergeordneten Sektoren werden unter einander sowie mit dem Rest der Wirtschaft verglichen, um einen allgemeinen Eindruck ihrer jeweiligen Position zu erhalten. Andererseits werden Beispiele für die Situation in bestimmten UNI-Europa-Sektoren gegeben, um eine detailliertere Darstellung der Themen und Probleme zu geben, denen einige dieser Sektoren gegenüberstehen.

a) Geschlecht und Alter

Wie Tabelle 3 entnommen werden kann, haben alle fünf übergeordneten Dienstleistungssektoren einen höheren Anteil an Arbeitnehmerinnen als im Durchschnitt der gesamten Wirtschaft. Ausgenommen sind Verkehr und Nachrichtenübermittlung, ein sehr männlicher Sektor, in dem lediglich 27,7 % der Beschäftigten Frauen sind. In den anderen vier machen Arbeitnehmerinnen nahezu oder über 50 % der Beschäftigten aus. Insbesondere im Gastgewerbe ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen hoch und beläuft sich auf 58,1 %. In einigen kleineren Sektoren ist dieser Prozentsatz noch höher. So machen im Einzelhandel in Europa Frauen 60 % der Angestellten und 65,8% der Lohnempfänger aus (EIRO 2004a), während in der europäischen Reinigungsbranche ganze 76 % der Beschäftigten Frauen sind (Europäische Föderation der Gebäudereinigungsindustrie 2004).

Handel und Instandhaltung sowie das Gastgewerbe sind ebenfalls sehr junge Sektoren, in denen junge Beschäftigte überdurchschnittlich vertreten sind (19,6 % bzw. 27,6 % im Vergleich zum Durchschnitt von 11,6 %: siehe Tabelle 3).

**Beschäftigte nach Geschlecht, Altersgruppen und Tätigkeit in der Wirtschaft, EU25
(% der Gesamtbeschäftigung, 2005)**

	15 Jahre und älter			zwischen 15 und 24 Jahren			25 Jahre und älter			50 Jahre und älter		
	Gesamt	davon:		Prozent von Gesamt	davon:		Prozent von Gesamt	davon:		Prozent von Gesamt	davon:	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Gesamt	100,0	53,6	46,4	11,6	53,8	46,2	88,4	53,6	46,4	21,6	54,3	45,7
Industrie und Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung)	100,0	62,8	37,2	13,6	59,8	40,2	86,4	63,3	36,7	19,0	65,9	34,1
Industrie	100,0	75,7	24,3	11,5	78,4	21,6	88,5	75,3	24,7	20,5	77,2	22,8
Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung)	100,0	52,6	47,4	15,2	48,7	51,3	84,8	53,3	46,7	17,9	55,6	44,4
Dienstleistungen	100,0	44,0	56,0	11,6	43,1	56,9	88,4	44,2	55,8	22,1	45,1	54,9
Handel	100,0	48,3	51,7	19,6	48,4	51,6	80,4	48,3	51,7	16,2	47,5	52,5
Gastgewerbe	100,0	41,9	58,1	27,6	44,0	55,9	72,4	41,1	58,9	12,6	37,8	62,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	100,0	72,3	27,7	8,1	65,1	34,8	91,9	72,9	27,1	22,7	78,2	21,8
Kredit- und Versicherungsgewerbe	100,0	46,9	53,1	8,3	38,5	61,5	91,7	47,6	52,4	19,2	53,0	47,0
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen	100,0	51,6	48,4	10,8	48,6	51,5	89,2	52,0	48,0	18,8	52,4	47,6

Quelle: Eurostat (2006c)

Tabelle 3

Im Gegensatz dazu ist der Anteil an jungen Beschäftigten im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe niedrig. Ersterer ist zudem der einzige dieser Dienstleistungssektoren mit einem über dem Durchschnitt liegenden Anteil von Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und älter.

Betrachten wir das Beschäftigungswachstum, so ist zu beobachten, dass in allen fünf Dienstleistungssektoren im Zeitraum von 2000-2006 die Beschäftigung von Frauen schneller anstieg als die Beschäftigung von Männern (Tabelle 4). Auch in absoluten Zahlen stieg die Gesamtbeschäftigung von Frauen in diesen fünf Sektoren schneller an als die Beschäftigung von Männern (3,24 Mio. bzw. 2,96 Mio.), obwohl im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen und Dienstleistungen für Unternehmen der absolute Anstieg der Beschäftigung von Männern höher ist (Tabelle 4). Gleichzeitig sinkt die Beschäftigung von Frauen in der Industrie schneller als die Beschäftigung von Männern. Demzufolge werden Dienstleistungen im Allgemeinen immer weiblicher, wobei jedoch die zunehmende Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt größtenteils auf Dienstleistungen beschränkt ist. Dies ist wichtig, weil es bedeutet, dass Frauen viel stärker als Männer von den Entwicklungen in den UNI-Europa-Sektoren und den Aktivitäten der UNI-Europa-Gewerkschaften betroffen sind.

Beschäftigung von Männern und Frauen nach Sektor (in Tausend, 2000-2006)

	Männer				Frauen			
	2000	2006	Differenz	Wachstum (%)	2000	2006	Differenz	Wachstum (%)
Gesamt	107046,0	111934,7	4888,7	4,6	81027,0	89069,9	8042,9	9,9
Industrie	42199,0	41174,3	-1024,7	-2,4	13256,0	11853,0	-1403,0	-10,6
Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung)	37702,0	40657,5	2955,5	7,8	29776,0	33014,6	3238,6	10,9
Handel	14354,0	14612,7	258,7	1,8	13170,0	13625,5	455,5	3,5
Gastgewerbe	3296,0	3776,0	480,0	14,6	3893,0	4693,4	800,4	20,6
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	8728,0	8842,9	114,9	1,3	3006,0	3046,6	40,6	1,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2992,0	2944,2	-47,8	-1,6	3054,0	3104,5	50,5	1,7
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen	8332,0	10481,7	2149,7	25,8	6652,0	8544,6	1892,6	28,5

Quelle: Eurostat (2006c)

Tabelle 4

b) Einkommen

Was die Einkommen betrifft, so sind der Tabelle 5 starke Unterschiede innerhalb der Dienstleistungsgruppen zu entnehmen. Insbesondere im Gastgewerbe, aber auch in Handel und Instandhaltung sind die Einkommen im Vergleich zur Industrie niedrig. Im Gastgewerbe liegen die Einkommen 26 % unter dem Durchschnitt der Industrie und in Handel und Instandhaltung 10,1 %. Im Gegensatz dazu sind die Einkommen im Kredit- und Versicherungsgewerbe mit 71,1 % über den Einkommen in der Industrie hoch. In den Bereichen Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen und Dienstleistungen für Unternehmen liegen die Einkommen 11,8 % bzw. 13,8 % über jenen in der Industrie. Dieses allgemeine Muster ist in den meisten Ländern in Europa

vorzufinden, jedoch mit einigen wesentlichen Abweichungen (die sich u.a. aus der Tatsache ergeben, dass der Durchschnitt aufgrund von Verfügbarkeit nicht gewichtet ist). Insbesondere in Ländern wie Frankreich und Deutschland liegen die Einkommen in Verkehr und Nachrichtenübermittlung unter jenen der Industrie.

Durchschnittliches Jahresbruttoeinkommen verschiedener Dienstleistungssektoren verglichen mit dem Durchschnitt für die Industrie, Vollzeitbeschäftigung (2004)

	Handel; Reparatur	Gastgewerbe	Verkehr und Nachrichten- übermittlung	Kredit- und Versicherungs- gewerbe	Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen
BE	93,8	61,7	91,8	140,0	115,0
DK	97,2	83,2	107,1	118,3	121,6
DE	89,9	64,8	89,6	128,4	107,3
GR	80,3	78,4	130,5	181,1	119,7
ES	86,9	71,3	111,9	188,8	100,7
FR	92,9	73,5	94,1	145,5	111,7
CY	77,6	82,5	115,9	139,4	98,2
LV	87,1	67,6	125,9	246,6	119,4
LU	89,4	67,4	115,7	178,7	116,8
HU	88,4	65,3	116,9	237,3	112,1
MT	63,0	122,8	148,7	228,7	113,0
NL	92,1	69,7	100,5	142,1	116,1
PL	92,9	74,3	115,3	174,0	106,5
PT	111,3	78,1	164,7	241,3	144,9
SK	95,5	68,5	104,1	178,7	114,7
FI	95,8	74,3	93,4	117,5	103,9
SE	98,4	75,8	96,2	137,3	113,0
UK	88,4	65,4	99,8	170,4	120,2
BG	78,8	63,5	124,1	238,9	97,2
NO	97,6	77,7	98,5	122,7	118,5
CH	89,7	67,9	102,7	137,0	119,5
Durchschnitt (nicht gewichtet)	89,9	74,0	111,8	171,1	113,8

Quelle: Eurostat (2006c)

Tabelle 5

Folglich ist es nicht überraschend, dass Niedrigverdienste in einer Reihe von UNI-Europa-Sektoren ein ernstes Problem sind und dass die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften versuchen, dieses Problem anzugehen. So liegt in Deutschland zum Beispiel der Durchschnittslohn von Wachpersonal bei EUR 6,10 pro Stunde, was im nationalen Vergleich sehr niedrig ist. Diese Situation, zusammen mit der Tatsache, dass die Arbeitgeber in diesem Sektor keine Tarifverhandlungen durchführen wollen, hat Wachleute dazu gebracht, auf verschiedene Weise die Öffentlichkeit auf ihre Sache aufmerksam zu machen. Der Niedrigverdienst von Wachpersonal wird auch von der deutschen Dienstleistungsgesellschaft ver.di als eines der vielen Argumente für ihren wiederholten Ruf nach einem nationalen Mindestlohn von EUR 7,50 pro Stunde angeführt. Auch in Frankreich machen niedrig bezahlte Wachleute für höhere Löhne mobil.

Ein weiterer Sektor, in dem Niedrigverdienste ein großes Problem darstellen, ist die Reinigungsbranche (siehe Pressenotiz auf <http://www.union-network.org>). In den Niederlanden verdienen Reinigungskräfte EUR 8,33 pro Stunde und FNV Bondgenoten wirbt für einen Stundenlohn von EUR 10. Diesem Beispiel folgte die IG BAU, die in Deutschland Beschäftigte

in der Reinigung vertritt, wo die Beschäftigten gemäß den Branchentarifverträgen ebenfalls vergleichsweise niedrige Löhne verdienen (EUR 7,78 im Westen und EUR 6,36 im Osten des Landes), während immer mehr Arbeitgeber Löhne unter Tarif zahlen. Im Vereinigten Königreich haben Reinigungskräfte beim Parlament mit Erfolg eine ähnliche Kampagne gegen ihre Armutslöhne und für einen Mindestlohn geführt. Sie erreichten eine Lohnerhöhung von GBP 5,20 auf GBP 6,70 pro Stunde sowie Krankengeld und mehr Urlaub.

Niedriglöhne betreffen häufig Frauen in Dienstleistungen, die in den niedrig bezahlten Sektoren und Berufen oft überdurchschnittlich vertreten sind, und öfter in Teilzeit arbeiten. So reichte im Jahr 2002 zum Beispiel die geschlechtsspezifische Kluft beim Verdienst in Handel und Instandhaltung von 5 % in Schweden bis zu 34 % in Österreich (EIRO 2004a).

c) Verschiedene Arten von Beschäftigung

Ein Thema von zentraler Bedeutung in zahlreichen UNI-Europa-Sektoren sind die unterschiedlichen Arten von vertraglichen Vereinbarungen, nämlich Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, befristete Verträge, Zeitarbeit, freiberufliche Verträge, Telearbeit, Selbstständigkeit und abhängige Selbstständigkeit sowie das Problem der nicht deklarierten Arbeit. In vielen Sektoren sind Nicht-Standard-Verträge weit verbreitet und nehmen an Bedeutung zu, und sie erhöhen das Risiko prekärer Beschäftigung. Bei Betrachtung der fünf übergeordneten Dienstleistungssektoren wird vor allem deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung in den Bereichen Gastgewerbe, Handel und Instandhaltung, Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen sowie Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen (Tabelle 6) über dem Durchschnitt liegt. Jedoch ist der Unterschied nur beim Gastgewerbe erheblich und liegt zudem bei allen Dienstleistungen über dem Durchschnitt. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung liegt die Teilzeitbeschäftigung unter dem Durchschnitt und insbesondere im letzteren ist Vollzeitbeschäftigung stark vorherrschend. In allen Sektoren betrifft die Teilzeitbeschäftigung hauptsächlich Frauen und reicht dabei von 24,7 % der Beschäftigung von Frauen im Kredit- und Versicherungsgewerbe bis zu 37,5 % im Gastgewerbe.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht, EU25 (2005)

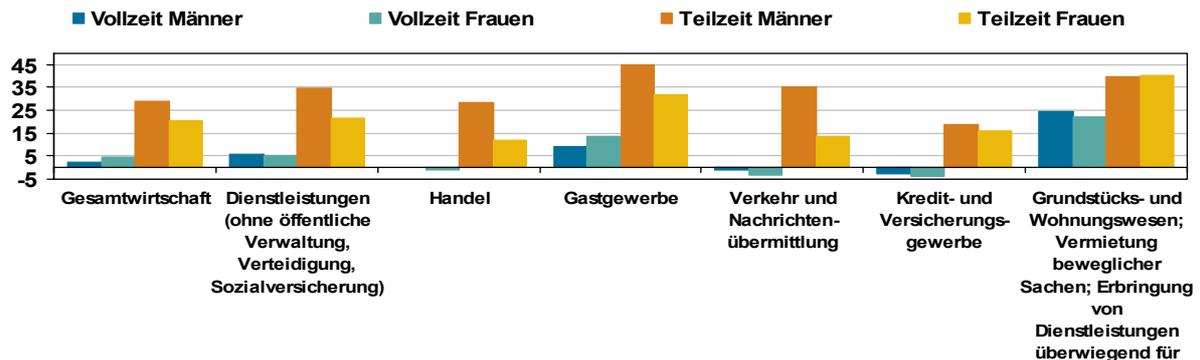
	Gesamt		Männer		Frauen	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Gesamtwirtschaft	81,4	18,5	92,6	7,3	67,3	32,5
Industrie und Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung)	85,1	14,8	93,9	6,0	69,0	30,9
Industrie	92,7	7,2	96,9	3,1	78,8	21,1
Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung)	79,5	20,4	90,9	9,0	65,3	34,5
Dienstleistungen	77,0	22,8	90,3	9,6	65,4	34,4
Handel	77,1	22,8	90,7	9,3	62,5	37,3
Gastgewerbe	71,2	28,5	82,0	17,8	62,2	37,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	88,8	11,1	94,1	5,8	73,8	26,0
Kredit- und Versicherungsgewerbe	85,6	14,3	96,4	3,5	75,2	24,7
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen	78,9	21,0	90,2	9,7	64,7	35,1

Source : Eurostat (2006c)

Tableau 6

Darüber hinaus wächst Teilzeitbeschäftigung viel schneller als Vollzeitbeschäftigung (Abbildung 18). Das gilt sowohl für Männer als auch für Frauen auf dem Arbeitsmarkt der EU25 insgesamt, jedoch umso mehr für Dienstleistungen, bei denen die Vollzeitbeschäftigung bei Männern 2000-2006 um 5,7 % wuchs und die Teilzeitbeschäftigung um 34,9 %. Die entsprechenden Zahlen für Frauen lagen bei 5,3 % und 21,7 %. Im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe sank die Vollzeitbeschäftigung bei beiden Geschlechtern, während die Teilzeitbeschäftigung einen schnellen Anstieg erlebte.

Wachstum von Voll- und Teilzeitbeschäftigung (% , 2000–2006)



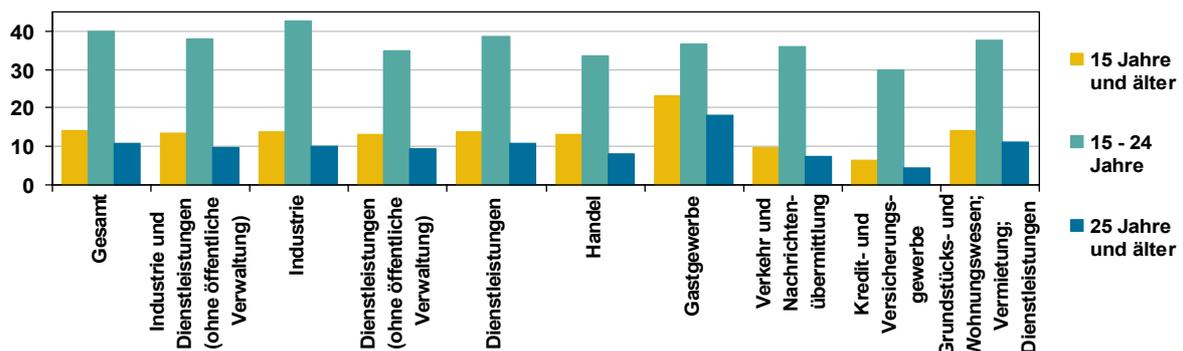
Datenquelle: Eurostat (2006b)

Abbildung 18

Auch die befristete Beschäftigung nimmt explosionsartig zu (Abbildung 19). Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen auf dem Arbeitsmarkt der EU25 insgesamt, wo die befristete Beschäftigung 2000-2006 einen Anstieg mit 27,3 % erlebte, jedoch umso mehr bei Dienstleistungen, wo befristete Beschäftigung im selben Zeitraum um 36 % anstieg. In dem Bereich Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen und Dienstleistungen für Unternehmen belief sich dieser Anstieg auf ganze 46,5 % und im Gastgewerbe auf 50,6 %.

Gleichermaßen liegt nur beim Gastgewerbe der Prozentsatz der Beschäftigten mit befristeten Verträgen über dem Durchschnitt bei 23,2 % im Vergleich zu 14,2 % (Tabelle 7). Im Kredit- und Versicherungsgewerbe und im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung liegt die befristete Beschäftigung unter dem Durchschnitt und dominiert insbesondere in der ehemals unbefristeten Beschäftigung stark. Befristete Beschäftigung betrifft ungefähr ein Drittel der jungen Beschäftigten in allen Dienstleistungssektoren, was leicht unter dem Durchschnitt von 40 % liegt und damit den hohem Aufkommen dieser Art der Beschäftigung in der Industrie folgt.

Beschäftigte mit befristeten Verträgen nach Alter, EU25 (% der Gesamtbeschäftigten, 2005)



Datenquelle: Eurostat (2006c)

Abbildung 19

Befristete Beschäftigung in der EU25 (2000, 2006)

		2000 ('000)	2006 ('000)	Änderung (%)
Gesamt		19594,0	24949,7	27,3
	Männer	10211,0	12857,2	25,9
	Frauen	9383,0	12092,6	28,9
Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung)		6147,0	8362,0	36,0
	Männer	2959,0	3956,1	33,7
	Frauen	3216,0	4405,9	37,0
Handel		2356,0	3084,4	30,9
	Männer	1107,0	1354,6	22,4
	Frauen	1249,0	1729,8	38,5
Gastgewerbe		1107,0	1668,7	50,7
	Männer	479,0	662,8	38,4
	Frauen	628,0	1005,8	60,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung		902,0	1105,8	22,6
	Männer	567,0	755,1	33,2
	Frauen	335,0	350,7	4,7
Kredit- und Versicherungsgewerbe		352,0	368,0	4,5
	Männer	143,0	136,1	-4,8
	Frauen	209,0	232,0	11,0
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen		1457,0	2135,0	46,5
	Männer	663,0	1047,5	58,0
	Frauen	795,0	1087,6	36,8

Quelle: Eurostat (2006c)

Tabelle 7

Differenzierter und in den verschiedenen Ländern betrachtet, kann die Situation jedoch ganz anders aussehen. So waren 2003-2004 im Printmediensektor zum Beispiel in den meisten europäischen Ländern unbefristete Verträge die Norm und betrafen häufig 80-90 % der Beschäftigung (EIRO 2006b). In Italien hatten jedoch nur 52 % einen unbefristeten Vertrag und in Griechenland nur 30,8 %; bei letzterem hatten nahezu 70 % einen befristeten Vertrag (EIRO 2006). Im Frisörbereich war die Teilzeitbeschäftigung bereits hoch und lag Ende der Neunziger in Ländern wie Deutschland, Frankreich, den Niederlanden und Belgien bei 40 % der Beschäftigung oder darüber (Peters und Van der Valk 1999). Das war noch stärker der Fall in der Reinigungsbranche, wo im Jahr 2002 ganze 70 % der Beschäftigung in Europa auf Teilzeitbasis war, mit Spitzen von 85 % in Ländern wie Dänemark und Luxemburg (Europäische Föderation der Gebäudereinigungsindustrie 2004). Im Bereich Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr liegen Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung und auch saisonale Beschäftigung ebenfalls über dem Durchschnitt und haben ernste Auswirkungen auf die Qualität der Beschäftigung und die Sicherheit der Beschäftigten. Zudem erleben mehrere UNI-Europa-Sektoren einen beträchtlichen Anstieg von selbstständiger bzw. schein-selbstständiger Beschäftigung, darunter Freiberufler, und von nicht deklarerter Arbeit. Ein Beispiel dafür ist der Detekteienbereich, wo solche Entwicklungen die Rechte der Beschäftigten sowie deren Zugang zu sozialem Schutz und Schulung untergräbt. Auch im Tourismus ist nicht angemeldete Arbeit ein ernsthaftes Problem.

d) Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilität

Eng verbunden mit der Frage der Art der Beschäftigung ist die Frage der Arbeitszeiten. Bei Betrachtung der fünf übergeordneten Sektoren wird deutlich, dass im Durchschnitt die übliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in allen fünf Sektoren über dem Durchschnitt von 40,4 Stunden der europäischen Wirtschaft insgesamt liegt (Tabelle 8). Im Kredit- und Versicherungsgewerbe liegt die Arbeitszeit mit 40,6 Stunden nahe am Durchschnitt. Im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (41,9) und insbesondere in Gastgewerbe (42,9) liegt die Arbeitszeit weit über dem Durchschnitt. Dieses Muster ist in allen Ländern relativ ähnlich, wengleich mit wichtigen nationalen Besonderheiten. Folglich haben viele Beschäftigte in diesen Sektoren sehr lange Arbeitswochen.

**Durchschnittliche Anzahl der üblichen Wochenarbeitsstunden
im Hauptberuf, Vollzeitbeschäftigte (2005)**

	Gesamtwirtschaft	Handel	Gastgewerbe	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Kredit- und Versicherungsgewerbe	Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen
EU25	40,4	41,1	42,9	41,9	40,6	41,2
BE	39,1	39,0	39,6	40,2	39,6	40,4
CZ	41,4	41,7	42,7	42,6	41,9	42,7
DK	39,4	39,8	41,7	41,7	40,0	40,1
DE	40,1	40,1	41,8	41,4	40,4	40,9
EE	41,1	41,4	41,3	43,0	40,0	41,4
GR	41,0	43,1	45,9	44,5	40,0	41,6
ES	41,1	42,1	44,7	42,0	40,7	41,3
FR	39,0	39,1	42,8	39,3	40,0	40,3
IE	39,1	39,6	39,7	40,4	39,5	39,8
IT	39,2	41,4	43,6	40,8	40,1	40,6
CY	40,2	41,8	42,4	40,6	37,8	40,1
LV	42,5	43,6	42,5	43,7	41,0	43,1
LT	39,5	40,5	41,1	40,5	39,9	40,2
LU	40,2	40,2	40,8	40,2	40,3	40,2
HU	40,7	41,1	41,7	41,3	41,0	41,2
MT	40,8	40,8	41,0	41,1	41,7	42,8
NL	38,8	39,1	38,9	40,0	38,0	39,2
AT	42,4	41,6	43,9	44,2	42,5	43,4
PL	41,4	43,4	43,0	44,4	41,5	42,5
PT	40,2	41,8	43,4	41,6	39,4	40,3
SI	41,6	41,8	41,8	42,6	41,8	42,4
SK	40,7	41,0	42,7	41,9	40,3	41,3
FI	39,2	39,4	38,2	40,8	39,6	39,1
SE	39,9	39,8	40,7	39,9	39,5	39,9
UK	42,6	42,3	42,8	44,9	41,7	42,9
BG	41,1	42,4	42,5	41,0	40,2	40,7
HR	41,6	41,9	43,9	42,5	40,4	40,6
RO	41,6	43,0	43,3	42,3	41,3	41,8

Quelle: Eurostat (2006c)

Tabelle 8

Lange Arbeitszeiten betreffen auch die Beschäftigten in einer Reihe von UNI-Europa-Sektoren. Ein Beispiel ist die Tourismusindustrie, wo die Arbeitszeiten häufig lang sind sowie unsoziale Zeiten beinhalten. Im Handel wurden in den letzten Jahren in vielen Ländern die Vorschriften der Ladenöffnungszeiten geändert, sprich Öffnungszeiten verlängert und die Anzahl von Sonn- oder Feiertagen, an denen Läden öffnen können, erhöht (EIRO 2004a). Demzufolge stehen Beschäftigte zunehmend unter Druck, zu unsozialen Zeiten sowie an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten, mit negativen Auswirkungen auf ihr Familienleben.

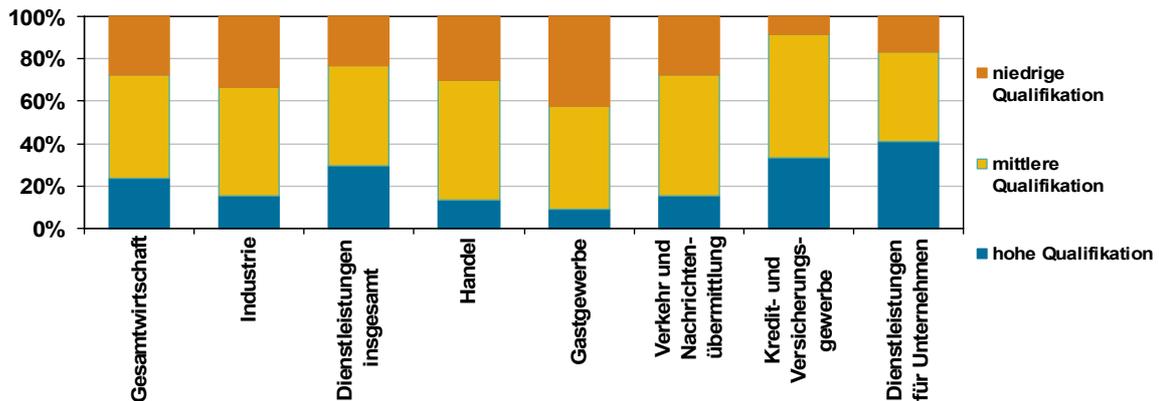
Auch Beschäftigte in der Reinigungsbranche sind häufig gezwungen, zu unsozialen Zeiten zu arbeiten. Nur 24 % der Reinigungsstunden werden in der EU am Tag gearbeitet, während 28 % am frühen Morgen, 41 % am Abend und 7 % in der Nacht gearbeitet werden (Europäische Föderation der Gebäudereinigungsindustrie 2004). Interessanterweise nimmt jedoch infolge technischer Entwicklungen sowie Gewerkschafts- und Arbeitgeberstrategien in einigen Ländern die Reinigung zur Tageszeit zu (merklich in Schweden, wo 78 % der Reinigung heute am Tag stattfindet, jedoch auch in der Tschechischen Republik).

Neben den langen Arbeitszeiten sowie der Arbeit zu unsozialen Zeiten ist die Arbeitszeitflexibilität ein wichtiges Thema für die UNI-Europa-Sektoren. Dem allgemeinen Trend in Europa folgend sind flexible Arbeitszeiten nach Gesetzesänderungen, Tarifverträgen und Unternehmenspraktiken inzwischen ein wesentlicher Bestandteil der Beschäftigung im Dienstleistungssektor geworden. Überstunden als Mittel zum Erreichen von Arbeitszeitflexibilität wird in den UNI-Europa-Sektoren ebenfalls viel eingesetzt, wobei jedoch im Finanzsektor zum Beispiel Überstunden nicht ausgeglichen werden. Im Jahr 2005 veranlasste das den UNI-Europa-Finanzausschuss, eine Sensibilisierungskampagne gegen unbezahlte Überstunden zu starten, im Versuch diesem Trend Einhalt zu gebieten.

e) Qualifikation

Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Qualifikation der im Dienstleistungssektor Beschäftigten. Abbildung 20 zeigt die Zusammensetzung der Qualifikation in Bezug auf die Beschäftigung in der EU25. Im Dienstleistungssektor insgesamt (einschließlich öffentlicher Verwaltung) ist die Zusammensetzung der Qualifikation in der Beschäftigung vorteilhafter als die der Gesamtwirtschaft und viel vorteilhafter als die der Industrie. Der Prozentsatz der hoch qualifizierten Beschäftigten im Dienstleistungssektor ist höher als der Prozentsatz für die Gesamtwirtschaft und die Industrie (29,3 %, 24,0 % bzw. 15,5 %), und der Prozentsatz der niedrig qualifizierten Beschäftigten ist niedriger (23,0 %, 27,7 % bzw. 33,4 %). Es bestehen jedoch große Unterschiede zwischen den verschiedenen Dienstleistungssektoren. Bei Betrachtung der fünf übergeordneten Dienstleistungssektoren in Tabelle 9, erscheinen Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie Dienstleistungen für Unternehmen als hoch qualifizierte Dienstleistungen, wobei über ein Drittel der Beschäftigten hoch qualifiziert ist und nur 8,5 % bzw. 16,6 % niedrig qualifiziert sind. Dahingegen sind der Handel, das Gastgewerbe sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung weit unter dem Durchschnitt der Dienstleistungen und weisen einen niedrigen Anteil von hoch qualifizierten und einen hohen Anteil von niedrig qualifizierten Beschäftigten auf. Besonders im Gastgewerbe ist das Qualifikationsprofil mit lediglich 8,8 % an hoch qualifizierten und 42,1 % an niedrig qualifizierten Beschäftigten negativ. Dabei handelt es sich um den am niedrigsten qualifizierten Sektor der gesamten Wirtschaft, gefolgt von Industrie und Handel. Diese unterschiedlichen Qualifikationsniveaus sind eine der vielen Erklärungen für die Lohnunterschiede zwischen den fünf Sektoren und deuten auch auf allgemeinere Unterschiede in der Beschäftigungsqualität.

Qualifikationszusammensetzung der Beschäftigung, EU25 (% , 2003)



Datenquelle: Eurostat (2006c)

Abbildung 20

Bei Betrachtung der Entwicklungen über die Zeit (nur für die EU15 vorhanden) wird deutlich, dass in der Gesamtwirtschaft im Zeitraum von 1998-2003 der Anteil der hoch qualifizierten Beschäftigten um 22,3 % und der Anteil der Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation um 22,9 % gestiegen ist (Tabelle 9). Im Gegensatz dazu ist der Anteil der niedrig qualifizierten Beschäftigten im gleichen Zeitraum um 31 % gesunken. Bei den Dienstleistungen im Allgemeinen (einschließlich öffentlicher Verwaltung) ist die Veränderung weniger vorteilhaft. Der Anteil von hoch qualifizierten Beschäftigten stieg um lediglich 11,7 % und von Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation um nur 18,2 %, während der Rückgang der niedrig qualifizierten Beschäftigung über einem Prozentpunkt unter dem für die Gesamtwirtschaft liegt. Dennoch gibt es im Dienstleistungsbereich, wie in der Wirtschaft insgesamt, infolge verbesserter Ausbildungsniveaus und fortlaufenden Lernens und Schulungen einen Trend hin zu einem höheren Qualifikationsprofil bei Beschäftigten.

Für die fünf übergeordneten Dienstleistungssektoren ergibt sich jedoch ein sehr gemischtes Bild. Diejenigen, bei denen 1998 der Anteil hoher Qualifikation niedrig war, haben den höchsten relativen Anstieg erfahren (36,4 % im Gastgewerbe und 26,4 % in Verkehr und Nachrichtenübermittlung), während die relative Veränderung in den Sektoren, in denen 1998 der Anteil der hoch qualifizierten Beschäftigten bereits hoch war (das sind Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie Dienstleistungen für Unternehmen) äußerst gering ist.

Beschäftigungsanteile bei unterschiedlicher Qualifikation, EU15 (1998–2003)

	hohe Qualifikation			mittlere Qualifikation			niedrige Qualifikation		
	1998	2003	Änderung (%)	1998	2003	Änderung (%)	1998	2003	Änderung (%)
Gesamtwirtschaft	20,2	24,7	22,3	37,5	46,1	22,9	42,3	29,2	-31,0
Industrie	10,9	16,3	49,5	37,3	48,0	28,7	51,8	35,8	-30,9
Dienstleistungen	26,6	29,7	11,7	39,0	46,1	18,2	34,4	24,2	-29,7
Handel	11,1	13,4	20,7	42,6	54,2	27,2	46,2	32,4	-29,9
Gastgewerbe	6,6	9,0	36,4	36,3	46,4	27,8	57,1	44,6	-21,9
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	12,5	15,8	26,4	44,0	54,6	24,1	43,4	29,5	-32,0
Kredit- und Versicherungsgewerbe	30,2	33,5	10,9	54,7	57,7	5,5	15,1	8,9	-41,1
Dienstleistungen für Unternehmen	37,6	41,0	9,0	37,8	41,8	10,6	24,6	17,3	-29,7

Quelle: Europäische Kommission (2004)

Tabelle 9

Andererseits sinkt der Anteil der niedrig qualifizierten Beschäftigten im Kredit- und Versicherungsgewerbe viel schneller als im Rest der Wirtschaft, während dieser Rückgang im Gastgewerbe mit Abstand am langsamsten ist. Folglich gibt es auf der einen Seite einen allgemeinen Trend hin zu weniger niedrig qualifizierten Beschäftigten und mehr Beschäftigten mit mittlerer und hoher Qualifikation. Während jedoch die Veränderungen des Anteils der am höchsten Qualifizierten auf eine Annäherung zwischen den fünf Sektoren in punkto relativer Größe deutet, gilt bis zu einem gewissen Maße das Gegenteil für Entwicklungen hinsichtlich niedrig Qualifizierte. So wird davon ausgegangen, dass große Qualifikationsunterschiede zwischen den fünf Sektoren in der Zukunft tatsächlich bestehen bleiben.

3. Beschäftigtenvertretung

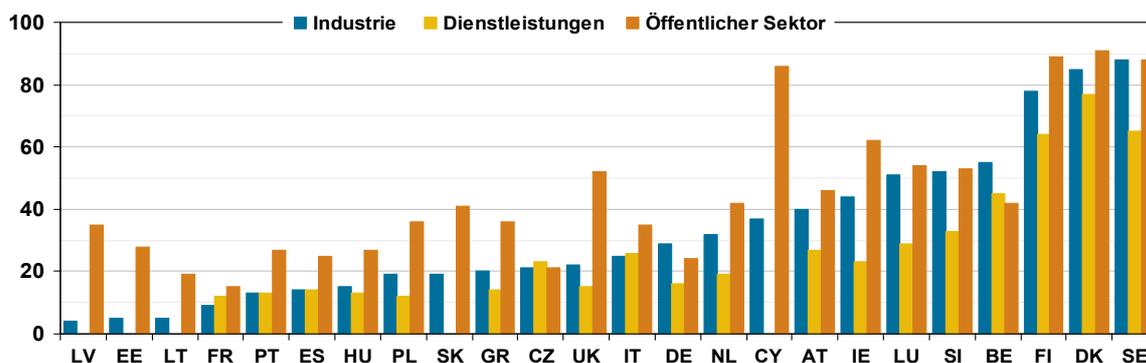
Dieser Abschnitt untersucht die Beschäftigtenvertretung im Dienstleistungssektor in den EU-Mitgliedstaaten. Die Gewerkschaften, die im privaten Dienstleistungssektor organisieren, sind in Bezug auf Mitgliederwerbung, Interessenvertretung sowie gewerkschaftlicher Organisation und Struktur gefordert. In diesem Abschnitt werden diese Herausforderungen erörtert und Fallstudienbeispiele innerhalb der UNI-Europa-Sektoren herangezogen, um die Antworten der Gewerkschaften und potenzielle Best Practices aufzuzeigen.

a) Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung

Überall in Europa gibt es bei den Gewerkschaften einen Abwärtstrend im Organisationsgrads, die meisten EU-Mitgliedstaaten verzeichneten 1995-2004 einen Rückgang des Organisationsgrads (Europäische Kommission 2006c). Die Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern stellt daher eine Schlüsselaufgabe der Gewerkschaften in allen Sektoren dar. Beim privaten Dienstleistungssektor ist dies jedoch tendenziell schwieriger, da der gewerkschaftliche Organisationsgrad hier im Allgemeinen niedriger und nicht so einheitlich ist wie in der Industrie und im öffentlichen Dienst.

Abbildung 21 zeigt den gewerkschaftlichen Organisationsgrad nach Land und Sektor. Es gibt große länderübergreifende und sektorübergreifende Unterschiede im Organisationsgrads, wobei die nordischen Länder und Belgien in der Regel in allen Sektoren den höchsten Organisationsgrad aufweisen. Außerhalb des öffentlichen Sektors ist der niedrigste Organisationsgrad in den mittel- und osteuropäischen (MOE) Ländern Lettland, Estland und Litauen (Daten für Dienstleistungssektor nicht vorhanden) sowie in Frankreich, Portugal und Spanien zu verzeichnen. Bei einem Vergleich der Organisationsgrade nach Sektor und Land weisen alle Mitgliedstaaten außer Belgien und der Tschechischen Republik Organisationsgrade auf, die im Dienstleistungssektor niedriger sind als im öffentlichen Sektor.

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad nach Sektor und Land (% , 2003)



Quelle: Europäische Kommission (2006)

Abbildung 21

In sieben Ländern – Dänemark, Finnland, Frankreich, Griechenland, den Niederlanden, Polen und dem Vereinigten Königreich – ist der Organisationsgrad im öffentlichen Sektor hoch, in der Industrie mittel und bei Dienstleistungen niedrig. In Ungarn, Portugal, Spanien und Italien weist der öffentliche Sektor eine ziemlich hohe Mitgliederdichte auf, mit niedrigeren Werten in Industrie und Dienstleistungen. Belgien und Deutschland weisen die höchsten Organisationsgrade in der Industrie auf, wobei Belgien das einzige Land ist, in dem der Organisationsgrad im öffentlichen Sektor niedriger ist als in Industrie und Dienstleistungen. Die Tschechische Republik ist das einzige Land, in dem der Dienstleistungssektor den höchsten Organisationsgrad aufweist, der Unterschied zwischen den Sektoren ist jedoch unwesentlich.

Es gibt große Unterschiede in den Organisationsgraden in bestimmten Teilen der Dienstleistungen des privaten Sektors. So neigen zum Beispiel Bankwesen und Verkehr zu überdurchschnittlichen Organisationsgraden, wohingegen im Handel – wie Einzelhandel und Grundstücks- und Wohnungswesen – die Organisationsgrade in den meisten Ländern relativ niedrig sind (Dølvik und Waddington 2004). Wie in den vorangehenden Kapiteln dargelegt, handelt es sich bei den meisten Unternehmen mit Dienstleistungen des privaten Sektors um kleine und mittelständische Unternehmen (KMU). Generell ist der Organisationsgrad in KMU am niedrigsten, mit ca. 2 % verzeichnet für Frankreich und 15 % für die Niederlande. In Belgien gibt es kaum Unterschiede im Organisationsgrad nach Unternehmensgröße, dies gibt jedoch wohl die Rolle der Gewerkschaften in der Verwaltung von Sozialversicherungsfonds wieder (EIRO 2006a). Der Anstieg der Anzahl kleiner Standorte erfordert von den Gewerkschaften, Mitglieder an einer ständig wachsenden Anzahl von Arbeitsplätzen zu unterstützen. In einigen Ländern fallen diese unter die gesetzlichen Schwellen zur Anerkennung von Gewerkschaften und des Rechts auf Tarifverhandlungen. Einhergehend mit der Herausforderung der Mitgliedschaft erfordert dies die Entwicklung von Organisationsformen, die es den Gewerkschaften ermöglichen, auch bei kleinen Standorten eine stärkere Unterstützung und Vertretung zu leisten.

Der Informations- und Kommunikationstechnologiesektor (IKT) ist aufgrund der Natur der Beschäftigung im Sektor ein wichtiges Beispiel für die Herausforderungen der gewerkschaftlichen Mitgliederwerbung. Der IKT-Sektor wächst wirtschaftlich und hinsichtlich Beschäftigung, aber die Art der Arbeitsbeziehungen im Sektor sind größtenteils unbekannt. Die Arbeitsbeziehungen sind in den drei Hauptsegmenten des Sektors sehr unterschiedlich: Hardware/Herstellung, Telekommunikation und Software/Dienstleistungen. Während in den zwei ersten Segmenten in unterschiedlichem Maße traditionellere Muster vorzufinden sind, sind Software und Dienstleistungen so ziemlich „eine Welt für sich“. Es kann jedoch sein, dass die jüngsten Probleme in der „New Economy“ beginnen die Arbeitsbeziehungen in diesem Sektor zu normalisieren.

Nachstehende Tabelle 10 stellt die geschätzten gewerkschaftlichen Organisationsgrade im IKT-Sektor dar. In den meisten Fällen ist eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft im IKT-Sektor in ganz Europa relativ niedrig.

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Beschäftigten im IKT-Sektor

Belgien	niedriger als der nationale Durchschnitt (von 70 %)
Dänemark	85 %
Deutschland	relativ hoch in der Fertigung, niedrig bei Dienstleistungen
Finnland	niedriger als der Durchschnitt
Griechenland	57 % (hauptsächlich in der Telekommunikation)
Irland	sehr niedrig, außer in der Telekommunikation
Italien	30 % in der Fertigung, 20-25 % in der Telekommunikation, 10 % in der IT- und Softwarebranche
Niederlande	7 %
Norwegen	48 %
Österreich	nahezu 100 % in der Telekommunikation, 15 % in der Softwarebranche
Schweden	58 %
Vereinigtes Königreich	nicht höher als der Dienstleistungsdurchschnitt (von 6 %)

Quelle: EIRO (2001)

Tabelle 10

Obwohl es zwischen den einzelnen Ländern beträchtliche Abweichungen bei der gewerkschaftlichen Organisierung im IKT gibt, liegen dort, wo Zahlen für den gesamten IT-Sektor vorhanden sind, diese meistens erheblich unter dem nationalen Durchschnitt. Im Allgemeinen ist bei Hardware und Herstellung eine wesentlich höhere gewerkschaftliche Organisierung vorzufinden als bei Dienstleistungen und Software.

Im jungen Bereich Software und Dienstleistungen ist die gewerkschaftliche Organisierung fast ausnahmslos niedrig – beispielsweise quasi null in Griechenland und 10 % in Italien. Die niedrige Mitgliederzahl kann mit folgenden Faktoren zusammenhängen: die kleine Größe vieler Unternehmen; die junge Entstehungsgeschichte vieler Bereiche des Sektors; das junge Alter vieler seiner Beschäftigten; der hohe Grad der befristeten oder Teilzeitbeschäftigung, der selbstständigen Beschäftigung und anderer Formen atypischer Beschäftigung im Sektor in einigen Ländern; die Tatsache, dass Beschäftigte in einigen Bereichen des Sektors tendenziell hoch qualifizierte und relativ hoch bezahlte Fachleute sind; und die jeweilige Unternehmenskultur und -politik, sowohl kleiner Unternehmen mit nicht hierarchischen Strukturen als auch größerer Unternehmen (wie einige US-basierte Multis) mit recht komplexen Personalmanagementgrundsätzen.

Im Vereinigten Königreich gelten IKT-Beschäftigte häufig als hoch qualifiziert und relativ gut bezahlt (oft mit Aktienoptionen) mit extrem unabhängigen Einstellungen, die im Unternehmen ihre eigenen Deals aushandeln oder bei Unzufriedenheit ihre Qualifikation irgendwo anderes hin mitnehmen. In Bereichen, die mit der IKT zusammenhängen, wie Lagerhaltung und Güterversand, Kundendienst und Call Center, sind jedoch auch Beschäftigte mit schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhnen zu finden. Für die britischen Gewerkschaften sind zum Beispiel diese Beschäftigten die wichtigste Zielgruppe im Hinblick auf Mitgliederwerbung. Die Gewerkschaften im Vereinigten Königreich sehen einige ermutigende Signale in der neuen Gesetzgebung zur gewerkschaftlicher Anerkennung sowie dem Recht, bei Beschwerde- und Disziplinarverhandlungen von einem Gewerkschaftsfunktionär begleitet zu werden.

Der jüngste Zusammenbruch der Aktienkurse im IKT-Sektor und zunehmende Arbeitsplatzverluste haben zu einer veränderten Einstellung von Beschäftigten in diesem Sektor geführt. In Deutschland ist dieser Einstellungswandel unter IKT-Beschäftigten bereits zu beobachten gewesen: eine unlängst durchgeführte Untersuchung von 200 Betriebsräten in Software- und IT-Service-Unternehmen stellte fest, dass 60 % Gewerkschaftsmitglieder waren. Konkrete neue Gewerkschaften zur Organisierung von IKT-Beschäftigten sind relativ selten, wobei es jedoch Ausnahmen in Dänemark und bis zu einem gewissen Maße in Frankreich gibt (wo der Gewerkschaftsbund CFDT Betor Pub als seine Gewerkschaft der „New Economy“ zur Organisierung in Bereichen wie Call Center, Werbung und Beratung gegründet hat).

Vor dem Hintergrund allgemein sinkender Mitgliederzahlen sind Werbekampagnen im wachsenden IT-Sektor für Gewerkschaften in vielen Ländern wichtig. Spezifische Kampagnen wurden aus Österreich, Finnland, Irland, Norwegen und im Vereinigten Königreich berichtet. Die skandinavischen Länder scheinen bei der Entwicklung neuer Werbemethoden die Führung übernommen zu haben. So haben beispielsweise in Norwegen Gewerkschaften Kampagnen organisiert, die sich speziell an „junge Fachleute in Stadtgebieten“ richten, und sie haben bestehende Tarifverträge geprüft, um festzustellen, wie IKT-Beschäftigte am ehesten zu einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bewegt werden können. In Anerkennung der Wünsche dieser „neuen“ Beschäftigten haben Gewerkschaften in Dänemark und Deutschland begonnen, deren besondere Bedürfnisse und Kultur zu untersuchen.

In einigen Ländern wird an diese Beschäftigtengruppe über das Internet und E-Mail herangetreten, und einige Gewerkschaften streben an, „E-Gewerkschaften“ zu werden. In Dänemark hat die „traditionelle“ Gewerkschaft der Metallarbeiter, Metal (gegründet im Jahr 1888), die ungefähr die Hälfte aller IKT-Beschäftigten im technischen Sektor umfasst, eine

eigene Webseite und eine spezielle Abteilung aufgebaut, die IT-Beschäftigten Rat bietet. Die dänische Gewerkschaft Prosa (gegründet im Jahr 1967), die hauptsächlich Programmierer erfasst, möchte mit freier Mitgliedschaft, Kursen sowie preiswerten Büchern junge Trainees anlocken. Eine weitere dänische Gewerkschaft, Sam-data (Teil von HK), hat eine „Lebensstil-Analyse“ von nicht in Gewerkschaften organisierten Beschäftigten in der „dot.com-Kultur“ durchgeführt und beschäftigt einen Berater, der lokale HK-Zweigstellen besucht, um Informationen über diese Kultur bereitzustellen. Einige Gewerkschaften haben besondere Abteilungen für IT-Personal geschaffen, wie Datafolket, die von der schwedischen Gewerkschaft für den Finanzsektor (Finansförbundet) ins Leben gerufen wurde, oder die Information Technology and Professionals Association, die mit der britischen Amicus verbunden ist.

Diese Beispiele zeigen die Schritte, die Gewerkschaften in einigen Mitgliedstaaten unternommen haben, um IKT-Beschäftigte zu gewinnen. Viele Gewerkschaften in Europa sorgen sich jedoch über die generell niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrade und das Fehlen tarifrechtlicher Bestimmungen für diese Beschäftigtengruppe, die ihrer Ansicht nach in einigen Fällen zu unvorteilhaften Beschäftigungsbedingungen führen (EIRO 2001).

Organisationsgrade beinhalten häufig eine zu niedrige Erfassung der Beschäftigtenvertretung. Sie sind nicht immer der geeignetste Maßstab für die Beurteilung der Stärke von Beschäftigtenvertretungen im Dienstleistungssektor. In Frankreich, das einen der niedrigsten Organisationsgrade in Europa aufweist, liegt zum Beispiel die Belegschaftsvertretung in allen Sektoren über 50 %, und Gewerkschaften können über ihre Mitgliederzahlen hinaus auf nationale und sektorale Tarifverhandlungen Einfluss nehmen. Jedoch gibt es wie in anderen Ländern große Bereiche des privatwirtschaftlichen Dienstleistungssektors, die von gar keiner Form kollektiver Vertretung erfasst werden.

Abbildung 22 zeigt den Prozentsatz der Beschäftigten, die von irgendeiner Form von Belegschaftsvertretung erfasst sind. In den meisten Ländern und in allen Sektoren sind die Prozentsätze der Beschäftigten, die von einer Belegschaftsvertretung erfasst werden, höher als die Zahlen für den Organisationsgrad des jeweiligen Sektors.

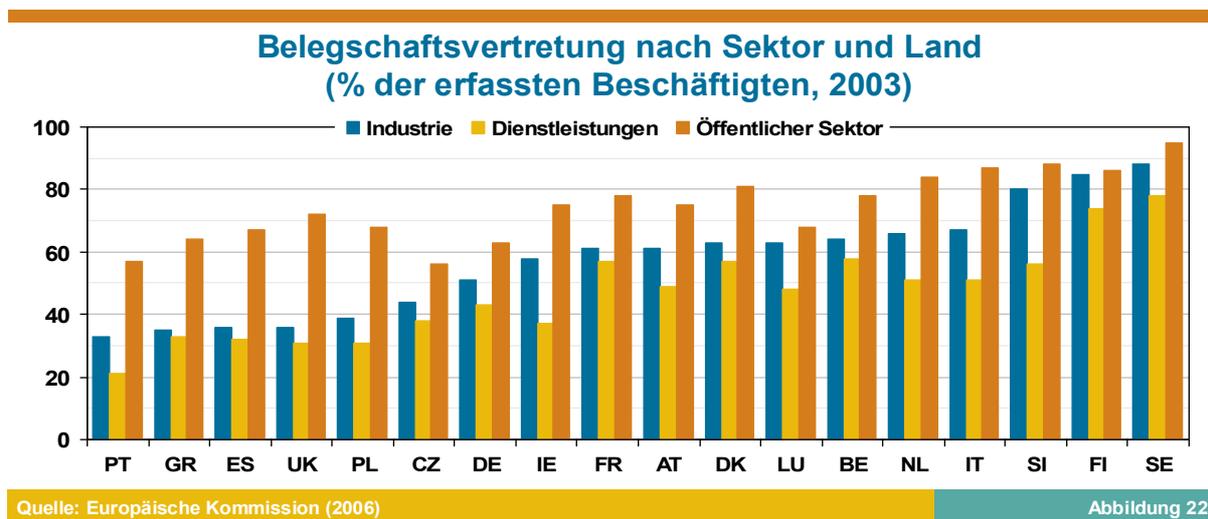


Abbildung 22 ist zu entnehmen, dass in allen Ländern der Prozentsatz der Beschäftigten im öffentlichen Sektor, die von irgendeiner Form von Belegschaftsvertretung gedeckt sind, höher ist als in Industrie und Dienstleistungen.

Die Herausforderung der Mitgliederwerbung im privatwirtschaftlichen Dienstleistungssektor wird durch die Arbeitgeber verstärkt, die sich äußerst wirkungsvoll gegen gewerkschaftliche Organisation widersetzt haben. Die Tatsache, dass Führungskräfte direkt mit Beschäftigten

kommunizieren können, wird häufig insofern als Untermauerung dieses Widerstands angeführt, als dies als 'Schwächung' der Forderung der Beschäftigten nach gewerkschaftlicher Organisation angesehen wird (Kochan u.a. 1997).

b) Interessenvertretung

Eine zweite Herausforderung für Gewerkschaften liegt im Bereich der Interessenvertretung und konkret darin, die wachsende Vielfalt von Interessen und Beschäftigungserfahrungen unter den Beschäftigten zu vertreten.

Zunächst müssen Gewerkschaften in zunehmendem Maße die Interessen einer wachsenden Zahl von niedrig qualifizierten Beschäftigten in Bereichen wie Pflege, Catering, Fast Food, Reinigung, Call Center und häusliche Dienstleistungen vertreten. Diese Arbeitsplätze werden häufig von jungen, weiblichen und eingewanderten Arbeitskräften innegehalten sowie oft mit niedrigem Lohn, hoher Fluktuation und atypischen Beschäftigungsbedingungen assoziiert. In Bezug auf weibliche Beschäftigte zeigen die Organisationsgrade, dass es in den meisten Ländern den Trend gibt, dass Frauen einen wachsenden Anteil der Gewerkschaftsmitglieder ausmachen (Europäische Kommission 2006). Gewerkschaftliche Strukturen geben diese Verlagerung in der Mitgliederzusammensetzung hin zu mehr weiblichen Mitgliedern jedoch nicht zwangsläufig wieder. Das hat Folgen für die Fähigkeit der Gewerkschaften, diese Interessengruppe wirkungsvoll zu vertreten.

Darüber hinaus stellt sich den Gewerkschaften die Aufgabe, die Interessen von 'abhängig selbstständig' Beschäftigten zu vertreten (Pernicka 2005).³ Diese Beschäftigte werden als in der Mitte zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung eingestuft, weil sie Charakteristika von beiden aufweisen: (i) sie sind formal selbstständig, aber (ii) sie sind mit ihrem Einkommen von einem einzigen Arbeitgeber abhängig (Europäische Kommission 2006d). Die britische Gewerkschaft BECTU, die Beschäftigte im audiovisuellen und Live-Unterhaltungssektor vertritt, hat jedoch die Definition der wirtschaftlich abhängigen Beschäftigten - als mit ihrem Einkommen von einem einzigen Kunden/Arbeitgeber Abhängigen - in Frage gestellt. Deren Mitglieder können in einem Jahr für viele verschiedene Kunden /Arbeitgeber arbeiten und von den auf dem freiberuflichen Markt vorherrschenden Bedingungen abhängig bleiben. Es gibt keine genaue und anerkannte Definition dieser Beschäftigtengruppe und in den EU-Ländern gibt es Unterschiede in der rechtlichen Anerkennung.

Zudem gibt es eine Reihe von Arbeitssituationen, wovon einige das erfahren, was als 'Schein-Selbstständigkeit' bezeichnet wird, was abhängige Arbeit verschleiert und in der Regel niedrig qualifizierte, kostengünstigere und weniger geschützte Arbeitskräfte betrifft (EIRO 2002). Auf der anderen Seite entstehen Arbeitsplätze im IKT- oder Beratungssektor, die im Allgemeinen gut ausgebildete und gut bezahlte unabhängige Beschäftigte betreffen. Mit ihrem verschwommenen und potenziell prekären Status stellen diese Beschäftigten eine wesentliche Herausforderung für Gewerkschaften dar. Eine Vertretung der potenziell konkurrierenden Interessen von abhängig selbstständig Beschäftigten und Beschäftigten in üblicheren Formen der Beschäftigung setzt Gewerkschaften unter Druck.

Bei der Vertretung der Interessen von „abhängig selbstständig“ Beschäftigten ist der Printmediensektor wichtig. In vielen europäischen Ländern steht der Printmediensektor an der Spitze der organisierten Arbeiterbewegung mit der Gründung von Gewerkschaften und der Beteiligung an Arbeitsbeziehungspraktiken. Im Laufe der Zeit erfuhr der Printmediensektor einen Wandel und seine gegenwärtige Transformation hat seine Arbeitsbeziehungspraktiken verändert. Die Einführung von zunehmend fortschrittlichen Technologien, die relative Umstrukturierung und Reorganisation von Produktionsabläufen sowie die Notwendigkeit, wirtschaftlich stabile Bedingungen zu schaffen, sind die Hauptaufgaben für Unternehmen im Printmediensektor.

³ Diese Beschäftigten werden auch „wirtschaftlich abhängig“ (EIRO, 2002) oder „abhängig unabhängig“ (Dølvik und Waddington, 2004) genannt.

Die Reduzierung der Beschäftigtenzahl in diesem Sektor verläuft parallel zu anderen größeren Trends wie Outsourcing, Offshoring und dem Zuwachs von atypischen Beschäftigten. Trotz dieser Trends sind Gewerkschaften in den meisten Ländern Vertretungsorganisationen, die bilaterale und trilaterale Tarifverhandlungen durchführen können. Die meisten sind zudem Mitglieder der allgemeinen nationalen Dachorganisation.

Die Regulierung freiberuflicher Arbeit ist ein wichtiges Thema im Printmediensektor, denn es umfasst eine Vielzahl von unterschiedlichen Bedürfnissen, beruflichen Positionen und Charakteristika der Beschäftigten. Obwohl journalistische Gewerkschaften konkret an der Verbesserung von Bedingungen für Freiberufler arbeiten, bleiben ein paar kritische Punkte. Es entstehen Probleme bei der Definierung des Freiberuflerstatus, entsprechender Schutzgesetzgebung und Tarifverträgen. Unklar ist, ob Freiberufler als Selbstständige oder als Lohnempfänger betrachtet werden. Bezogen jedoch auf die Gesetzgebung zu Arbeitslosenversicherungsfonds, die Gesetzgebung zu Steuern und Mehrwertsteuer sowie sonstige soziale Angelegenheiten, die in Tarifverhandlungen ausgehandelt werden, wie Altersversorgung, Mutterschaftsurlaub und Krankengeld, sind und bleiben diese Fragen von zentraler Bedeutung (EIRO 2006b).

In Deutschland und Österreich haben Gewerkschaften bestimmte Strategien für wirtschaftlich abhängige Beschäftigte im Mediensektor entwickelt. Sie verfolgen einen Ansatz der „Dienstleistungserbringung“ für abhängig selbstständige Mitglieder und bieten dabei ausgewählte Produkte an, wie Rechtsberatung und Vertretung vor Arbeitsgerichten, Weiterbildungsprogramme sowie eine Reihe von Versicherungsprodukten. Dies ist der Fall beim von ver.di in Deutschland initiierten „Mediafon-Projekt“. In Österreich und Deutschland gibt es durch die Schaffung neuer Bestimmungen und Mindestschutzniveaus bei der Vertretung von abhängig selbstständig Beschäftigten ebenfalls Erfolge (Pernicka 2005).

Die Vertretung von Beschäftigten im Printmediensektor unterstreicht, dass Gewerkschaften Strategien zur Vertretung der Vielfalt der Interessen in den privaten Dienstleistungen entwickeln müssen. Zwar hat es Initiativen zur Vertretung von abhängig selbstständig Beschäftigten gegeben, doch herrscht auch etwas Skepsis gegenüber selbstständigen Mitgliedern unter den Beschäftigten und Funktionären von Gewerkschaften, die die Interessen von Mitgliedern in typischen Beschäftigungsverhältnissen vertreten (Pernicka 2005).

Während sich Gewerkschaften traditionellerweise auf die Idee der Solidarität unter Beschäftigten stützen, wonach einzelne Beschäftigte gemeinsame unmittelbare Interessen haben, hat die zunehmende Vielfalt der Erwerbstätigen zu einer komplexeren, uneindeutigen und kontroversen Beziehung zwischen einzelnen und gemeinsamen Interessen geführt. Gewerkschaften müssen für gut ausgebildete Beschäftigte im Dienstleistungsbereich attraktiver werden, ohne ihre Kern-Anhängerschaft zu befremden oder die zunehmende Notwendigkeit der Organisation und Unterstützung von niedrig qualifizierten Beschäftigten im Dienstleistungsbereich aus den Augen zu verlieren (Dølvik und Waddington 2004).

c) Gewerkschaftliche Organisation und Struktur

Eine gut gegliederte Gewerkschaft gründet sich um geschlossene und kohärente Wechselbeziehungen zwischen Arbeitsplatz, regionalen, nationalen und supra-nationalen Graden von Organisation und Aktivität (Crouch 1993). Das Fehlen einer Querverbindung zwischen den verschiedenen Graden einer gewerkschaftlichen Organisation verlangsamt interne Reformen und schwächt häufig die Gewerkschaft gegenüber Arbeitgebern, insbesondere in Dienstleistungsbranchen mit mehrstufigen Managementstrukturen. Darüber hinaus wird, wenn Gewerkschaften keine gut gegliederten Strukturen haben, die Fähigkeit zur Koordinierung auf zentraler Ebene beeinträchtigt und die Arbeitsplatzaktivität ist oft isoliert und ziemlich unwirksam. Dies ist besonders wichtig angesichts der Tatsache, dass „der

wichtigste Faktor bei einem Gewerkschaftszuwachs oder -rückgang seit 1975 zu sein scheint, ob und bis zu welchem Grad Gewerkschaften am Arbeitsplatz anerkannt und anwesend waren“ (Boeri u.a. 2001).

Die Verlegung von Ressourcen und eine Verbesserung der Querverbindung bei der gewerkschaftlichen Belegschaftsorganisation ist daher eine Priorität. Es gibt einen Trend zur Dezentralisierung von Verhandlungen, weswegen es umso notwendiger geworden ist, dass sich Gewerkschaften auf die Entwicklung von Vertretungsstrukturen auf dezentralisierteren Ebenen konzentrieren. Im Dienstleistungssektor war der Zusammenschluss von Gewerkschaften in den letzten beiden Jahrzehnten verbreitet (Dølvik und Waddington 2004). Es muss jedoch die Vielfalt der Erfahrung in verschiedenen Ländern im Verhältnis zur gesamten Gewerkschaftsstruktur betont werden. Nachstehend wird das Beispiel des Einzelhandelssektors dargelegt, um die Vielfalt von Gewerkschaftsstrukturen zu verdeutlichen.

Der Einzelhandel ist ein äußerst wichtiger Sektor. Im Einzelhandel waren 2005 über 20 % der Erwerbstätigen beschäftigt. Ungefähr 60 % der im Einzelhandel Beschäftigten sind Frauen. Zudem gibt es einen hohen Anteil an jungen und niedrig qualifizierten Beschäftigten. Der Verdienst ist relativ niedrig und es gibt ein hohes Maß an Teilzeit- und Wochenendarbeit. Die Branche durchläuft wesentliche strukturelle Veränderungen mit Zusammenschlüssen und Diversifizierung sowie dem Druck zu Umstrukturierung, Deregulierung und Stellenabbau.

In Bezug auf deren gesamte Gewerkschaftsstruktur haben einige Länder die relativ einfache Situation eines einzigen, dominierenden Verbandes bei entweder nur relativ unwesentlichen Alternativverbänden oder mit relativ wenigen nicht-angeschlossenen Einzelgewerkschaften: Zu diesen Ländern gehören Österreich, Deutschland, Irland, Lettland, die Slowakei, Slowenien und das Vereinigte Königreich.

In Deutschland vertritt eine Gewerkschaft (ver.di) alle im Dienstleistungssektor Beschäftigten, einschließlich des Einzelhandels. In Irland, Lettland, der Slowakei und dem Vereinigten Königreich gibt es eine einzige bedeutende Gewerkschaft, in der im Einzelhandel Beschäftigte organisiert sind, im Allgemeinen als Teil von Handel oder Gewerbe im weiteren Sinne, und manchmal werden auch einige angrenzende Sektoren erfasst (zum Beispiel Bars in Irland). In Österreich gibt es zwei bedeutende Gewerkschaften für den Einzelhandel, beide sind mit dem einzigen großen Haupt-Gewerkschaftsverband des Landes verbunden: die eine (GHTV) erfasst die Arbeiter des Einzelhandels (plus Handel und Verkehr im weiteren Sinne), während die andere (GPA) die Angestellten im gesamten privaten Sektor organisiert. In Slowenien gibt es ebenfalls zwei Gewerkschaften, wobei die größere zum dominierenden Verband gehört und die andere zu einem viel kleineren Verband.

In den nordischen Ländern (Dänemark, Finnland, Schweden und Norwegen) ist es im Allgemeinen so, dass es separate Verbände für unterschiedliche Berufsgruppen gibt, in der Regel für Arbeiter, Angestellte und Experten/Akademiker, obgleich die Demarkationslinien in den Ländern unterschiedlich sind. Im Einzelhandelssektor haben nur Gewerkschaften, die mit dem größten Verband (generell im Wesentlichen für Arbeiter) verbunden sind, eine bedeutende Präsenz in Dänemark (hauptsächlich eine einzige Handels- und Bürogewerkschaft, HK) und Finnland (hauptsächlich eine Dienstleistungsgewerkschaft, plus einige Mitglieder der Transportgewerkschaft sowie eine Fachgewerkschaft für Vorgesetzte im Handel). In Norwegen gibt es neben der dominierenden (hauptsächlich) Arbeitergewerkschaft (HK) zwei Gewerkschaften für Angestellte, die bestimmte Gruppen im Einzelhandel vertreten, während es in Schweden bedeutende Gewerkschaften sowohl für Arbeiter (Handels) als auch für Angestellte (HTF) gibt, obwohl erstere erheblich größer ist.

In vielen anderen Ländern gibt es mehrere konkurrierende Gewerkschaftsverbände, die hauptsächlich (zumindest ursprünglich) über politische und/oder religiöse Gründe uneins sind. In einigen Fällen zeigt sich diese Situation mit allen Aspekten im Einzelhandelssektor, wo die wichtigsten Dachverbände alle über sektorspezifische Bereiche oder Gewerkschaften/Verbände vertreten und aktiv sind; bisweilen nur den Handel, manchmal auch verwandte Sektoren und manchmal alle Dienstleistungen erfassend. Auf unterschiedliche Art und Weise ist dies in Frankreich (fünf Verbände), Italien (drei), Zypern (drei), Belgien (drei), den Niederlanden (zwei sowie eine Gewerkschaft für Fach- und Führungskräfte), Spanien (zwei) und Bulgarien (zwei) der Fall.

In Belgien haben die beiden größten Verbände jeweils drei Gewerkschaften für den Einzelhandel – sektorspezifische Gewerkschaften für Lebensmittel/Dienstleistungen und Metallverarbeitung sowie Gewerkschaften für Angestellte in allen Sektoren – während der dritte (kleinere) Verband im Einzelhandel aktiv ist, jedoch nicht nach Sektoren organisiert ist. In Spanien haben neben den beiden Gewerkschaften, die den Hauptverbänden angehören, zwei „Unternehmens“-Gewerkschaften mehrheitliche Unterstützung bei großen Einzelhändlern. In Ungarn gibt es trotz verschiedener Verbände nur eine dominierende Gewerkschaft im Einzelhandel.

Auf Malta gibt es nur einen Gewerkschaftsbund, die größte Gewerkschaft (GWU) gehört ihm jedoch nicht an. GWU ist im Einzelhandel durch zwei separate Sektionen vertreten. Und in Griechenland gibt es verschiedene Gewerkschaftsverbände für den öffentlichen und den privaten Sektor. Die Hauptgewerkschaft, die im Einzelhandel Beschäftigte vertritt, ist Mitglied des Verbands des privaten Sektors (GSEE) (EIRO 2004a).

Der Einzelhandelssektor hebt einige wichtige Themen für die Struktur der Gewerkschaften in verschiedenen Ländern hervor. Zwar gibt es eine Konzentration von Gewerkschaften, das Beispiel des Einzelhandelssektors unterstreicht jedoch die weiterhin bestehende Unterschiedlichkeit der Erfahrung in Bezug auf Struktur und Organisation. In einigen Ländern gibt es zuweilen eine Konzentration von Gewerkschaften innerhalb des Dienstleistungssektors, wie ver.di in Deutschland, was als ein Versuch gesehen werden kann, Skaleneffekte zu erzielen und Werbemöglichkeiten zu nutzen, um wirksamer auf die Trends der Dezentralisierung und Internationalisierung reagieren zu können. In anderen Ländern konkurrieren jedoch Gewerkschaften um die Vertretung derselben Beschäftigten, was die Ressourcen von Gewerkschaften übermäßig belastet und dazu führen kann, dass gewerkschaftliche Organisation auf den Rahmen eines gewerkschaftlichen Wettbewerbs beschränkt bleibt.

Abschnitt 2

Herausforderungen und treibende Kräfte im Dienstleistungssektor

Der folgende Abschnitt bietet einen Überblick über die wichtigsten Faktoren, die die Verlagerung zur Dienstleistungswirtschaft und ihr Wachstum antreiben, wie zum Beispiel struktureller Wandel, zunehmender Handel und Investitionen in Dienstleistungen, Liberalisierung von Dienstleistungen und technologischer Fortschritt. Die treibenden Kräfte und Herausforderungen in der Dienstleistungswirtschaft werden im Zusammenhang mit ihren Auswirkungen auf die Beschäftigung in der Dienstleistungswirtschaft insgesamt sowie in Bezug auf die UNI-Europa- Sektoren erörtert.

a) Folgen des Strukturwandels

In den letzten Jahrzehnten haben die EU-Mitgliedstaaten eine erhebliche Veränderung der Beschäftigungsstruktur erfahren, nämlich einen Zuwachs des Dienstleistungssektors im Verhältnis zur Herstellung von Waren. Ob in Beschäftigung oder in Wertschöpfung gemessen, der Dienstleistungssektor dominiert bei weitem die Wirtschaften der EU-Mitgliedstaaten. Die Faktoren, die die strukturelle Verlagerung hin zu einer Dienstleistungswirtschaft und damit auch für den Aufwärtstrend in der Dienstleistungsbeschäftigung begründen, können in drei Hauptstränge unterteilt werden.

Ein Grund ist die strukturelle Verlagerung bei der Endnachfrage von Waren zu Dienstleistungen (Clark 1951). Viele Verbraucherdienstleistungen, wie Freizeit- und persönliche Dienstleistungen, haben eine hohe „Einkommens-Nachfrageelastizität“, mit andern Worten: Mit steigendem Einkommen wird ein höherer Anteil des Einkommens für den Kauf dieser Dienstleistungen aufgewendet. Lebensmittel sind ein gutes Beispiel. Bei niedrigen Einkommen machen Ausgaben für Lebensmittel einen Großteil der Gesamtausgaben aus und dieser Anteil sinkt bei steigendem Einkommen. Bei höheren Einkommen werden Ausgaben für Lebensmittel (einer Ware) zunehmend durch das Essen in Gaststätten (hierbei ist der Großteil der Wertschöpfung eine Dienstleistung) ersetzt. Diese strukturelle Verlagerung der Nachfrage ist eine wichtige Ursache des steigenden Anteils von Dienstleistungen am BIP und an der Beschäftigung, insbesondere in den UNI-Europa-Sektoren, wie Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr, aber auch im Bereich Frisör- und Kosmetiksalons.

Eine damit zusammenhängende, jedoch andere Art der nachfragebasierten Erklärung für das Wachstum des Dienstleistungssektors ist die steigende Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und die Alterung der Bevölkerung in Europa. In den letzten Jahren gingen immer mehr Frauen einer bezahlten Beschäftigung nach. Eine Auswirkung dieses Prozesses war eine steigende Nachfrage nach Dienstleistungen, wie Kinderbetreuungs- und Haushaltsdienstleistungen: Sie werden nicht durch unbezahlte (von Frauen durchgeführte) Heimarbeit geleistet, sondern auf dem Markt gekauft oder, in einigen Ländern mehr als in anderen, über den öffentlichen Sektor bereitgestellt (Cancedda 2001). Gleichzeitig sind es tendenziell diese Sektoren, die eine hohe Konzentration von Frauenbeschäftigung aufweisen. Die zunehmende Beteiligung von Frauen und die Alterung der Bevölkerung haben ebenfalls zu einem Rückgang der verfügbaren Zeit, die berufstätigen Haushaltsmitgliedern für die Zubereitung von Mahlzeiten zu Hause bleibt, und damit zu einem Aufwärtstrend des Essengehens geführt (European Foundation 2003). Diese Nachfrage wird unter anderem durch Take-Away-Gaststätten und Lebensmittelläden, ein

zunehmendes und vielfältiges Angebot von Fertiggerichten sowie durch Lebensmittel-Lieferdienste für Ältere gedeckt (Cancedda 2001). Während immer mehr Frauen erwerbstätig werden und weniger an der Pflege der Älteren beteiligt sind, nimmt gleichzeitig der Anteil der Älteren an der Gesamtbevölkerung zu. Zusammen genommen haben diese beiden Faktoren zu einer steigenden Nachfrage nach Altenpflegediensten geführt. Beide Trends – also die steigende Zahl von erwerbstätigen Frauen und die Alterung der Bevölkerung – werden in der Zukunft voraussichtlich anhalten. Dies wird weitere positive Nachfrageeffekte für die genannten Dienstleistungen haben.

Die strukturellen Trends auf der Nachfrageseite werden auch durch Unterschiede zwischen der Produktion von Waren und Dienstleistungen auf der Angebotsseite verstärkt, insbesondere durch ungleiches Produktivitätswachstum in Dienstleistungen und Industrie (Baumol 2001). Die Möglichkeiten, die Arbeitsproduktivität zu steigern, sind bei Dienstleistungen generell weniger als in der Herstellung von Waren: Durch Rationalisierung und Mechanisierung können einzelne Beschäftigte immer mehr Güter produzieren, was bei Dienstleistungen nicht möglich ist (Lehrer oder Friseur werden oft als Beispiel angeführt). Mit der Verdrängung der Arbeit aus der industriellen Produktion und der Absorption durch den Dienstleistungssektor konzentriert sich infolgedessen die Beschäftigung mit der Zeit tendenziell in Dienstleistungen. Gleichzeitig ist bei diesem Argument Vorsicht geboten, da die Produktivität im Dienstleistungsbereich häufig äußerst schwer zu messen ist. Zudem haben einige Dienstleistungen wie Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln anscheinend einen erheblichen Produktivitätszuwachs erzielt (durch technische Entwicklungen, aber auch durch längere Arbeitszeiten).

Nicht zuletzt ist der steigende Anteil der Dienstleistungen am BIP und an der Beschäftigung auf ein vermehrtes Outsourcen von Seiten der verarbeitenden Industrien zurückzuführen, die ihre Dienstleistungstätigkeiten an Unternehmen outsourcen, die auf die Bereitstellung dieser Dienste spezialisiert sind, und darüber hinaus auch darauf, dass der Bereich Fertigung immer stärker Dienstleistungen in Anspruch nimmt (Greenhalgh 2001; Russo und Schettkat 2001). In Bezug auf den ersten Faktor ist die wachsende Beschäftigung im Dienstleistungsbereich folglich ein statistischer Effekt: Ehemals so genannte Fertigungsbetriebe erbrachten eine Vielzahl von Dienstleistungstätigkeiten betriebsintern. Diese werden nunmehr durch Fachfirmen erbracht, die im Dienstleistungssektor angesiedelt sind (und daher normalerweise durch Dienstleistungs- und nicht durch Industriegewerkschaften organisiert sind). Für die Nachfrage nach Dienstleistungen in den verschiedenen Sektoren der Wirtschaft liegen keine statistischen Informationen vor, daher ist die Wechselbeziehung zwischen den Sektoren derzeit nicht gut dokumentiert. Die Erweiterung von Dienstleistungssektoren, wie Buchhaltung und Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen, Sicherheitsdienste und Reinigung spiegelt zu einem gewissen Grad den Trend des Outsourcing von Aufgaben, die zuvor betriebsintern erledigt wurden, an Fachfirmen im Dienstleistungssektor wider. In Bezug auf den zweiten Faktor wird der Zuwachs der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich von der zunehmenden Abhängigkeit des Bereichs Fertigung von Telekommunikation, Unternehmensdienstleistungen und sonstigen EDV-Diensten beeinflusst, die in den letzten zehn Jahren stark gewachsen sind. Laut OECD machen Dienstleistungen in den meisten großen Volkswirtschaften ein Viertel des gesamten Zwischenverbrauchs durch das verarbeitende Gewerbe aus (OECD 2003).

b) Die Beschleunigung des technischen Fortschritts

Fortschritte in der Technologie und vor allem Entwicklungen in der IKT haben wesentliche Auswirkungen auf die Art, wie Dienstleistungen produziert, verbraucht und über Grenzen gehandelt werden. Die weit verbreitete Nutzung von IKT hatte auch erhebliche Folgen für die Kostenstruktur und relative Wettbewerbsfähigkeit sowohl von Unternehmen als auch von ganzen Industriezweigen (Daniels 2003). Technische Entwicklungen haben zu einem Anstieg von High-Tech-Industrien, wie Computer- und Büroausstattung, Nachrichtenübermittlung und wissensbasierten Diensten, wie Fernmelde-, Computer- und Informationsdienste, Finanzen und Versicherungen geführt. Technische Entwicklungen haben zudem zu einer

Horizontalisierung von Dienstleistungen geführt, das heißt es wird immer schwieriger, Dienstleistungen als einzelne Aktivitäten zu behandeln, sondern eher als Teil eines integrierteren Produktionssystems (Daniels 2003). Das hat zur Folge, dass Grenzen zwischen Waren und Dienstleistungen immer schwieriger zu erfassen und zu messen sind.

Der technische Wandel hat in vielerlei Hinsicht erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich. Der Einsatz von neuen Technologien in Sektoren, wie Fernmeldedienste und Finanzen, aber auch im Einzelhandel, hat einen Rückgang der Beschäftigung zur Folge, insbesondere in traditionelleren Formen der Büroarbeit. Viele zuvor manuell durchgeführte Prozesse werden automatisierter (zum Beispiel der vermehrte Einsatz von Kassen ohne Kassierern); was zu einer sinkenden Nachfrage nach bestimmten Beschäftigten führt. Andererseits verlangen rasche Veränderungen der Technologie nach neuen Qualifikationen und Kompetenzen in den meisten Dienstleistungssektoren, was wiederum zur Schaffung von neuen Arten von Arbeitsplätzen führt. So hatten beispielsweise technische Änderungen in der Druckindustrie einen erheblichen Einfluss auf die nachgefragten Qualifikationen (neue Druckmaschinen müssen heute von Personen bedient werden, die über grundlegende Computerkenntnisse verfügen). Obwohl traditionelle Arbeitsplätze in diesem Sektor auch verschwinden, gibt es dafür im Austausch einen Anstieg neuer Desktop-Arbeitsplätze und atypischer Arbeitsplätze (Fernarbeit, Telearbeit).

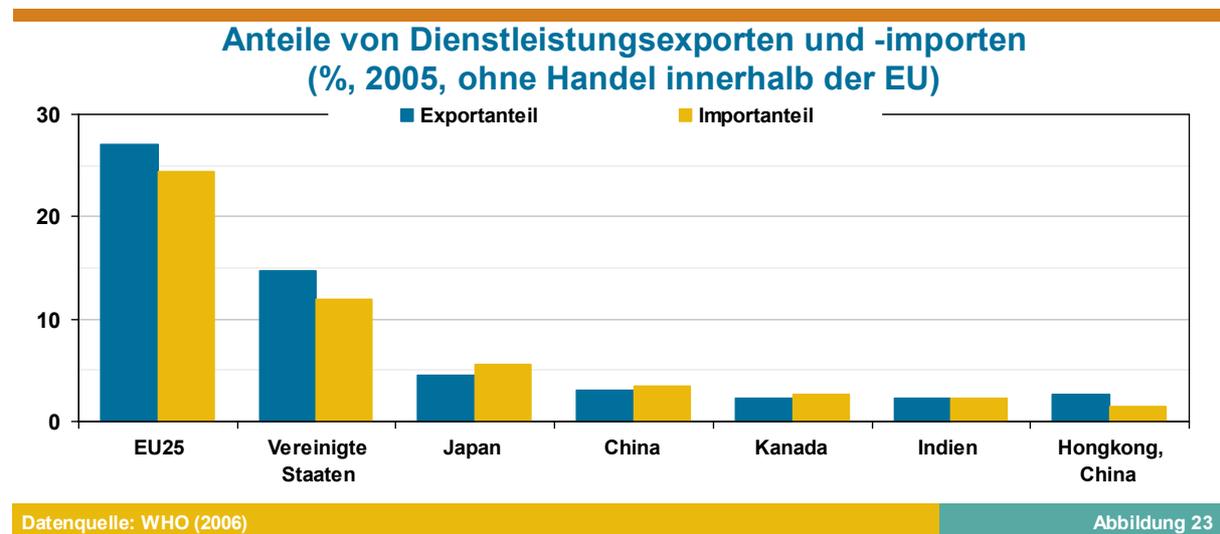
Ferner haben technische Entwicklungen die Art und Weise, wie die meisten Beschäftigten im Dienstleistungssektor ihre Aufgaben erfüllen, geändert – mit positiven und negativen Auswirkungen auf bestehende Arbeitsplätze. Ein positives Beispiel ist die Reinigungsbranche, wo neue technische Entwicklungen (zum Beispiel schnurlose und lautlose Staubsauger) Möglichkeiten der Tagesarbeit erhöht und somit erheblich mehr Chancen für Vollzeitbeschäftigung geschaffen haben, was die Motivation von Beschäftigten, ihre Professionalisierung (leichterer Zugang zu Berufsausbildung) sowie Anerkennung (Reinigung ist nicht mehr anonym) verbessern kann. In Schweden zum Beispiel entfallen auf die Reinigung zur Tageszeit 78 % des Gesamtwerts. Das gilt auch, obgleich in geringerem Maße, für die Tschechische Republik und Dänemark, wo sie nahezu die Hälfte des Gesamtwerts ausmacht (Europäische Föderation der Gebäudereinigungsindustrie 2004).

Technische Entwicklungen können das Outsourcen von Dienstleistungstätigkeiten ebenfalls einfacher machen. Zunächst tragen technische Veränderungen zum Outsourcen bestimmter Aufgaben der Fertigung an Dienstleistungen bei. Zwar wird das Outsourcen normalerweise mit Low-Tech-Diensten in Verbindung gebracht, wie Catering und Reinigung, jedoch greift das verarbeitende Gewerbe immer mehr auf wissensintensive Dienstleistungen für Unternehmen zu, wie unter anderem Computerdienste, Rechtsdienste, Rechnungswesen und Werbung. Dies ist nicht zuletzt Ausdruck der gesunkenen Kommunikationskosten aufgrund von IKT. Als Reaktion auf die steigende Nachfrage seitens Unternehmen und Verbraucher resultiert daraus teilweise der Zuwachs an Arbeitsplätzen in wissensbasierten Dienstleistungssektoren. Gleichzeitig tragen Entwicklungen in Informations- und Kommunikationstechnologien zur Internationalisierung von Dienstleistungen bei (wo die Nähe des Dienstleistungserbringers zum Verbraucher nicht mehr eine Voraussetzung der Erbringung der Dienstleistung ist) und damit zum grenzüberschreitenden Outsourcen von Dienstleistungen, wie Rechnungsführung und Call-Center-Arbeitsplätzen in Länder mit niedrigeren Lohnkosten. Dies könnte sich auf eine Reihe von in der EU tätigen wissens- und technologiebasierten Dienstleistungsunternehmen (KIBS-Unternehmen) und somit auf die Beschäftigung negativ auswirken (EMCC 2005b). Selbst bestimmte Aufgaben des Gesundheitssektors – wo zuvor der persönliche Kontakt als unentbehrlich galt – sind „handelbar“ geworden; die Arbeit von Radiologen ist hier ein häufig genanntes Beispiel.

c) Anstieg des grenzüberschreitenden Handels mit Dienstleistungen

Das Wachstum des Dienstleistungssektors ging auch mit dem steigenden Anteil von Dienstleistungen am grenzüberschreitenden Handel einher. Technologische Entwicklungen, gesunkene Transaktionskosten und Trennbarkeit von Geschäftsfunktionen sind einige der Kräfte, die in hohem Maße die Handelbarkeit und somit die Globalisierung von Dienstleistungen unterstützen. So unterliegen ehemals nicht handelbar geglaubte Dienstleistungen der gleichen Art von Importwettbewerb, der seit langem eine treibende Kraft des strukturellen Wandels in der Herstellung von Waren in Europa ist. Diese Trends haben bedeutende Auswirkungen auf Wirtschaftsleistung und Beschäftigung im Dienstleistungssektor in der EU.

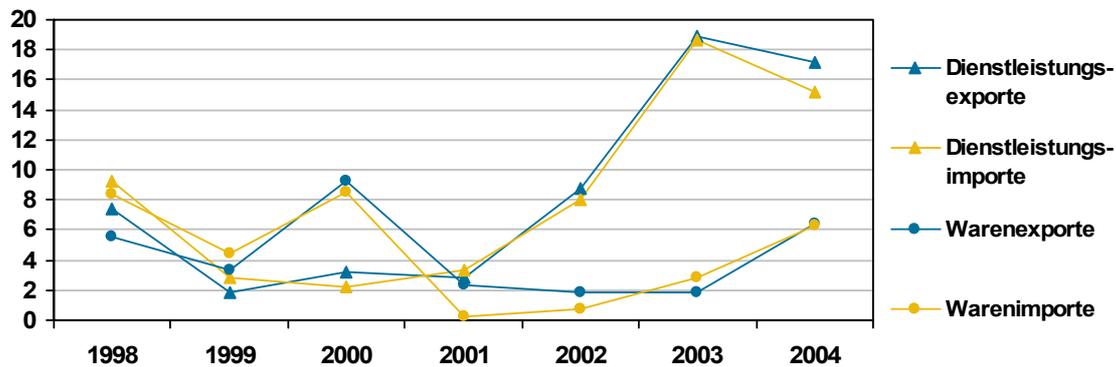
Wie Abbildung 23 zeigt, ist die EU25 bei weitem der weltweit größte Exporteur und Importeur von Dienstleistungen - mit 27 % der globalen Exporte und 24,4 % der Importe, fast dem Doppelten der entsprechenden Zahlen für die USA (14,7 % und 12 %). Japan und China folgen mit beträchtlichem Abstand. Eine weitere Aufschlüsselung nach Sektor zeigt, dass auf den Transport 22 % der Handelsströme von Unternehmensdienstleistungen EU-intern und EU in Drittländer, auf Reisen ca. 30 % und auf „sonstige Unternehmensdienstleistungen“ über 50 % (WHO 2006) entfallen.



Nichtsdestotrotz wird häufig betont, dass sich die wirtschaftliche Bedeutung von Dienstleistungen (77 % des BIP und ein ähnlicher Anteil an der Gesamtbeschäftigung) nicht im Dienstleistungsverkehr niederschlägt. Diese Zahlen werden zur Rechtfertigung des Arguments herangezogen, dass „Dienstleistungen der Bereich des europäischen komparativen Vorteils mit dem größten Wachstumspotenzial in den EU-Exporten ist“ (Europäische Kommission 2006a). Oft werden Handelsbarrieren als Hemmnis des Dienstleistungshandels ausgemacht, was zu Initiativen wie der (Bolkestein-)Dienstleistungsrichtlinie für den internen und GATS für den externen Handel mit Dienstleistungen führt.

Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass Dienstleistungen seit inzwischen mehreren Jahren der am schnellsten wachsende Teil des EU-Handels ist und zwar mit einem Wachstum von zuletzt über 10 Prozentpunkten über dem Warenhandel (obwohl beide Zahlengruppen kurzfristig sehr stark von zyklischen Faktoren, Wechselkursen und Importpreisen beeinflusst werden).

EU-Handel mit Waren und Dienstleistungen (% jährliche Veränderung, 1998-2004)



Datenquelle: WHO (2006)

Abbildung 24

Der steigende Überschuss im Dienstleistungshandel betrifft zwar nicht alle Länder und alle Dienstleistungssektoren gleichermaßen, wird im Allgemeinen jedoch zu mehr Wirtschaftsleistung und Beschäftigung in der EU führen.

d) Liberalisierung des Dienstleistungshandels

Bei der WHO und der EU gefasste Handelsliberalisierungsbeschlüsse haben zunehmend bedeutende Auswirkungen auf die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich in der EU, sowohl in Bezug auf Beschäftigungsniveaus als auch auf die Qualität von Arbeitsplätzen.

Interne Liberalisierung – Dienstleistungsrichtlinie

Die Dienstleistungsrichtlinie, eine der am heftigsten diskutierten Gesetze der EU der letzten Jahre, zielt darauf ab, durch Reduzierung nicht tarifärer Hemmnisse, die die Niederlassungsfreiheit behindern, und der Hemmnisse der Freiheit, Dienstleistungen anzubieten, einen offenen Binnenmarkt für den Dienstleistungssektor zu schaffen. Diese Ziele werden durch eine Mischung aus Zusammenarbeit, gegenseitiger Anerkennung und Harmonisierungsinstrumenten verfolgt. Die Richtlinie betrifft Dienstleistungen für Unternehmen (wie Unternehmensberatung, Zertifizierungs- und Wartungs- und Prüfungsaktivitäten, Anlagenverwaltung (einschließlich Unterhaltung von Büroräumen und Sicherheit), Werbung, Personalagenturen, Dienstleistungen bezüglich geistiger Eigentumsrechte, Dienste von Handelsvertretern und Dienstleistungen, die sowohl Unternehmen als auch Verbrauchern angeboten werden (zum Beispiel Rechts- oder Steuerberatung, Dienstleistungen des Immobilienwesens, Dienstleistungen des Baugewerbes – darunter Architekten – Handel und Dienste von Reisebüros), und Verbraucherdienstleistungen (zum Beispiel im Bereich des Fremdenverkehrs, Dienstleistungen im Freizeitbereich, Sportzentren und Freizeitparks). Darüber hinaus umfassen die Dienstleistungen, die in der Richtlinie erfasst werden, Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse. Mitgliedstaaten können definieren, welche Dienstleistungen zu dieser Kategorie gehören, jedoch gehören dazu normalerweise das Postwesen, Wasserversorgung, Energieversorgung und Abfallbeseitigung, und nur ein bestimmter Teil der Bestimmungen der Richtlinie gilt für diese Dienstleistungen. Die Dienstleistungsrichtlinie klammert sensible Sektoren aus, wie Gesundheitswesen und Sozialwesen, Zeitungsfirmen sowie private Sicherheitsdienste und Dienstleistungen im audiovisuellen Bereich. Auch werden Dienstleistungen, die bereits von sektorspezifischen Gesetzen erfasst werden, wie Finanzdienstleistungen, elektronische Kommunikation und Verkehr (darunter Hafendienstleistungen), ausgeschlossen.

In den Debatten, die das Gesetzgebungsverfahren begleiteten, wurden häufig Zahlen angeführt wie jene des Copenhagen Economics (ein von der Europäischen Kommission beauftragtes Forschungsinstitut), die 600.000 neue Arbeitsplätze und ein Anstieg des Konsums um 0,6 % nach Umsetzung der Richtlinie voraussagten (Copenhagen Economics 2005). Die Logik hinter den Ergebnissen besteht darin, dass niedrigere Hemmnisse Betriebskosten senken und den Wettbewerb innerhalb und zwischen Mitgliedstaaten beleben würden. Das würde zu niedrigeren Preisen, höherer Produktivität und höheren Löhnen führen, was zusammen die Nachfrage beleben und einen Anstieg des Nettozuwachses von neuen Arbeitsplätzen, Wertschöpfung und Verbrauch nach sich ziehen würde. Diese Zahlen müssen jedoch aus mehreren Gründen mit Vorsicht genossen werden (zum Beispiel geht das Modell von einer Vollbeschäftigung in den EU-Mitgliedstaaten aus und berücksichtigt nicht die Kosten der Umsetzung der Richtlinie und so weiter). Dahingegen haben Kritiker der Richtlinie, darunter Gewerkschaften auf europäischer und nationaler Ebene, ernsthafte Bedenken in Bezug auf die negative Auswirkung von Deregulierung, Erosion von Beschäftigtenrechten und -schutz, Senkung der Standards von Sozial- und Umweltschutz sowie Gefahren in der Bereitstellung von essentiellen Dienstleistungen für europäische Bürgerinnen und Bürger angemeldet.

Nach fast drei jähriger Debatte wurde vor der Verabschiedung durch das europäische Parlament am 15. November 2006 eine Reihe von wichtigen Änderungen der ursprünglichen 'Bolkestein-Richtlinie' hinzugefügt. Im Vorschlag wurde das Herkunftslandprinzip gestrichen, so dass die Mitgliedstaaten eine bessere Überwachung durchführen und nationale Vorschriften zum Schutz öffentlicher Interessen anwenden können; das Arbeitsrecht ist ausgeschlossen, insbesondere Themen, die mit der Versetzung von Beschäftigten zusammenhängen; grundlegende Rechte auf Tarifverhandlungen und -aktionen sind zu respektieren. Die Dienstleistungsrichtlinie wird im Dezember 2009 in Kraft treten.

Externe Handelsliberalisierung – GATS

GATS ist ein rechtlicher multilateraler Rahmen für den internationalen Handel mit Dienstleistungen, der in der Uruguay-Runde globaler Handelsgespräche ausgehandelt wurde und 1995 in Kraft trat. Dieses Abkommen strebt eine progressive Liberalisierung des Dienstleistungshandels über reguläre Verhandlungsrunden an. Die GATS-Verhandlungen enthalten ein Gesuchs- und Angebotssystem: Länder bringen Gesuche ein, die darlegen, was WHO-Mitglieder von anderen Handelspartnern im Hinblick auf Liberalisierung des Handels mit Dienstleistungen ersuchen, und Angebote, die darlegen, was Mitglieder im Hinblick auf Marktöffnung bereit sind zu tun. Laut ursprünglichem Plan waren die endgültigen Planentwürfe der Zusagen für die gegenwärtige – Doha Development Agenda – Runde spätestens im Oktober 2006 fällig. Angesichts der Aussetzung der DDA wurden die Dienstleistungsgespräche ebenfalls ausgesetzt. Zum Zeitpunkt des Verfassens stand nicht fest, wann die GATS-Verhandlungen wieder aufgenommen werden.

Das GATS-Angebot der EU enthält eine Vielzahl von Sektoren, die UNI-Europa abdeckt, vor allem Finanzen, Telekommunikation, Verteilung, Fachdienste, IT sowie Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr. Postdienste sind ebenfalls enthalten und sind in den aktuellen GATS-Verhandlungen ein sehr wichtiges Element geworden.

Es wird oft behauptet, dass die Dienstleistungsliberalisierung im Rahmen des GATS das Potenzial hat, mehr Arbeitsplätze zu schaffen. Wie bei der internen Liberalisierung des Dienstleistungshandels wird erwartet, dass die Öffnung von Dienstleistungsmärkten für den internationalen Wettbewerb Qualitätsverbesserung und Verfahrensinnovation vorantreibt, die Möglichkeit der verschwenderischen Ressourcennutzung und der politischen Rente reduziert, die Macht einzelner Wirtschaftsakteure in Schach hält und dafür sorgt, dass Nutzer bei vernünftigen Konditionen eine anhaltende Produktverfügbarkeit genießen (WHO 1998). Auf der anderen Seite betonen Kritiker, darunter Gewerkschaften und einige NGOs, dass die GATS-Verhandlungen auf einem blinden Glauben an die wirtschaftlichen und sozialen Vorteile der

Liberalisierung basieren, was durch keine Bewertung der Auswirkungen gestützt wird, weder generell noch sektorspezifisch (Education International 2001; UNI 2002).

Bis dato waren GATS-Angebote hauptsächlich eine „Stillhalte“-Übung in dem Sinne, dass die Verpflichtungen die bestehende Situation wiedergeben und keine neuen Chancen angeboten werden. Ferner sind die unterbreiteten Angebote vorwiegend derart, dass die Verhandlung ihres Inhalts noch gar nicht begonnen hat. Somit resultiert ein großer Teil der durch GATS geweckten Aufmerksamkeit aus den potenziellen Auswirkungen des Ergebnisses der Verhandlungen und nicht aus konkreten erreichten Resultaten. Aufgrund uneindeutiger GATS-Bestimmungen, des breiten Anwendungsbereichs des Abkommens und des Fehlens von Bewertungen hat GATS bei Gewerkschaften zu einer Reihe von Bedenken geführt, insbesondere in Bezug auf die regulativen Kompetenzen von Regierungen (und Sozialpartnern), den Zugang zu öffentlichen Diensten, die möglichen Auswirkungen auf die Anzahl von Arbeitsplätzen sowie die Verdienst- und Arbeitsbedingungen in der EU (UNISON 2003; ICFTU 2003; siehe auch weiter unten unter Migration).

e) Privatisierung/Marktorientierung

Einer der wichtigsten Trends der Entwicklungen im Dienstleistungssektor ist die Marktorientierung und Privatisierung von öffentlichen Diensten vor dem Hintergrund eines breiteren Trends hin zu Liberalisierung und Deregulierung. Obwohl es in den EU-Mitgliedstaaten Unterschiede in Umfang und Intensität gibt, hat dies zu einer komplexen Mischung aus öffentlichen und privaten Aktivitäten geführt, mit dem Ergebnis der Verlagerung von Grenzen zwischen öffentlichen und privaten Dienstleistungen. Die Hauptargumente für die Einführung des privaten Sektors konzentrieren sich auf die Notwendigkeit, die Leistung und Effizienz des Dienstleistungssektors zu verbessern. Die Erfahrungen mit Privatisierung und Marktorientierung sind jedoch durchwachsen und kontrovers, und der Einfluss auf Wirtschaftsleistung, Preis und Qualität von Dienstleistungen ist nicht durchweg positiv gewesen, was in einigen Fällen zu Bedenken seitens Bürger- und Verbrauchergruppen führt. Darüber hinaus hat die Marktorientierung und Privatisierung von Dienstleistungen Auswirkungen auf die Quantität und Qualität der Beschäftigung in den betroffenen Sektoren. Die großen Veränderungen in diesen Sektoren stellen gewiss neue Herausforderungen für Gewerkschaften dar. Eine Beurteilung dieser Effekte im Rahmen dieser Studie ist kompliziert, obgleich Beschäftigte im öffentlichen Sektor zumeist in Mitgliedsorganisationen des EPSU organisiert sind, wohingegen deren privatwirtschaftliche Kolleginnen und Kollegen in der Regel in UNI-Europa-Gewerkschaften sind (eine besondere Ausnahme sind Dienstleistungen in der EU in den Bereichen Postdienste, Fernmeldedienste und öffentlicher Rundfunk und Fernsehen). Diese wichtige Triebkraft des Wandels im übergeordneten Dienstleistungssektor wird hier daher nicht weiter erörtert.

f) Entwicklung von ADI im Dienstleistungsbereich

Ausländische Direktinvestitionen

Die sektorspezifische Zusammensetzung der ADI verlagert sich seit den Achtzigern auf Dienstleistungen. Dies ist mit dem wachsenden internationalen Dienstleistungshandel zusammengefallen, insbesondere bei Zwischenleistungen (Vorleistungen an Fertigung). Diese Verlagerung hat im Gesamtergebnis dazu geführt, dass im Jahr 1998 die ADI-Bestände an EU-internen Dienstleistungen 60 % der gesamten ADI betrug und bis Ende 2003 80 % erreichten; der entsprechende Anteil von ADI-Beständen, die aus EU-Investitionen in Drittländer in Dienstleistungen resultierten, stellten im Jahr 1998 56 % und im Jahr 2003 75 % dar. Zum Vergleich: Der Anteil der EU-internen ADI-Bestände an der Fertigung *sank* von 34 % auf 15 % und bei den ADI der EU in Drittländer von 37 % auf 19 % im gleichen Zeitraum.

ADI-Bestände an Dienstleistungen und Fertigung (1998, 2003)

	1998	2003
ADI-Bestände an Dienstleistungen, EU in Drittländer	56%	75%
ADI-Bestände an Dienstleistungen, EU-intern	60%	80%
ADI-Bestände an der Fertigung, EU in Drittländer	37%	19%
ADI-Bestände an der Fertigung, EU-intern	34%	15%

Datenquelle: Eurostat (2006a)

Tabelle 11

Die EU-internen ADI-Bestände nahmen zwar im Falle aller hier betrachteten Dienstleistungsbranchen zu, doch entfiel die höchste Zunahme auf das Kredit- und Versicherungsgewerbe (von 35 % auf 55 %) sowie auf die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung (von 5 % auf 9 %); diese Zunahme beruhte vor allem auf höheren Investitionen in die Nachrichtenübermittlung von 1999 bis 2001. Der Anteil des Handels ging deutlich von 16 % im Jahr 1998 auf 7 % im Jahr 2003 zurück, derjenige des Bereichs Dienstleistungen für Unternehmen von 41 % auf 27 %. Bei den ausländischen Investitionsströmen von außerhalb der EU entfiel von 1998-2003 der höchste Anteil auf das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie die Dienstleistungen für Unternehmen (Europäische Kommission 2006b).

Im Allgemeinen hat der zunehmende grenzüberschreitende Strom von ADI den Wettbewerb der Länder um die Anlockung von ausländischen Investitionen erhöht. Ausländische Investitionen sind jedoch nicht zwangsläufig positiv für einen Anstieg der Beschäftigung im empfangenden Sektor, wie es der Fall im Kredit- und Versicherungsgewerbe zu sein scheint, das den höchsten Zuwachs an gesamten EU-internen ADI-Beständen und ADI von außerhalb der EU, jedoch gleichzeitig das niedrigste (und in einigen Ländern ein negatives) Beschäftigungswachstum aufwies. Insbesondere in den Neuen Mitgliedstaaten sind ADI-Zuflüsse mit erheblichen Verbesserungen der Produktivität verbunden, die, zumindest kurzfristig, negative Auswirkungen auf die Beschäftigung haben (zum Beispiel können ADI eines großen internationalen Einzelhandelsunternehmens lokale Arbeitsplätze im Einzelhandel in kleineren Läden vernichten).

Outsourcing und Offshoring

Ein erhöhter Umfang der ADI und der technische Fortschritt haben, zusammen mit der Erweiterung der Europäischen Union 2004 und der weiteren Integration von Niedriglohnländern wie China und Indien in die Weltwirtschaft, auch Bedenken hinsichtlich Niedriglohnwettbewerb, Outsourcing und Offshoring im Dienstleistungssektor aufgeworfen (zu einer allgemeinen Analyse davon siehe Galgóczi u.a. 2006). Wie bereits angemerkt bedeutet der technische Wandel – vor allem die beschleunigte Entwicklung in den Informations- und Kommunikationstechnologien – dass Dienstleistungstätigkeiten, die zuvor nicht handelbar waren, nunmehr handelbar sind und internationalem Wettbewerb, Outsourcing und Offshoring unterliegen. Outsourcing und Offshoring werden für Arbeitgeber auch durch die erheblichen Lohndifferenzen innerhalb der EU25 (insbesondere den West-Ost-Unterschieden) und zwischen Europa und Niedriglohnländern vor allem in Asien attraktiver gemacht. (Gleichzeitig schließt sich diese Lohnkluft beständig, zumindest innerhalb Europas).

Technische Möglichkeiten und Lohnunterschiede sind jedoch nur zwei von vielen Faktoren, die bei Entscheidungen von Unternehmen darüber, an ihrem bisherigen Standort zu bleiben oder einen Teil ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit ins Ausland zu verlagern, eine Rolle spielen können. Bei der Überlegung einer solchen Verlagerung sind einige Faktoren Anreize dafür, andere dagegen. Erstens können einige Arten von Arbeitsplätzen einfach nicht verlegt werden: Für viele Dienstleistungen ist eine Nähe zum Kunden unerlässlich. Am offensichtlichsten ist dies beim Beispiel der persönlichen Dienstleistungen, wo die Person, die die Arbeit ausführt,

physisch in der Nähe des Empfängers der Dienstleistung sein muss (Friseure zum Beispiel), aber auch viele andere Dienstleistungsarten fallen unter diese Kategorie. Auch ist es bei einigen Unternehmensarten aus technischen oder größenbezogenen Gründen schwierig, Produktionsprozesse aufzuteilen oder Fernmanagement zu betreiben. Zweitens stellt sich die Frage, ob eine Verlagerung zu niedrigeren Kosten führt (bei einer gegebenen Produktqualität). Das hängt von Lohnniveaus ab – gemessen in Arbeitsproduktivität – jedoch auch beispielsweise von Schulungskosten, Transport und anderen logistischen Kosten, der vorhandenen Infrastruktur, Kosten im Zusammenhang mit regulativen Hemmnissen, Steuern und staatlicher Unterstützung. Drittens muss berücksichtigt werden, ob anderenorts Beschäftigte mit der notwendigen Ausbildung und Erfahrung verfügbar sind und ob es kulturelle und sprachliche Hindernisse gibt. Viertens gibt es den weiteren sozialen und politischen Rahmen, der vom Klima in den Arbeitsbeziehungen bis hin zu Fragen politischer und wirtschaftlicher Stabilität reicht.

Eine McKinsey-Studie untersuchte unlängst die potenzielle und tatsächliche internationale Verlagerungspraxis und bot eine hilfreiche Analyse der Diskrepanz zwischen beiden im Fall von Dienstleistungen (McKinsey Global Institute 2005). Offshoring von Dienstleistungsarbeitsplätzen von Hoch- zu Niedriglohnländern ist – zumindest insgesamt betrachtet – mehr durch die Nachfrage als durch das Angebot eingeschränkt: Das heißt, dass unter den derzeitigen Bedingungen westliche Unternehmen nicht so viele Arbeitsplätze outsourcen wollen, wie es Menschen in anderen Ländern gibt, die diese gerne nehmen würden. Ein recht beträchtlicher Teil der Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich – ungefähr 11 % – könnte theoretisch überall hin auf der Welt verlagert werden. Es gibt auch ein erhebliches potenzielles Angebot an Arbeitskräften in Niedriglohnländern weit über der derzeitigen und voraussichtlichen Nachfrage in den nächsten Jahren. Verglichen mit diesen Zahlen ist die tatsächliche Verlegung jedoch aus Gründen wie den vorgenannten sowie einer Reihe von nachfrageseitigen Themen in Niedriglohnländern äußerst begrenzt. Dazu können unter anderem unzureichende Qualifikationen, sprachliche und kulturelle Faktoren, insbesondere Arbeitskräftemangel und ADI-intensive Verlagerungen gehören.

Nichtsdestotrotz können technische Entwicklungen und die Verbesserung von Bildung, Infrastruktur und sonstigen Faktoren in Niedriglohnländern sowohl das Spektrum an Dienstleistungen, die Outsourcing und Offshoring unterliegen können, als auch den potenziellen Nutzen aus diesen Prozessen erhöhen. Darüber hinaus geraten Gewerkschaften und Beschäftigte zunehmend unter Druck, bei Tarifverhandlungen Zugeständnisse zu machen, indem Arbeitgeber die Androhung von Verlagerung ins Ausland als Verhandlungswaffe benutzen (selbst wenn eine Verlagerung der Tätigkeit nicht beabsichtigt wird). Hier besteht das Risiko darin, dass Beschäftigte in ganz Europa gegeneinander ausgespielt werden und somit gegenüber Kapitaleigentümern systematisch ins Hintertreffen geraten, und dass sich Löhne und Arbeitsbedingungen überall verschlechtern werden. Ferner erschweren die Dezentralisierung von Verhandlungen und die Aktivitäten einer wachsenden Gruppe von multinationalen Unternehmen die Aufrechterhaltung bzw. Erneuerung von gut gegliederten gewerkschaftlichen Strukturen, Aktivitäten und Organisierung. Die Gewerkschaften müssen sich überlegen, wie sie mit diesem Druck umgehen, zum Beispiel durch Verbesserung ihres Kenntnisstands über die tatsächliche Lage und Absichten von Unternehmen sowie durch grenzüberschreitende Koordinierung von Tarifverhandlungen.

Zusammenschlüsse und Erwerbe

Der wichtigste Einzelfaktor hinter dem Anstieg von ADI sind grenzüberschreitende Unternehmensfusionen und -übernahmen (Mergers & Acquisitions), wobei auf Dienstleistungen 56 % der gesamten M&A-Verkäufe und 64 % der Käufe entfallen (UNCTAD 2006). Nach Wert der M&A waren im Jahr 2005 die wichtigsten Sektoren Dienstleistungen für Unternehmen sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Auch Finanzdienstleistungen spielten bei M&A-Aktivitäten weiterhin eine wichtige Rolle; auf sie entfielen 23 % der Verkäufe und 63 % der Käufe aller Unternehmen im Dienstleistungssektor. Konsolidierungen im Banken-, Investment- und Versicherungsgewerbe sowie die Notwendigkeit, die Kosten großer

Investitionen in neue Informationstechnologien zu verteilen, gelten als Hauptgründe für zahlreiche M&A-Transaktionen. Bei einem weiteren UNI-Europa-Sektor, dem Handel, sank der Anteil an den M&A-Verkäufen im Dienstleistungssektor im letzten Jahrzehnt auf ca. 8 % bei Verkäufen und 5 % bei Käufen. Dennoch stieg der Wert der Verkaufstransaktionen in diesem Bereich im Jahr 2005 beständig auf nahezu US\$ 30 Mrd.

Die Auswirkungen auf die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich aufgrund von M&As sind nicht in allen Sektoren gleich. So schätzte zum Beispiel die im Jahr 2000 durchgeführte UNI-Europa-Untersuchung, dass in den Neunzigern in acht Ländern 130.000 Arbeitsplätze im Finanzsektor aufgrund von M&As und Übernahmen verloren gingen (UNI-Europa 2000). Anders als in anderen Sektoren, in denen die Auswirkung von M&As auf die Beschäftigungszahlen äußerst negativ war, zeigt die Untersuchung der European Foundation, dass die Konsolidierung im Handelssektor in den fusionierenden Unternehmen nicht zwangsläufig unmittelbar zu Arbeitsplatzstreichungen geführt hat. Die Beschäftigung im Handel, insbesondere im Einzelhandel wächst weiterhin Hand in Hand mit der Globalisierung des Handels. Die Konsolidierung des Sektors hat jedoch in vielen Ländern eine destruktive Wirkung auf Arbeitsplätze in kleinen und mittelständischen Unternehmen, die von ihren größeren und ressourcenstärkeren multinationalen Wettbewerbern „vom Markt gedrängt werden“. Zwar werden in Multis Arbeitsplätze geschaffen, jedoch besagt der IAO-Bericht, dass diese in der Regel nicht ausreichen, um Verluste in kleineren Unternehmen auszugleichen (IAO 2003).

Finanzialisierung

Neben den „normalen“ M&A-Aktivitäten sind Beschäftigte und Gewerkschaften mit der Gefahr von Übernahmen durch so genannte Private Equity Fonds konfrontiert, einer Ansammlung von privatem Kapital, das in die Milliarden von Euro gehen kann. Eine Reihe dieser Fonds (Blackstones ist mit über US\$ 30 Mrd. unter seiner Verwaltung der größte) sind de facto die größten Arbeitgeber der Welt, jedoch dadurch, dass sie im Hintergrund tätig sind, versuchen sie häufig, die üblichen Pflichten von Arbeitgebern zu umgehen, einschließlich des Führens von vertrauensvollen Arbeitsbeziehungen mit Gewerkschaften. Ferner erinnern die Aktivitäten einiger (jedoch nicht aller) dieser Fonds an die Leveraged Buyout Manie der Achtziger. Unternehmen, deren Aktienkurs vorübergehend stark rückläufig ist, werden aufgekauft, deren Vermögen und Kapital (auch die Pensionsfonds der Beschäftigten) werden liquidiert und von den Firmen eingesteckt, während langfristige Investitionen gekürzt werden, was die längerfristige Zukunft des Unternehmens und der Beschäftigung bedroht.

In den meisten Fällen wird der Kaufpreis des Unternehmens nicht vom Fonds selbst gezahlt, sondern geliehen und die sich daraus ergebenden Schulden werden dem Unternehmen aufgebürdet, das dann kurzfristig einen massiven Einkommensfluss erwirtschaften muss, um diese Schuld zu bedienen und Fonds-Mitglieder reich zu machen. Amtierende Führungskräfte werden dazu verleitet, sich zu beteiligen, indem ihnen lukrative Anreize geboten werden. Diejenigen Führungskräfte, die ein echtes Interesse an der langfristigen Zukunft des Unternehmens haben, werden abgesetzt. Für Beschäftigte führt der Druck, hohe Erträge zu erwirtschaften, zu Entlassungen, Outsourcing und Offshoring, und dem Druck, Lohnkosten und andere Arbeitnehmervergünstigungen zu senken. Dies beschränkt sich zwar nicht auf den Dienstleistungssektor, es hat hier jedoch mehrere Fälle mit großer öffentlicher Anteilnahme gegeben (zum Beispiel Gate Gourmet, Hertz).

g) Gestiegene grenzüberschreitende Mobilität von Beschäftigten und Dienstleistungserbringern

Die gestiegene grenzüberschreitende Mobilität von Beschäftigten zwischen den neuen Mitgliedstaaten und den alten EU-Mitgliedstaaten ist ein wichtiges Element, das kontroverse Debatten über deren Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte in Europa angefangen hat. Deutlich

ist, dass die zugenommene grenzüberschreitende Mobilität von Beschäftigten eine Reihe von potenziellen Kosten und Vorteilen sowohl für die Migranten entsendenden als auch für die aufnehmenden Länder mit sich bringt. Die Gesamtheit der positiven oder negativen Auswirkungen der Arbeitskräftemigration hängt von den Merkmalen sowohl der Wanderbeschäftigten (im Verhältnis zu Stelleninhabern) als auch der Arbeitsmärkte in den Entsende- und Aufnahmeländern. Nutzer von Arbeitsmigranten (Arbeitgeber, Dienstleistungskonsumenten) profitieren zumeist von einem erhöhten Zustrom an Wanderbeschäftigten, es können jedoch negative Auswirkungen für die Lieferanten der gleichen Dienstleistungen (Erwerbstätige mit ähnlichen Kompetenzen oder in ähnlichen Positionen) in den Zielländern (umgekehrt in den Herkunftsländern) erwartet werden. Bei Einwanderern selbst wird davon ausgegangen, dass sie von höheren Löhnen profitieren („rationale Erwartungen“), obwohl Einzelbeweise zeigen, dass die erwarteten Vorteile nicht immer erzielt werden, da Einwanderer auf den Arbeitsmärkten häufig am schlechtesten dastehen.

Dies kann auch durch eine Unterscheidung zwischen einem Best-Case- und einem Worst-Case-Szenario betrachtet werden. Der gesamte Effekt wird sowohl für Entsende- als auch Aufnahmeländer am positivsten sein wenn: Beschäftigte ihr Land, in dem es ein Überangebot an ihren Qualifikationen (Unterbeschäftigung) zu niedrigen Löhnen/Einkommen gibt, verlassen und eine diesen Qualifikationen entsprechende Arbeit zu einem höheren Lohn in einem Land mit einer Übernachfrage in diesem Bereich aufnehmen, einen Teil des verdienten Einkommens überweisen und anschließend mit höheren Qualifikationen/Produktivität ins Herkunftsland zu einem relativ besser bezahlten Arbeitsplatz zurückkehren. Die Gesamtwirkungen sind wahrscheinlich dann am negativsten, wenn junge Beschäftigte mit wichtigen Qualifikationen, aber niedrigen Löhnen, gehen – und somit die wirtschaftliche Entwicklung des Heimatlandes gefährden – um unqualifizierte (jedoch besser bezahlte) Arbeit in Volkswirtschaften mit einer hohen Arbeitslosigkeit und mit hohen Löhnen aufzunehmen, womit sie den Druck (Löhne, Arbeitslosigkeit) auf die bereits Benachteiligten erhöhen, während ihre Fähigkeiten, ihr Status usw. verloren gehen.

Um festzustellen, ob die Migration innerhalb der erweiterten EU bisher näher am positiven oder negativen Ende des Spektrums der oben beschriebenen Möglichkeiten liegt, wäre eine detailliertere Arbeit erforderlich. Für das Vereinigte Königreich gibt es einige quantitative Beweise; dort wurden keine Übergangsregelungen für die Freizügigkeit von Beschäftigten aus MOE-Ländern eingeführt (obgleich Begrenzungen der Freizügigkeit von Beschäftigten aus Rumänien und Bulgarien verhängt wurden). Schätzungsweise 600.000 Migranten sind in den zwei Jahren seit der Erweiterung zum Arbeiten ins Vereinigte Königreich gegangen, 62 % aus Polen (Gilpin 2006).

Diese Daten berücksichtigen jedoch nicht, dass sehr viele Arbeitsmigranten aus den neuen Mitgliedstaaten nur für ein paar Monate zum Arbeiten ins Ausland gehen. Daher ist nicht eindeutig, wie viele Menschen der geschätzten 600.000 das Vereinigte Königreich verlassen haben und dann zwecks Zeitarbeit wieder eingereist sind. Dieselbe Studie legt dar, dass die meisten Wanderbeschäftigten im Dienstleistungssektor beschäftigt waren, wie Gastgewerbe, Bau und Sozialwesen. Die sektorspezifische Konzentration auf (ausländische) Migrantenarbeit lässt vermuten, dass sie in der Regel eine niedrig qualifizierte Beschäftigung finden. Darüber hinaus hat die OECD unmittelbare Nachweise für eine erhebliche Überqualifizierung von Wanderbeschäftigten für die von ihnen verrichtete Arbeit vorgelegt (mehr als bei inländischen Beschäftigten), was bedeutet, dass hoch und mittelqualifizierte Migranten häufig niedrig qualifizierte Arbeit machen. Das wirft die Frage auf, ob diese Migration wirklich wirtschaftlich vorteilhaft ist (OECD 2006b). Ferner zeigen die Verdienstdaten aus dem Vereinigten Königreich, dass neue Bewerber aus MOE rund die Hälfte des Stundenlohns lokaler Beschäftigter verdienen, was einen Abwärtsdruck auf Löhne für niedrig qualifizierte inländische Beschäftigte, mit denen sie konkurrieren, bedeutet. Es konnte jedoch keine Wirkung auf die Arbeitslosigkeit im Vereinigten Königreich ausgemacht werden. Im Vereinigten Königreich werden die Migranten

aus MOE – auch von der Gewerkschaftsbewegung – als einen positiven Beitrag auf dem Arbeitsmarkt im Vereinigten Königreich leistend gesehen, doch diese positive Bewertung wird durch das relativ hohe Wirtschaftswachstum im Vereinigten Königreich bedingt und könnte sich verändern, falls sich das Wirtschaftswachstum abschwächt oder die Arbeitslosigkeit zunimmt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Arbeitsmobilitätsdebatte ist die zeitweilige Wanderung von Dienstleistungserbringern (Mode 4) im Rahmen von GATS (dessen Tätigkeiten weiter oben beschrieben wurden). Bisher waren die Ströme von Mode 4-Beschäftigten begrenzt. Dennoch entwickelte sich das GATS-Mode 4 zu einem der Hauptthemen bei den GATS-Verhandlungen. In Bezug auf die Folgen für die EU als ein empfangendes „Land“ beschränken sich die Auswirkungen der Liberalisierung von Mode 4 auf die Kategorie der betroffenen Beschäftigten und deren Qualifikationsniveaus, Aufenthaltsdauer und Löhne, die im Gast- oder Heimatland ggf. gezahlt werden. Hinsichtlich der innerbetrieblich Entsandten, deren Standortwechsel nach GATS erlaubt ist, können relativ wenige Bedenken angemeldet werden. Die wachsende Bewegung von vertraglichen Dienstleistungserbringern, die Beschäftigte ausländischer Unternehmen oder unabhängige Fachleute sind, und ein potenzieller Anstieg der Ströme von mittel- und niedrig qualifizierten Dienstleistungserbringern geben in der Regel jedoch Anlass zu wichtigen Fragen und Bedenken. So argumentieren Befürworter der Mode 4-Liberalisierung, dass ausländische Zeitarbeiter im Allgemeinen eher eine Ergänzung als ein Ersatz der lokalen Arbeitskräfte sind und Zeitarbeiter nur zu jenen Sektoren gebracht würden, wo es einen Arbeitskräftemangel gibt. Es kann jedoch auch das Gegenteil der Fall sein. Dienstleistungserbringer, die nach Mode 4 vorübergehend den Standort wechseln, können eine direkte Konkurrenz zu den Dienstleistungserbringern im Gastland sein, für die die betreffende Beschäftigung dauerhaft ist. Obwohl die Migration im Rahmen von Mode 4 zeitlich begrenzt ist, besteht die Möglichkeit, dass die steigende Zahl dieser Aufenthalte und der kontinuierliche Zustrom von Beschäftigten eine erhebliche Konkurrenz für lokale Beschäftigte bildet. Uneindeutige GATS-Bestimmungen, die den Einsatz von Mode 4-Beschäftigten auf Rotationsbasis ermöglichen könnten, tragen zu diesen Befürchtungen bei. Die Verfügbarkeit von ausländischen Zeitarbeitern könnte auch den Druck untergraben, dem Arbeitskräftemangel durch vermehrte Schulungen von Inländern bzw. Verbesserungen des Verdiensts und der Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken. In Sektoren wie der IT ziehen es Arbeitgeber in Europa zum Beispiel häufig vor, billigere Arbeitskräfte aus dem Ausland zu beschäftigen, anstatt Beschäftigte umzuschulen. Ausländische Zeitarbeiter sind in der Regel in Sektoren wie Gesundheitswesen, Informationstechnologie, Bewirtung und Catering sowie im Bau konzentriert. Auf diese Sektoren hat die gestiegene Mobilität der Erbringer von temporären Dienstleistungen unterschiedliche Auswirkungen.

Für die Gewerkschaftsbewegung ist die zunehmende grenzüberschreitende Mobilität von Beschäftigten und Dienstleistungserbringern von großer Bedeutung. Gewerkschaften müssen mit ihren Aktivitäten auf schwach gestellte Wanderbeschäftigte zugehen und herausfinden, wie gut ihre Rechte durchgesetzt werden. Um dem zu begegnen, wurde zum ersten Mal seit dem Zweiten Weltkrieg in Großbritannien im Oktober 2006 ein Gewerkschaftszweig gegründet, der ausschließlich aus Wanderbeschäftigten besteht. Ein weiteres Beispiel ist die Gründung der polnischen Nebenstellen in Southampton und Glasgow, andere überall im Land sollen folgen (wo es große Konzentrationen von polnischen Beschäftigten gibt). Darüber hinaus wurden auch Verbindungen zu polnischen Gewerkschaften hergestellt, und der North West TUC hat einen nationalen Organisator von Solidarnosc engagiert, um Beratung zu Beschäftigungsrechten anzubieten. Der Gewerkschaftsbund besucht heute Jobmessen in Warschau, und viele Gewerkschaften haben auf ihren Webseiten und Antragsformularen einen polnischsprachigen Teil. Ferner gibt es Diskussionen darüber, ob Polen die Möglichkeit haben sollen, Gewerkschaften beizutreten, bevor sie in Großbritannien ankommen und die Beiträge bezahlen, sobald sie ihre Arbeit aufgenommen haben. Diesen Initiativen wird eine große Wirkung auf die Gewerkschaftsbewegung beigemessen und sie tragen dazu bei, Barrieren zwischen Neuankömmlingen und jenen, die den Verdacht geäußert haben, dass sie hauptsächlich dafür benutzt werden, die bestehenden Arbeitskräfte zu unterbieten, zu durchbrechen (Campbell 2006).

Abschnitt 3

Beschäftigungsausblick für Dienstleistungen

Dieser Abschnitt bietet einige Einblicke in das Wachstumspotenzial des Dienstleistungssektors und der Schaffung von Arbeitsplätzen in der EU in der Zukunft mit, sofern möglich, Differenzierungen nach unterschiedlichen Dienstleistungen. Das Potenzial der Arbeitsplatzschaffung bezüglich Anzahl von Arbeitsplätzen und Qualität der Beschäftigung wird vor dem Hintergrund der im vorigen Abschnitt aufgezeigten treibenden Kräfte und Herausforderungen analysiert.

Das rasante Wachstum des Dienstleistungssektors in den letzten Jahrzehnten ist in fast allen Ländern einer der auffälligsten sozialen, politischen und vor allem wirtschaftlichen Trends. Auf den Dienstleistungssektor entfallen bereits nahezu drei Viertel der Wirtschaftsleistung in den EU-Mitgliedstaaten. Das Wachstum bestehender Dienstleistungsbranchen, die Entstehung neuer Dienstleistungen – nicht zuletzt angesichts technischer, demographischer und anderer Trends – sowie eine zunehmende Internationalisierung deuten darauf hin, dass der Dienstleistungssektor weiterhin an Umfang und Intensität zunehmen wird.

Die Analysen in diesem Bericht haben gezeigt, dass Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum durch die Entwicklung von Dienstleistungen ein komplexes Thema sind, das ein breites Spektrum an Chancen und Herausforderungen mit sich bringt. Dies spiegelt vornehmlich die äußerst starke Heterogenität des Dienstleistungsbereichs wider und somit die Unterschiedlichkeit der Trends innerhalb des Dienstleistungssektors. Herausforderungen und Wachstumsmöglichkeiten unterscheiden sich nach Dienstleistungsteilsektoren und hängen von deren strukturellen Gegebenheiten ab, einschließlich dem Potenzial für technische Veränderung und Produktivitätszuwachs sowie Möglichkeiten des inländischen und internationalen Wettbewerbs.

Zunächst muss das Potenzial des Dienstleistungssektors zur Schaffung neuer Arbeitsplätze im Rahmen des strukturellen Wandels in der Wirtschaft betrachtet werden. Im letzten Jahrzehnt hat der Anteil der Dienstleistungen an der Beschäftigung in der EU weiterhin zugenommen, während der Anteil der Beschäftigung in der Landwirtschaft und der Fertigung weiterhin sank. Es besteht kein Anlass zu der Vermutung, dass sich dieser Trend umkehren wird.

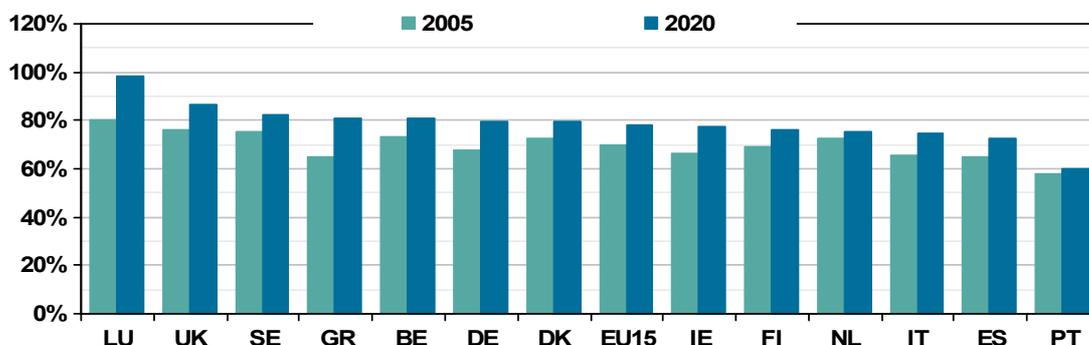
Bei der Vorhersage von zukünftigen Entwicklungen durch eine simple Ableitung aus jüngsten Trends ist zwar Vorsicht geboten, sie bietet jedoch einen Ausgangspunkt für eine Einschätzung. Die nachfolgenden Berechnungen legen durchschnittliche jährliche Wachstumsquoten der Gesamtbeschäftigung, die gesamte Beschäftigung im Dienstleistungssektor und die Beschäftigung in Dienstleistungsteilsektoren in den letzten zehn Jahren zugrunde und projizieren dann die Beschäftigungsniveaus und -anteile für 15 Jahre in die Zukunft.⁴ Im zweiten Schritt versuchen wir den zunehmenden oder nachlassenden Einfluss von potenziellen Antriebskräften – qualitativ – einzuschätzen.

Auf dieser Grundlage zeigt Abbildung 25, dass nach derzeitigen Trends, bis 2020 80 % der gesamten Beschäftigung in der EU15 im Dienstleistungssektor liegen wird. Bis 2020 könnte in

⁴ Da nur ein kleiner Zeitraum (5 Jahre) für die Beschäftigungswachstumsquoten der EU25 verfügbar ist, der zudem durch Konjunkturzykluseffekte hätte verzerrt werden können, erfolgt die Prognose nur für die EU15.

Luxemburg die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich über 95 % erreichen, und im Vereinigten Königreich, Schweden und Griechenland über 80 %. Die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich wird in Portugal jedoch bei ungefähr 60 % bleiben, was nahe legt, dass es in der EU weiterhin große Unterschiede beim Dienstleistungsanteil an der Beschäftigung geben wird.

Beschäftigung im Dienstleistungssektor in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten (% der Gesamtbeschäftigung, 2005 and 2020)



Datenquelle: Eurostat (2006c), eigene Berechnungen

Abbildung 25

Der größte Arbeitgeber im Dienstleistungssektor in den Jahren 1995-2005 war der Handel, gefolgt von Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen. Letzterer ist der am schnellsten wachsende Sektor in Bezug auf Beschäftigung (das kumulative Beschäftigungswachstum betrug 1995-2005 60 %). Falls die Beschäftigung in den Dienstleistungsteilsektoren im gleichen Tempo wie im letzten Jahrzehnt wächst, wird der Bereich Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen bis 2020 der größte Arbeitgeber im Dienstleistungssektor (und in der Wirtschaft generell) sein und den Handel überholen sowie über 20 % der Gesamtbeschäftigung im Dienstleistungsbereich ausmachen (Abbildung 26).

Der größte Arbeitgeber 2005 – der Handel – wird voraussichtlich langsamer wachsen und bis zum Jahr 2020 17 % der Gesamtbeschäftigung im Dienstleistungsbereich ausmachen. Der Anteil von Arbeitsplätzen im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen wird weiterhin zunehmen (entsprechend der zunehmenden Alterung der Bevölkerungen und der steigenden Nachfrage nach Altenpflege). Im Jahr 2020 wird dieser Sektor, nach derzeitigen Trends, bereits 16 % der Gesamtbeschäftigung in Dienstleistungen ausmachen.

Beschäftigung nach Dienstleistungsteilsektoren (% der Gesamtbeschäftigung in Dienstleistungen, 2005 und 2020)



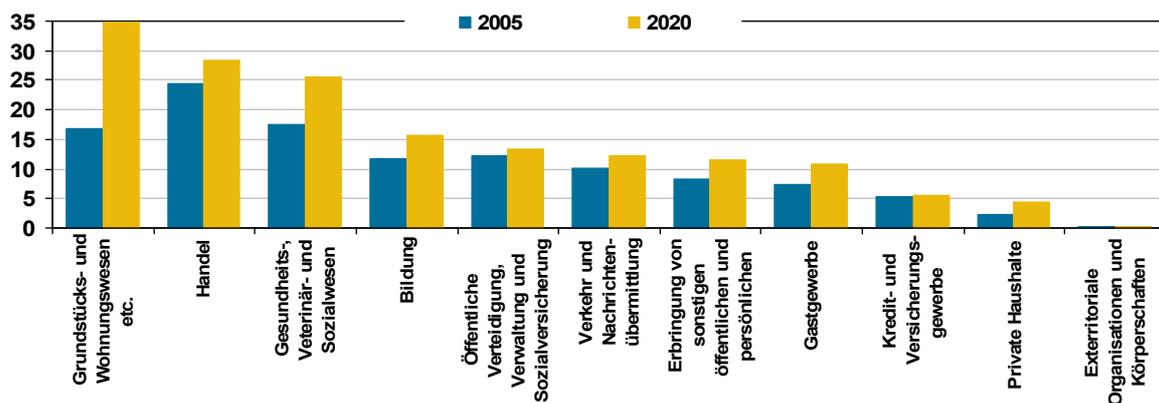
Datenquelle: Eurostat (2006c), eigene Berechnungen

Abbildung 26

Im Kredit- und Versicherungsgewerbe ist die Beschäftigung in einer Reihe von Ländern zurückgegangen, und das kumulative Beschäftigungswachstum in der EU25 war im Zeitraum von 1995-2005 das niedrigste. Wächst die Beschäftigung in diesem Sektor im gleichen Tempo, wird folglich ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Dienstleistungsbereich von 4,5 % im Jahr 2005 auf 3,4 % im Jahr 2020 sinken.

Abbildung 27 zeigt die vorausgesagte Zahl von Personen, die in den EU15-Ländern in Dienstleistungsteilsektoren beschäftigt sind. Bleiben die Trends unverändert, könnte die Anzahl der Arbeitsplätze in den EU15-Ländern im Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen von 2005 bis 2020 um nahezu 18 Mio. auf 34,6 Mio. steigen. Im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen könnten über 2020 8 Mio. Menschen mehr als im Jahr 2005 beschäftigt sein. Der Handel könnte auch einen Anstieg der Zahl seiner Arbeitsplätze um 3,7 Mio. auf 37 Mio. im Jahr 2020 erfahren. Diese Prognosen von absoluten Zahlen sollten natürlich mit noch mehr Vorsicht genossen werden als jene zu den Beschäftigungsanteilen, da sie anfällig sind für Veränderungen des Wirtschaftswachstums, der Migration usw. Sie werden hier als ein sehr grober Hinweis auf den potenziellen Rahmen für die Mitgliederwerbung der verschiedenen sektorspezifischen Gewerkschaften aufgenommen.

Beschäftigung nach Dienstleistungsteilsektoren (Millionen, 2005 und 2020)



Datenquelle: Eurostat (2006c), eigene Berechnungen

Abbildung 27

In Bezug auf die Qualität der Beschäftigung gibt es einen wichtigen Trend, von dessen Fortsetzung in der nahen Zukunft ausgegangen wird, nämlich die Verbesserung der Qualifikationsniveaus der im Dienstleistungssektor Beschäftigten, was eine weitere Verbesserung der Löhne und Arbeitsbedingungen erwarten lassen kann. So gesehen ist das rasante Wachstum im Bereich Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen besonderes positiv: Dieser Sektor liegt zusammen mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe in Bezug auf Verdienst und Arbeitszeiten an der Spitze. Gleichzeitig wird jedoch erwartet, dass die Sektoren, in denen Löhne und Arbeitsbedingungen weniger vorteilhaft sind – Einzelhandel und Instandhaltung sowie das Gastgewerbe – auch größtmäßig wachsen und weiterhin einen recht beträchtlichen Anteil am Arbeitsmarkt der EU haben werden. Strukturelle Verlagerungen in der nahen Zukunft allein werden die Probleme der niedrig qualifizierten Arbeit, niedrigen Verdienste und langen Arbeitszeiten zweifellos nicht lösen, vielmehr bedarf es bewusster und nachhaltiger Bemühungen seitens Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgebern.

In Bezug auf die vertraglichen Regelungen ist ein eindeutiger Gesamttrend hin zu atypischeren Verträgen auszumachen. Insbesondere ist der rasante Anstieg von befristeten Verträgen (um 36 % zwischen 2000 und 2006) ein Besorgnis erregendes Zeichen, wenngleich der gestiegene Anteil der Teilzeitbeschäftigung auch Anlass zur Sorge gibt, wenn bedacht wird, dass ein Teil der Teilzeitbeschäftigung von prekärer Natur ist. Hier müssen Gewerkschaften aktiv sein. Ohne diese

Aktivität wird atypische Beschäftigung bald zur Norm mit all ihren negativen Auswirkungen auf die Qualität und Sicherheit der Beschäftigung.

Unter Zugrundelegung der weiter oben in diesem Abschnitt dargelegten Ableitungen gehen wir nun zurück zu den im 2. Abschnitt herausgestellten Kräften und bewerten, ob deren Auswirkungen in den nächsten 15 Jahren eher zunehmen oder abnehmen werden. Dies ist natürlich eine äußerst qualitative und spekulative Einschätzung, sie kann jedoch zur Durchführung einiger Anpassungen an das Bezugslinienszenario im Hinblick auf wahrscheinliche Entwicklungen auf Teilsektorebene herangezogen werden. Auf diese Art und Weise ist es auch möglich, sich von den statistischen Definitionen von Dienstleistungssektoren zu entfernen und unsere Beurteilung näher an den UNI-Europa-Sektoren zu orientieren. Tabelle 12 gibt eine übersichtliche Zusammenfassung dieser Beurteilung.

Einige der wichtigsten Aussagen der Tabelle sind folgende: Betrachtet man die Gruppe der ersten Kräfte (strukturelle Nachfrageverlagerungen), könnte erwartet werden, dass sich alle bei ungefähr gleich bleibender Intensität fortsetzen, mit der Ausnahme der demographischen Wirkung, die in den nächsten Jahren mit Sicherheit zunehmen wird. Das trifft ggf. auch auf das Outsourcen von Dienstleistungstätigkeiten aus der Fertigung zu, wenngleich argumentiert werden kann, dass mit dem weiteren Schrumpfen der Fertigung die Möglichkeiten des Outsourcen bereits ihren Höhepunkt erreicht haben. Diese Kräfte sind allesamt insofern unspektakulär, als dass sie langsam, aber unaufhaltsam Veränderungen mit sich bringen und alle eine weitere Erweiterung der Dienstleistungsbeschäftigung bewirken. Es ist schwer zu sagen, ob diese Kräfte dazu führen werden, dass teilsektorspezifische Trends von unserer Bezugslinie abweichen, da einige den persönlichen, andere eher den Dienstleistungen für Unternehmen Auftrieb geben werden.

Die drei den grenzüberschreitenden Handel und Investitionen betreffenden Kräfte werden voraussichtlich, sowohl innerhalb der EU25 als auch global, in der nächsten Zeit, verglichen mit den jüngsten Trends, weiter an Intensität gewinnen. Auf der anderen Seite werden sie sich ggf., zumindest in der Gesamtheit, nicht so stark auf die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich auswirken. In jedem Fall haben diese Auswirkungen mehrere Dimensionen und können in unterschiedlichen Fällen und Umständen positive und negative Effekte sowohl auf die Quantität als auch die Qualität der Beschäftigung haben. Potenziell sind alle Dienstleistungssektoren betroffen, jedoch werden die Auswirkungen wahrscheinlich am stärksten in den eher geschäftsorientierten sowie den Großbetriebe-Sektoren sein, aber auch im Handel.

Die Auswirkungen des technischen Fortschritts können in einem so einfachen Rahmen natürlich nicht angemessen erörtert werden. Es scheint in der Tat sehr unwahrscheinlich, dass der Druck zur Veränderung aufgrund der technischen Veränderungen nachlassen wird, und es steht außer Zweifel, dass es sich dabei um eine zentrale Auswirkung handelt. Darüber hinaus ist es nahezu unmöglich, allgemeine Aussagen zu treffen. Sicher haben IKT die Fähigkeit, mehr Dienstleistungen handelbar zu machen, womit die Auswirkungen mit den gerade erörterten übereinstimmen. Die Möglichkeit, Informationen auszutauschen und somit bestimmte Dienstleistungen aus der Ferne bereitzustellen, wird gleichzeitig bedeutende qualitative Auswirkungen auf die Art haben, wie Dienstleistungsbeschäftigte tätig sind, wovon einiges befreiend sein kann. Wie auch in der Industrie hat die Technik die Kapazität, die Produktion zu rationalisieren und somit die Arbeit in Vorleistung zu senken, jedoch kann die daraus resultierende gestiegene Produktivität die Löhne der verbleibenden Beschäftigten erhöhen und auch Preise senken, was zu einer höheren Nachfrage und damit zu einer konstanten oder gar steigenden Beschäftigung führt.

Es kann davon ausgegangen werden, dass Migration und Mobilität innerhalb der EU das Potenzial im Vergleich zur Bezugslinie erhöhen, insbesondere in niedriger qualifizierten Dienstleistungen (in Hochlohnländern drücken Wanderbeschäftigte die Löhne und damit letztlich auch die Preise dieser Dienstleistungen, womit Nachfrage und Beschäftigung gesteigert werden).

Treibende Kräfte des Wandels im Dienstleistungssektor

Treibende Kraft des Wandels	Zunehmende oder abnehmende Intensität	Erwartete Auswirkungen insgesamt	UNI-Sektoren, die wahrscheinlich besonders betroffen sind	Potenzielle Auswirkungen
Strukturelle Änderungen bei der Nachfrage				
Auswirkungen auf das Einkommen	+/-	sukzessive aber bedeutend	Frisör- und Kosmetiksalons, Tourismus, Banken- und Finanzwesen	Anstieg der Beschäftigung im Dienstleistungssektor
Steigender Anteil von Frauen	+/-	sukzessive aber bedeutend	Frisör- und Kosmetiksalons; Sozialversicherungen?	Anstieg der Beschäftigung im Dienstleistungssektor
Demographische Entwicklung	+	sukzessive aber bedeutend	Sozialversicherungen, Wartungs- und Sicherheitsdienste, Banken- und Finanzwesen	Anstieg der Beschäftigung, Veränderungen bei den Nachfragestrukturen
Unterschiedliches Produktivitätswachstum	+/-	sukzessive aber bedeutend	besonders bei den Dienstleistungen für Verbraucher	Anstieg der Beschäftigung im Dienstleistungssektor
Outsourcing von Dienstleistungen für Unternehmen	+	von steigender Bedeutung	IBITS, Wartungs- und Sicherheitsdienste, Banken- und Finanzwesen	Anstieg der Beschäftigung im Dienstleistungssektor
Länderübergreifender Handel und Investitionen in Dienstleistungen				
Liberalisierung des Handels – ausgelöst durch interne Kräfte (Dienstleistungsrichtlinie)	+	unklar, möglicherweise bedeutend	potenziell alle	Komplexe Auswirkungen, z.B. verstärkter Wettbewerb, vor allem bei niedrig qualifizierter Arbeit, negative Auswirkungen auf soziale Umverteilung, jedoch interregionale Konvergenz
Liberalisierung des Handels – ausgelöst durch externe Kräfte (GATS)	+	unklar, möglicherweise bedeutend	potenziell alle	
Ausländische Direktinvestitionen/internationales Offshoring/Outsourcing	+	von steigender Bedeutung	Handel, Banken- und Finanzwesen, IBITS, Wartungs- und Sicherheitsdienste (potenziell alle)	
Technologischer Fortschritt	+	von steigender Bedeutung	potenziell alle	Macht Dienstleistungen handelbar (Auswirkungen s.o.), positive als auch negative Auswirkungen auf Arbeitsumgebung; Rationalisierung führt zu Arbeitsplatzverlusten, möglicherweise jedoch auch zu Preisnachlässen und verstärkter Nachfrage und Beschäftigung
Migration und Mobilität	+	von steigender Bedeutung	Wartungs- und Sicherheitsdienste, Handel, Sozialversicherungen	Verstärkung des Wettbewerbs, vor allem bei niedrig qualifizierter Arbeit, negative Auswirkungen auf soziale Umverteilung, jedoch interregionale Konvergenz
Finanzialisierung	+	akut für spezifische Unternehmen, im Allgemeinen von steigender Bedeutung	potenziell alle, vor allem mittelständische Unternehmen	Abwärtsdruck auf Löhne und Gehälter und Arbeitsbedingungen, potenzielle Arbeitsplatzverluste
Privatisierung - Marktorientierung	-	für einige UNI-Europa-Sektoren bedeutend	Telekommunikation, Postdienste, öffentliche Rundfunk-/Fernsehdienste	Abwärtsdruck auf Arbeitsbedingungen, potenzielle Arbeitsplatzverluste, möglicherweise jedoch auch Chancen für neue Beschäftigungsformen

Tabelle 12

Der qualitative Effekt auf die Beschäftigung ist jedoch wahrscheinlich negativ (Abwärtsdruck auf Löhne und Arbeitsbedingungen). Die allmähliche Abschaffung der Übergangsregelungen und der Beitritt Rumäniens und Bulgariens 2007 bedeuten, dass die aus dieser Triebkraft resultierenden Auswirkungen mit Sicherheit noch stärker als in der Vergangenheit sein werden.

„Finanzialisierung“ – die wachsende Rolle der so genannten „alternativen“ Investitionsformen, wovon Hedge und Private Equity Fonds die bekanntesten sind – ist ein relativ neues Phänomen und daher schwer einzuschätzen. Bei einzelnen Unternehmen kann die Wirkung dieser Fonds ziemlich verheerend sein, etablierte Arbeitsbeziehungspraktiken können über Nacht zunichte gemacht werden und ehemals solide Unternehmen geraten unter massiven Schulden ins Straucheln. Die Forderung nach hohen Renditen in kurzer Zeit kann zu Arbeitsplatzverlusten, vermehrtem Outsourcing und Abwärtsdruck auf Löhne und Arbeitsbedingungen führen. Einige Unternehmen – vor allem eine Reihe privatisierter Telekommunikationsunternehmen – wurden schlichtweg ausgeplündert. Es ist außerdem wahrscheinlich, dass es dahingehend Folgewirkungen gibt, dass amtierende Führungskräfte ihr Verhalten ändern, um eine Übernahme zu verhindern. Somit hat die „Finanzialisierung“ mittelbare Auswirkungen (Investor-Kurzfristigkeit, Druck zu höheren Renditen) weit über die (begrenzte) Zahl der tatsächlichen Übernahmefälle hinaus. Derzeit ist es äußerst schwierig zu beurteilen, ob die „Finanzialisierung“ einen langfristigen, länger anhaltenden Trend darstellt oder ob die Praktiken der Hedgefonds und Private Equity Unternehmen potenzielle Renditen nach unten drückt, so dass das Phänomen so unbemerkt und schnell verschwindet wie es aufgekommen ist. (Die Leveraged Buyout Manie der Achtziger – so zerstörend sie war – erwies sich im Nachhinein als kurzlebig.) Die Aktivitäten vieler Private Equity Unternehmen basieren auf niedrigen Zinssätzen und steigenden Aktienmärkten. Es ist unmöglich zu beurteilen, in welchem Maße diese Aktivitäten profitabel sein werden, wenn Schulden teurer und die Risiken der Veräußerung von umstrukturierten Unternehmen höher sind.

Schließlich hat der Prozess der Marktorientierung und Privatisierung der öffentlichen Dienstleistungen eventuell bereits seinen Höhepunkt erreicht. In einigen Sektoren ist das Potenzial für Veränderungen in den gesamten Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen jedoch sehr groß (zum Beispiel Post und Telekommunikation). In der Vergangenheit hat die Privatisierung sicherlich zu Arbeitsplatzverlusten und zumindest für einige Beschäftigungsgruppen zum Abwärtsdruck auf Löhne und Bedingungen geführt.

Nach der Prüfung, im Hinblick auf die Qualität, der wahrscheinlichen Kräfte von Veränderungen in der Beschäftigung im Dienstleistungssektor und wie sie sich mittelfristig voraussichtlich entwickeln werden, können wir unsere „Bezugslinien“-Prognose für die Trends in der Dienstleistungsbeschäftigung, die, wie vorstehend beschrieben, auf einer einfachen Ableitung jüngster Trends beruht, neu veranlagern. Insgesamt scheint es unwahrscheinlich, dass unterm Strich die Faktoren, die einen weiteren Anstieg der relativen Bedeutung der Dienstleistungsbeschäftigung in den EU-Ländern antreiben, nachlassen werden. Das deutet darauf hin, dass die oben gemachten Schätzungen eher vorsichtige Schätzungen sind: Ein noch größerer Anstieg des Beschäftigungsanteils des Dienstleistungssektors ist sehr gut möglich. Gleichzeitig ist es wahrscheinlich, dass die Faktoren, die einen zunehmenden Wettbewerb zwischen den Beschäftigten, insbesondere in niedriger qualifizierten Dienstleistungen, bedingen, weiter zunehmen werden. Es ist unmöglich vorauszusagen, wie sich die Dynamik der wachsenden Gesamtnachfrage (von der angenommen werden kann, dass sie an sich die Beschäftigungsqualität erhöht) und des vermehrten Wettbewerbsdrucks (der in der Regel Standards senkt) manifestieren wird.

Es ist auch nicht leicht zu folgern, inwieweit einzelne Sektoren, die von UNI-Mitgliedsgewerkschaften vertreten werden, insgesamt von diesem vorausgesagten Gesamtmuster für den Dienstleistungssektor abweichen werden. Unsere Bezugslinienbeurteilung hat die unterschiedliche Dynamik des Nachfrage- und Beschäftigungswachstums in verschiedenen

Teilsektoren berücksichtigt. Eine detailliertere Analyse auf teilsektorspezifischer Ebene (Fallstudien) wäre erforderlich, um zu ermitteln, ob sich auf Teilsektorebene zukünftige Trends erheblich von der jüngsten Vergangenheit unterscheiden werden.

An dieser Stelle muss davor gewarnt werden, die obige Analyse, deren Schwerpunkt strukturelle und wirtschaftliche Merkmale und Entwicklungen ist, so zu verstehen, dass es keine Möglichkeiten der Einflussnahme auf diese Prozesse gibt. Im Gegenteil! Wir wollen auf eine Reihe von zugrunde liegenden Trends hinweisen, die Gewerkschaften und andere Akteure in die Planung ihrer Strategien und Prioritätensetzung einbeziehen müssen. Veränderungen der Beschäftigung im Dienstleistungssektor geschehen nicht von selbst. Neben Regierungen können Gewerkschaften (und auch Arbeitgeberorganisationen) bei der Prägung der Entwicklungen in diesem Sektor eine wichtige Rolle spielen. Einige Herausforderungen für Gewerkschaften wurden im ersten Abschnitt erörtert. Im abschließenden Abschnitt kommen wir auf dieses Thema zurück.

Schlussfolgerungen

Dieser abschließende Abschnitt enthält eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse des Berichts. Es wird auf die Möglichkeiten und Herausforderungen hingewiesen, die sich für die Gewerkschaften aus dem Wachstum und der Diversifizierung der Beschäftigung im Dienstleistungssektor in der EU ergeben.

Der Dienstleistungssektor ist der größte Arbeitgeber in der EU und gleichzeitig die wichtigste Quelle für neue Arbeitsplätze in den Wirtschaften der EU-Länder, auch wenn es erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten und den verschiedenen Dienstleistungsbranchen gibt. Der Anteil der im Dienstleistungssektor Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung reicht von 55 % (Polen) bis zu 80 % (Luxemburg). Betrachtet man die Beschäftigung an sich, so ist der Handel der größte Sektor. Der Anstieg der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich ist jedoch in hohem Maße auf den Bereich Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen zurückzuführen.

Der Beschäftigungsanteil des Dienstleistungssektors und vor allem des Bereichs der privaten Dienstleistungen an der Gesamtbeschäftigung wird auch weiterhin steigen. Die Analyse zeigt, dass alle Schlüsselfaktoren für strukturelle Veränderungen zugunsten von Dienstleistungen (einschließlich Alterung der Bevölkerung, ein größerer Anteil von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, technologische Entwicklungen, Outsourcing und die Internationalisierung von Dienstleistungen) in den kommenden Jahren mehr oder weniger gleich bleiben und einige sich sogar verstärken werden. Extrapolationen für die EU15, die im Rahmen der Studie durchgeführt wurden, zeigen, dass sich die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich im Jahr 2020 auf 80 % der Gesamtbeschäftigung belaufen könnte. Der Sektor Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Dienstleistungen für Unternehmen könnte den Handel als größten Arbeitgeber überholen.

Zu den wichtigsten Merkmalen der Beschäftigung im Dienstleistungssektor, die in dem Bericht aufgeführt werden, gehören der große Anteil von kleinen und mittleren Unternehmen, eine steigende Beschäftigung durch ausländische Tochtergesellschaften, eine große Vielfalt bei den Arbeitskräften im Dienstleistungssektor, und dies oft gepaart mit einem hohen Umsatz. Im Sektor der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen, in dem der größte Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen ist, ist eine relativ hohe Zahl von Frauen, Migranten und jungen Menschen beschäftigt. Der Dienstleistungssektor ist jedoch sehr heterogen. Sowohl die typischen Merkmale als auch die Entwicklungstendenzen variieren von Teilssektor zu Teilssektor.

Vor dem Hintergrund der wachsenden Beschäftigung im Dienstleistungssektor und somit einer wachsenden Zahl potentieller Gewerkschaftsmitglieder stehen die Beschäftigten im Dienstleistungssektor sowie die Gewerkschaften einer Reihe von Herausforderungen und Möglichkeiten gegenüber, insbesondere hinsichtlich (i) der Qualität der Beschäftigung und (ii) der Anwerbung neuer Mitglieder, der Interessenvertretung und gewerkschaftlichen Organisierung und Struktur.

Was die Qualität der Beschäftigung betrifft, zeichnet sich der Dienstleistungssektor durch ein großes Niedriglohnsegment, ein schnelles Wachstum des Anteils der Beschäftigten mit befristeten oder anderen unsicheren Verträgen, lange und unsoziale Arbeitszeiten, eine immer größere Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeiten und einen beträchtlichen Anteil an niedrig qualifizierten Beschäftigten aus. Es gibt jedoch große Unterschiede innerhalb des Sektors. Von den in der Analyse berücksichtigten Bereichen erweist sich das Gastgewerbe als der Bereich mit den schlechtesten Arbeitsbedingungen und das Kredit- und Versicherungsgewerbe als der Bereich mit den besten Bedingungen. Es lassen sich zudem einige kleine Teilssektoren, wie die Reinigungsbranche oder private Sicherheitsdienste, feststellen, in denen Probleme in Bezug auf die Qualität der Beschäftigung gehäuft auftreten. Ungeachtet des Sektors sehen sich junge Leute häufig mit zahlreichen Bedingungen konfrontiert, die auf die schlechte Qualität ihrer Beschäftigung

zurückzuführen sind. Frauen haben außerdem oft schlechtere Arbeitsbedingungen als Männer. Es besteht folglich ein genereller Handlungsbedarf, um die Qualität der Beschäftigung im Dienstleistungssektor insgesamt zu verbessern. Zudem müssen jedoch spezifische Maßnahmen für besonders gefährdete Teilspektoren und Gruppen ergriffen werden, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen.

Die zweite Herausforderung betrifft die Anwerbung neuer Mitglieder, die Interessenvertretung und die gewerkschaftliche Organisation und Struktur. Im Allgemeinen liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Sektor privatwirtschaftliche Dienstleistungen deutlich unter dem des Sektors öffentliche Dienstleistungen und der Fertigung, auch wenn es von Land zu Land und von Sektor zu Sektor große Unterschiede gibt. Geringere Mitgliederzahlen im Sektor privatwirtschaftliche Dienstleistungen bedeuten, dass die europäischen Gewerkschaftsbewegungen dort am schwächsten sind, wo das größte Wachstum am Arbeitsmarkt zu verzeichnen ist. Auch wenn einige Gewerkschaften, unter denen Beschäftigte des privatwirtschaftlichen Dienstleistungssektors organisiert sind, absolut gesehen steigende Mitgliederzahlen verzeichnen, so reicht dies angesichts der wachsenden Beschäftigungszahlen im Dienstleistungssektor nicht aus, um den gewerkschaftlichen Organisationsgrad zu erhöhen oder den Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads insgesamt aufgrund des Verlustes gewerkschaftlich organisierter Arbeitsplätze in der verarbeitenden Industrie zu kompensieren.

Ein wichtiger Punkt, der diesen Zustand erklärt, ist die Tatsache, dass es im Dienstleistungssektor einen hohen Anteil von Beschäftigten gibt, mit deren gewerkschaftlicher Organisation und Vertretung sich die Gewerkschaften schon immer schwer getan haben (Frauen, junge Menschen, Beschäftigte kleiner und mittelständischer Unternehmen, Beschäftigte mit befristeten oder Teilzeitverträgen usw.). Diese Vielschichtigkeit ist auch problematisch, wenn es um Strategien für Tarifverträge und die Solidarität von Beschäftigten geht.

Viele Gewerkschaften haben auf diese Situation mit verstärkten Bemühungen in Bezug auf die Anwerbung neuer Mitglieder und gewerkschaftliche Organisation von Beschäftigten reagiert. Wo diese Strategie erfolgreich war, ging sie in der Regel mit verbesserter Unterstützung und besseren Leistungen für die Mitglieder an ihrem Arbeitsplatz sowie einer Strukturreform der Gewerkschaft zugunsten einer höheren Priorität für die Anwerbung neuer Mitglieder einher. In vielen Fällen fehlen jedoch die Mittel für Maßnahmen zur Anwerbung neuer Mitglieder und gewerkschaftlicher Organisation. In Bezug auf die gewerkschaftliche Organisation und Struktur geht der Trend bei den Gewerkschaften im Dienstleistungsbereich zu Zusammenschlüssen und der Zusammenfassung von Aufgaben. Damit konnten die Gewerkschaften ihre Ressourcen im Dienstleistungssektor bündeln. Es gibt jedoch keinen Beweis dafür, dass Gewerkschaften nach einem Zusammenschluss bei der Anwerbung neuer Mitglieder und bei Initiativen zur gewerkschaftlichen Organisation langfristig erfolgreicher sind.

Aus diesem Grunde sind weitere Anstrengungen und Ressourcen erforderlich, um die Strukturen und Strategien anzupassen, damit Gewerkschaften die sich kontinuierlich stärker diversifizierenden Interessen der Beschäftigten besser vertreten und die Anliegen bestimmter Beschäftigtengruppen im Sektor privatwirtschaftliche Dienstleistungen, besonders weibliche Beschäftigte, besser in ihre Politik und ihre Tarifverhandlungen integrieren können. Um der stetig wachsenden Vielschichtigkeit bei den Mitgliedern gerecht werden zu können, müssen die Gewerkschaften auch die internen Führungsstrukturen reformieren. Nur so können sie Mitgliedern aus den „neuen“ Bereichen der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen mehr Möglichkeiten bieten, sich an Gewerkschaftsangelegenheiten zu beteiligen und Einfluss zu nehmen bei der Ausarbeitung politischer Linien.

Die Gewerkschaftsreform ist eine große Herausforderung für die Gewerkschaften, insbesondere angesichts der knappen Mittel und der Tatsache, dass sich der Dienstleistungssektor in einer Phase ständiger Veränderung befindet. Gleichzeitig bietet der unermessliche Beschäftigungszuwachs im Dienstleistungssektor eine große Chance. Viele Beschäftigte im Dienstleistungssektor bedürfen dringend des Schutzes und der Unterstützung, die ihnen die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bieten kann, wenn sie ihre Arbeitsbedingungen verbessern wollen. Sie stellen einen riesigen Pool potenzieller Mitglieder dar. Die Herausforderung für die Gewerkschaften besteht darin, die Gelegenheit beim Schopfe zu packen, ihre Mitgliederzahlen zu erhöhen und den Einfluss der Gewerkschaften in diesem schnell wachsenden Segment des Arbeitsmarktes zu stärken.

NACE – Klassifikation der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (Rev. 1.1, 2002)

In der Tabelle sind die wichtigsten übergeordneten Ebenen und Teilsektoren der Ziffern 10-17 der NACE-Klassifikation aufgelistet.

TOTAL	ALLE WIRTSCHAFTSBEREICHE GEMÄSS NACE (A-Q)
A_B	LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI UND FISCHZUCHT
C_BIS_F	INDUSTRIE
G_BIS_Q	GESAMTDIENSTLEISTUNGEN
G_BIS_K	DIENSTLEISTUNGEN DES PRIVATSEKTORS (OHNE ÖFFENTLICHE VERWALTUNG)
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern
H	Beherbergungs- und Gaststätten
I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung:
I 63	Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Verkehrsvermittlung [beinhaltet auch Reisebüros und Reiseveranstalter]
I 641	Post- und Kurierdienste
I 642	Fernmeldedienste
J	Kreditinstitute und Versicherungen (ohne Sozialversicherung)
K	Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen
K 72	Datenverarbeitung und Datenbanken
K 73	Forschung und Entwicklung
K 74	Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen
K 746	Detekteien sowie Wach- und Sicherheitsdienste
K 747	Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln
L	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung
M_TO_Q	Sonstige Dienstleistungen:
M	Erziehung und Unterricht
N	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen
P	Private Haushalte
Q	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

Bibliographie

- Arrowsmith, J. (2006) *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Coventry: Universität Warwick.
- Baumol, W.J. (2001) The paradox of services: exploding costs, persistent demand, in T. Ten Raa and R. Schettkat (Hrsg.), *The growth of service industries: the paradox of exploding costs and persistent demand*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Boeri, T., A. Brugiavini and L. Calmfors (2001) *The role of unions in the 21st century*. Oxford: Oxford University Press.
- Campbell, D. (2006) Poles are bringing solidarity back into fashion in Britain, *The Guardian* (6. Dezember).
- Cancedda, A. (2001) *Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen*, Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0113.htm>
- Clark, C. (1951) *The conditions of economic progress*. London: Macmillan.
- Copenhagen Economics (2005) *Economic assessment of the barriers to the internal market for services*, Kopenhagen.
- Crouch, C. (1993) *Industrial relations and European state traditions*. Oxford: Clarendon.
- Daniels, P. (2003) *'Old' economy, 'new' economy, and services*. Universität Birmingham.
- Dølvik, E., and J. Waddington (2004) Organizing marketed services: are trade unions up to the job?, *Economic and Industrial Democracy*, 25 (1): 9-40.
- Education International (2001) *Die ILO, die WTO und die Globalisierung der Weltwirtschaft*, Resolution, http://www.ei-ie.org/worldcongress/docs/WC03Res_ILOGlobalisation_e.pdf
- EIRO (2001) Industrial relations in the information and communications technology sector, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/> (Arbeitsbeziehungen im Sektor Informations- und Kommunikationstechnologie).
- EIRO (2002) 'Economically dependent workers', employment law and industrial relations, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/> (Wirtschaftlich abhängige Arbeitnehmer, Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen).
- EIRO (2004) Industrial relations in the retail sector; <http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/07/study/tn0407101s.html> (Arbeitsbeziehungen im Einzelhandel).
- EIRO (2006a) Employment relations in SMEs, <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/02/study/tn0602101s.html> (Beschäftigung in kleinen und mittelständischen Unternehmen).
- EIRO (2006b) Industrial relations in the print media sector; <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/study/tn0608102s.html> (Arbeitsbeziehungen im Sektor Drucken und Printmedien).
- EMCC (2005a) *Knowledge-intensive business services: Trends and scenarios*. Dublin: European Foundation.
- EMCC (2005b) *Knowledge-intensive business services – what future?* Dublin: European Foundation.

- Europäische Kommission (2004) *Beschäftigung in Europa Bericht 2004*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Europäische Kommission (2005) *Beschäftigung in Europa Bericht 2005*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Europäische Kommission (2006) AMECO-Datenbank, Downloads aus http://ec.europa.eu/economy_finance/indicators/annual_macro_economic_database/ameco_en.htm
- Europäische Kommission (2006a) *Communication Global Europe – competing in the world*. Brüssel.
- Europäische Kommission (2006b) *European Union foreign direct investment yearbook 2006 – Data 1998–2004 Pocketbook*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Europäische Kommission (2006c) *Arbeitsbeziehungen in Europa 2006*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Europäische Kommission (2006d) *Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts*, Grünbuch. Brüssel: Kommission der Europäischen Gemeinschaften.
- Europäischer Verband der Reinigungsindustrie (EFCI) (2004) *The cleaning industry in Europe, and EFCI survey*.
- Eurostat (2005) *Internationale EU-Dienstleistungen*, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, http://www.eds-destatis.de/downloads/publ/en6_international_trade.pdf
- Eurostat (2006a) *Wirtschaft und Finanzen*, Downloads aus http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136173,0_45570701&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Eurostat (2006b) *Industrie, Handel und Dienstleistungen*, Downloads aus http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136195,0_45572097&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Eurostat (2006c) *Arbeitsmarkt*, Downloads aus http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572595&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Galgóczi, B., M. Keune and A. Watt (2005) *Relocation. Challenges for European trade unions*. Brüssel: ETUI-REHS.
- Gennard, J. (2005a) *Demographic changes in the workforce of the European graphical industry 1994–2004*. Abhandlung, die auf der jährlichen Generalversammlung der Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier UNI-EUROPA Graphical vorgestellt wurde.
- Gennard, J. (2005b) *Mergers and acquisitions in the graphical, packaging and publishing industries in the European Union*. Glasgow: Universität Strathclyde.
- Gennard, J. (2005c) *Transfer of work and investment in the European graphical industry*. Abhandlung, die auf der jährlichen Generalversammlung 2005 der Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier UNI-EUROPA Graphical vorgestellt wurde.
- Gilpin, N. et al. (2006) *The impact of free movement of workers from Central and Eastern Europe on the UK labour market*, Arbeitspapier Nr. 29, Britisches Ministerium für Arbeit und Renten (DWP).
- Greenhalgh, C., and M. Gregory (2001) *Structural change and the emergence of the new service economy*. Vortrag für die Abschlusskonferenz im Rahmen des Leverhulme-Programms 'Labour Market Consequences'.

- ICFTU (2003) Global trade unions state position for WTO Cancun meeting (7. April), www.icftu.org
- ILO (2003) *Employment effects of mergers and acquisitions in commerce*. Geneva: ILO.
- Kochan, T., R. Lansbury and J-P. MacDuffie (1997) *After lean production*. Ithaca: ILR Press.
- Lopez-Garcia, P. (2003) *Labour market performance and start-up costs*. OECD evidence, CESIFO Arbeitspapier Nr. 849.
- McKinsey Global Institute (2005) *The emerging global labor market*, <http://www.mckinsey.com/mgi/publications/emerginggloballabormarket/index.asp>
- OECD (2003) Input-Output-Daten. Paris: OECD.
- OECD (2005a) OECD-Scoreboard: Wissenschaft, Technologie und Industrie 2005. Paris: OECD.
- OECD (2005b) The service economy in OECD countries, STI working paper 2005/3. Paris: OECD.
- OECD (2006a) *Die OECD in Zahlen und Fakten 2006*. Paris: OECD.
- OECD (2006b) STAN indicators database. Paris: OECD
http://www.oecd.org/document/15/0,2340,en_2649_201185_1895503_1_1_1_1,00.html
- Pernicka, S. (2005) The evolution of union politics for atypical employees: a comparison between German and Austrian trade unions in the private services sector, *Economic and Industrial Democracy*, 26 (2): 205-28.
- Peters, M., and P. van der Valk (1999) *Der Friseurhandel in der EU, Norwegen & der Schweiz*, Zoetermeer: EIM Small Business Research and Consultancy.
- Russo, G., and R. Schettkat (2001) Structural economic dynamics: myth or reality? Structural change and the final product concept, in T. Ten Raa and R. Schettkat (Hrsg.), *The growth of service industries: the paradox of exploding costs and persistent demand*. Cheltenham: Edward Elgar.
- UNCTAD (2006) *Weltinvestitionsbericht*. Genf: UNCTAD.
- UNI (2002) UNI Kurzbericht zum Allgemeinen Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen (GATS) der WTO, [http://www.union-network.org/uniflashes.nsf/0/53bd7420d9ac0fe0c1256a1600464369/\\$FILE/UNI%20briefing%20paper%20April%202002.pdf](http://www.union-network.org/uniflashes.nsf/0/53bd7420d9ac0fe0c1256a1600464369/$FILE/UNI%20briefing%20paper%20April%202002.pdf)
- UNI-Europa (2000) Die Auswirkungen von Fusionen und Übernahmen in Banken und Versicherungen, Hintergrunddokument, Konferenz über Fusionen und Übernahmen (Oktober).
- WTO (1998) Economic Effects of Services Liberalisation: Overview of Empirical Studies, Hintergrunddokument des Sekretariats, S/C/W/26/Add.1, Genf: World Trade Organisation.
- WTO (2005) *International trade statistics 2005*. Genf: WTO.
- WTO (2006) *International trade statistics 2006*. Genf: WTO, http://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2006_e/its06_toc_e.htm