

Die Auswirkungen des Weltbevölkerungswachstums auf den globalen Arbeitsmarkt



Dokumentation
17. März 2000
Internationale Fachtagung

Leineschloß Hannover
Hinrich-Wilhelm-Kopf-Platz 1
D-30159 Hannover

Konrad
Adenauer-
Stiftung



ing WELTBEVÖLKERUNG

2000

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.
Rathausallee 12 · 53757 Sankt Augustin
Telefon 022 41/240-0 · Fax 022 41/246-648
Internet: <http://www.kas.de>
E-Mail: zentrale@kas.de

Deutsche Stiftung Weltbevölkerung
Göttinger Chaussee 115 · 30459 Hannover
Telefon (05 11) 9 43 73-0 · Fax (05 11) 2 34 50 51
E-Mail info@dsw-hannover.de
homepage <http://www.dsw-online.de>

Titelfoto: Horst Petersen

Druck und Satz: Druckerei Franz Paffenholz, 53332 Bornheim

Die Auswirkungen des
Weltbevölkerungswachstums
auf dem globalen Arbeitsmarkt

Dokumentation

Seit 1997 führen die Konrad-Adenauer-Stiftung und die Deutsche Stiftung Weltbevölkerung gemeinsame Fachtagungen zum Problemkreis „Bevölkerungswachstum und Entwicklung“ durch.

Eine erste Tagung im Juli 1997 „Bevölkerungswachstum und Entwicklungspolitik“ führte in das Thema ein und behandelte die entwicklungspolitischen Konsequenzen, die aus den 1994 in Kairo gefassten Beschlüssen der Internationalen Konferenz über Bevölkerung und Entwicklung (ICPD) gezogen werden müssen. Herausgearbeitet wurden aber auch die ethischen Rahmenbedingungen, die für eine menschenwürdige Entwicklung gewahrt sein müssen.

Eine zweite Tagung im Mai 1998 „Bevölkerungspolitik – Bedingung für eine nachhaltige ökologische Entwicklung“ ging dem Zusammenhang zwischen Bevölkerungswachstum und zentralen Aspekten des Umwelt- und Ressourcenschutzes nach (Wasserversorgung und -entsorgung, Nahrung, Bodenerhalt, Klimaschutz, Wohn- und Lebensverhältnisse) und zeigte den Handlungsbedarf auf, der sich daraus ableitet.

Eine dritte Tagung im November 1998 „Chancen und Hindernisse einer erfolgreichen Bevölkerungspolitik“ befasste sich mit den Handlungsoptionen für eine erfolgreiche Bevölkerungspolitik: Welche Maßnahmen greifen, um das rasante Bevölkerungswachstum abzuschwächen? Wo liegen die Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Aktionsprogramms von Kairo?

Die vierte Tagung vom März 2000, die hier dokumentiert wird, behandelt das für eine zukunftsfähige globale Entwicklung entscheidend wichtige Thema „Das Weltbevölkerungswachstum und seine Auswirkungen auf den globalen Arbeitsmarkt“.

Der Zusammenhang zwischen Bevölkerungswachstum und der Entwicklung des Arbeitsmarktes ist bisher nur wenig beachtet worden. Dabei ist er besonders brisant. Seit Mitte dieses Jahrhunderts hat sich die Zahl der Arbeitskräfte von 1,2 Milliarden auf 2,7 Milliarden weltweit mehr als verdoppelt. Diese rasante Entwicklung überflügelt bei weitem die langsamer wachsende Zahl der Arbeitsplätze. Die Internationale Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO) geht davon aus, dass fast eine Milliarde Menschen – das sind fast 30 Prozent aller Arbeitskräfte - arbeitslos oder nur geringfügig beschäftigt sind. Allein um das heutige Beschäftigungsniveau zu erhalten, müssten nach Angaben des Worldwatch Institute in der nächsten Jahrhunderthälfte weltweit mehr als 1,9 Milliarden Arbeitsplätze geschaffen werden – vor allem in Entwicklungsländern.

Erwerbstätigkeit ist eine wichtige Voraussetzung für eine menschenwürdige Entwicklung. Eine wachsende Zahl an Menschen ohne Arbeit und entsprechendem Einkommen kann nicht nur weltweit Armut und Hunger auf ein bedrohliches Maß ansteigen lassen, sondern erschwert auch notwendige Entwicklungsfortschritte. Immer mehr junge Menschen benötigen Arbeitsplätze: Weltweit sind heute rund 1,8 Milliarden Menschen – knapp ein Drittel der heutigen Weltbevölkerung – unter 15 Jahre alt. Aufgrund ihrer jungen Altersstruktur wird besonders in den Ländern des Südens die Zahl der Erwerbslosen voraussichtlich weiter ansteigen.

In den Industrieländern sind dagegen die Alterung der Bevölkerung und die Veränderungen der Wirtschafts- und Arbeitsstrukturen (Globalisierung) neue Probleme, zu deren Lösung Handlungsbedarf besteht (z.B. Anpassung der Systeme der sozialen Sicherung, menschengerechte Anpassung an neue Arbeitsstrukturen).

Die Dokumentation dieser Tagung soll dazu beitragen, die Probleme und den Handlungsbedarf, Meinungsführern und Entscheidungsträgern deutlich zu machen.

PROGRAMM

Internationale Fachtagung

Die Auswirkungen des Weltbevölkerungswachstums auf den globalen Arbeitsmarkt

**in Zusammenarbeit mit der
Deutschen Stiftung Weltbevölkerung**

Freitag, den 17. März 2000

Tagungsort:

**Restaurant im Leineschloß Hannover
Hinrich-Wilhelm-Kopf-Platz 1**

D-30159 Hannover

Tel.: 05 11 / 32 03 32

Fax: 05 11 / 32 03 72

- 10.00 Uhr **Eröffnung und Moderation der Tagung durch:**
Dr. Hans Fleisch
Geschäftsführer der Deutschen Stiftung Weltbevölkerung
Hannover, Bundesrepublik Deutschland
- 10.15 Uhr **Demographische Entwicklung des Faktors Arbeit in den Entwicklungsländern: Situationsanalyse und Projektionen**
Carl Haub
Wissenschaftlicher Leiter des Population Reference Bureau (PRB)
Washington, Vereinigte Staaten von Amerika
- 11.00 Uhr **Bevölkerungswachstum und Arbeitsmarkt in Ägypten – ein Fallbeispiel**
Seheir Kansouh Habib
Beraterin des Instituts für Nationale Planung und
Consultant des Economic Research Forums
Kairo, Ägypten
- 11.45 Uhr **Die Globalisierung des Arbeitsmarkts und ihre Folgen**
Patrick M. Liedtke
Wirtschaftsberater für makroökonomische Fragen,
assoziiertes Mitglied des Club of Rome
Vize-Generalsekretär der International Association for the Study of
Insurance Economics
Genf, Schweiz
- 12.30 Uhr **Mittagessen**
- 13.15 Uhr **Weltbevölkerungswachstum und der globale Arbeitsmarkt – Herausforderungen an die deutsche Politik**
Dr. Angela Merkel
Generalsekretärin der Christlich Demokratischen Union Deutschlands
Berlin, Bundesrepublik Deutschland
- 14.00 Uhr **Schlußwort**
Monika Baumhauer
Leiterin des Referats Recht, Frauen, Umwelt, Konrad-Adenauer-
Stiftung e.V., Sankt Augustin, Bundesrepublik Deutschland

Demographische Entwicklung des Faktors Arbeit in den Entwicklungsländern: Situationsanalyse und Projektionen

von Carl Haub

In diesem Jahrhundert werden wir Zeugen der tiefgreifendsten Veränderungen der Bevölkerungszahl und Verteilung der Menschen auf der Erde werden, die es je gegeben hat. Einige der Folgen hiervon sind bereits bekannt, während andere noch unklar sind. Sicher ist nur, dass diese Folgen einen großen Einfluss auf unser Leben und insbesondere auf die weltweite Beschäftigungssituation haben werden.

Global betrachtet befindet sich die Erwerbsbevölkerung in einer Phase historisch einmalig hohen Wachstums. Dies ist die wesentliche Folge der jungen Altersstruktur und des globalen Bevölkerungswachstums. Jahr für Jahr muss die Zahl der Arbeitsplätze um knapp 50 Millionen steigen, allein um dieses Wachstum aufzufangen. Dabei ist heute in vielen Ländern die Arbeitslosigkeit bereits erschreckend hoch (oft deutlich höher als in Europa), weshalb weiter zusätzliche Arbeitsplätze erforderlich sind. Die Gefahr einer „Explosion der Arbeitslosigkeit“ ist insofern durchaus real. Hinzu kommen Probleme, die sich aus den unterschiedlichen Entwicklungen in den verschiedenen Teilen der Welt ergeben.

Es ist weithin bekannt, dass die europäischen Länder am Anfang einer langandauernden Periode zurückgehender Bevölkerungszahlen stehen. Damit einhergehen wird die Alterung, also der deutliche Anstieg der Zahl der Menschen im Rentenalter in diesen Ländern. Ebenfalls weithin bekannt ist, dass nahezu das gesamte Bevölkerungswachstum in den nächsten 100 Jahren in den Entwicklungsländern Afrikas, Asiens und Lateinamerikas stattfinden wird. In diesen Ländern wird das Angebot an Arbeitskräften stark ansteigen. In Europa dagegen werden immer weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen und ihr Durchschnittsalter wird steigen.

Diese Situation stellt uns vor einige ernsthafte Fragen. Wird es möglich sein, für immer mehr Menschen akzeptable Arbeitsplätze zu schaffen? In welchem Maß wird das Bevölkerungswachstum in den Entwicklungsländern eine Art natürlichen Druck ausüben, Einwanderer in den heutigen Industrieländern zuzulassen? Wird sich die Alterung in Europa auf die Innovationskraft der Wirtschaft auswirken? Können die europäischen Länder sich weiterhin ein System der Altersrente leisten angesichts der drastisch sinkenden Zahl von Arbeitnehmern und einer zunehmenden Zahl von Rentnern? Oder werden sie zu einer Politik der „Ersatzmigration“ übergehen, die dazu dient, die Bevölkerungsgröße aufrecht zu erhalten und die Anzahl der Arbeitnehmer pro Rentner vor weiterem Sinken zu bewahren?

In Westeuropa ist heute ungefähr jeder Fünfte über 60 Jahre alt, wovon die große Mehrheit – 90 Prozent – nicht mehr dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Bis

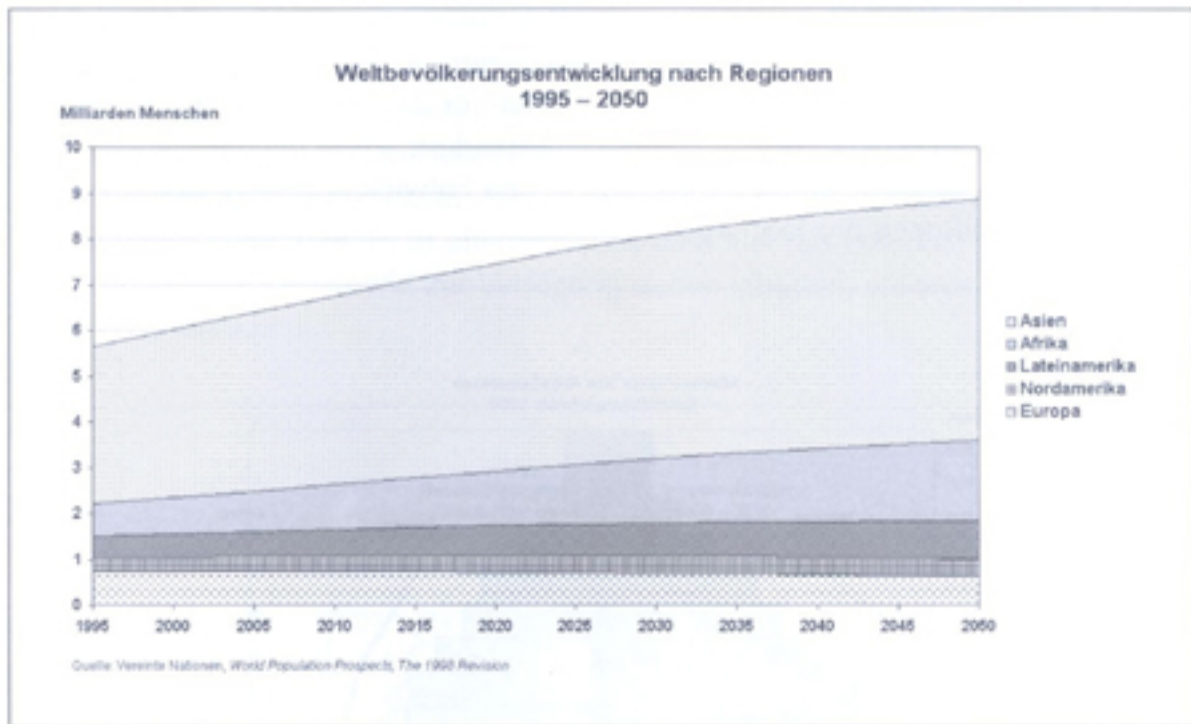
2050 wird mindestens jeder Dritte älter als 60 Jahre sein. Diese schnelle Alterung ist eine direkte Folge der extrem niedrigen Geburtenraten, die in den letzten 20 Jahren in Europa registriert wurden.

Die Bevölkerungsabteilung der Vereinten Nationen wies zu Beginn des Jahres darauf hin, dass das momentane Verhältnis von Erwerbstätigen zu Rentnern sehr schwer zu halten sein wird. Beispielsweise wird in Italien die arbeitende Bevölkerung voraussichtlich von heute 39 Millionen bis 2050 auf 22 Millionen Personen fallen. Ähnlich sieht es in Deutschland aus: Dort wird die Zahl der Arbeitnehmer bis zur Jahrhundertmitte von 56 Millionen auf 43 Millionen sinken. Den Schätzungen der Vereinten Nationen zufolge wird Italien 350.000 Einwanderer pro Jahr benötigen, um das derzeitige Angebot an Arbeitskräften aufrecht zu erhalten; in Deutschland wären dafür 500.000 Einwanderer nötig. Diese Zahlen sind sehr hoch und möglicherweise zu hoch, wenn man Änderungen bei der Frauenerwerbsquote, Veränderungen von Ausbildungssystemen und Erwerbstätigkeit von über 65-Jährigen mit berücksichtigt. Gleichwohl: Die betroffenen Länder befinden sich heute in einer Situation, die es so noch nie gegeben hat, und sehen einer völlig neuen Herausforderung für dieses Jahrhundert entgegen.

Die absehbare Entwicklung macht deutlich, dass die Anstrengungen für die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsmöglichkeiten global drastisch verstärkt werden müssen. Zugleich ist offensichtlich, dass humanitäre Maßnahmen zur Verlangsamung des Bevölkerungswachstums auch auf diesem Gebiet positive Entwicklungen erleichtern und soziale und politische Krisen vermeiden helfen. Insbesondere Investitionen in Maßnahmen zur Vermeidung ungewollter Schwangerschaften dürften nicht nur ethisch geboten sein, sondern sich auch volkswirtschaftlich rentieren. Hinzu kommt, dass hohes Bevölkerungswachstum die wirtschaftliche Entwicklung und damit die Schaffung von Arbeitsplätzen massiv behindert, da es Ressourcen für investive Ausgaben in Konsumausgaben umlenkt. Der Kampf um Arbeit wird sich weltweit verschärfen, insbesondere im Bereich der Arbeitsplätze mit niedrigen und mittleren Qualifikationsanforderungen.

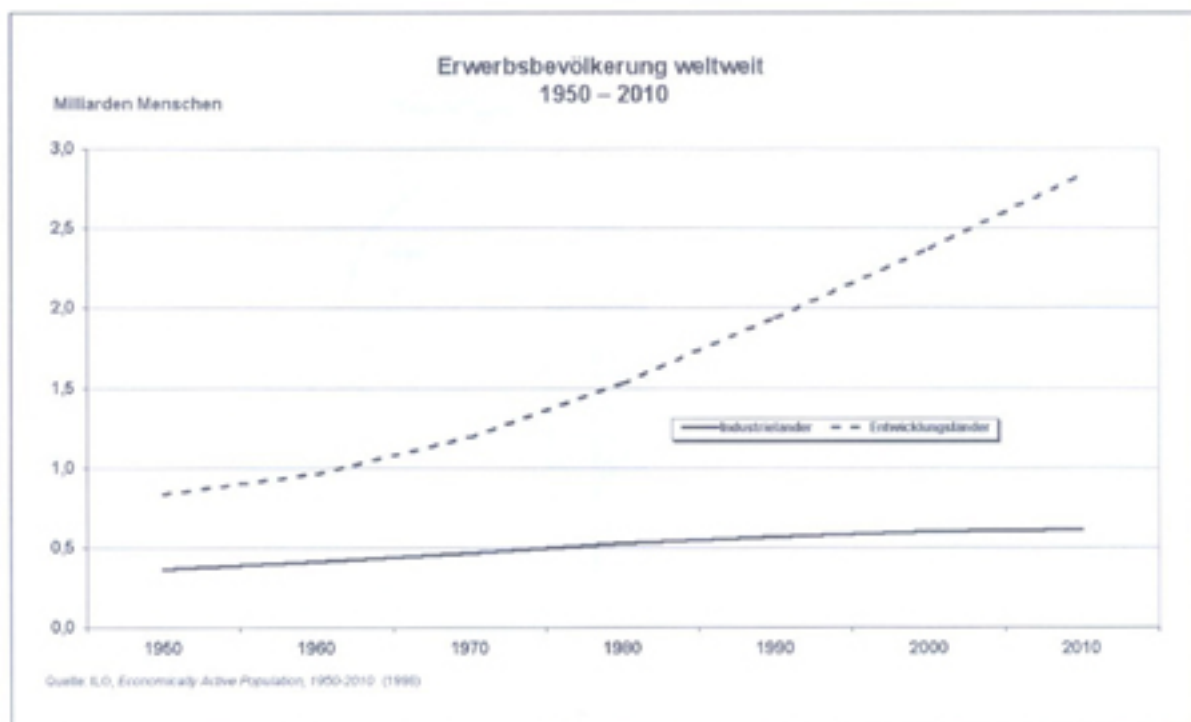
Schließlich wird deutlich, dass die Industrienationen die Voraussetzungen für eine Verstärkung einer geregelten Einwanderung und die Integration von Einwanderern schaffen, die Zutrittsbarrieren für Frauen zum Arbeitsmarkt beseitigen und eine stärkere Berücksichtigung demographischer Veränderungen in ihren Sozialsystemen vornehmen müssen.

Von 1995 bis 2050 wird nahezu das gesamte Weltbevölkerungswachstum in den Entwicklungsländern stattfinden. Allein die Bevölkerung Afrikas wird sich um mehr als das Eineinhalbfache vergrößern und somit um eine Milliarde Menschen wachsen. In Asien wird die Bevölkerungszahl um 1,8 Milliarden Menschen ansteigen. Mit solchem Wachstum gehen viele Herausforderungen einher, besonders was die wirtschaftliche Entwicklung der entsprechenden Regionen betrifft. Wird die Wirtschaft dort mit einem derart schnellen Bevölkerungswachstum Schritt halten können? Werden genug Arbeitsplätze für eine immer weiter wachsende Erwerbsbevölkerung zur Verfügung stehen?

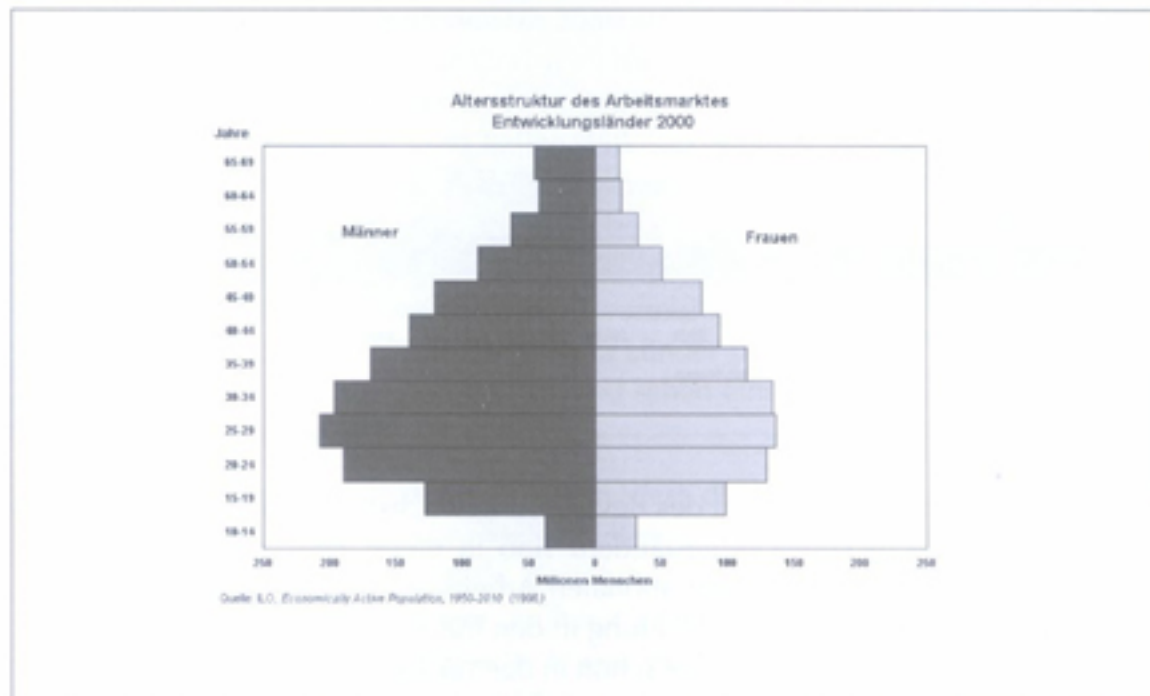


Die dramatischen Auswirkungen des Bevölkerungswachstums auf die Größe der Erwerbsbevölkerung in Entwicklungsländern sind in dieser Darstellung deutlich erkennbar. Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO) wird die Erwerbsbevölkerung in den Industrieländern kaum zunehmen, während die der Entwicklungsländer schon in den nächsten zehn Jahren um fast eine halbe Milliarde anwachsen wird.

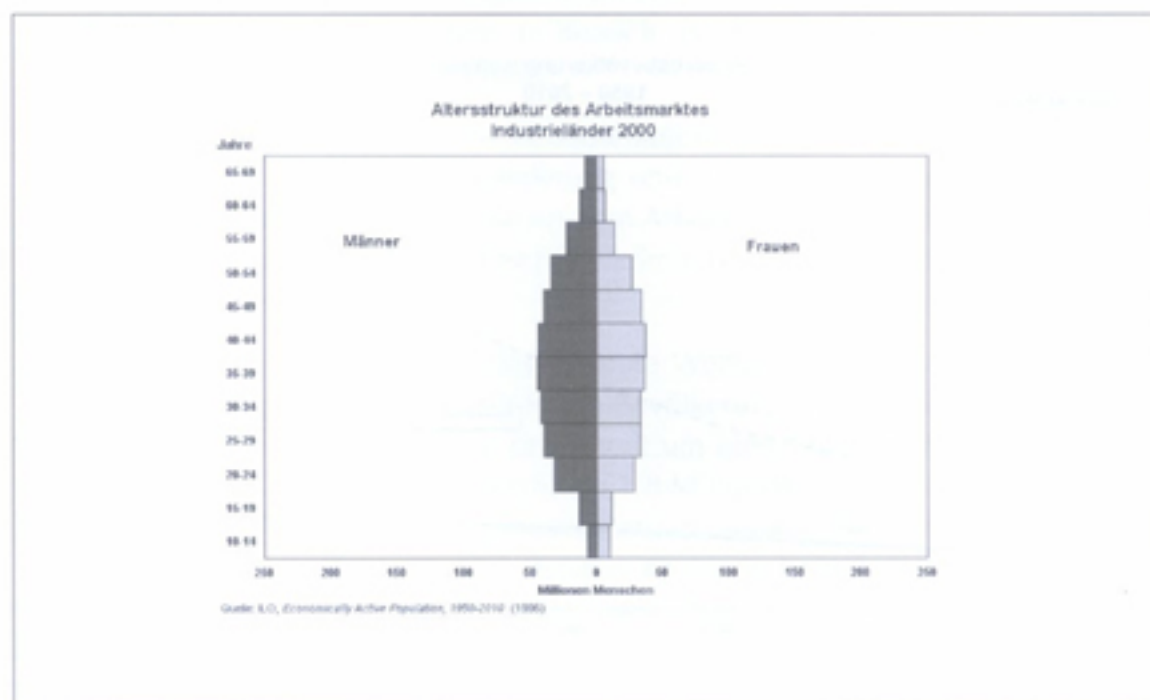
Die Zahl der Arbeitskräfte ist in den Entwicklungsländern nicht nur weitaus größer und wächst schneller, die Arbeitnehmer sind im Durchschnitt auch deutlich jünger



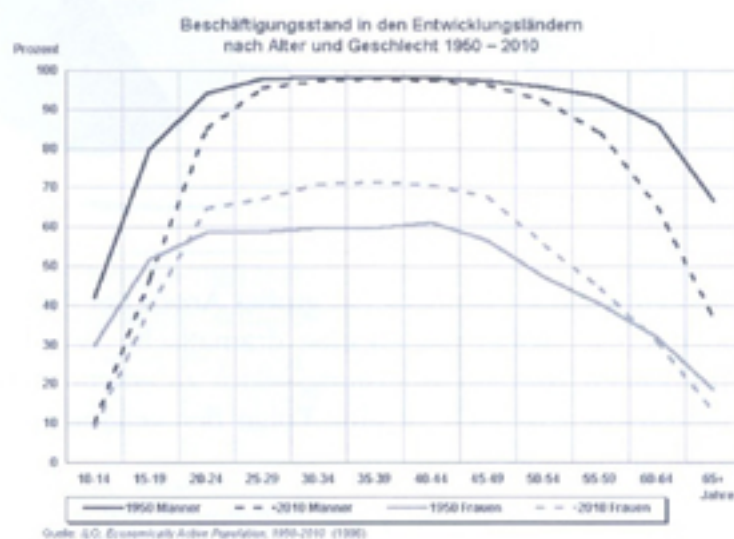
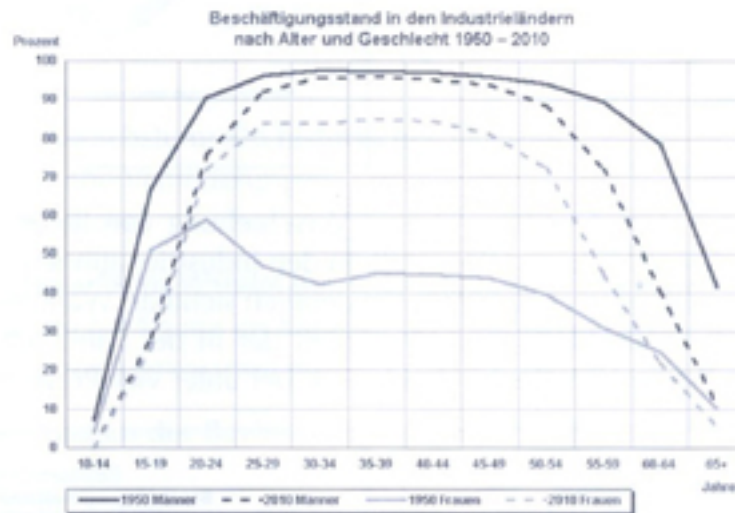
als in den Industrieländern. Außerdem ist in den Entwicklungsländern der Anteil der männlichen Arbeitskräfte (im erfassten Arbeitsmarkt) eindeutig höher. Die junge Altersstruktur der Bevölkerung ist mitverantwortlich für das schnellere Wachstum des Angebots an Arbeitskräften in den Entwicklungsländern. Zwischen den Jahren 2000 und 2010 wird für die Erwerbsbevölkerung in den Entwicklungsländern ein Wachstum von 47 Millionen pro Jahr vorausgeschätzt.



In den Industrieländern wird dieses Wachstum im gleichen Zeitraum dagegen bei nur einer Million liegen, wobei die Hälfte des Wachstums auf Nordamerika entfallen wird.



Die Erwerbsbevölkerung hat sich seit 1950 deutlich verändert, was das Alter und das Geschlecht der als Erwerbsbevölkerung definierten Arbeitnehmer angeht. Dies gilt besonders für die Industrienationen, in denen die zunehmende Integration von Frauen in die statistisch berücksichtigte Arbeitswelt zwei Drittel des Wachstums der Arbeitnehmerzahl ausmacht. In den Entwicklungsländern verläuft der Anstieg des Frauenanteils langsamer. Es ist offensichtlich, dass hier das Potential von Frauen, die in Zukunft dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen könnten, weitaus größer ist als in den Industrieländern.





Weltweit findet auf dem Arbeitsmarkt eine Verschiebung von landwirtschaftlichen Berufen hin zum Dienstleistungssektor statt. In den Industrienationen war diese Umverteilung bereits in den letzten Jahrzehnten deutlich sichtbar: Während die Zahl der Industriearbeiter konstant blieb, liegt der Anteil der in der Landwirtschaft Tätigen heute unter zehn Prozent, in Deutschland sogar bei unter vier Prozent.



Insgesamt ist in den Entwicklungsländern ein großer Anteil der Arbeitsplätze in der Landwirtschaft angesiedelt, wobei jedoch eine dramatische Verschiebung sowohl zum industriellen als auch zum Dienstleistungssektor zu erkennen ist. Ein Teil des Wachstums im industriellen Bereich ist eine Folge der vergleichsweise niedrigen Lohnkosten in Entwicklungsländern.

Carl Haub ist wissenschaftlicher Direktor des Population Reference Bureau (PRB). Das PRB ist ein renommiertes, unabhängiges US-amerikanisches Forschungsinstitut mit Sitz in Washington, USA

Das Bevölkerungswachstum und der Arbeitsmarkt in Ägypten: eine Fallstudie

von Seheir Kansouh-habib

Inhaltsverzeichnis

- I. Einleitung**
- II. Bevölkerungswachstum: Ein historischer Überblick**
 - Demographische Veränderungen
 - Bevölkerungsdichte
- III. Der Arbeitsmarkt im Wandel der Entwicklungsparadigmen**
 - Der sozialistische Ansatz im Rahmen der Planwirtschaft
 - Der Wandel zur Marktwirtschaft
- IV. Die Auswirkungen des Bevölkerungswachstums und anderer Variablen auf den Arbeitsmarkt**
 - Von der Vollbeschäftigung zur Arbeitslosigkeit
 - Überlebensstrategien, staatliche Eingriffe und neue Herausforderungen
- V. Die Auseinandersetzung mit der Zukunft**
 - Erschließung des Humankapitals
 - Ein menschlicher Markt in einer konkurrenzbetonten Welt
- VI. Schlußbemerkungen**

I. Einleitung

Die Literatur über Entwicklungsländer konzentriert sich normalerweise auf die jüngste Vergangenheit sowie die aktuellen Probleme und die Zukunftsaussichten dieser Länder, als ob sie, wie es Reynolds (1985) formulierte, zwar eine Zukunft hätten, aber keine Vergangenheit. Forschung und Erfahrung lehren jedoch gleichermaßen, dass wir weder die Wirtschaftsstruktur noch die Geschichte dieser Länder ignorieren können. Als Beitrag zu einer Untersuchung der Auswirkungen des globalen Bevölkerungswachstums auf die Arbeitsmärkte der Welt soll hier die Vergangenheit Ägyptens unter die Lupe genommen und festgestellt werden, wann und wie der Arbeitsmarkt wirklich durch das Bevölkerungswachstum beeinflusst worden ist.

Für die Wahl Ägyptens als Gegenstand dieser Untersuchung sprechen zahlreiche Gründe, wie z.B. die Größe der Bevölkerung dieses Landes am Kreuzweg zwischen Ost und West, der Faktor der Bevölkerungsdichte und die Verschiebung der Entwicklungsparadigmen. Auch das Ausmaß der Arbeitslosigkeit gehört hierher, wie auch die Art und Weise, in der sich die Menschen mit diesem Problem auseinandersetzen, indem sie entweder in die Städte oder ins Ausland abwandern oder aber sich dem informellen Sektor der Wirtschaft anschließen, der mittlerweile soweit angewachsen ist, dass er die ägyptische Wirtschaft fast beherrscht.

Aus dem Blickwinkel eines Politologen sollen in diesem Beitrag der demographische Wandel, die Strukturveränderungen und die innenpolitischen wie außenpolitischen Ereignisse nachvollzogen werden, denen nach allgemeiner Ansicht der stärkste Einfluß auf den Arbeitsmarkt zuzuschreiben ist. Es folgt eine Beschreibung verschiedener Ansichten über eine mögliche Orientierung der zukünftigen Entwicklung, die auf den Arbeiten anderer Autoren aufbaut. In der Schlußbemerkung werden noch einige ungelöste Fragen ausgewiesen, die es verdienen, auch weiterhin untersucht zu werden.

Der vorliegende Beitrag unterliegt gewissen Beschränkungen, die es nicht zulassen, die ägyptische Fallstudie noch näher auszuführen, besonders im Hinblick auf verschiedene Variablen politischer, kultureller und anderer Art, deren Einfluß auf den heutigen Arbeitsmarkt in Ägypten ebenfalls erheblich war.

II. Bevölkerungswachstum: Ein historischer Überblick

Demographische Veränderungen

Von 1887 bis 1947 wuchs die Bevölkerung Ägyptens nur langsam; soviel geht aus den historischen Aufzeichnungen hervor. Die durchschnittliche Wachstumsrate betrug in dieser Zeit 1,3 Prozent pro Jahr, beschleunigte sich jedoch wesentlich nach dem 2. Weltkrieg. Von 1950 bis etwa 1970 betrug die Wachstumsrate ca. 2,5 Prozent und fiel danach auf 2,2 Prozent. Dafür gab es verschiedene Gründe, von denen einige nur vorübergehend galten, wie z. B. die Auswirkungen des Krieges von 1973, während andere eher dauerhafter Art waren, wie z.B. das spätere Heiratsalter bei Mädchen und der Trend zur Verwendung von Empfängnisverhütungsmitteln. Nach dem Wegfall der nur zeitweise gültigen Faktoren stieg das Bevölkerungswachstum wieder sprunghaft an, nämlich auf 2,5 Prozent in der Zeit von 1975 bis 1980 und auf 2,6 Prozent von 1980 bis 1985, um danach wieder auf etwa 2 Prozent pro Jahr abzusinken. Das späte Heiratsalter spielt auch weiterhin eine große Rolle im Zusammenhang mit der sinkenden Geburtenrate¹⁾ (Rashad und Khadr 1998). Trotz alledem „konnte sich die ägyptische Bevölkerung von 1952 bis 1999 verdreifachen, und zwar mit allen unerwünschten Nebenwirkungen, da es an einem integrierten Paket politischer Maßnahmen zur Unterstützung der Armen fehlte“ (Handoussa 1999).

1) Laut Rashad und Khadr (1998) betrug vor 25 Jahren unter den Frauen der Altersgruppe 20 bis 24 der Anteil derjenigen, die mit 20 Jahren geheiratet hatten, 64,8 Prozent; im Jahr der Erhebung, nämlich 1995, war dieser Anteil auf 41,4 Prozent gesunken.

In absoluten Zahlen ausgedrückt erhält das Bevölkerungswachstum eine ganz andere Dimension. Vor geraumer Zeit, nämlich 1897, hatte Ägypten eine Bevölkerung von zehn Millionen (Cochrane und Massiah ca. 1994). In der Zeit von 1980 bis 1998 stieg die Bevölkerungsziffer von 40,9 Millionen auf 61,4 Millionen an. Im Jahre 1998 zählte Ägypten damit zusammen mit der Türkei (63,5 Millionen) und dem Iran (61,9 Millionen) zu den drei bevölkerungsreichsten Ländern der Region (World Development Report 1999/2000). Mitte 1999 hatte die ägyptische Bevölkerung nach Angaben des Population Reference Bureau eine Gesamtzahl von 66,9 Millionen erreicht und sollte nach Hochrechnungen (zitiert in Cochrane und Massiah) bis zum Jahr 2035 einen Umfang von 102,7 Millionen erreichen. Diesem Szenario, dem die Annahme einer langsam steigenden Geburtenrate zugrunde liegt, steht ein optimistischeres gegenüber, das von einer Bevölkerung von 90,2 Millionen ausgeht.

Aufgrund großer Erfolge in der Gesundheitsfürsorge ist sowohl die Kindersterblichkeit als auch die Sterblichkeit insgesamt zurückgegangen. Dieser Faktor trägt nicht nur zum Wachstum der Bevölkerung bei, er verursacht auch Veränderungen in der Altersstruktur. Nach dem Datenblatt zur Weltbevölkerung von 1999²⁾ sind 39 Prozent der Bevölkerung nicht älter als 15 Jahre. Es wird damit gerechnet, dass aufgrund dieses demographischen Wandels die Zahl der Neubewerber auf dem Arbeitsmarkt in den nächsten 20 Jahren wesentlich höher liegen wird (Handoussa 1999). Obwohl insgesamt nur 4 Prozent der Bevölkerung der Altersgruppe mit 65 und mehr Lebensjahren angehören, übt jeder prozentuale Anstieg der Lebenserwartung doch aufgrund der Größe der Bevölkerung insgesamt einen relativ weitreichenden Einfluss aus. So findet sich bei Rashad und Khadr (1998) die Vorhersage, dass die Altersgruppe der über 60jährigen im Jahr 2030 mehr als 13 Millionen Menschen zählen wird. Eine Herausforderung für die Regierung im Bereich der Renten- und Versicherungsfrage und eine Herausforderung an die Haushalte insofern, als der mittleren Generation und besonders den Frauen, die sich traditionell um die Älteren kümmern, eine neue Last aufgebürdet wird.

Bevölkerungsdichte

Die Weisheit „Unsere Bevölkerungsdichte ist unser Schicksal“ ist bislang offensichtlich noch nicht widerlegt worden. Jedenfalls hat die Bevölkerungsdichte wesentlich mehr als das Bevölkerungswachstum die Lebensqualität in Ägypten beeinflusst. Als Angehörige einer der ältesten, fast durchgängig bäuerlichen Gesellschaften der Welt leben die Ägypter seit undenklichen Zeiten an den Ufern des Nil. Zwar wurden verschiedentlich Projekte in Angriff genommen, um die Wüste zu erschließen und urbar zu machen^{3), 4)}, aber das schmale Niltal und das Delta des Flusses ernähren immer noch die große Masse der Bevölkerung. Die Beschäftigungschancen, die die Industrie bietet, waren außerhalb einiger weniger Städte kaum zu finden. Die Folge war eine Abwanderung in diese Städte, was zu deren Überfüllung und zur Bildung von

2) Quelle: Population Reference Bureau (PRB), Washington D.C., USA.

3) Kansouh-Habib, Seheir; On the Malthusian Population Trap Theory: Poverty and Human Capital Formation in Egypt, unveröffentlichter Beitrag, 1991. Zitiert nach John Waterbury: The Egypt of Nasser and Sadat: The Political Economy of Two Regimes, 1983.

Elendsvierteln an den Stadträndern und in den Stadtzentren führte. Daraus wiederum entstanden gravierende Umweltprobleme, verursacht durch die fehlende Entsorgung von Abfällen und den Zusammenbruch der Kanalisationssysteme. Diese Probleme beschäftigen bis heute sowohl die Regierung als auch diejenigen Organisationen der Zivilgesellschaft, die sich mit der Verwaltung der Städte befassen.

III. Der Arbeitsmarkt im Wandel der Entwicklungsparadigmen

Die Entwicklung des heutigen Ägypten stand unter dem Einfluß zweier einander widersprechender Paradigmen in der Entwicklungspolitik. Es handelt sich zum einen um den sozialistischen planwirtschaftlichen Ansatz, der anlässlich der Revolution von 1952 eingeführt wurde, und um einen marktwirtschaftlichen Ansatz, der sich in den 90er Jahren zu entwickeln begann. In diesem Beitrag soll versucht werden, die Veränderungen im Grundsatz zu beschreiben, durch die der Arbeitsmarkt am stärksten beeinflusst wurde.

Der sozialistische Ansatz im Rahmen der Planwirtschaft

Der erste tiefgreifende Wandel des Entwicklungskonzepts geht auf die populistisch-nationalistische Revolution von 1952 zurück, in deren Verlauf der König ins Exil geschickt und Gamal Abdel Nasser 1956 als Präsident eingesetzt wurde.⁴⁾ Mit der Revolution einher gingen die Befreiung des Landes von ausländischer Vormundschaft, die Einführung der Planwirtschaft und das Militärregime. Die neue unabhängige Regierung erklärte öffentlich ihre Absicht, die Entwicklung Ägyptens zum Nutzen seiner Bürger nach sozialistischem Muster vorantreiben zu wollen. Verkörpert wurde dieses Engagement durch zwei tiefgreifende institutionelle Umwälzungen, nämlich eine Landreform und eine umfassende Neuorganisation des landwirtschaftlichen Sektors auf der einen Seite und die Verstaatlichung des Suez-Kanals, der großen Industriebetriebe und des Bankwesens auf der anderen.

Ziel der Landreform war es, die Besitzverhältnisse gerechter zu gestalten.⁵⁾ Diejenigen, denen Land zugeteilt wurde, mussten sich einer Genossenschaft anschließen,

4) Ägypten verfügt insgesamt über eine Landfläche von 1 001 449 Quadratkilometern (Quelle: Encyclopedia Americana); mehr als 96% der gesamten Landfläche sind Wüste.

5) Lloyd G. Reynold: Economic Growth in the Third World, Part II, Recent Developments 1950-1980, Yale University, 1985 liefert, falls nicht ausdrücklich anders angemerkt, das in dem vorliegenden geschichtlichen Überblick verwendete Material.

6) Zunächst (1961) wurde eine Obergrenze von 200 Feddan (1 Feddan = ca. 1 Hektar) pro Gut festgesetzt, die später (1961) auf 100 Feddan und im weiteren Verlauf (1969) auf 50 Feddan gesenkt wurde. Auf diese Art und Weise wie auch durch die Enteignung von Ländereien, die der Krone oder ausländischen Besitzern gehörten, kamen insgesamt etwa 1 Million Feddan Land zusammen, die in Teilparzellen mit einer Durchschnittsgröße von 2,4 Feddan an 342 000 Familien verteilt wurden. Damit stieg der Anteil der Kleinbetriebe an der gesamten landwirtschaftlich genutzten Fläche von etwa 33 auf 60 Prozent. Am oberen Ende der Pyramide wurden 5 000 große Besitztümer von 100 Feddan oder mehr durch Aufteilung aufgelöst. Etwa 150 000 Betriebe mittlerer Größe, entsprechend etwa 40 Prozent der gesamten nutzbaren Fläche, erlitten keinerlei Beeinträchtigung.

eine Bestimmung, die 1957 auf alle landwirtschaftlichen Betriebe ausgeweitet wurde. Schritt für Schritt eroberten sich diese landwirtschaftlichen Genossenschaften ein Monopol für die Beschaffung von Bedarfsgütern und Krediten sowie für die Vermarktung von Produkten. „Trotz ihrer äußeren Form stellen diese Genossenschaften in Wahrheit die niedrigste Ebene der landwirtschaftlichen Regierungsbürokratie dar“ (Reynolds 1995).

Im Gefolge der Maßnahmen zur Landreform stieg der Anteil der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte ohne eigenen Landbesitz am Gesamteinkommen der Landwirtschaft von 1950 bis 1961 von 5,3 auf 9,7 Prozent an.⁷⁾ Nach Handoussa (1999) jedoch war „nur ein Bruchteil der besitzlosen Landbevölkerung von einer ganzen Reihe von Landreformen betroffen, in deren Rahmen in den 50er und 60er Jahren Grundbesitzrechte übertragen wurden“. Außerdem, so Handoussa, stagnierten die Reallöhne der Landarbeiter bis 1972 insgesamt zwei Jahrzehnte lang.

Die Verstaatlichung der Großindustrie wurde im Rahmen einer Reihe spontaner Maßnahmen durchgeführt und geht eher auf nationalistisches als auf sozialistisches Gedankengut zurück. Der erste große Schritt war die Verstaatlichung des Suez-Kanals 1956. Dieses lukrative Objekt befand sich damals in ausländischem Besitz. Die ebenfalls in ausländischem Besitz befindlichen Industrien und Banken, die den modernen Sektor der Wirtschaft im wesentlichen ausmachten, wurden bald danach übernommen; Anfang der 60er Jahre schließlich machte die Regierung den letzten Schritt und verstaatlichte auch das in ägyptischem Besitz befindliche Big Business. Der Gedanke, dass „die Regierung alles besser weiß, und dass eine planwirtschaftliche Entwicklung unter der Führung der Regierung schneller voranschreitet, gehörte damals zum Allgemeingut der Entwicklungsökonomie“.

Außer der Landreform und der Verstaatlichung hatten zwei weitere Entscheidungen weitreichende Folgen auf dem Arbeitsmarkt, nämlich die Entscheidung, die Studiengebühren abzuschaffen und der Beschluß, allen Absolventen eines Universitätsstudiums eine Stelle bei der Regierung zu garantieren.

Dass diese Entscheidungen von ihrem Konzept her der Verteilungsgerechtigkeit dienen, kann niemand bestreiten; einerseits aber reichten aber die Kapazitäten der akademischen Lehrbetriebe nicht aus, um die wachsende Anzahl der Neuaufnahmen zu bewältigen, und andererseits hatte die Regierung keine Verwendung für all die vielen Studienabsolventen, die in einer bereits übermäßig aufgeblähten Bürokratie untergebracht werden mussten. Das System war nicht mehr effizient; es ging nicht mehr um Qualität, sondern um Quantität.

Der Wandel zur Marktwirtschaft

Der Ruf nach Privatisierung erhob sich zuerst im Rahmen der „Politik der offenen Tür“ unter Anwar Al-Sadat. Obwohl diese Politik bereits 1973 verkündet worden

7) Der Anteil der bäuerlichen Kleinbetriebe unter 5 Feddan stieg von 15,0 auf 28,0 Prozent. Auch die Lage der mittleren Betriebe mit 5 bis 50 Feddan Land verbesserte sich. Der Anteil der Großgrundbesitzer mit 50 oder mehr Feddan sank von 39,0 Prozent auf 17,0 Prozent, während der Anteil der Pachtzahlungen von 15,7 auf 13,0 Prozent sank (Schätzwerte nach Abdel Fadil [1975], zitiert in Reynolds [1985]).

war, blieben die Fortschritte in den 70er und 80er Jahren gering (Posusney 1997, zitiert in El Mikawy und Posusney 2000). Tatsächlich begann der Prozeß der Privatisierung als integraler Bestandteil eines durch die Bretton-Woods-Institutionen angeregten, umfassenden Wirtschaftsreform- und Strukturanpassungsprogramms (Economic Reform and Structural Adjustment Programme, ERSAP) erst mit dem Inkrafttreten des Gesetzes 203 im Jahr 1991. Mit diesem Gesetz wurden die für den Verkauf von Unternehmen der Großindustrie erforderlichen rechtlichen Regelungen erlassen. Im sozialen Bereich gab es Bedenken, dass die Privatisierung zu Massenentlassungen und damit zu einer weiteren Verschärfung des ohnehin schwerwiegenden Arbeitslosenproblems führen würde. Daraufhin erklärte die Regierung, die Arbeitsplätze und der Lebensunterhalt der Arbeitnehmer sollten auch im Rahmen des Privatisierungsprogramms gesichert bleiben; im Übrigen enthielte keiner der Verträge über den Verkauf staatlicher Unternehmen Klauseln über etwaige Entlassungen.

Obwohl das 1981 verabschiedete und bis heute gültige Gesetz 37 Schutzbestimmungen enthält, „umgeht der Privatsektor der ägyptischen Wirtschaft die Bestimmungen zum Schutz vor Entlassung systematisch mit taktischen Tricks. So werden z. B. Anstellungsverträge nur auf Zeit abgeschlossen und gekündigt, bevor sie erneuert werden können, oder die Arbeitnehmer werden gezwungen, unausgefüllte Vertragsformulare oder undatierte Kündigungsschreiben bereits zum Zeitpunkt der Einstellung blanko zu unterzeichnen“ (El Mikawy und Posusney 2000).

Trotz alledem schritt der Verkauf Anfang der 90er Jahre nur relativ langsam voran. Verzögerungen gab es sowohl bei der Entwicklung des Kapitalmarkts als auch bei der Bestimmung und Bewertung derjenigen Betriebe, die für die Privatisierung geeignet erschienen. Um die gänzliche oder teilweise Privatisierung quasistaatlicher Unternehmen zu erleichtern, wurden auch andere Maßnahmen ergriffen, wie z. B. die Gründung von „Holding-Firmen“. Von den – durch die Regierung ernannten – Vorständen wurde eine Verwaltung des jeweiligen Portfolios nach marktwirtschaftlichen Prinzipien erwartet. 1996 rückte die Privatisierung bei den Verhandlungen mit dem Internationalen Währungsfond (IWF) in den Vordergrund. 1999 waren 119 von insgesamt 314 staatlichen Unternehmen entweder ganz oder teilweise verkauft.⁸⁾

Am schwerwiegendsten unter den Herausforderungen, denen sich die Regierung immer noch gegenüber sieht, ist das Problem, wie sie einerseits die gegenüber dem ägyptischen Volk eingegangene Verpflichtung einhalten und andererseits von dem seit Jahrzehnten praktizierten System garantierter Arbeitsplätze zu einem kostengünstigeren, produktiveren und lohnenderen Verfahren zur Schaffung von Arbeitsplätzen übergehen kann. Ganz aufgeben kann die Regierung ihre Rolle bei der Schaffung von Arbeitsplätzen noch nicht, denn das langsame Anspringen des Privatsektors muss kompensiert werden.

8) Die von El Mikawy und Posusney (2000) zitierten Informationen über die Privatisierung seit 1996 stammen aus Al Ahram Weekly und Business Monthly.

IV. Die Auswirkungen des Bevölkerungswachstums und anderer Variablen auf dem Arbeitsmarkt

Der mit massiver Unterstützung durch die Sowjetunion vollendete Bau des Assuan-Staudamms hat am meisten dazu beigetragen, den Anstieg der Lebensmittelproduktion über das Bevölkerungswachstum hinaus zu beschleunigen. Außerdem hat sich durch das Projekt die Stromerzeugungskapazität des Landes in etwa verdreifacht⁹⁾ (Reynolds 1985). Aus der Sicht der Landwirtschaft ermöglichte es der Staudamm, das Wasser des Nils sowohl innerhalb eines Jahres als auch über mehrere Jahre hinweg besser zu verteilen. Trotz etlicher Nebenwirkungen, die im Nachhinein extensiv studiert und kritisiert wurden, war der Bau des Damms in dreifacher Hinsicht sehr nützlich: 1.) wurden etwa 800 000 Feddan¹⁰⁾ Land zwischen 1960 und 1970 urbar gemacht, wodurch die landwirtschaftliche Nutzfläche um 15 Prozent vergrößert wurde. 2.) wurde ein Fruchtwechsellsystem eingeführt, wodurch sich zusätzlich zur Anbaufläche auch der Ertrag wesentlich steigerte. 3.) wurde es aufgrund der regelmäßigeren Zufuhr größerer Wassermengen möglich, den Anbau auf andere Nutzpflanzen umzustellen.

So wurde es zum Beispiel möglich, in Oberägypten Zuckerrohr statt Baumwolle anzubauen – ein sowohl vom wirtschaftlichen als auch vom sozialen Standpunkt her profitabler Wechsel. Nach den ermutigenden Ergebnissen der 60er Jahre verschlechterte sich jedoch die Leistung der Landwirtschaft in den 70ern wieder.¹¹⁾ Unzureichende Drainage und Fehler bei der Wasserwirtschaft haben ganz offensichtlich zu einer wachsenden Versalzung der Böden und zu einer Absenkung des Grundwasserspiegels geführt. Auch die staatlichen Investitionen in der Landwirtschaft waren in den 70er Jahren geringer als in den 60ern. In einem Bericht des IBRD wurde darüber hinaus auf institutionelle Mängel in den Bereichen angewandter Forschung und Vermarktung verwiesen (Reynolds 1985).

Nach 1960 entwickelte sich das industrielle Wachstum wie erwartet (Reynolds 1985): Die Industrie erhöhte ihre Produktion schneller als die Landwirtschaft, und ihr Anteil am Bruttoinlandsprodukt stieg allmählich an. Das bedeutete mehr Arbeitsplätze in den landwirtschaftlichen Industriezweigen. Die Zuckerherstellung hatte großen Erfolg und wurde zu einer äußerst konkurrenzfähigen Exportindustrie. In der Großindustrie stieg die Zahl der Beschäftigten wesentlich langsamer an als die Produktion, so dass nur relativ wenige Arbeitskräfte aufgenommen werden konnten. Trotzdem erhöhte sich laut Reynolds (1985) der Anteil der verarbeitenden Industrie am Bruttoinlandsprodukt zwischen 1950 und 1980 von etwa 10 auf 28 Prozent, also mehr als der Anteil der Landwirtschaft, der zum selben Zeitpunkt 23 Prozent betrug.

Im Nachhinein wurde klar, dass bei der Wahl neuer Industrien schwere Fehler begangen worden waren. So erwiesen sich Großbetriebe häufig als äußerst unwirt-

9) 10 Milliarden Kilowattstunden oder die doppelte Kapazität von 5 Milliarden der damals bestehenden Wärmekraftwerke. Wenn man bedenkt, dass der Gesamtenergieverbrauch 1970 nur 7 Milliarden Kilowattstunden betrug, wird der Überschuss wahrscheinlich einige Zeit reichen.

10) 1 Feddan = ca. 1/2 Hektar.

11) Die Wachstumsrate der Nahrungsmittelproduktion, die in den 50er und 60er Jahren noch 3,1 bzw. 3,8 Prozent betragen hatte, fiel in den 70er Jahren auf 1,5 Prozent.

schaftlich und nicht konkurrenzfähig; häufig war sogar die Wertschöpfung negativ.¹²⁾ Nach Meinung der meisten Beobachter waren die öffentlichen Unternehmen unter anderem deswegen schlecht geführt, weil zu der ohnehin kopflastigen Bürokratie in allen öffentlichen Betrieben noch zusätzlich eine aufgeblähte Belegschaft hinzukam. Im öffentlichen Sektor erreichte der Anteil der Angestellten im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich 60 Prozent der gewerblichen Arbeitnehmer, während der Anteil im Privatsektor lediglich 20 Prozent betrug.

Zusätzlich zu diesen Fehlern mit ihren schwerwiegenden, langfristigen Konsequenzen änderte die Regierung auch das Verhältnis zwischen den Preisen auf dem Binnenmarkt und auf den internationalen Märkten. „Durch den Staat wurden unbeschränkte Subventionen eingeführt, die sowohl von den im Etat dafür vorgesehenen Ausgaben als auch von den Verlusten der öffentlichen Betriebe und Versorgungsunternehmen her bald nicht mehr zu finanzieren waren“ (Handoussa 1999). Die Subvention der Verbraucherpreise nach dem Gießkannenprinzip führte zu jahrzehntelanger Verschwendung. Es ist wohl nicht erforderlich, auf die Probleme näher einzugehen, die durch das Subventionsprinzip entstehen; schließlich waren alle Länder mit derartigen Systemen dazu gezwungen, tiefgreifende Wirtschaftsreformen und Strukturanpassungen durchzuführen. Diese Maßnahmen haben jedoch auch schwere Nebenwirkungen eigener Art, besonders bei Risikogruppen.

Es bleibt auch weiterhin eine Herausforderung an die Entscheidungsträger in der Politik, diese Nebenwirkungen einzudämmen, die in Wahrheit viel länger wirksam bleiben als die drei bis fünf Jahre, die nach der Einschätzung der Bretton-Woods-Organisationen für die Umstellung ausreichen müßten. In Ägypten schlägt sich die Regierung heute, im Jahr 2000, immer noch mit den Nebenwirkungen der ERSAP-Planung herum, obwohl der Reformprozeß bereits 1991 einsetzte.¹³⁾

Von der Vollbeschäftigung zur Arbeitslosigkeit

Nach dem Bericht der ILO über „Arbeitsplatzbeschaffung und Armutsbekämpfung in Ägypten: Strategien und Programme“ (ca. 1995) stellt die Arbeitslosigkeit das größte Problem Ägyptens in den 90er Jahren dar. Da die Bevölkerung insgesamt sehr rasch ansteigt und die arbeitsfähige Bevölkerung noch schneller wächst, konnte die durch das Wirtschaftswachstum geschaffene Nachfrage nicht mit den 500 000 Neubewerbern Schritt halten, die jedes Jahr auf den Arbeitsmarkt drängen.

Obwohl die Angaben über den Arbeitsmarkt lückenhaft sind, teilt die ILO die Entwicklung der Arbeitslosenfrage von den 60er Jahren bis 1995 in insgesamt drei verschiedene Perioden ein, nämlich „die 60er Jahre mit ihrem Arbeitskräfteüberschuß,

12) Hansen und Nashashibi, zitiert in Reynolds (1985).

13) Ägypten ging bei der Umsetzung des ERSAP langsamer vor, als von den Bretton-Woods-Institutionen gefordert. Der Grund hierfür lag in sozialen Bedenken, besonders weil in der Vergangenheit schon einmal Aufstände ausgebrochen waren, nachdem die Subvention des Brotpreises versuchsweise zurückgenommen worden war. Andererseits betrachten die Bretton-Woods-Institutionen den Strukturanpassungsprozeß in Ägypten als eines ihrer besten Programme in einem Entwicklungsland, und zwar besonders wegen der stabilisierenden Elemente.

das Jahrzehnt offener Arbeitslosigkeit von 1975 bis 1985 und das Jahrzehnt langsamen Wachstums und hoher Arbeitslosigkeit von 1985 bis 1995.“

Die 60er Jahre wurden als eine Zeit des Arbeitskräfteüberschusses bezeichnet, weil es kaum offene Arbeitslosigkeit gab; sie lag damals unter dem normalen Anteil von 2 bis 3 %. Das Ganze war die direkte Folge der „Politik der garantierten Arbeitsplätze“ mit ihrem Ziel der Vollbeschäftigung bei geringer Entlohnung.

Zwar diente diese Maßnahme nach außen hin der Gerechtigkeit, aber sie hatte tatsächlich für die arbeitende Bevölkerung äußerst nachteilige Konsequenzen. Zum einen gewöhnten sich die Ägypter über Jahrzehnte daran, sich voll und ganz auf die garantierten Arbeitsplätze zu verlassen, die ihnen der Staat bot, ohne sich ihren Arbeitsplatz durch entsprechende Leistung erhalten oder um Beförderung konkurrieren zu müssen. So entwickelte sich im Laufe der Jahre eine Kultur der Nonchalance und des Laissez-allen im Lande.

Im Zeitraum von 1975-1985 begann die offene Arbeitslosigkeit. Es war die Zeit der „Politik der offenen Tür“ von Anwar Al-Sadat. Die Wirtschaft wuchs mit durchschnittlich 8 Prozent pro Jahr, eine noch nie dagewesene Rate, die auf den stetigen Zustrom von Finanzen aus dem Suez-Kanal, den Ölexporten, der Tourismusindustrie und den Zahlungen im Ausland lebender ägyptischer Arbeiter zurückzuführen war. Auch das Wachstum der nichthandelsfähigen Sektoren wie der Bau- und Dienstleistungsindustrie trug seinen Teil dazu bei. Die hierdurch geschaffenen Arbeitsplätze reichten jedoch nicht aus. Teilweise wurde das Problem zwar durch Abwanderung in die Staaten am Arabischen Golf gelöst, aber paradoxerweise entstand dabei trotz der herrschenden offenen Arbeitslosigkeit ein Mangel an Facharbeitern auf dem Arbeitsmarkt.

Der Zeitraum von 1985-1995 wird als eine Zeit der Mäßigung beschrieben, einer Zeit langsamen Wachstums und hoher Arbeitslosigkeit. Die Kräfte, die im Jahrzehnt zuvor die Wachstumsraten getragen hatten, waren nicht mehr wirksam. Mit dem Nachlassen der Abwanderung, besonders nach der Golfkrise, gingen immer weniger Zahlungen von im Ausland arbeitenden Ägyptern ein. Die Nachfrage nach Arbeitskräften war immer noch im öffentlichen Sektor am größten; im Zeitraum von 1988 bis 1998 wurden in diesem Bereich 34,7 Prozent aller neuen Arbeitsplätze geschaffen (Radwan 2000).

Über das tatsächliche Ausmaß der Arbeitslosigkeit in Ägypten gehen die Meinungen je nach Berechnungsverfahren weit auseinander.¹⁴⁾ Trotz unterschiedlicher Schätzungen gibt es ganz klare Hinweise darauf, dass die Arbeitslosigkeit weiter ansteigt, da die arbeitsfähige Bevölkerung rasch wächst, nämlich um 2,7 Prozent pro Jahr,

14) Nach offiziellen Schätzungen ging die offene Arbeitslosigkeit im Zeitraum von 1986 bis 1996 von 12 % auf 9 % zurück, während sie nach Assaad (1999) von 5,4 % (0,89 Millionen) auf 7,9 % (1,72 Millionen) im Jahre 1998 anstieg. Nimmt man die Beschäftigungslage bei den Frauen hinzu, so erhöht sich die Arbeitslosigkeit auf 11,7 %. Nach Schätzungen von Nader Fergany (zitiert in Radwan 2000) lag die Arbeitslosenrate 1995 unbereinigt bei 11 % und bereinigt bei 14-15 %, entsprechend einer Arbeitslosenzahl von 2,5 Mio. Dies im Vergleich zu den 1,5 Mio., die sich aus der Volkszählung von 1996 ergeben.

und die Zahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze mit diesem Wachstum nicht Schritt halten kann.¹⁵⁾

Berücksichtigt man des weiteren die in dem Bericht der ILO von 1995 aufgeführten Ergebnisse der Stichprobenuntersuchungen am Arbeitsmarkt (Labour Force Sample Surveys, LFSS) von 1995 und 1998, und bezieht man weiterhin den von Radwan (2000) gegebenen Überblick mit ein, so muss man zu dem Schluß gelangen, dass die Arbeitslosigkeit in Ägypten einige besorgniserregende Charakteristika aufweist:

Erstens hängt die Arbeitslosigkeit in auffälliger Weise mit dem Lebensalter zusammen, denn sie erreicht ihre höchsten Werte in der Altersgruppe unter 30 Jahren.

Zweitens waren 95 Prozent der Arbeitslosen im Jahre 1996 zum ersten Mal auf der Suche nach einem Arbeitsplatz; 1986 waren es noch 77 Prozent. Die meisten gehören dabei der Altersgruppe von 15 bis 25 Jahren an.¹⁶⁾

Drittens besteht offensichtlich eine umgekehrte Beziehung zwischen Arbeitslosigkeit und Bildung; so ist die Arbeitslosenquote in der Gruppe mit mittlerer Schulbildung am höchsten (33 %), gefolgt von den Gruppen mit höherer (19 %) und Hochschulbildung (12 %). Bei den Analphabeten beträgt die Quote lediglich 1 %. Der ILO-Bericht merkt an, dass dieses Muster darauf hinweist, dass der Arbeitsmarkt nur eine negative Rendite für persönliche Bildung bietet, wie Fergany es ausdrückt.

Viertens liegt auf dem Land, in Oberägypten und in den Randgebieten die Arbeitslosigkeit höher.

Fünftens leiden die Frauen mehr als die Männer unter der Arbeitslosigkeit, besonders in den Städten.¹⁷⁾ Nach Assaad (1999) ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern der besorgniserregendste Trend bei der Entwicklung der Zahl der lohnabhängig Beschäftigten im nichtlandwirtschaftlichen Teil des Privatsektors. Bis auf die verarbeitende Industrie, den Finanzsektor und – obwohl in geringerem Maße – den Handels- und Dienstleistungsbereich erscheint Frauen der Zugang zum privaten Sektor der Wirtschaft versperrt... Ohne das ständige, rasche Ansteigen der Beschäftigtenzahl im staatlichen Dienst wäre die Arbeitslosenquote unter den Frauen vermutlich schon deutlich höher“.

Überlebensstrategien

Abwanderung in die Städte

Wie in vielen anderen Ländern auch, wird die Bevölkerungsdynamik in Ägypten durch die Wanderungsbewegungen und die Verstädterung wesentlich mitbestimmt.

15) 380 000 Arbeitsplätze werden jährlich neu geschaffen. Quelle: Radwan 2000.

16) Dieselbe Gruppe ist im informellen Sektor besonders stark vertreten.

17) „Nicht nur ist der Anteil der Frauen an der erwerbsfähigen Bevölkerung insgesamt gering, die Arbeitslosenrate liegt bei ihnen auch noch chronisch zweimal so hoch wie bei den Männern. 1986 betrug sie 24 % (CAPMAS-Volkszählung). Im Moment schwanken die Angaben zur Arbeitslosigkeit bei den Frauen zwischen 20,4 % (Volkszählung) und 50 % (Nagib 1998)“, je nach Verfahren. Darüber hinaus sind die Frauen laut Handoussa (1999) die Ersten, die den Strukturanpassungsprogrammen zum Opfer fallen. (Die Angaben in Klammern sind im Originaltext enthalten.)

Reichweite und Größenordnung dieser Phänomene haben sich im Lauf der letzten beiden Jahrzehnte beträchtlich geändert, wohl aus verschiedenen Gründen, aber mit steigender Wirkung. In der Wissenschaft gibt es zwar Klagen über den Mangel an Angaben zu Wanderungsbewegungen innerhalb Ägyptens, aber alles deutet darauf hin, dass es sich hier um eine natürliche Folge der räumlich ungleichmäßigen Entwicklung in den verschiedenen Regionen handelt. Auf der Suche nach besseren Beschäftigungschancen oder einem größeren Dienstleistungsangebot ziehen die Menschen von Ober- nach Unterägypten, vom Land in die Städte, und von den Kleinstädten in die Metropolen.

Außer der Übervölkerung der Städte fällt unter den Folgen dieser Wanderbewegung am meisten ins Auge, dass die Abgrenzung zwischen Stadt und Land sich nicht mehr anhand einer gewissen „geographischen Distanz“ darstellen lässt, die den städtischen und den ländlichen Bereich voneinander trennt. In Ägypten hat sich in Stadt und Land eine neuartige Mischung städtischer und ländlicher Lebensweisen entwickelt. In diesem Zusammenhang nennt Abdel Fadil (1998) drei verschiedene Dichotomien oder Unterscheidungen im Alltagsleben, die in einer dynamischen Wechselwirkung zueinander stehen: 1.) Räumliche Dichotomien (Land/Stadt). 2.) Sozio-ökonomische Dichotomien (formell/informell, in/out). 3.) Sozialrechtliche Dichotomien (sozial gesicherte/sozial gefährdete Gruppen).

Erst in den letzten Jahren hat sich die Regierung dem provinziellen Ägypten zugewandt und damit begonnen, mehr finanzielle Mittel für eine gerechter verteilte Entwicklung bereitzustellen. Auch Projekte zur Urbarmachung von Wüstengebieten wurden reaktiviert, um das dicht besiedelte Niltal und das Delta zu entlasten. Frühere Initiativen zur „Eroberung der Wüste“ waren fehlgeschlagen, weil es an Maßnahmen zur Entwicklung einer Gemeinschaft wie auch an der Nachhaltigkeit fehlte.

Abwanderung ins Ausland

In einer von der ILO in Auftrag gegebenen Studie über die Abwanderung von Arbeitskräften ins Ausland wird Ägypten denjenigen Ländern zugerechnet, deren Wirtschaft bzw. deren arbeitsfähige Bevölkerung durch diese Wanderbewegungen stark beeinflusst wird (Stalker 1994). Nach den aus dem Jahr 1990 (vor der Golfkrise) vorliegenden Angaben liegt Ägypten zusammen mit der Türkei im Hinblick auf die Zahl der ins Ausland abgewanderten Arbeitskräfte (2,5 Millionen) nach der früheren Sowjetunion an zweiter Stelle. Diese Zahl entspricht 16 Prozent der Gesamtbevölkerung (damals 53,2 Millionen), wobei die Gesamtzahl der erwerbsfähigen Personen nach Schätzungen der ILO 14,9 Millionen betrug. Nach der Golfkrise schwächte sich die Nachfrage nach ägyptischen Arbeitskräften von ausländischer Seite drastisch ab, hauptsächlich wegen der steigenden Anzahl der aus den asiatischen Ländern und den GUS-Staaten zuströmenden Wanderarbeiter.

Die Auswanderung in eines der reichen arabischen Ölländer stellte zwar für die Ägypter mit und ohne Fachausbildung auf ihrer Suche nach besseren Einkünften eine echte Alternative dar, aber für die Entwicklung Ägyptens barg diese Mobilität auch gravierende Nachteile.

Der Hauptvorteil für das Land war finanzieller Art. Der Anteil der von im Ausland tätigen Arbeitnehmern geleisteten Zahlungen stieg bis auf 13,6 Prozent des ägyptischen Bruttosozialprodukts (Stalker 1994) und stellte damit bis zur Golfkrise eine der Hauptquellen der staatlichen Einnahmen dar. Auch auf der Ebene der Haushalte bestand der hauptsächliche Vorteil darin, daß die ins Ausland abgewanderten Arbeitnehmer über ein bedeutend höheres Einkommen verfügten und ihre Familien somit nicht mehr Not leiden mussten.

Der schwerwiegendste Nachteil bestand darin, dass Ägypten seine kostbarste Ressource, nämlich seine Arbeitskräfte, zu einer Zeit ins Ausland entließ, als sie für die Entwicklung im eigenen Land am dringendsten gebraucht wurden. Ahmed Zewail, ein ägyptischer Fremdarbeiter, ist heutzutage weltberühmt, nachdem ihm 1999 der Nobelpreis für Chemie verliehen wurde.¹⁸ Er ist aber keineswegs der einzige Ägypter, der es im Ausland weit gebracht hat. Auf allen Kontinenten haben viele hervorragende ägyptische Wissenschaftler bedeutende Beiträge zur Theorie und Praxis in einzelnen strategischen Bereichen geleistet, während Ägypten unter seiner kränkelnden Wirtschaft und seiner schwächlichen wissenschaftlichen und technischen Basis zu leiden hatte. Es gab also zwar finanzielle Vorteile, aber auch – paradoxerweise – wirtschaftliche Nachteile.

Auch die Sozialstruktur erlitt durch die Abwanderung ins Ausland schweren Schaden. Die Zahl der ägyptischen Familien, die von einer Frau als Haushaltsvorstand geführt wurden, wuchs stetig, denn in den meisten Fällen war es der Mann,¹⁹ der auf der Suche nach Arbeit ins Ausland ging. Viele kehrten nicht mehr zurück, bauten sich im Ausland ein neues Familienleben auf und ließen ihre Frauen mit der Aufgabe im Stich, die Kinder und die älteren Familienmitglieder alleine erziehen bzw. versorgen zu müssen. Aus dem in Ägypten verfügbaren Zahlenmaterial geht hervor, dass Kinder aus Familien, die von Frauen geführt werden, öfter vorzeitig die Schule abbrechen, Drogen nehmen und als billige Arbeitskräfte im informellen Sektor der Wirtschaft unterkommen als Kinder, die von beiden Eltern großgezogen werden.

Arbeit im informellen Sektor

Als Element der „Überlebensstrategie“ völlig mittelloser Individuen oder Gesellschaften (Simai [Hrsg.] 1995) ist der informelle Sektor der größte der ägyptischen Wirtschaft, aber er taucht trotzdem nicht in den Statistiken auf. Wahba und Moktar konnten in einer Studie (1999) nachweisen, dass die Zahl der informellen Beschäftigungsverhältnisse auf dem ägyptischen Stellenmarkt im Steigen begriffen ist. Die Autoren sehen dabei ein solches Beschäftigungsverhältnis im Gegensatz zu einem formellen Anstellungsverhältnis mit einem legalen Arbeitsvertrag. Die Untersuchung war auf die Altersgruppe der 18-64jährigen beschränkt. Um die Auswirkungen der wirtschaftlichen Reformmaßnahmen seit 1991 abschätzen zu können, wurden die

18) Ahmed Zewail erarbeitete zusammen mit seinem Team am California Institute of Technology (Caltech) ein Verfahren zur Erfassung des Vorgangs, bei dem sich Atome zu Molekülen verbinden. Zuvor war es für Wissenschaftler nicht möglich, ultraschnell ablaufende Ereignisse dieser Art direkt zu beobachten. 1999 wurde ihm der Nobelpreis für Chemie für seine Arbeiten im Bereich der Femtochemie verliehen. Quelle: AUC today, Frühjahr 2000.

19) Neun von zehn Fremdarbeitern sind Männer (Handoussa 1999).

Muster untersucht, nach denen die Mobilität am Arbeitsmarkt von 1990 bis 1998 ablief. Die Erkenntnisse dieser Studie sind schwerwiegend. Ich möchte hier die Stelle zitieren, die meiner Ansicht nach das Ausmaß der formellen Arbeitslosigkeit am bedramatischsten beschreibt:

„1998 arbeitete mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im informellen Sektor, nämlich 54,38 Prozent. Dabei sind viele derjenigen, die in den informellen Sektor überwechseln, erst in den 90er Jahren auf den Arbeitsmarkt gekommen; 66 % von ihnen schlossen 1988 Arbeitsverträge im informellen Sektor ab. Mit anderen Worten: Der informelle Sektor hat unter den „neuen“ Arbeitnehmern auf dem ägyptischen Stellenmarkt in den 90er Jahren an Boden gewonnen.“

Staatliche Eingriffe

In Vorwegnahme der schädlichen Nebenwirkungen, die bei den sozial Schwachen als Folge des ERSAP-Programms zu erwarten stand, wurde als eine Art Sicherheitsnetz ein Sozialfonds für Entwicklung (Social Fund for Development, SFD) eingerichtet.²⁰⁾ Der Hauptdaseinszweck des SFD war die Schaffung von Arbeitsplätzen, insbesondere für Jugendliche, arbeitslose Hochschulabsolventen, entlassene Arbeitnehmer, Arbeiter ohne Fachausbildung, Frauen und Kinder sowie Wanderarbeiter, die nach der Golfkrise aus Kuwait und dem Irak nach Hause zurückkehrten. Diese Initiative, die auch heute noch besteht, wurde unter der Federführung der Weltbank von der Development Assistance Group (DAG) unterstützt.²¹⁾ Bislang konnte der SFD jährlich 50 000 bis 70 000 Arbeitsplätze neu schaffen; das entspricht 25 Prozent des Gesamtvolumens. In Zukunft sollen jährlich 100 000 Arbeitsplätze neu geschaffen werden, etwa ein Fünftel der Gesamtzahl, die sich die Regierung zum Ziel gesetzt hat. Ein großer Erfolg des SFD war seine Unterstützung junger Unternehmer bei der Gründung von Kleinbetrieben. Der SFD beabsichtigt, dieses Programm in einen Dachverband umzuwandeln, um sein Weiterbestehen auch nach dem Wegfall der Hilfe von außen sicherzustellen. Man kam jedoch auch zu der Erkenntnis, dass weder die völlig Mittellosen noch die Analphabeten irgendeinen Nutzen aus dem Programm ziehen konnten, da sie nicht in der Lage waren, Gelder aus dem Projekt zu beantragen. Aus diesem Grund wurde ein Programm für die Vergabe von Kleinstkrediten eingerichtet.

Andere staatliche Maßnahmen zielen darauf ab, in arbeitsintensiven Bereichen neue Arbeitsplätze zu schaffen. Die Regierung hat Programme zur Reform des Bildungs- und Gesundheitswesens sowie zur Umschulung im Rahmen eines umfassenden Programms zur Erschließung des nationalen Humankapitals auf den Weg gebracht. Des

20) Der SFD wurde auf Vorschlag der Bretton-Woods-Institutionen eingerichtet, um besonders anfällige Gruppen vor den anfänglich schädlichen Nebenwirkungen der Strukturanpassung zu schützen.

21) Der SFD ist jetzt in seine dritte Entwicklungsphase eingetreten. Die bislang eingegangenen Verpflichtungen belaufen sich auf 746,4 Millionen Dollar, wovon 57 Prozent als Zuschüsse und 43 Prozent als Kredite vergeben wurden. Finanziert wird der Fonds aus insgesamt 18 Quellen, nämlich von der ägyptischen Regierung, 11 weiteren Landesregierungen, 3 arabischen Fonds und 3 internationalen Organisationen (Quelle: SFD). Der SFD ist eine bislang einzigartige, noch nie da gewesene Form internationaler und institutioneller Zusammenarbeit mit dem Ziel, die Armut zu bekämpfen.

weiteren wurden gigantische Programme zur Neulandgewinnung in Angriff genommen mit dem Ziel, die viel zu eng besiedelten alten Ländereien zu entlasten, das Verhältnis zwischen verfügbarer Bodenfläche und Bevölkerungswachstum zu verbessern und Arbeitslosen wie Neuankömmlingen auf dem Arbeitsmarkt eine Stellung zu verschaffen. Erfolg oder Mißerfolg all dieser Initiativen sind im Moment noch nicht absehbar.

Die Vergangenheit hat uns gelehrt, dass der effektive Nutzen von groß angelegten Projekten sehr gründlich untersucht werden muss, mögen die dahinter stehenden Absichten auch noch so gut sein. Es steht zu hoffen, dass Staat, Geschäftswelt und Zivilgesellschaft bereit sind, die soziale Verantwortung in diesem Bereich zu teilen. Den internationalen Organisationen und Entwicklungshilfeprogrammen ist zu raten, Länder nicht im Namen der Zusammenarbeit in die Irre zu führen und sich der Verantwortung gegenüber Ländern zu stellen, in denen Fehler vorgekommen sind. All dies gehört zu der neuen Kultur der global governance, die in internationalen Kreisen heiß diskutiert wird.

Neue Herausforderungen

Um neuen Herausforderungen begegnen und wenig wünschenswerte Entwicklungen soweit wie möglich vermeiden zu können, wird es erforderlich sein, die Trends am Arbeitsmarkt laufend zu beobachten. Dies gilt besonders im Hinblick auf den unterschiedlichen Einfluß des Staats und der Privatwirtschaft auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze und die Festlegung der Löhne. Es muss sichergestellt werden, dass die Schaffung von jährlich 500 000 bis 600 000 Arbeitsplätzen kosteneffizient erfolgt, damit es nicht wieder zu negativen Nebenwirkungen wie zu Zeiten der „Beschäftigungsgarantie“ kommt, die diesmal vielleicht noch massiver sein könnten. Es wird erforderlich sein, die Dynamik des informellen Sektors und andere Überlebensstrategien besonders aufmerksam zu beobachten. Der Weiterbestand dieser Strategien muss gesichert werden, denn sie könnten Mittel und Wege bieten, die Armen wieder in die normale Entwicklung zu integrieren und ihnen damit soziale Sicherheit und persönliche Würde zurückzugeben.²²⁾ Eine Grundvoraussetzung dafür wäre die Verfügbarkeit von zuverlässigen Daten und Forschungsergebnissen, ein System zur Überwachung und Bewertung der Abläufe und ein funktionierendes Frühwarnsystem.

Wenn man sich andererseits den Herausforderungen stellen will, die der unausweichliche Prozeß der Globalisierung mit sich bringt, muss man vorausschauend handeln und darf nicht einfach reagieren. Das bedeutet, dass sich die Arbeitsgeschwindigkeit der einzelnen Organisationen an den Fortschritt des Wandels anpassen muss. Das ist nicht einfach. Bürokratien sind hier überfordert, und die erforderlichen enormen Ressourcen können sich nur sehr reiche Länder, Institutionen oder Einzelpersonen leisten.

22) Seit einigen Jahren sind informelle Beschäftigungsverhältnisse und der informelle Sektor ein Thema von großem Interesse. Hernando de Soto, der bekannte Autor von *The Other Path*, untersucht im Moment die Möglichkeit, das immense Potential dieses großen Sektors der ägyptischen Wirtschaft nutzbringend einzusetzen. Sein Vorschlag läuft darauf hinaus, die Armen – die nach seiner Überzeugung als Gruppe über ein bedeutendes „totes Kapital“ verfügen – in die Entwicklung des formellen Sektors zu „integrieren“.

V. Die Auseinandersetzung mit der Zukunft

Erschließung des Humankapitals

Zur Einführung in dieses Thema möchte ich mir ein altes chinesisches Sprichwort zu eigen machen, das Billeh Anfang dieses Monats bei dem dritten Entwicklungsforum für den Mittelmeerraum in Kairo zitiert hat: „Wenn der Wandel auf den Schwingen des Windes einherkommt, bauen manche Mauern, andere bauen Windmühlen.“

Aber es ist doch so: Nicht alle bauen Mauern, aber es haben auch nicht viele die Möglichkeit, Windmühlen zu bauen. Viele lassen sich von der Propaganda über die sogenannten virtuellen Märkte hinters Licht führen, für die bislang noch keine Regeln gelten. Viele stürzen sich auf Angebote, die ihnen lukrativ erscheinen, ohne sich dabei vor Betrügnern zu schützen. Wieder andere verstricken sich in einer nur schwer auszulotenden Kettenreaktion und versagen. Benötigt wird jedenfalls eine Bildungsform, die den Einzelnen dabei unterstützt, Informationen in Wissen umzusetzen. Zwar bietet die Globalisierung dem Einzelnen eine beträchtlich erweiterte Auswahl, aber aufgrund der hohen Analphabetenrate und der unverändert bestehenden Probleme im Bildungssystem hat die große Mehrheit der Bevölkerung in Ägypten dazu keinen Zugang.

Die ägyptische Regierung hat bereits eine umfassende Reform des Bildungswesens eingeleitet; sie ist sich offensichtlich bewusst, dass Ausbildung und Umschulung unerlässlich sind, um mit dem Fortschritt und dem Wandel Schritt zu halten. Aber Bildung ist teuer, besonders in unserer heutigen Zeit. Wie sollen die Armen das Geld dafür aufbringen? Kann Bildung in einer Marktwirtschaft kostenfrei angeboten werden? Wie kann eine entsprechende Rendite sichergestellt werden?

Im Rahmen der Erschließung des Humankapitals sind die Probleme der Bevölkerungspolitik und der Familienplanung auf der Tagesordnung der Nation endlich zu ihrem Recht gekommen.²³⁾ Andererseits hängt die Verwendung von Empfängnisverhütungsmitteln, einer der Gründe für die sinkende Geburtenrate, nach Cochrane und Massiah (ca. 1994) von Subventionen ab, die dem Privatsektor größtenteils von einer einzigen Organisation, der USAID, zur Verfügung gestellt werden. Unbeantwortet bleiben Fragen wie: Was passiert, wenn die Subventionen wegfallen? Inwieweit sollte die Regierung die Familienplanung subventionieren?

Des weiteren muss das Land ernsthafte Anstrengungen unternehmen, um die Kluft zwischen den Geschlechtern zu schließen, und zwar nicht nur, um das Analphabetentum zu bekämpfen und den Bildungsstandard allgemein zu heben, sondern auch, um diejenige Hälfte des Humankapitals zu aktivieren, die bislang brachlag. In diesem Bereich sind die Nichtregierungsorganisationen schon seit Jahren aktiv. Auch der politische Wille ist vorhanden; als Beweis dafür mag die Einrichtung des Nationalrats für Frauenfragen unter Vorsitz der First Lady dienen, der direkt dem Präsidenten unterstellt ist. Auch sind Maßnahmen im Gange, um der Öffentlichkeit be-

23) Wie man sich erinnern wird, fand die internationale Bevölkerungskonferenz (ICPD) 1994 in Kairo statt, wobei sich Ägypten verpflichtete, nach der Konferenz umfangreiche Maßnahmen einzuleiten und institutionelle Änderungen durchzuführen.

wußt zu machen, dass Änderungen notwendig sind, und um die erforderlichen Ressourcen zu mobilisieren.

Wie der ägyptische Vordenker Milad Hanna verschiedentlich gesagt hat: Die ägyptische Bevölkerung muss von einer Landmine zu einer Goldmine werden!

Ein menschlicher Markt in einer konkurrenzbetonten Welt

In einer Untersuchung, die er im Jahr 2000 einem UNDP-Seminar über Strategien zur weiteren Erschließung des Humankapitals vorlegte, unterbreitet Radwan Vorschläge für eine mögliche Orientierung der Arbeitsbeschaffung in Ägypten. Mit Blick auf die zentrale Bedeutung der Beschäftigungsfrage und die Notwendigkeit, die Dinge aus einem anderen Blickwinkel zu sehen, zählt er für die Zukunft vier verschiedene Aufgaben auf: 1.) Die Schaffung von 500 000 bis 600 000 Arbeitsplätzen pro Jahr; 2.) die Eindämmung der Arbeitslosigkeit; 3.) die Notwendigkeit, die Qualifikation (Fachkenntnisse/Produktivität) der arbeitenden Bevölkerung zu verbessern; 4.) die Schaffung eines Ausgleichs zwischen höheren Beschäftigungszahlen einerseits und einer erhöhten Produktivität andererseits.

Nach den vorliegenden Schätzungen ist ein jährliches Wachstum von 6 bis 7 Prozent erforderlich, um sowohl die Neuankömmlinge auf dem Arbeitsmarkt als auch die Arbeitslosen unterbringen zu können. In seinem Beitrag *Pursuit of Progress* weist Nagi (1998) auf die Notwendigkeit hin, den Beitrag der einzelnen produktiven Sektoren zum Gesamtwachstum des Bruttoinlandsprodukts sorgfältig zu überprüfen, da das Wachstum bestimmter Sektoren nicht unbedingt zur Vergrößerung des Arbeitsplatzangebotes beiträgt.²⁴ Großen Wert legt Nagi auf die Notwendigkeit, in Ägypten zur Lösung verschiedener Probleme auch verschiedene Strategien zu verwenden, wie z. B. die Anregung des Wirtschaftswachstums, die Zuwendung zum Einzelnen und die Steigerung der Konkurrenzfähigkeit im globalen Rahmen. Dazu sagt er:

„Wichtig ist dabei, die große Zahl verschiedener kleiner und mittlerer Unternehmen im formellen wie im informellen Sektor zu fördern. In einer Wirtschaft wie der ägyptischen sind diese Unternehmen für die Bekämpfung der Armut von größter Bedeutung, denn sie sind meist arbeitsintensiv, ohne besondere fachliche Kenntnisse zu verlangen. Die größeren dieser Unternehmen, die technologisch weiter fortgeschritten sind, können zu Keimzellen zukünftiger Großunternehmen werden.“²⁵

Einerseits müssen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit arbeitsintensive Strategien in den Vordergrund gestellt werden; andererseits ist Konkurrenzfähigkeit auf dem Weltmarkt genauso unabdingbar. Dieses wiederum erfordert nach Nagis Erkenntnissen

24) Nagi schreibt: „Falls die Wachstumsraten der Jahre 1997 und 1998 tatsächlich dem Wiedererstarren der im vorangegangenen Jahr schwer angeschlagenen Tourismusindustrie sowie den Auswirkungen internationaler Hilfsprogramme zuzuschreiben sein sollte, wäre zu untersuchen, warum die betreffenden Industriezweige so wenig Möglichkeiten zur Schaffung neuer Arbeitsplätze bieten.“

25) Das Wachstum in diesem Bereich der Wirtschaft hängt im wesentlichen davon ab, ob Kredite, Ausbildungsmöglichkeiten und Märkte zur Verfügung stehen, ob Organisationsfreiheit zur Vertretung kollektiver Interessen besteht und ob die Regierungsbükratie sich als hilfsbereit und effizient erweist.

einen massiven Zufluß an internationalem Kapital und fortschrittlicher Technologie. Aus dem privaten Sektor kann dieser Zustrom nicht kommen, denn „er besteht international hauptsächlich aus mittelständischen Unternehmen mit bescheidenen Kenntnissen in der Organisation und Verwaltung von Betrieben und pervertierter Motivation“.

Multinationale Unternehmen bieten deswegen nach Nagi „die einzige Möglichkeit, den Zustrom an Kapital und Technologie in dem erforderlichen Maßstab zu verwirklichen“. Warnend bemerkt er jedoch: „Es ist ein offenes Geheimnis, dass diese (multinationalen) Unternehmen im geschäftlichen Bereich und nicht in der Wohlfahrt tätig sind; sie dienen deshalb hauptsächlich den Interessen ihrer Eigentümer, Aktionäre, Manager und Arbeitnehmer. Von zentraler Bedeutung für sie sind Qualität, Effizienz, Kosten und Märkte. Diese Punkte dürfen wir weder beiseiteschieben noch betonen; sie sollten vielmehr in einen gesetzgeberischen Rahmen einfließen, der einen Ausgleich zu den Belangen des betreffenden Landes sowie zu seinen Verbrauchern und Arbeitnehmern schafft.“

Ein menschlicher Arbeitsmarkt würde auch bedeuten, dass die wirtschaftliche Sicherheit der Arbeitnehmer gefördert werden muss. In diesem Zusammenhang ist es von entscheidender Bedeutung, die kollektive Stimme der Arbeitnehmerschaft über das von den Gewerkschaften ermöglichte Maß hinaus zu verstärken.

Gleichzeitig erheben sich im Zusammenhang mit der Globalisierung und ihren verschiedenen Verzweigungen auch eine Reihe von Fragen, die sich auf die Auswirkungen auf die Wanderbewegung im allgemeinen und die Beschäftigungsmöglichkeiten für Ägypter im besonderen beziehen. Einige dieser Fragen nennt Sultan Abou-Ali (2000)²⁶ in einem Diskussionspapier zum Egypt Human Development Report (EHDR) 2000/1, der demnächst veröffentlicht wird:

Wird die Globalisierung auch für die Arbeitnehmer vollständige Freizügigkeit bringen, wie es bei Gütern und Kapital bereits geschehen ist? Werden die GATT- und GATS-Vereinbarungen von 1994 zu einer Ausweitung der Liberalisierung oder aber zu einer Verschärfung der Handelsbeschränkungen und Hindernisse führen? Unter den für Ägypten bedeutsamen Fragen stellt Abou-Ali die folgenden Bereiche heraus:

- Wie kann Ägypten seine Nettogewinne verbessern und im Inland wie im Ausland mehr Arbeitsplätze schaffen? Wo gibt es, abgesehen von den Golfstaaten, noch Arbeitsmärkte für Ägypter, die im Ausland arbeiten wollen? Welche institutionellen Vorkehrungen sind zu treffen, um die Rechte der ägyptischen Arbeiter im Ausland zu schützen? Welche sozialen Auswirkungen sind besonders im Hinblick auf die Bevölkerungssegmente mit geringem Einkommen von zukünftigen Wanderungsbewegungen zu erwarten?

Vorausschauende Antworten auf diese Fragen sind sowohl im EHDR 2000/1 als auch in anderen Beiträgen ägyptischer Autoren zu finden. Es ist zu hoffen, dass zukunfts-

26) Quelle: Challenges Facing Human Development in Egypt under Globalization, Informationsunterlage für den Egypt Human Development Report 2000/1 (Veröffentlichung demnächst), Sultan Abou-Ali, Kairo 2000.

orientierte Untersuchungen dieser Art es Ägypten ermöglichen, auf die Globalisierung nicht erst im Nachhinein zu reagieren, sondern bereits vorausschauende Maßnahmen zu ergreifen.

VI. Schlussbemerkungen

Ein Überblick über die Geschichte Ägyptens lehrt, dass die Fluktuationen auf dem Arbeitsmarkt nicht allein dem Bevölkerungswachstum zuzuschreiben sind. Von entscheidender Bedeutung für diese Fluktuationen waren auch Fehler in der Politik. Auch wenn man annimmt, dass die entsprechenden politischen Ansätze sämtlich oder größtenteils ausschließlich das Wohlergehen des Volkes zum Ziel hatten,²⁷⁾ so ist doch allgemein bekannt, dass bei der Umsetzung dieser politischen Ansätze die verschiedensten Faktoren mitspielen, wie z. B. Korruption, Verantwortungslosigkeit, Vetternwirtschaft und ungenügende Beteiligung der Zivilgesellschaft. Unter solchen Bedingungen sind Probleme wie die Arbeitslosigkeit nicht zu vermeiden. Zwar gibt es umfassende Reformprogramme, aber ...

Sind wir auf dem rechten Weg?

Wieder und wieder ist in diesem Beitrag der Begriff „Verantwortungsbewußtsein“ aufgetaucht, aber die Frage ist: Wer ist wem verantwortlich? Hier herrscht immer noch Nebulosität. Wer soll für Armut, Arbeitslosigkeit und Analphabetismus bezahlen? Diese Phänomene entstehen nicht aus einer Reihe von einzelnen Fehlern, sondern infolge eines fehlerhaften Gesamtbildes, das zu Katastrophen führt.²⁸⁾ Soziologen und Politiker werden für ihre Ratschläge bzw. für ihre Entscheidungen so lange zur Verantwortung gezogen werden müssen, bis die Menschen lernen, an den Entscheidungen, die ihr Leben bestimmen, selbst teilzunehmen.

Als Antwort auf diese Fragen empfiehlt die internationale Gemeinschaft good Governance auf nationaler wie auf globaler Ebene. Außer guten Ratschlägen müßte sie aber auch Hilfestellung dabei leisten, die entsprechenden Einrichtungen funktionsfähig zu machen!

27) Im seinem äußerst lehrreichen Buch *Management Challenges for the 21st Century* weist Peter F. Drucker (1998) darauf hin, dass Wissenschaftler, Schriftsteller, Lehrer und Praktiker in aller Regel von bestimmten Grundvoraussetzungen ausgehen, die die Realität für sie weitgehend bestimmen und damit auch das, was wichtig ist. Er warnt davor, bei diesen Grundannahmen Fehler zu begehen.

28) In seinem Buch *Vision of the Anointed* (1995) vertritt Sowell dieses Argument sehr überzeugend.

Die Globalisierung des Arbeitsmarktes und ihre Folgen

von Patrick M. Liedtke¹⁾

Konferenz der Deutschen Stiftung für Weltbevölkerung und der Konrad-Adenauer-Stiftung in Hannover vom 28.3.2000

Fassung: Juni 2000

Kaum ein anderer Begriff wird in den Diskussionen um die zukünftige Entwicklung und Ausgestaltung unserer Gesellschaft, inklusive der Wirtschafts-, Sozial- und Legalssysteme, so sehr bemüht wie der der Globalisierung. Halb Mythos, halb Realität – halb Chance, halb Risiko, vermag er unseren Ängsten und Hoffnungen für die Zukunft ein Fokussierungspunkt geben. In diesem Beitrag sollen die Globalisierung des Arbeitsmarktes und ihre Folgen dargestellt werden, in der Annahme, dass uns eine frühzeitige Auseinandersetzung mit dem Thema in eine bessere Ausgangsposition für die prospektive, effiziente Weiterentwicklung unserer Gesellschaft und der Arbeitswelt ermöglicht.

Unter Globalisierung ist dabei weniger der reine Austausch von Gütern und Dienstleistungen auf internationaler Ebene zu verstehen, sondern der Trend zu einer verstärkten internationalen Verzahnung von Wertschöpfungsketten nach Effizienz- und Kostenüberlegungen. Hierdurch sehen sich ehemals weitgehend geschlossene und autonom agierende Binnenwirtschaftsräume externen Einflüssen ausgesetzt. Diese setzen den Transformationsprozeß der Wirtschaft von außen unter Druck und machen nationale Lösungen stärker abhängig von internationalen Gegebenheiten. Auch wenn derzeit nicht davon auszugehen ist, dass zukünftig ein einheitlicher Weltwirtschaftsraum mit sich angleichenden Kulturen entstehen wird, werden sogenannte „Ansteckungsmechanismen“ für eine raschere Ausbreitung bestimmter Techniken, Wertvorstellungen oder Lösungen auf internationaler Ebene sorgen.

Diese externe Kraft ist zusammen mit der strukturellen Transformation von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungsgesellschaft, den politischen Harmonisierungsbestrebungen (vor allem in Europa) und den absehbaren demographischen Verschiebungen, ein maßgebender Einflußfaktor für die zukünftigen Entwicklungen in der Arbeitswelt in Europa. Der technische Fortschritt wirkt sich dabei als verstärkendes Element aus.

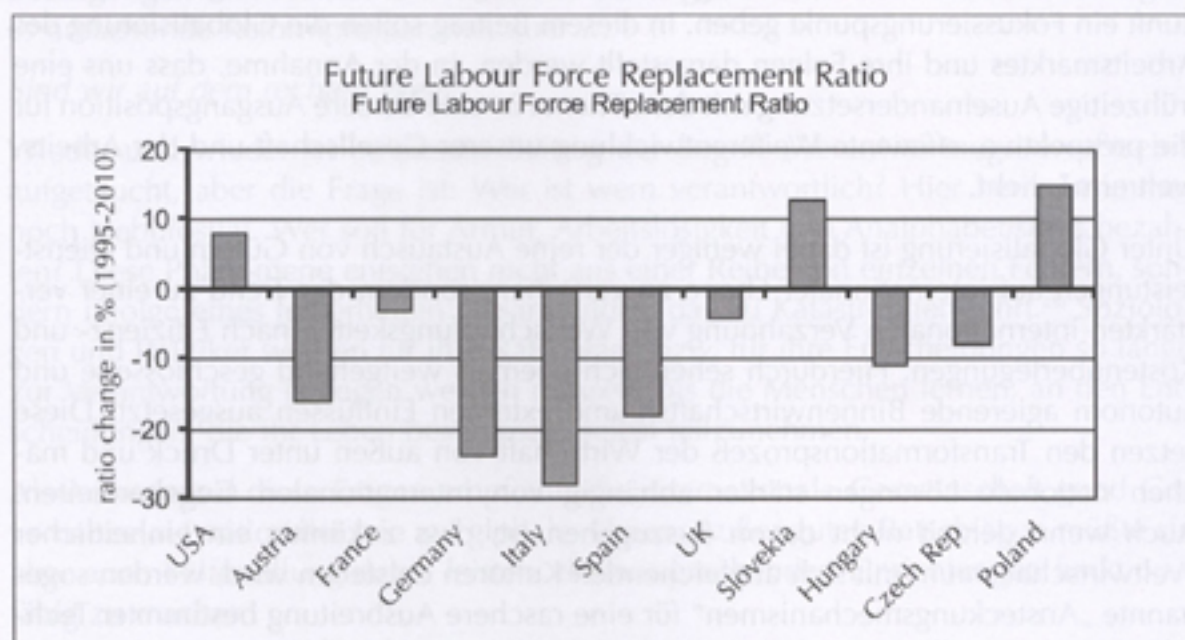
Insbesondere in den großen Feldern Biotechnologie und Medizin sowie Informations- und Kommunikationstechnologie erleben wir derzeit tiefgreifende Veränderun-

1) Der Autor ist Stellvertretender Generalsekretär der International Association for the Study of Insurance Economics (The Geneva Association, Tel: +41-22-347 09 38, Fax: +41-22-347 20 78) und Mitglied des Club of Rome.

gen und einen raschen Wandel der uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten. Während der vergangenen Jahre stiegen die durchschnittlichen Lebensdauern aufgrund der Fortschritte in Medizin und Pharmakologie kontinuierlich an, wobei insbesondere die Gruppe der älteren Personen von einer sehr dynamischen Zunahme der Restlebensdauern profitierte. Für die Zukunft wird dieser Trend ergänzt durch Veränderungen, die sich aus den Entwicklungen in der Biotechnologie ergeben. Einige Experten sagen bereits Sprünge in der durchschnittlichen Lebenserwartung von 10 und mehr Jahren voraus. Dabei werden wir jedoch nicht generell älter, sondern bleiben im Gegensatz dazu länger jung und bei guter Gesundheit.

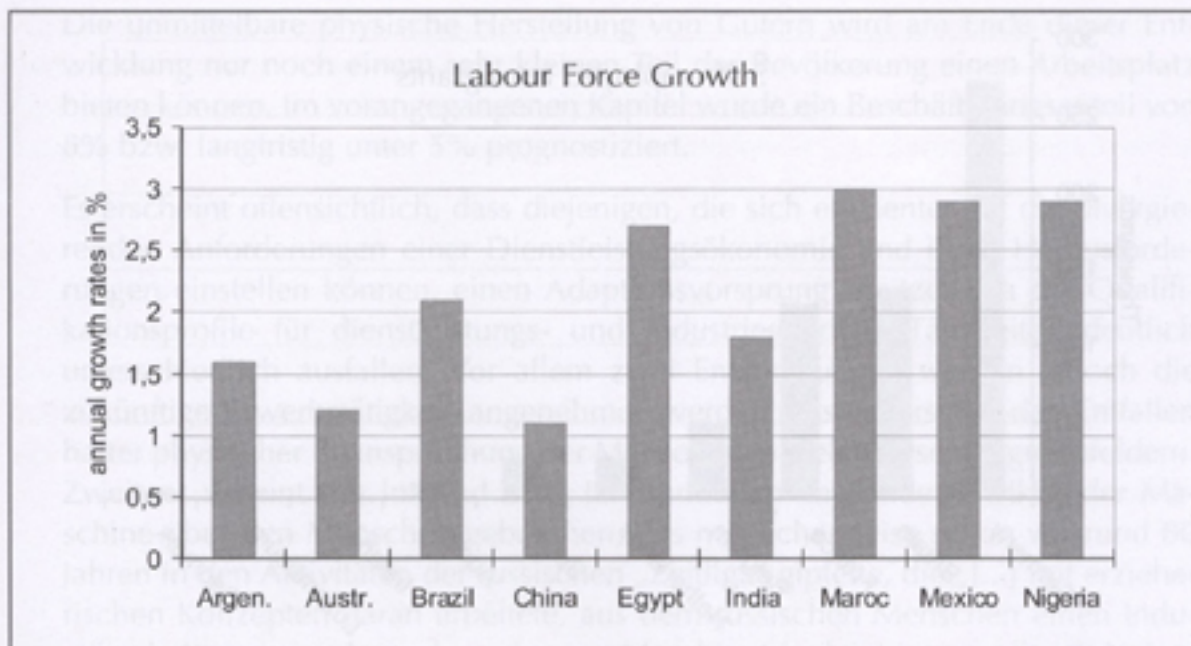
Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien haben zu einer stetig wachsenden Informatisierung aller Arbeitsbereiche geführt. Diese wird sich weiter fortsetzen und den Umgang mit diesen Technologien sowohl bei produzierenden als auch dienstleistenden Tätigkeiten in bisher ausgenommenen Bereichen vordringen lassen.

Für die Arbeitsmärkte ergeben aufgrund der demographischen Verschiebungen sich folgende Veränderungen (Quelle: ILO, OECD, Weltbank).



In den frühindustrialisierten Ländern werden die Ersatzraten (also die Zahl der Abgänge in Relation zu den Zugängen) auf den Arbeitsmärkten stagnieren oder unter Null sinken, während viele andere weniger entwickelte Regionen der Welt mit einem weiteren starken Zuwachs konfrontiert sind.

In Deutschland wird die Bevölkerung derweil immer älter. So soll nach Angaben des Statistischen Bundesamtes der Bevölkerungsanteil der Kinder und Jugendlichen (Alter 0 bis 16 Jahre) von 17,4% in 1995 auf nur noch 12,3% in 2040 schrumpfen. Ebenso wird die Gruppe der jungen Erwerbstätigen zwischen 16 und 39 Jahren von 35,1% (1995) auf 25,7% (2040) zurückgehen. Im gleichen Zeitraum nehmen ältere Erwerbstätige (zwischen 40 und 59 Jahren) leicht zu, von 32,1% auf 34,3%, während die Älteren über 60 Jahre ihren Bevölkerungsanteil stark ausweiten, von 15,4% auf 27,6%. Hierdurch verändern sich vor allem auch die Jugend- und Alters-



lastquotienten – also die Relation von Jugend (unter 20 Jahre) bzw. Alter (über 60 Jahre) zu den Erwerbspersonen, die als der im Wesentlichen produktive Teil der Gesellschaft das Sozialprodukt erwirtschaften.

Die genauen Auswirkungen der prognostizierten und oben geschilderten Entwicklungen auf die zukünftige Arbeitswelt und damit eben auch auf die Entfaltungsmöglichkeiten der Erwerbsbevölkerung sowie deren Erwartungen lassen sich nicht mit Sicherheit angeben. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen und aus Plausibilitätsgründen lassen sich allerdings bestimmte Konsequenzen aufzeigen. Diese wären:

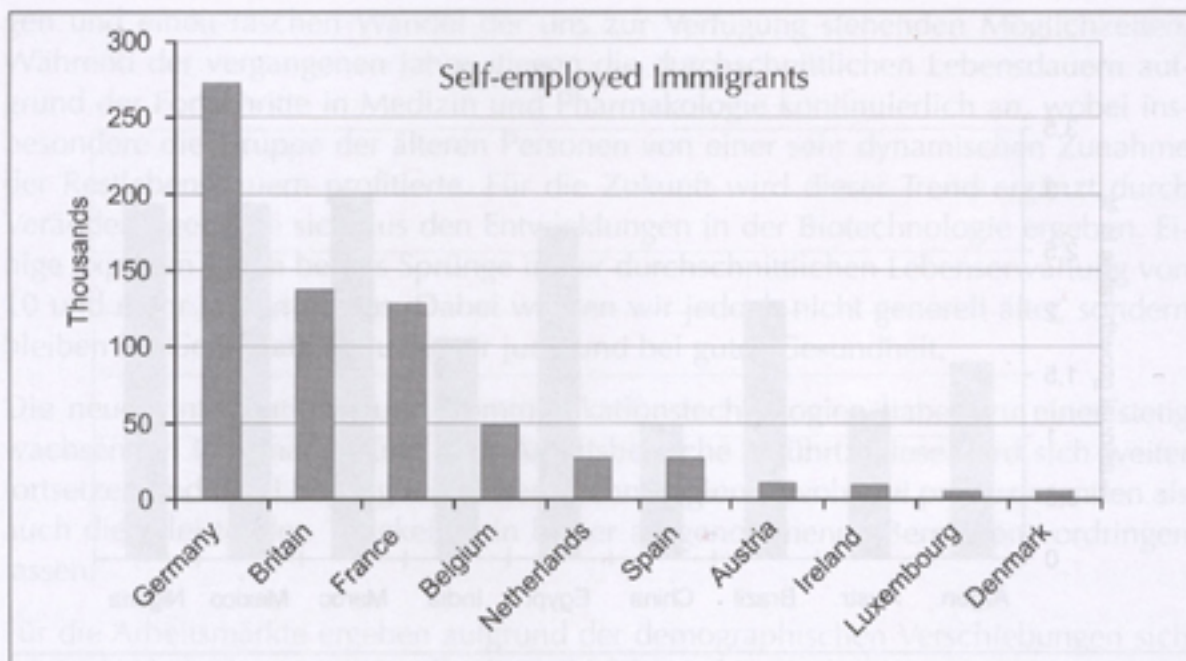
1. Die Interdependenzen zwischen den Volkswirtschaften werden zunehmen.

Dies wird nicht nur die wirtschaftliche sondern auch weitere Teile der gesellschaftlichen Organisation beeinflussen. Historisch gesehen hat jeder Schritt einer wirtschaftlich engeren Verzahnung auch Druck auf die Beteiligten ausgeübt, dieser Entwicklung die entsprechenden politischen und gesellschaftlichen Institutionen anzugleichen. Die zunehmende Europäisierung und Globalisierung beeinflussen die Arbeitswelt und umgekehrt. Für die Erwerbsbevölkerung bedeutet dies, dass sie sich auf der einen Seite wird stärker auseinandersetzen müssen mit extern entstehenden Ansprüchen und Vorgaben, auf der anderen Seite jedoch werden auch leichter nicht-regionale oder nicht-nationale Charakteristiken regionalisiert und integriert werden können.

2. Der Migrationsdruck von bevölkerungsdynamischen Schwellen- und Entwicklungsländern auf die weiterentwickelten Wirtschaftsregionen mit stagnierenden Populationen wird wachsen.

Zu diesem äußerst sensiblen Thema an dieser Stelle nur zwei Anmerkungen:

- a) Wir sind uns noch nicht klar darüber, welche drastischen Auswirkungen dieser Prozeß auf unsere Gesellschaften haben wird. Beide, die Immigrationsländer, die den Zustrom verkraften müssen, und die Emigrationsländer, die einem „Brain-



„drain“ unterworfen werden, haben sich hierauf beizeiten einzustellen. Wie positiv sich Immigranten als Eigenunternehmer integrieren können, zeigt die obige Graphik.

- b) Wir sind aktuell nur ungenügend auf die entstehenden Herausforderungen vorbereitet. Obwohl Deutschland de facto längst Einwanderungsland²⁾ ist, existiert kein wirkliches Migrationsgesetz. Im Gegensatz dazu treiben die USA bereits die „intellektuelle“ und „unternehmerische“ Immigration an.³⁾ Da es sich hierbei um ein sehr emotional besetztes Thema handelt, muss es in besonders sensibler Weise angegangen werden damit eine vernünftige sachliche Diskussion im politischen Raum möglich bleibt.⁴⁾

3. Die Bedeutung materieller Güterproduktion als quantitativer Anteil am Bruttosozialprodukt und an der Erwerbstätigenstatistik wird abnehmen, während die Relevanz der Dienstleistungen steigen wird.

2) Nach OECD Angaben von 1998 hat Deutschland in den letzten 10 Jahren nach den beiden kleinen Staaten Luxemburg und Schweiz relativ zur bestehenden Wohnbevölkerung die meisten Ausländer aufgenommen – deutlich mehr als die traditionellen Einwanderungsländer, USA, Canada oder Australien. Im Zeitraum 1993 bis 1996 hat die Bundesrepublik Deutschland einen Migrationsüberschuß von knapp 1,5 Mio. Personen verzeichnet.

3) Vgl. hierzu beispielsweise den Beitrag von Laura D'Andrea Tyson, ehemalige Chefberaterin in ökonomischen Angelegenheiten des amerikanischen Präsidenten William Clinton, in der Business Week vom 5. Juli 1999, in dem sie genau dies unter der Überschrift „Öffnet die Tore weit für hochqualifizierte Immigranten“ fordert.

4) Exemplarisch erwähnt: Die Gründe und Auswirkungen von Migrationsströmen sind Thema des Beitrages Carillo, M. R./ Quintieri, B./ Vinci, C. P. (1999): Causes and Effects of Migration Flows. Die Frage der sozioökonomischen Effekte von Migration in den betroffenen Staaten wird diskutiert in Carillo, M. R./ Vinci, C. P. (1999): Social Increasing Returns and the Effects of Immigration on the Host Country Economy. Beide zu finden in: Labour, vol. 13, no. 3, September 1999.

Die unmittelbare physische Herstellung von Gütern wird am Ende dieser Entwicklung nur noch einem sehr kleinen Teil der Bevölkerung einen Arbeitsplatz bieten können. Im vorangegangenen Kapitel wurde ein Beschäftigungsanteil von 8% bzw. langfristig unter 5% prognostiziert.

Es erscheint offensichtlich, dass diejenigen, die sich effizienter auf die divergierenden Anforderungen einer Dienstleistungsökonomie und ihren Herausforderungen einstellen können, einen Adaptionsvorsprung besitzen, da die Qualifikationsprofile für dienstleistungs- und industriegeprägte Tätigkeiten deutlich unterschiedlich ausfallen. Vor allem zwei Entwicklungen werden jedoch die zukünftige Erwerbstätigkeit angenehmer werden lassen: Erstens das Entfallen harter physischer Beanspruchung der Menschen in vielen Beschäftigungsfeldern. Zweitens scheint das in rund zwei Jahrhunderten entstandene Diktat der Maschine über den Menschen gebrochen, das möglicherweise schon vor rund 80 Jahren in den Aktivitäten der russischen „Zeitliga“ gipfelte, die „[...] mit erzieherischen Konzepten daran arbeitete, aus dem russischen Menschen einen Industriearbeiter zu machen, der ‚wie eine Maschine‘ funktionieren sollte.“⁵⁾ Neben den Technikern, Ingenieuren und Betriebswirten, die sich um die Effizienz von Produktionssystemen (im weitesten Sinne) kümmern, befassen sich ihre Kollegen zusammen mit Ergonomen mit den Arbeitsbedingungen der Betroffenen. Die zukünftig noch stärkere Fokussierung auf dienstleistende Tätigkeiten wird den Arbeitsbedingungen zuträglich sein können. Dies entspricht auch den Wünschen der Arbeitenden, die die Möglichkeiten des Wandels der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft nutzen können, um unter Bedingungen tätig zu werden, die besser auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind.⁶⁾

4. Der Prozeß der Virtualisierung und Entmaterialisierung der Arbeitsvorgänge wird sich weiter fortsetzen und neuere Arbeitsformen, wie die der Telearbeit, die erst durch die neuen Technologien möglich sind, werden an Bedeutung gewinnen.

Damit verändern sich auch die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten bei steigendem Qualitätsanspruch. Die voranschreitende Technisierung, Rationalisierung und Virtualisierung von Arbeitsprozessen führt zu einer Abnahme manueller und Routinetätigkeiten, die durch hochtechnisierte Arbeitsplätze mit komplexeren nicht-standardisierten Aufgaben ersetzt werden. Reines Fachwissen veraltet immer schneller⁷⁾ und die konventionelle Aufteilung des Le-

5) S. Simon, G. (1999): Zeit-Geist-Wende. In: Kommune, Nr. 8, August 1999.

6) Man darf allerdings nicht übersehen, dass in einigen Bereichen der neuen Dienstleistungswirtschaft auch Tätigkeitsfelder entstehen, die durch eine hohe, vor allem psychische und emotionale, Belastung der Betroffenen gekennzeichnet sind. So ist z.B. die Arbeit in den rasch expandierenden Call-Centern „durch eine Mehrfachstätigkeit mit hohen mentalen Anforderungen gekennzeichnet“. So schreiben die Autoren Scherrer, K. und Wieland, R. (1999): Belastungen und Beanspruchung bei der Arbeit im Call Center. In: Gesina aktuell, Nr. 2, April 1999. Und weiter: „Diese synchrone Benutzung mehrerer Sinneskanäle sowie die Bewältigung der emotionalen Belastungen [...] stellen hohe Anforderungen an Aufmerksamkeit, Konzentration und (emotionale) Selbstregulation der Beschäftigten.“

7) So schätzt IBM, dass die Halbwertszeiten des Wissens aus der Schulbildung etwa 20 Jahre betragen, für die Hochschule 10 Jahre, für berufliches Fachwissen 3-5 Jahre, während Spezialkenntnisse in der EDV eine Reichweite von nur rund einem Jahr besitzen. Zudem ist davon auszugehen, dass sich diese Halbwertszeiten in den kommenden Dekaden weiterhin verkürzen werden.

benszyklus in vorgelagerte Lern- und nachgelagerte Arbeits- und Ruhestandsphase muss einem integrativen Konzept des lebenslangen Lernens weichen. Methodologisches Wissen und soziale Kompetenzen treten in den Vordergrund, wobei die Vermittlung und Erhaltung von Lernfähigkeit während des gesamten Lebenszyklus im Zentrum steht.

Die Erwerbspersonen des 21. Jahrhunderts, die sich den neuen und stetig wandelnden Anforderungen innerhalb einer Arbeitswelt mit komplexeren und abstrakteren Prozessen gegenüber sehen, werden noch stärker auf die Integration von Weiterbildung als festem Bestandteil ihres Arbeitsarrangements drängen. Viele Anzeichen sprechen dafür, dass der Verteilungskampf der Unternehmen um das Humankapital sowie zwischen Unternehmen und Belegschaft um die Festlegung der Bildungsansprüche und -kosten erst begonnen hat.⁸⁾

5. Durch die technologisch induzierte zunehmende Unabhängigkeit der einzelnen Glieder der Wertschöpfungskette voneinander wird die dezentrale, entfernungsunabhängige Leistungserbringung ermöglicht. Die Arbeitswelt virtualisiert sich in den Dimensionen Ort und Zeit.

Insbesondere flexible Arbeitszeiten, wie sie Eingang in Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen finden, werden von den Mitarbeitern geschätzt. So bergen denn auch moderne Tarifverträge ein größeres Maß an Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung, also der Bestimmung über Arbeitszeitdauer sowie deren Verteilung, als in der Vergangenheit. Standen bis vor einigen Jahren stets die Arbeitsvolumina im Mittelpunkt der tariflichen Auseinandersetzungen über Arbeitszeit im Mittelpunkt, so bilden heute die Diskussionen um Lage und Aufteilung dieses Volumens einen zweiten gewichtigen Schwerpunkt.⁹⁾ Dies ist sowohl auf die Wünsche der Arbeitenden zurückzuführen, die einen zusätzlichen Freiheitsgrad bei der Gestaltung ihrer Tages- und Lebensplanung schätzen, sowie auf das Interesse der Unternehmen, die in produktionsintensiven Sektoren eine Auslastung des vorhandenen Produktionskapitals über die Zeit wünschen und insgesamt eine höhere Korrelation zwischen den Arbeitsnachfrageschwankungen und den Zugriffsmöglichkeiten auf einen breiteren und anpassungsfähigeren Pool an Arbeitsleistungen herbeiführen wollen.

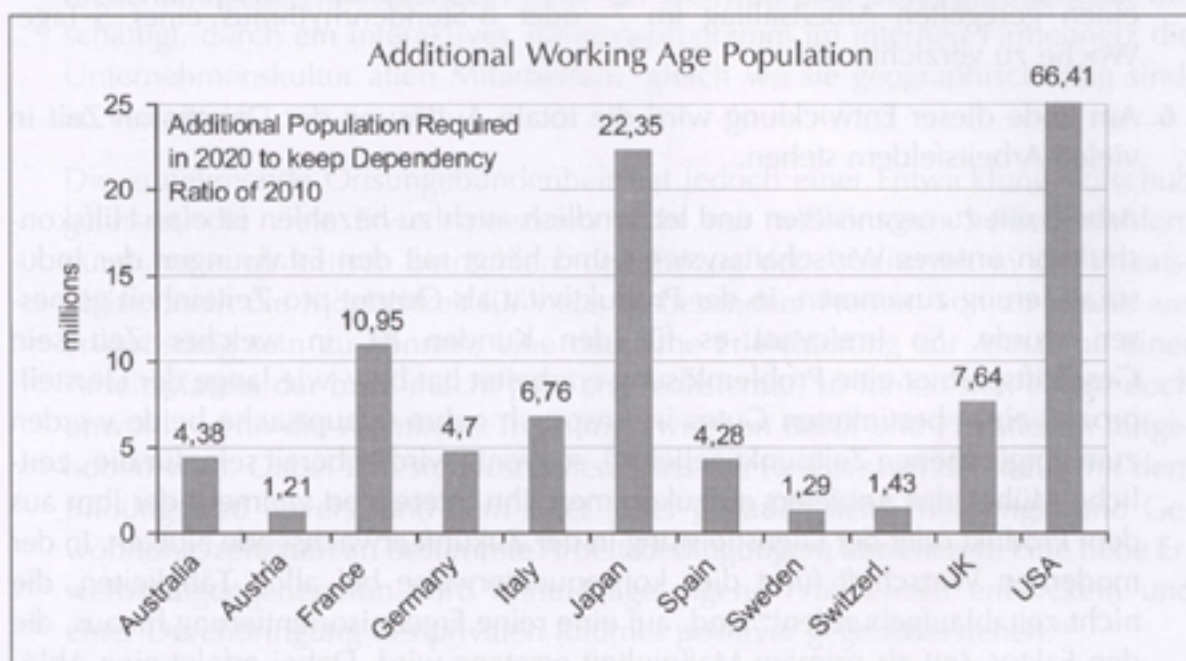
Neben den bekannten und schon weitgehend implementierten Möglichkeiten (und ausgeschöpften Vorteilen) von Gleitzeitregelungen mit meist monatlichem Freizeitausgleich sind zwei neuere Strategien bei der Ausgestaltung von Arbeitszeitregelungen festzustellen. Zum einen ist die sogenannte graduelle Verrentung

8) Ob sich die Unternehmen werden durchsetzen können, Entscheidungen über Weiterbildungsmaßnahmen zu treffen, und ob sie versuchen werden, die entstehenden Kosten stärker auf die Mitarbeiter abzuwälzen, wird sowohl von den Präferenzen der Betroffenen (Unternehmen und Mitarbeiter) als auch den zukünftigen Rahmenbedingungen abhängen. In einem für Arbeitssuchende schwierigen Umfeld wird die Tendenz bestehen, Qualifizierungsorganisation und -kosten dem Einzelnen zu überlassen. Während in einer von Konkurrenzkampf um Humankapital geprägten Situation die Zurverfügungstellung von Bildungsmaßnahmen seitens der Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil um Arbeitskräfte darstellt.

9) Siehe hierzu auch den Leitfaden „Mobilzeit“ für Arbeitnehmer und Arbeitgeber des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung von Januar 1998.

zu nennen, bei der die Arbeitszeit in den letzten Jahren der Erwerbstätigkeit schrittweise abgebaut wird. Sie birgt vielfältige Vorteile gegenüber der herkömmlichen plötzlichen Verrentung, die von Geneviève Reday-Mulvey als Rentenguillotine beschrieben wird, da sie die Betroffenen aus dem sozialen Umfeld der Arbeit herausreißt und ihr Leistungspotential den Unternehmen schlagartig entzieht. Diese Art des Übergangs entspricht meist nicht den Wünschen der Erwerbstätigen, die hierdurch einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, pathologische Erscheinungsbilder sowohl im physischen als auch psychologischen Bereich zu entwickeln.¹⁰⁾

Zum anderen ergeben sich neue Organisationsmöglichkeiten aus der Idee der Altersteilzeit, die als zusätzliches Element der Arbeitsgestaltung schon seit über zehn Jahren von der Genfer Vereinigung im Rahmen des fest verankerten Forschungsprojektes „The Four Pillars“, insbesondere auch als Ergänzung der bestehenden Altersvorsorgesysteme und deren Finanzierung, promoviert wird.¹¹⁾ Es hat sich gezeigt, dass echte Altersteilzeitregelungen,¹²⁾ bei der die Erwerbstätigen einer zeitlich eingeschränkten Arbeit nachgehen (also 15 oder 20 Wochenstunden statt 35 bis 40), oft auch den Präferenzen der älteren Arbeitnehmer entsprechen. Sie fühlen sich länger in den Arbeitsprozeß eingebunden, können die sozialen Kontakte halten und erschließen eine zusätzliche Einkommensquelle zu



10) Für eine ausführlichere Darstellung der Thematik der graduellen Verrentung siehe Delsen, L./ Reday-Mulvey, G. (1996): Gradual Retirement in the OECD Countries.

11) Die Genfer Vereinigung (www.genevaassociation.org) gibt zweimal jährlich eine Informationsschrift im Rahmen dieser Forschungstätigkeiten heraus.

12) Es soll hier unterschieden werden zwischen den beschriebenen Regelungen und solchen, die zwar teilweise auch als Altersteilzeit bezeichnet werden, wobei aber durch die Verlagerung eines Arbeitsvolumens von mehreren Jahren auf einen kürzeren Zeitraum im wesentlichen ein vorgezogener Ruhestand (incl. des erwähnten plötzlichen Übergangs von voller Arbeitsleistung auf null) organisiert wird. Als Beispiel kann die als Altersteilzeit bezeichnete allerdings als Frühverrentung ausgestaltete Regelung des VW-Konzerns dienen.

den drei traditionellen Säulen der Alterssicherung (staatliche Altersvorsorge, Betriebsrente und private Vorsorge).

Die Notwendigkeit in diesem Bereich zu reagieren, wird spätestens dann klar, wenn man sich die theoretisch zusätzlich benötigte Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter betrachtet, die erforderlich wäre, um die Dependenzraten lediglich im Zeitraum 2010 bis 2020 zu stabilisieren.

Es läßt sich mithin ein Trend feststellen, die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die heute noch begrenzt ist, weiter auszudehnen. Sie wird sowohl was den Umfang der zur Disposition stehenden Arbeitseinheiten als auch den Zeitrahmen, innerhalb dessen bestimmte Ausgleichsmechanismen greifen, zukünftig wachsen. Dabei ist beiden Partnern, den Unternehmen auf der einen und ihren Mitarbeitern auf der anderen Seite, daran gelegen, die neuen Möglichkeiten besser auszuschöpfen. Es wird allerdings auch hier zu einem Spannungsmoment kommen, wenn der Arbeitseinsatz weniger rigide und nicht a priori über einen längeren Zeitraum prädefiniert wird sondern bedarfsgerecht (aus der Sicht des Unternehmens) ad hoc organisiert und abgerufen werden soll, der Arbeitende mithin die Verfügungsgewalt über die Arbeitszeit verliert. Oder um es plastischer zu formulieren: Auch wenn die Unternehmen sich oftmals die permanent verfügbaren Mitarbeiter wünschen, werden diese nur unter Zugeständnissen bereit sein, auf einen geregelten Arbeitsalltag im 7- oder 8-Stundenrhythmus einer 5-Tage-Woche zu verzichten.¹³⁾

6. Am Ende dieser Entwicklung wird die totale Auflösung der Dimension Zeit in vielen Arbeitsfeldern stehen.

Arbeitszeit zu organisieren und letztendlich auch zu bezahlen ist eine Hilfskonstruktion unseres Wirtschaftssystems und hängt mit den Erfahrungen der Industrialisierung zusammen, in der Produktivität als Output pro Zeiteinheit gemessen wurde. So irrelevant es für den Kunden ist, in welcher Zeit sein Geschäftspartner eine Problemlösung erarbeitet hat bzw. wie lange der Herstellprozeß eines bestimmten Gutes in Anspruch nahm (Hauptsache beide werden zum vorgesehenen Zeitpunkt geliefert), so wenig wird er bereit sein, für die „zeitliche Mühe“ des Anbieters aufzukommen. Ihn interessiert vielmehr der ihm aus dem Produkt oder der Dienstleistung in der Zukunft erwachsende Nutzen. In der modernen Wirtschaft führt dies konsequenterweise bei allen Tätigkeiten, die nicht zeitaufgebunden¹⁴⁾ sind, auf eine reine Ergebnisorientierung hinaus, die den Faktor Zeit als primäre Maßeinheit ersetzen wird. Dabei erfolgt eine Ablösung des zeitlohnorientierten Vollzeit-Arbeitnehmers durch den ergebnisorien-

13) Es zeigt sich nämlich, dass Erwerbspersonen relativ konservativ bei der Wahl ihrer Arbeitszeiten sind, wenn Sie die völlige Wahlfreiheit erhalten, d.h. „die Wunsch-Stundenpläne [...] bevorzugt in den Morgenstunden beginnen und am Nachmittag enden. Bei Blockungen werden bevorzugt die Arbeitstage um das Wochenende beibehalten“. S. Dollase, R. et.al. (1999): Zeitstrukturierung unter hypothetischen Bedingungen der völligen Wahlfreiheit oder: Das Flexibilisierungsparadoxon. S. 278.

14) Zeitaufgebundene Tätigkeiten sind Arbeiten, die eine Verfügbarkeit auf der Zeitachse voraussetzen, wie z.B. Überwachungs-, Kontroll- und Aufsichtstätigkeiten (Portier, Zöllner, Kinderbetreuer etc.) oder Auskunftsdienste und Hotlines.

tierten „Unternehmer der eigenen Arbeitskraft“. Die Pflicht des Arbeitnehmers zur Erbringung eines bestimmten in Zeiteinheiten gemessenen Arbeitsumfanges weicht der Ergebnisverantwortung auf allen Stufen und die Grenzen zwischen abhängigen Angestellten und Selbständigen verwischen zunehmend.

7. Die Möglichkeit, durch Nutzung moderner Telekommunikations- und Informationstechnologien auch den Arbeitsort zur Disposition zu stellen, hat seit Anfang der 90er Jahre zu einer intensiven Diskussion über die Telearbeit geführt und damit den Aufbruch der Gebundenheit an feste Arbeitszeiten und insbesondere Arbeitsorte bewirkt.¹⁵⁾

Stand am Anfang der Entwicklung das plakative Bild des mit einem mobilen Computer ausgestatteten Werktätigen am Strand vor Augen, so hat sich gezeigt, dass diese Art des Arbeitens meist weder den Bedürfnissen der Erwerbspersonen noch der Unternehmen entspricht. Heute wird zunehmend erkannt, dass Unternehmen auch Sozialeinheiten darstellen, die einen Nährboden für ihre Mitarbeiter und deren Tätigkeiten liefern, der über die reine Auftragserteilung und Ergebniskontrolle hinausgeht. Inwieweit sich diese Organisationen von der physischen Dimension, also dem freundlichen Händedruck und dem gemeinsamen Kaffee, werden lösen können, ist derzeit kaum abzusehen. So versucht der niederländische Finanzkonzern ING, der weltweit über 80.000 Mitarbeiter beschäftigt, durch ein interaktives Trainingsprogramm im internen Firmennetz die Unternehmenskultur allen Mitarbeitern, gleich wo sie geographisch tätig sind, zu vermitteln.

Die zunehmende Ortsungebundenheit hat jedoch einer Entwicklung Vorschub geleistet, die viele Erwerbspersonen nicht nur willkommen heißen sondern durchaus auch kritisch betrachten: den Einzug der Arbeitswelt in die Privatsphäre. Stellt die Möglichkeit für viele, insbesondere Frauen, von zu Hause aus erwerbstätig sein zu können, eine deutliche Erleichterung zur Annahme eines Arbeitsplatzes dar bzw. macht jene erst realisierbar, so fühlen sich einige doch unwohl, wenn die räumliche Trennung zwischen Beruf und Privatleben aufgehoben wird. Dabei lässt sich feststellen, dass die Resistenzen durchaus mit dem Bildungsgrad (invers) und dem Alter (oder genauer, dem Erfahrungs- und Gewöhnungszeitraum an bestimmte Arbeitsbedingungen) korrelieren. Eine neue Erwerbstätigengeneration wird ohne Frage eigene Präferenzen entwickeln und einer Durchdringung des privaten Raumes positiver gegenüberstehen.¹⁶⁾

15) Stellvertretend sei hier erwähnt European Commission (1993): Actions for Stimulation of Transborder Telework & Research Cooperations in Europe.

16) An dieser Stelle wäre noch die zunehmende Bedeutung der unbezahlten freiwilligen Tätigkeiten zu erwähnen, die in der modernen Dienstleistungswirtschaft eine hohe Relevanz besitzen zur Bereitstellung von Tätigkeitsfeldern, zur Erzeugung von Wohlstand sowie für die Erzielung von sozialer Kohäsion. Die Verlagerung von Aktivitäten aus der monetären in die nicht-monetäre Sphäre der Wirtschaft und die stärkere Einbeziehung des Leistungsempfängers als Produktionsfaktor führen zu neuen Komplementärstrukturen, die sowohl das bezahlte Arbeitsumfeld als auch das private unbezahlte betreffen. Auch hierdurch werden die Grenzen zwischen Erwerbstätigkeit und Privatleben durchlässiger.

8. Durch diese Entwicklungen werden die Beschäftigungschancen zunehmend ungleicher verteilt sein und regionale sowie nationale Grenzen leichter überwinden.

Ebenso wird die Spreizung der Einkommensverteilung in Deutschland wachsen, die im Gegensatz zu den meisten OECD-Staaten in den vergangenen 20 Jahren nicht zugenommen hat.¹⁷⁾ Für geringer oder marktfremd Qualifizierte entstehen höhere Arbeitslosigkeitsrisiken und schlechtere Entlohnungsbedingungen, für die Leistungsfähigeren dagegen aber größere Chancen.¹⁸⁾

Der in den vergangenen Jahrzehnten verschiedentlich und mit durchaus unterschiedlichen Motiven und Zielsetzungen aufgegriffene Slogan „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ impliziert nun eher im Umkehrschluß „ungleiche Entlohnung für ungleiche Ergebnisse“. Wenn das routinemäßige Ausführen von Vorgängen in der Tradition eines Produktionsfließbandes, wo durchaus „gleiche“ Tätigkeiten verrichtet werden, einem problemorientierten individuellen Bewältigen von Aufgaben weicht, die sich in ihrer Originalität weitaus deutlicher unterscheiden, dann kann eine Entlohnungsstrategie nur sehr schwer an starren und formellen Kriterien anknüpfen.

Unter den Erwerbspersonen steigt das Verständnis für diese Zusammenhänge und damit auch die Bereitschaft, unterschiedliche Einkommensregelungen und ergebnisorientierte Entlohnungen zu akzeptieren. Vor allem die gut ausgebildeten jüngeren Arbeitnehmer stehen einer stärker ergebnisorientierten Organisation sowie einer korrespondierenden Entlohnungsstruktur positiv gegenüber. Für sie ergibt sich hieraus die Chance, sowohl schneller mehr Verantwortung zu übernehmen als auch eine der persönlichen Leistungsfähigkeit angemessenere und damit als fairer empfundene Bezahlung zu erhalten. Der Abschluß einer Reihe von Tarifverträgen, die stärkere Leistungskomponenten bei der Vergütung vorsehen¹⁹⁾ sind ebenso ein Beleg hierfür wie die Verbreitung von Aktien bzw. Aktienoptionsplänen unter den (vor allem leitenden) Mitarbeitern, um so eine stärkere Korrelation zwischen dem Unternehmenserfolg und den Einkommen zu erzielen.

Gleichwohl ist in diesem Bereich noch ein weiter Weg zurückzulegen bis eine vollständig ergebnisorientierte Entlohnungsstrategie die derzeit noch weitgehend an traditionellen Faktoren (wie z.B. Alter, Betriebszugehörigkeit, formale Ausbildung etc.) anknüpfenden Vereinbarungen ersetzt.²⁰⁾

17) Nach OECD Daten hat die Einkommensrelation in Deutschland von 1980 bis 1993 zwischen dem zweithöchsten Zehntel der Einkommensbezieher (monatliches Bruttoentgelt dauerhaft vollzeitbeschäftigter Männer) und dem untersten um rund 8% abgenommen. Im Gegensatz hierzu drifteten die Einkommensrelationen in Japan, Großbritannien und den USA weiter deutlich auseinander, für die letzteren beiden wird sogar eine Zunahme von über 30% angegeben. Das Centre on Budget and Policy Priorities gibt für den Vergleich der US Familieneinkommen zwischen Ende der 70er und Mitte der 90er Jahre eine reale Minderung für das schwächste Fünftel um 22% und eine reale Zunahme für das oberste Fünftel um rund 30% an.

18) Vgl. hierzu (und insbesondere den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeitsrisiko und Bildungsstand) auch die Ausführungen der OECD (1994): The OECD Jobs Study.

19) Vgl. auch den debis Dienstleistungs-Tarifvertrag 1999.

20) Es darf in diesem Zusammenhang nicht übersehen werden, dass stärker leistungs- und ergebnisorientierte Vergütungssysteme wesentlich komplexer zu handhaben sind als traditionelle Lösungen. Zudem kann es durch die immer wieder neu zu definierenden Eckpunkten und Leistungsbewertungen der Mitarbeiter zu Spannungen im Unternehmen kommen.

9. Die zahlenmäßige Dominanz der jüngeren Erwerbstätigen wird im Verhältnis zu den älteren Arbeitnehmern und Selbständigen abnehmen.²¹⁾

Hierdurch verschiebt sich die Balance bei der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und der Organisation von Tätigkeiten zugunsten der Anforderungen älterer Menschen. Der Arbeitsrhythmus wird sich zunehmend an den Ansprüchen dieser Gruppe orientieren (müssen) und damit das Primat der Jugend auf den Arbeitsmärkten brechen.

In den vergangenen Jahrzehnten haben sich die durchschnittlichen Arbeitszeiten in den meisten frühindustrialisierten Staaten zurückentwickelt. So fielen sie nach OECD-Angaben beispielsweise in Deutschland von jährlich 1868 Stunden im Jahr 1973 auf 1724 Stunden in 1983 und 1580 Stunden 1998. Dies hat nicht nur zu einer Verkürzung der Präsenzzeiten der Arbeitnehmer in den Betrieben geführt sondern auch zu einer Verdichtung der Arbeitsleistung. Ein Teil der verzeichneten Produktivitätszuwächse ist hierauf zurückzuführen. Nun entsprechen diese Verdichtungen der Arbeitsleistung nicht immer den Wünschen (und in einigen Fällen auch nicht der physischen oder psychischen Dauerbelastbarkeit) von älteren Arbeitnehmern. Es ist daher durchaus möglich, dass in diesem Bereich eine Umkehrung des Trends der sich verkürzenden Arbeitszeiten entsteht, weil die schnell wachsende Gruppe der Erwerbspersonen über 50 Jahre eine neue Priorität setzt und eine Entzerrung der Arbeitszeit gegenüber einer Ausdehnung der Freizeit präferiert wird.

Auch der technische Fortschritt und die damit einhergehende Virtualisierung der Arbeitswelt eröffnen älteren Menschen und anderen Personen mit eingeschränkter physischer Leistungsfähigkeit und Mobilität neue Beschäftigungschancen. In dem Maße wie sich Arbeit von der Erbringung körperlicher Anstrengung löst und ortsunabhängiger erbringen läßt, können diese Gruppen leichter eingebunden werden.²²⁾

10. Die Organisationsstrukturen der Unternehmen werden sich diesen Entwicklungen anzupassen haben und neue Formen der Arbeitsgestaltung implementieren müssen, die den sich wandelnden Gegebenheiten und den Wünschen der Erwerbstätigen besser entsprechen.

An den Auskünften, die Betriebsräte zu ihrer Arbeit der vergangenen Jahren geben, läßt sich dieses Phänomen des Wandels der Organisationsstrukturen deutlich ablesen. Nach Angaben des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung haben sich rund 2/3 von ihnen mit Fragen der schlanken Produktion (lean management) und Personalabbau auseinander-

21) So soll nach den meisten für Deutschland verfügbaren Bevölkerungsprognosen die Relation der über 60jährigen zu den 20-59jährigen von heute rund 35% auf 55% in 2020 und 70% in 2030 ansteigen. Gleichzeitig wird das Durchschnittsalter in Deutschland von heute 40 Jahren auf dann 48 Jahren zunehmen. (Vgl. auch weiter oben.)

22) Wieland, R. (1999): Arbeitswelt 2000 - Kreativ, motiviert, flexibel. Gibt in seinen Untersuchungen zu den zukünftigen Einflußfaktoren auf die Arbeitswelt an, dass die zu erwartenden physischen Belastungen seitens der Mitarbeiter den Faktor mit dem geringsten Bedeutungspotential für die Zukunft darstellen.

setzen müssen. Jeweils über die Hälfte geben neben dem höheren Leistungsdruck auf die Belegschaft an, dass neue Arbeitszeitformen und Änderungen der Arbeitsorganisation die internen betrieblichen Entwicklungen besonders bestimmen.

Es deutet vieles darauf hin, dass die atypischen Arbeitsbeziehungen von heute die typischen Arbeitsweisen von morgen sein werden.²³⁾ Die stärkere Ergebnisorientierung führt zu einer Auflösung des patriarchalischen Gesellschafts- und Unternehmenssystems mit seiner Senioritätstradition. In dem Maße wie Ergebnisse im Vordergrund stehen, werden ehemals diskriminierende Elemente irrelevant. Hieraus ergeben sich bessere Berufsperspektiven für Frauen, da die Arbeitswelt geschlechterneutraler wird, sowie für die Jungen, die durch überdurchschnittliche Leistungserbringung früher verantwortungsvollere Positionen besetzen können und für Ausländer, die sich geringeren Hemmschwellen bei Einstellungen gegenüber sehen.

Arbeiten nun die Älteren länger, verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit sowie zwischen den einzelnen Lebensabschnitten zunehmend, setzt sich die Globalisierung weiter durch und addiert man zu diesen zeitlichen und räumlichen Effekten noch die anderen angesprochenen Faktoren des Wandels, so erscheint der Fortbestand der aktuellen Organisationssysteme eher unwahrscheinlich. Netzwerke, Kerngruppen oder atmende Organisationen mögen am Ende der Entwicklung der Auflösung von Hierarchien und der Atomisierung von Unternehmensstrukturen stehen.

Diese Veränderungen betreffen selbstverständlich auch die Gewerkschaften als Arbeitnehmervertretungen, die sich darauf einstellen werden müssen, ihren Mitgliedern im Rahmen der neuen Arbeitsbedingungen attraktive Leistungen zu bieten und deren sich wandelnden Interessen weiterhin zu wahren. Wie schwer sich diese Institutionen mit dem derzeitigen Wandel arrangieren, zeigen der seit Jahren sinkende Organisationsgrad, der von 41% in 1991 auf nur noch 32% in 1998 zusammengeschrumpft ist,²⁴⁾ und die Nachwuchssorgen, die die Gewerkschaften plagen. Es wird für die zukünftige Entwicklung des in Deutschland bestehenden Korporatismus von wesentlicher Bedeutung sein, welche modifizierte Rolle die Arbeitnehmervertretungen im Konzert der neuen Dienstleistungswirtschaft spielen will und kann, da hieraus direkte Rückwirkungen auf die Organisationskultur entstehen.

Insgesamt läßt sich feststellen, dass der Wandel der Arbeitswelt durch die Globalisierung von allen – Managern wie Arbeitern, Jungen wie Alten, Männern wie Frauen – die Aufgabe überkommener Vorstellungen verlangt. Stellt der Arbeitsprozeß auf der einen Seite höhere Ansprüche an die Betroffenen, so eröffnet er gleichzeitig

23) Die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen hat in diesem Zusammenhang in ihrem 1997 veröffentlichten Bericht zur „Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland“ vom Ende des Normalarbeitsverhältnisses geschrieben. Auch wenn man heute eher von einer Erosion dieses Typus der Arbeitsbeziehung spricht, hat sich an dem Befund des Rückgangs jedoch nichts geändert.

24) Nach Angaben des Instituts der Deutschen Wirtschaft sank die Anzahl der Mitglieder in den vier Gewerkschaften DGB, DAG, DBB und CGB von 13,8 Mio. 1991 auf 10,3 Mio. 1998.

mehr Möglichkeiten zur Abstimmung zwischen privaten und beruflichen Interessen sowie zur persönlichen Entfaltung. Er wird uns neue Freiheitsgrade eröffnen und gleichzeitig mit den damit verbundenen komplexeren Entscheidungsprozessen konfrontieren. Also doch: Globalisierung – halb Chance, halb Risiko.

Literaturangaben

- BMAS (1998): Mobilzeit – Ein Leitfaden für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Bonn.
- Carillo, M. R./ Quintieri, B./ Vinci, C. P. (1999): Causes and Effects of Migration Flows. In: Labour, vol. 13, no. 3, September 1999.
- Carillo, M. R./ Vinci, C. P. (1999): Social Increasing Returns and the Effects of Immigration on the Host Country Economy. In: Labour, vol. 13, no. 3, September 1999.
- Delsen, L./ Reday-Mulvey, G. (1996): Gradual Retirement in the OECD Countries. Aldershot.
- Dollase, R. et.al. (1999): Zeitstrukturierung unter hypothetischen Bedingungen der völligen Wahlfreiheit oder: Das Flexibilisierungsparadoxon. In: Krampen, G. et.al.: 5. Deutscher Psychologentag - Beiträge zur angewandten Psychologie.
- European Commission (1993): Actions for Stimulation of Transborder Telework & Research Cooperations in Europe. Brussels.
- Geneva Association (m. a.): The Four Pillar Information Newsletter. Biannual. Geneva.
- Giarini, O./ Liedtke, P. (1998): Wie wir arbeiten werden –Bericht an den Club of Rome. Hamburg.
- Gruhler, W. (1990): Dienstleistungsbestimmter Strukturwandel in deutschen Industrieunternehmen. Köln.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Bonn.
- o.V. (1998): Dienstleistungs-Tarifvertrag für debis, gültig ab 1.1.1999. Berlin.
- OECD (1994): The OECD Jobs Study. Paris.
- OECD (1998): Trends in International Migration 1998. Paris.
- OECD (1999): Employment Outlook. June 1999.
- Simon, G. (1999): Zeit-Geist-Wende. In: Kommune, Nr. 8, August 1999.
- UNDP (1995): Human Development Report 1995. New York.
- Wieland, R. (1999): Arbeitswelt 2000 - Kreativ, motiviert, flexibel. Wuppertal.