



29/2017

PRODUKTIVITÄTSSCHWACHE DIENSTLEISTUNGEN?

Warum wir ein neues Verständnis von
Produktivität brauchen

AUF EINEN BLICK

Über zwei Drittel der Wertschöpfung und Beschäftigung in Deutschland finden im Dienstleistungssektor statt. In Wirtschaft und Politik dominiert jedoch weiter ein Verständnis von Produktivität, das auf einer industriellen Logik basiert und Dienstleistungen nicht gerecht wird. Es ist dringend erforderlich, neue Produktivitätskonzepte zu entwickeln, die auch die qualitativen Aspekte von Dienstleistungen berücksichtigen. Außerdem dürfen Ziele wie der gesellschaftliche Nutzen einer Dienstleistung und die Qualität der Arbeit nicht länger blind dem Ziel Produktivität untergeordnet werden.

Produktivität gilt als eine Schlüsselkategorie wirtschaftlichen Erfolgs und Wohlstands. Produktivitätssteigerungen sind eine zentrale Grundlage von Wirtschaftswachstum, sie ermöglichen die Herstellung von mehr Gütern und Dienstleistungen bei einem gleich bleibenden Einsatz von Produktionsfaktoren. Durch Produktivitätssteigerungen kann der neu hinzugewonnene Reichtum verteilt bzw. auch bei drastisch sinkendem Einsatz von Arbeitskraft eine bessere Versorgung erreicht werden.

In jüngster Zeit erlangen Fragen der Produktivität wieder mehr öffentliche und politische Aufmerksamkeit, insbesondere auch im Kontext der Debatte über die gesellschaftlichen Megatrends der Digitalisierung und des demografischen Wandels. Mit der Digitalisierung verbinden viele die Erwartung eines erheblichen Produktivitätswachstums und die Hoffnung, dass sich damit das „demografische Problem“ löse. Wenn sich ein größerer Output mit weniger Erwerbstätigen erzielen lässt, können dadurch Verteilungskonflikte zwischen Erwerbstätigen und Rentner_innen gemildert werden. Umgekehrt verbindet sich mit der Annahme eines neuen Produktivitätsschubes allerdings auch die Befürchtung, dass die Arbeit durch die Digitalisierung so effizient wird, dass eine neue Massenarbeitslosigkeit droht.

Interessanterweise lassen die Statistiken bisher keinen Anstieg des Wachstums der Produktivität erkennen. Im Ge-

genteil, das Produktivitätswachstum nimmt in Deutschland wie in praktisch allen entwickelten Volkswirtschaften seit Jahrzehnten kontinuierlich ab (Saam 2017). Es gibt für dieses Phänomen unterschiedliche Erklärungsansätze. Einer davon, der in der politischen und öffentlichen Diskussion gegenwärtig zu kurz kommt, ist der Strukturwandel zugunsten von Dienstleistungen. In modernen Volkswirtschaften entfallen zwei Drittel bis drei Viertel der Wertschöpfung und Beschäftigung auf Dienstleistungen. Dienstleistungen sind aber aufgrund einiger besonderer Merkmale weniger rationalisierbar als Industrieprodukte. Noch gravierender ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass die in Wirtschaft und Politik dominierenden Konzepte von Produktivität und Arbeitsproduktivität die Besonderheiten von Dienstleistungen nur unzureichend berücksichtigen und entsprechend Dienstleistungen auch nicht angemessen abbilden.

Das vorliegende Papier¹ erörtert folgende Fragen: Warum werden die dominierenden Produktivitätskonzepte Dienstleistungen nicht gerecht? Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf die Produktivität von Dienstleistungen? Wie sehen Produktivitätskonzepte aus, die die Besonderheiten von Dienstleistungen berücksichtigen? Und wo muss politisch umgesteuert werden, damit produktive und qualitativ hochwertige Dienstleistungen angeboten und gleichzeitig die Prinzipien guter Arbeit verwirklicht werden können?

Unsere Schlussfolgerung lautet: Einerseits müssen bisher dominante Konzepte von Produktivität und Produktivitätsmessung erweitert werden. Andererseits ist Produktivität auch nicht der Schlüssel, um gesellschaftlich wünschenswerte Ziele wie gute Arbeit und Versorgungsqualität im Dienstleistungsbereich sicherzustellen. Daher sind neue Konzepte und politisches Handeln erforderlich, um die Wirkmächtigkeit von Produktivitätskonzepten zu begrenzen.

>

PRODUKTIVITÄT UND DIENSTLEISTUNGEN – EIN VERHÄLTNIS VOLLER WIDERSPRÜCHE

Produktivität beschreibt allgemein das Verhältnis zwischen Output und Input. Ausgedrückt werden kann Produktivität in physischen und monetären Einheiten, wobei heutzutage die monetäre Variante die statistische Erfassung, die wissenschaftliche Bewertung und die politischen Schlussfolgerungen dominiert. Stellvertretend für die Gesamtproduktivität und als Indikator für die Leistungsfähigkeit einer Wirtschaft wird zudem meist die Arbeitsproduktivität betrachtet. Die Arbeitsproduktivität misst das Verhältnis zwischen eingesetztem Arbeitsvolumen und erzielter Wertschöpfung (RKW 2013).

Das in Wissenschaft und öffentlicher Debatte vorherrschende Produktivitätsverständnis folgt immer noch der Logik des industriellen Kapitalismus, die von Massenfertigung und Standardisierung geprägt wurde. Hier sind die Produktionsfaktoren v.a. materieller Art bzw. leicht quantitativ messbar. Dienstleistungen und Dienstleistungsarbeit zeichnen sich allerdings – trotz der Unterschiede etwa zwischen personen- und unternehmensnahen Dienstleistungen – durch Besonderheiten aus, die dieser Logik Grenzen setzen. So erschwert die Immaterialität vieler Input- und Outputfaktoren (z. B. Motivation oder Zufriedenheit) die Produktivitätsmessung bei Dienstleistungen. Zudem erfordern viele Dienstleistungen die gemeinsame Präsenz von Erbringer_in und Nutzer_in der Leistung (z. B. ein Haarschnitt oder eine ärztliche Untersuchung). In diesem Fall kann der Arbeitseinsatz nicht unbegrenzt beschleunigt oder reduziert werden, wie dies etwa bei der Produktion eines Industrieprodukts möglich ist. Auch können Maßnahmen der Produktivitätssteigerung widersprüchliche Effekte produzieren. So kann die Standardisierung einer Dienstleistung zwar ihre monetär und kurzfristig gemessene Produktivität steigern. Allerdings kann dies zu Lasten der Servicequalität und der individuellen Wünsche des/der Kund_in gehen und diese/n dazu bringen, die Dienstleistung nicht (mehr) zu nutzen. Damit sind zwei Aspekte angesprochen, die bei Dienstleistungen von besonderer Bedeutung sind: die Qualität der Leistung, also der Vorrang von Effektivität vor Effizienz und die Interessen des Nutzers bzw. der Nutzerin. Beide Dimensionen lassen sich schwer quantifizieren und entziehen sich somit gängigen Produktivitätskonzepten.

Die hohe Bedeutung des Kunden/der Kundin und seiner/ihrer Wünsche ist für alle Dienstleistungsbereiche konstitutiv. Verstärkt aber wird sie, wenn die Dienstleistung interaktiv, also unter Beteiligung der Kundin bzw. des Kunden erbracht wird. Es gilt, eine Art von Kooperation herzustellen, ohne die die Dienstleistung nicht gelingen kann: Der Verlauf eines Genesungsprozesses ist nie unabhängig vom Verhalten und Befinden der Patient_innen zu bewerten. Das Ergebnis eines guten Haarschnittes hängt sowohl von der Haarstruktur als auch den Wünschen und Erwartungen der Kund_innen ab.

Die Nutzerbeteiligung bei der Erbringung von Dienstleistungen ist nicht auf die Mensch-Mensch-Interaktion beschränkt. Vielmehr ist ein wesentliches Merkmal der technischen Rationalisierung von Dienstleistungen, dass Arbeit auf den Nutzer bzw. die Nutzerin übertragen wird. Man zieht

sich seine Fahrkarte am Automaten bzw. bucht online, schreibt Produktbewertungen im Internet oder nutzt im Supermarkt Selbstbedienungskassen. In diesen Fällen wird der/die Nutzer_in einer Dienstleistung produktiv tätig, leistet einen Beitrag zu einem höheren Output, ohne jedoch dafür entgolten zu werden.

DIGITALISIERUNG = MEHR PRODUKTIVITÄT?

Prozesse der technischen Rationalisierung spielen mit Blick auf die Digitalisierung auch im Dienstleistungsbereich eine wichtige Rolle. Ob die Digitalisierung jedoch die traditionelle Rationalisierungsschwäche von Dienstleistungen überwinden und so zu Sprüngen in der Produktivitätsentwicklung führen kann, ist in der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Debatte äußerst umstritten.

Einige gehen davon aus, dass über die Technologie des Internets ein neuer Informationsraum entsteht. Dieser liefere nicht nur erweiterte Zugangsmöglichkeiten zu Informationen, sondern biete neue und potenziell global entgrenzte Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten. Die über den neuen Informationsraum ermöglichten neuen Formen der Arbeitsorganisation, z. B. über Cloud- und Crowdfunding, schaffe auch Potenziale für bedeutende Produktivitätssteigerungen im Dienstleistungsbereich (Boes et al. 2015: 77). Andere (z. B. Brödner 2016) betonen, dass die bereits seit den 1970er Jahren betriebene zunehmende Digitalisierung von Arbeitsprozessen in Unternehmen bisher nicht zu nennenswerten Produktivitätsfortschritten geführt habe. Nach dieser Lesart kommt es nur zu Produktivitätswachstum, wenn die Einführung neuer digitaler Technologien mit einer veränderten Arbeitsorganisation und weiteren Investitionen verbunden werde. Dies geschieht in der Praxis jedoch häufig nicht, wohl auch, weil die Investitionskosten einer veränderten Arbeitsorganisation die der eingeführten IT-Neuerungen um ein Vielfaches übersteigen.

Bei der Suche nach der Antwort auf die Frage, welche Produktivitätseffekte die Digitalisierung hat, stellen allerdings auch das traditionelle Produktivitätsverständnis und die darauf basierenden Messmethoden ein Problem dar. Denn mit der Digitalisierung verschwinden oder schrumpfen ganze Märkte. Das lässt sich gut am Beispiel von Emails zeigen. Zwar können Menschen durch Emails effizienter und produktiver kommunizieren, d.h. deutlich mehr Menschen in kürzerer Zeit anschreiben als es früher per Post möglich war. Im Gegensatz zum kommerziellen Briefversand wird der Beitrag der Email zur gesellschaftlichen Wertschöpfung jedoch nicht erfasst, da kein monetäres Produkt verkauft wird. Hinzu kommt, dass durch die Digitalisierung und der mit ihr verbundenen Automatisierung gerade jene standardisierten Tätigkeiten verschwinden, bei denen die Messung von Produktivität im klassischen quantitativen Sinn noch möglich ist. Nicht automatisiert dürften hingegen solche Dienstleistungen werden, die besonders von Wissen (z. B. Beratungsleistungen) und der menschlichen Interaktion (z. B. Pflege, Bildung) getragen werden und deren Produktivität im herkömmlichen Sinne kaum messbar ist.

PRODUKTIVITÄTSDRUCK

Dienstleistungen unterliegen schon länger einem enormen Wettbewerbsdruck und Produktivitätserwartungen. So vergleichen viele privatwirtschaftliche Dienstleistungsanbieter die Leistungsfähigkeit von unterschiedlichen Abteilungen und Betriebsbereichen zunehmend mittels Kennziffersystemen. Bereiche, die sich als nicht produktiv oder profitabel erweisen, werden in der Folge häufig ausgelagert. Auch öffentliche oder von gemeinnützigen Einrichtungen erbrachte Dienstleistungen werden vermehrt staatlich definierten Kennziffern unterworfen. So sollen etwa die Anzahl der behandelten Patient_innen oder die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen überprüft werden.

Der steigende Produktivitätsdruck hat mit Blick auf die Organisation von Arbeit widersprüchliche Trends befördert. Bei der Wissensarbeit, etwa in der Softwareentwicklung, wird in Unternehmen zunehmend weniger hierarchisch gearbeitet. Beschäftigte bzw. Teams organisieren hier ihre Arbeitsabläufe selbst, die Steuerung der Arbeitsprozesse erfolgt indirekt, indem von der Unternehmensleitung Ziele vorgegeben werden. Parallel dazu hat sich in anderen Dienstleistungsbereichen, etwa im Einzelhandel oder in Callcentern, eine Art „Dienstleistungstaylorismus“ entwickelt (vgl. Boes et al. 2016): Arbeitsabläufe werden in kleinste Arbeitsschritte zergliedert, über IT-Einsatz „verschlankt“, engmaschig kontrolliert und streng hierarchisch gesteuert.

Jenseits dieser Unterschiede bedeutet der steigende Produktivitätsdruck für viele Beschäftigte vor allem mehr Stress: Sie müssen häufig mehrere Aufgaben parallel erledigen und aufgrund des Zeitdrucks Abstriche bei der Servicequalität machen (DGB 2015). Das wirkt sich auch auf die Nutzer_innen negativ aus und kann letztlich auch den Zielen des Unternehmens bzw. der öffentlichen Einrichtung schaden. Denn wenn sich aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen der Service verschlechtert und sich Nutzer_innen zurückziehen, nützen die theoretisch erzielten Produktivitätsfortschritte wenig. Gerade in der Interaktion mit Menschen hergestellte Dienstleistungen erfordern häufig Zeit und beinhalten in ihrem Leistungskern Qualitätsmerkmale wie Kreativität und Empathie - Merkmale, die bei einer einseitig auf Beschleunigung und Quantifizierbarkeit setzenden Strategie der Produktivitätssteigerung auf der Strecke zu drohen bleiben.

NEUE PRODUKTIVITÄTSKONZEPTE

Wie dargelegt, werden traditionelle Produktivitätskonzepte den Besonderheiten von Dienstleistungen nicht gerecht. In der Wissenschaft gibt es in jüngster Zeit jedoch verschiedene Ansätze, neue Konzepte für die Messung der Produktivität von Dienstleistungen zu entwickeln. Aus unserer Sicht muss ein angemessenes Konzept der Produktivität von Dienstleistungen dabei zweierlei leisten: Erstens muss es den Spezifika von Dienstleistungen in der Produktivitätsmessung gerecht werden. Zweitens muss es auf einem erweiterten Verständnis von Produktivität basieren. Produktivität darf nicht auf eine rein betriebswirtschaftliche Größe reduziert werden. Im Folgenden werden zwei Konzepte kurz vorgestellt, die

diesem Anspruch gerecht werden: *das Produktivitätsdreieck sozialer Dienstleistungen* (vgl. Evers et al. 2013) und *das Produktivitätsmodell für wissensintensive Dienstleistungen* (vgl. Duckwitz et al. 2016).

Ziel des Produktivitätsdreiecks sozialer Dienstleistungen ist es, ein erweitertes, dreidimensionales Verständnis von Produktivität zu etablieren, indem das Produktivitätskonzept um die Dimensionen der Dienstleistungs- und Arbeitsqualität erweitert wird. „Die Produktivität sozialer Dienste ergibt sich vor diesem Hintergrund daraus, dass die drei Dimensionen der Kosteneffizienz, der Arbeits- und der Unterstützungsqualität miteinander ausbalanciert werden“ (Evers et al. 2013: 4). Für diese drei Dimensionen wurden zudem Indikatoren entwickelt, um die Produktivität sozialer Dienstleistungen messen und bewerten zu können. Der Fokus des Produktivitätsdreiecks liegt dabei auf den Wechselwirkungen zwischen den drei Dimensionen.

Ein am Institut für Arbeitswissenschaften der RWTH Aachen entwickeltes Modell zur Messung von Dienstleistungsproduktivität bei wissensintensiven Dienstleistungen soll sowohl Effektivität (Zielerreichung) als auch Effizienz (Ressourceneinsatz) einer erbrachten Dienstleistung berücksichtigen. Wissensintensive Dienstleistungen (bspw. Beratung, Forschung und Entwicklung) zeichnen sich sowohl durch eine hohe Kontaktintensität zwischen Dienstleister_in und Kund_in als auch eine hohe Komplexität der erbrachten Leistung aus. Gerade der Einfluss des Kunden bzw. der Kundin auf die erbrachte Leistung wurde in bisherigen Modellen nicht ausreichend berücksichtigt. Um Ansatzpunkte für Produktivitätsverbesserungen zu geben, arbeitet das Modell Stellschrauben heraus, die vom Dienstleistungsanbieter selbst beeinflusst werden können und so eine (nachhaltige) Produktivitätssteigerung erlauben. Dabei werden auch qualitative Faktoren berücksichtigt. Diese sind beispielsweise die Motivation des/der Dienstleister_in, die durch sie eingebrachten Kompetenzen sowie die Qualität von Kommunikation und Kooperation mit den Kund_innen.

Die vorgestellten Modelle liefern gute Ansatzpunkte für eine Erweiterung der Messung von Dienstleistungsproduktivität, indem Fragen der Arbeitsqualität, Leistungsqualität und Nutzerzufriedenheit berücksichtigt werden. Allerdings beschränken sich die Konzepte darauf, innerhalb definierter Systemgrenzen die Produktivitätsmessung zu verfeinern. Durch die Integration immer weiterer, häufig auch qualitativ bestimmter Faktoren erhöht sich auch die Komplexität der Modelle. Dies schränkt wiederum die Möglichkeiten ein, über die Grenzen der einzelnen Dienstleistungssysteme hinweg Vergleichbarkeit herzustellen. Diese Konzepte sind daher nicht geeignet, gesamtwirtschaftliche Produktivität zu messen.

GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN DER POLITIK

Wenn als politisches Leitbild der Ansatz verfolgt wird, gute Arbeit zu verwirklichen und gute Dienstleistungen anzubieten, dann müssen aus der Diskussion um die Produktivität von Dienstleistungen letztlich auch politische Schlussfolgerungen gezogen werden. Dabei geht es im Grundsatz um

zweierlei: Erstens müssen Produktivitätskonzepte um qualitative Aspekte wie Arbeitsbedingungen und die Interessen der Nutzer_innen erweitert werden. Zweitens aber muss der Geltungsanspruch von Produktivitätskonzepten relativiert werden, wenn etwa gute Arbeit ein eigenständiges Gestaltungsziel sein soll, welches nicht einfach Produktivitätskonzepten untergeordnet werden kann.

PRODUKTIVITÄTSBEGRIFF ERWEITERN

Um einen neuen Produktivitätsbegriff zu etablieren, braucht es ein neues Verständnis von Produktivität und Produktivitätsmessung, das sowohl die Qualität von Arbeit als auch die Besonderheiten von Interaktionsarbeit, den Beitrag des Nutzers bzw. der Nutzerin und die Qualität der Zielerreichung berücksichtigt. Die oben dargestellten Modelle liefern hierfür wichtige Ansatzpunkte. Ziel muss es sein, Produktivitätskonzepte zu etablieren, die nicht durch Arbeitsverdichtung und Arbeitsplatzabbau einseitig auf Kosten der Beschäftigten gehen, sondern auf „Produktivitätssteigerungen durch Humanisierung des Arbeitslebens“ zielen (Ernst/Zühlke-Robinet 2013: 276). Produktivitätssteigerungen in diesem Sinne basieren z. B. auf Investitionen in die Aus- und Weiterbildung, die Förderung eines für die Beschäftigten angenehmen Arbeitsklimas, aber auch einer bewussten Reduktion der Arbeitsverdichtung, um Freiräume für innovatives Handeln zu schaffen.

PRODUKTIVITÄT RELATIVIEREN, DIENSTLEISTUNGSARBEIT AUFWERTEN

Produktivitätskonzepte suggerieren eine Objektivität der Leistungsbewertung, die sie nicht einhalten können. Wenn Produktivität etwa anhand von Kennzahlen wie Gewinn oder Umsatz je Beschäftigten gemessen wird, dann wird nur der Markterfolg als produktiv honoriert. Über die gesellschaftliche Nützlichkeit oder die Qualität der Arbeit ist damit nichts gesagt (vgl. Sell 2017). Deshalb muss der Geltungsanspruch von Produktivitätskonzepten und dabei insbesondere jener, die eng betriebswirtschaftlich und rein an Effizienzsteigerungen zu Gunsten der Arbeitgeberseite orientiert sind, in der politischen Auseinandersetzung zugunsten von Zielen wie gute Arbeit oder eine hohe Versorgungsqualität relativiert werden. Dies gilt nicht zuletzt mit Blick auf soziale Dienstleistungen. Es ist dringend erforderlich, diese und die dort geleistete Arbeit aufzuwerten. Eine solche Aufwertung muss auch mit wesentlich höheren Entgelten für die Beschäftigten einhergehen. Die Lohnhöhe lässt sich nicht, wie dies neoliberale Ökonomen behaupten, aus dem individuellen Produktivitätsbeitrag eines Beschäftigten ableiten, da dieser nicht errechnet werden kann. Sie hängt viel mehr von Faktoren wie der Macht der Gewerkschaften oder dem Ausmaß der Arbeitsmarktregulierung ab.

Eine stärkere Regulierung des Arbeitsmarktes und die Stärkung der Gewerkschaften, etwa über ein stabilisiertes Tarifvertragssystem mittels erleichterter Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, können bessere Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen fördern. Hier ist also der Staat gefordert, um für ausreichende (soziale) Dienstleistungen bei Entgelten, die einer guten Arbeit entsprechen, zu sorgen. Um Dienst-

leistungen und vor allem die Personen, die sie erbringen, besser zu unterstützen, müssen Kommunen und öffentliche Träger mit den nötigen Mitteln für (sozial-) infrastrukturelle Dienstleistungen ausgestattet werden.

Anmerkungen

1 – Das Papier basiert auf den Ergebnissen des Expertengesprächs „Produktivität von Dienstleistungen und Dienstleistungsarbeit“ des AK Dienstleistungen von Friedrich-Ebert-Stiftung und ver.di am 8. März 2017 in Berlin.

Autor_innen

Dr. Martin Beckmann, Gewerkschaftssekretär, Bereich Politik und Planung, ver.di Bundesverwaltung

Dr. Katharina Oerder, Leiterin Hauptstadtbüro, MIT Institut für Mitbestimmung, Innovation und Transfer

Literaturverzeichnis

- Boes, Andreas; Kämpf, Tobias; Langes, Barbara; Lühr, Thomas 2015: Landnahme im Informationsraum. Neukonstituierung gesellschaftlicher Arbeit in der „digitalen Gesellschaft“, in: WSI-Mitteilungen, H. 2, S. 77 - 85.
- Boes, Andreas; Kämpf, Tobias; Langes, Barbara; Lühr, Thomas 2016: „Lean“ und „agil“ im Büro. Neue Formen der Organisation von Kopfarbeit in der digitalen Transformation, Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung, Nr. 23.
- Brödner, Peter 2016: Zur Kritik der „4. Industriellen Revolution“, HdA-online, <https://www.hda-online.net/hda-kolumnen/kolumne-peter-broedner.html>
- DGB 2015: DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2015, Berlin.
- Duckwitz, Sönke; Petz, Andreas; Schmalz, Christina; Jahnel, Ralf; Lehmacher, Peter; Schlick, Christopher Marc 2016: Dienstleistungsproduktivität aus Unternehmensperspektive – Ergebnisse semistrukturierter Leitfadenerinterviews; in: Produktivitätsmanagement von Dienstleistungen, Berlin Heidelberg, S. 13 - 27.
- Ernst, Gerhard; Zühlke-Robinet, Klaus 2013: Produktivität in der Dienstleistungsökonomie, in: Schröder, Lothar; Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Gute Arbeit, Frankfurt a.M., S. 271 - 281.
- Evers, Janina; Hafkesbrink, Joachim; Becke, Guido 2013: Einleitung: Gestaltung der Produktivität sozialer Dienstleistungen; in: Becke, Guido; Evers, Janina; Hafkesbrink, Joachim; Wehl, Raphaela; Wetjen, Anna 2013: Das Mess- und Gestaltungskonzept der Produktivität sozialer Dienstleistungen, artec-paper Nr. 191, Universität Bremen.
- RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum 2013: Produktivität. Der Schlüssel zum Wohlstand, Eschborn.
- Saam, Marianne 2017: Rückgang des Produktivitätswachstums – Einflüsse von Innovation, Dienstleistungen und Digitalisierung, in: Wirtschaftsdienst, 97(2), S. 95 - 99.
- Sell, Stefan 2017: Arbeitsproduktivität als Fetisch einer angeblichen Leistungsgesellschaft?, <https://aktuelle-sozialpolitik.blogspot.de/2017/07/arbeitsproduktivitaet-als-fetisch-einer.html>

Impressum

© 2017

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Fax 0228 883 9202; 030 26935 9229, www.fes.de/wiso

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich: Stefanie Moser, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Bestellungen/Kontakt: wiso-news@fes.de
Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.
Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

ISBN: 978-3-95861-957-9

