

discussion paper

FS I 00-205

**Beschäftigung, Arbeitszeit und
Übergangsarbeitsmärkte in
vergleichender Perspektive**

Dominique Anxo*, Jacqueline O'Reilly**

Mai 2000
ISSN Nr. 1011-9523

* Dominique Anxo ist Kodirektor des Centre of European
Labour Market Studies und außerordentliche Professor am
Institut für Wirtschaftswissenschaften der Universität
Göteborg
dominique.anxo@economics.gu.se

** jackie@medea.wz-berlin.de

ZITIERWEISE / CITATION

Dominique Anxo, Jacqueline O'Reilly

**Beschäftigung, Arbeitszeit und Übergangsarbeitsmärkte in
vergleichender Perspektive**

Discussion Paper FS I 00-205
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2000

Forschungsschwerpunkt:
Arbeitsmarkt und
Beschäftigung

Research Area:
Labour Market and
Employment

Abteilung:
Organisation und
Beschäftigung

Research Unit:
Organization and
Employment

**Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: wzb@wz-berlin.de
Internet: <http://www.wz-berlin.de>**

Zusammenfassung

In diesem Artikel konzentrieren wir uns auf die vergleichende Perspektive bei der Anwendung des Konzepts der Übergangsarbeitsmärkte auf Arbeitszeitregime in verschiedenen Ländern. Eingangs untersuchen wir Tendenzen bei der Regulierung und Verteilung der Normalarbeitszeit in ausgewählten Ländern seit Mitte der achtziger Jahre. Diese Analyse betont die besonderen Wege, mit denen der Staat und die Sozialpartner die Reregulierung der Arbeitszeit anstreben. Um diese Veränderungen zu interpretieren und zu erklären, beziehen wir uns auf frühere international vergleichende Forschung zu industriellen Beziehungen und Sozialpolitik. Indem wir den Schwerpunkt auf bestimmte Arbeitsmarkt- und Haushaltsstrukturen legen, veranschaulichen wir die Anreize und Hindernisse bei der Herstellung des Übergangs zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen in einer Reihe von Ländern. Der Artikel endet mit einer kurzen Diskussion der Strategien, die die Arbeitsmarktübergänge und die Entwicklung von Übergangsarbeitsmärkten unter höchst verschiedenen institutionellen Rahmenbedingungen beeinflussen und setzt sich mit der Frage auseinander, wie sich diese auf die Umstrukturierung der Beschäftigung auswirken.

Abstract

In this article we set out to examine how the potential for transitional labour markets could be developed through the use of flexible working time practices in a range of European countries. First we examine the trends in the regulation and distribution of working time since the mid 1980s, and the role of the social partners in this process. We identify three distinct types which we label: negotiated flexibility, statist flexibility and externally constrained voluntarism. To interpret and explain these changes we draw on earlier cross-national comparative research from industrial relations and social policy. By focussing on particular labour market characteristics and household structures we illustrate the incentives and obstacles to making transitions between different employment statuses. The article concludes with a short discussion of the type of policies that influence labour market transitions and the potential for transitional labour markets.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Arbeitszeitregulierung im Vergleich	2
Staatliche Flexibilität: Zwischen gesetzlicher Intervention und betrieblicher Implementation	7
Ausgehandelte Flexibilität: Einbeziehung der Sozialpartner	10
Ausgehandelte Flexibilität: Einbeziehung der Sozialpartner	10
Extern eingeschränkter Voluntarismus	11
2. Geschlecht, Zeit und Integration	14
3. Schlussfolgerungen	22
Literatur	24

In zunehmenden Maße wird in den letzten Jahren die Notwendigkeit einer Neukonzipierung und Reorganisation der Arbeitszeit als zentraler Faktor einer Politik erkannt, deren Ziel die Erleichterung der sozialen Integration und eine Zunahme der Beschäftigung in Europa ist. In Frankreich und Deutschland werden Arbeitszeitverkürzungen als potentiell Mittel zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit und der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen gesehen. So liegt zum Beispiel der Schwerpunkt der Diskussion um die Einführung der 35-Stunden-Woche in Frankreich eindeutig auf Beschäftigungsfragen, während die Vier-Tage-Woche bei Volkswagen in Deutschland als Versuch betrachtet werden kann, Arbeitsplätze zu erhalten. Gleichzeitig erhöht die Zunahme von „atypischer“ Arbeit die Sorge, dass potentiell Arbeitsplätze bedroht und ein marginalisierter Arbeitsmarkt (Begriff prüfen!) entstehen könnte. (Rubery 1998). Die Entwicklung von Arbeitsmarktflexibilität, insbesondere hinsichtlich des Zusammenbruchs der Standardarbeitszeit im Verlauf des Lebenszyklus, stellt eine fundamentale Herausforderung zukünftiger Arbeitsregulierung und damit verbundener Beiträge und Ansprüche auf Sozialleistungen dar (O'Reilly und Spee 1998). Diese Verbindung zwischen Arbeit und Sozialleistungen ist ein zentrales Element in der Entwicklung von Übergangsarbeitsmärkten (ÜAM), deren Bestreben es ist, damit Schranken durchlässiger zu machen.

Als strategische Neuorientierung der Arbeitsmarktpolitik wird von Schmid (1999) das Konzept der *Übergangsarbeitsmärkte* (ÜAM) vorgeschlagen, in denen entlohnte Erwerbsarbeit mit anderen persönlich oder gesellschaftlich nützlichen Tätigkeiten wie selbständiger Erwerbsarbeit, Eigenarbeit, Erziehen, Bildung oder Weiterbildung, kulturellem Gestalten, politischer Beteiligung oder sozialem Engagement kombiniert werden. Übergangsarbeitsmärkte gehen von einem erweiterten Arbeitsbegriff aus und zielen auf eine Steigerung der Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen, deren Risiken rechtlich, kollektivvertraglich oder sozialpolitisch abgesichert sind. Sie sind institutionelle Scharniere zur Bewältigung des Strukturwandels.

In diesem Artikel konzentrieren wir uns auf die vergleichende Perspektive bei der Anwendung des ÜAM-Konzepts auf Arbeitszeitregime in verschiedenen Ländern. Eingangs untersuchen wir Tendenzen bei der Regulierung und Verteilung der normalen Arbeitszeit in ausgewählten Ländern seit Mitte der achtziger Jahre. Diese Analyse betont die besonderen Wege, mit denen der Staat und die Sozialpartner die Reregulierung der Arbeitszeit anstreben. Um diese Veränderungen zu interpretieren und zu erklären, beziehen wir uns auf frühere staatenübergreifende vergleichende Forschung zu industriellen Beziehungen und Sozialpolitik. Indem wir den Schwerpunkt auf bestimmte Arbeitsmarkt- und Haushaltsstrukturen legen, veranschaulichen wir die Anreize und Hindernisse bei der Herstellung des Übergangs zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen in einer Reihe von Ländern. Der Artikel endet mit einer kurzen Diskussion der Strategien, die Arbeitsmarktübergänge und die Entwicklung von Übergangsarbeitsmärkten unter höchst verschiedenen institutionellen

Rahmenbedingungen beeinflussen und setzt sich mit der Frage auseinander, wie sich diese auf die Umstrukturierung der Beschäftigung auswirken.

1. Arbeitszeitregulierung im Vergleich

Die institutionellen Richtlinien für die Regulierung der Arbeitszeit widerspiegeln verschiedene Traditionen der industriellen Beziehungen, unterschiedliche kollektive Aushandlungssysteme und verschiedene Strategien und Ziele der sozialen Akteure im Zusammenhang mit Arbeitszeitfragen. Diese Unterschiede können einen bedeutenden Einfluss auf Länge und Verteilung der Arbeitszeit haben. Im Wesentlichen kann die Regulierung auf vier Ebenen stattfinden: Auf der *nationalen Ebene* durch die umfassende Anwendung der staatlichen Gesetzgebung, auf der *Branchen- oder industriellen Ebene* durch kollektive Aushandlungssysteme, die auf eine Reihe von Firmen oder Sektoren bezogen sind; auf der *Betriebs- oder der Gesellschaftsebene* durch lokalisierte Kollektivverträge und auf der ausschließlich *individuellen Ebene* durch den zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsvertrag.¹ In den einzelnen Ländern bestehen jedoch beträchtliche Unterschiede hinsichtlich Relevanz und Einfluss dieser Regulierungsebenen. Einige Länder greifen im Wesentlichen auf Kollektivverträge auf der Industrie- und Betriebsebene zurück, während in anderen der Einfluss der gesetzlichen Regulierung und Intervention für die Erklärung der unterschiedlichen Parameter hinsichtlich von Länge und Verteilung der Arbeitszeit ausschlaggebend zu sein scheint.

Die meisten europäischen Staaten haben eine bestimmte Form der Arbeitszeitgesetzgebung. Im Allgemeinen besteht von Seiten der Sozialpartner die *de jure* Option, durch Kollektivverträge von dieser gesetzlichen Norm abzuweichen. Das Profil der Arbeitszeitverteilung widerspiegelt teilweise die relative Stärke der verschiedenen Regulierungsebenen und den Grad der Koordination zwischen ihnen. Sie sind ihrerseits eng mit der Art des Regimes industrieller Beziehungen, der Rolle des Staates bei der Regulierung des Arbeitsmarktes sowie mit dem Grad der Zentralisierung und der Koordination des Aushandlungsprozesses in einem bestimmten Land verbunden.

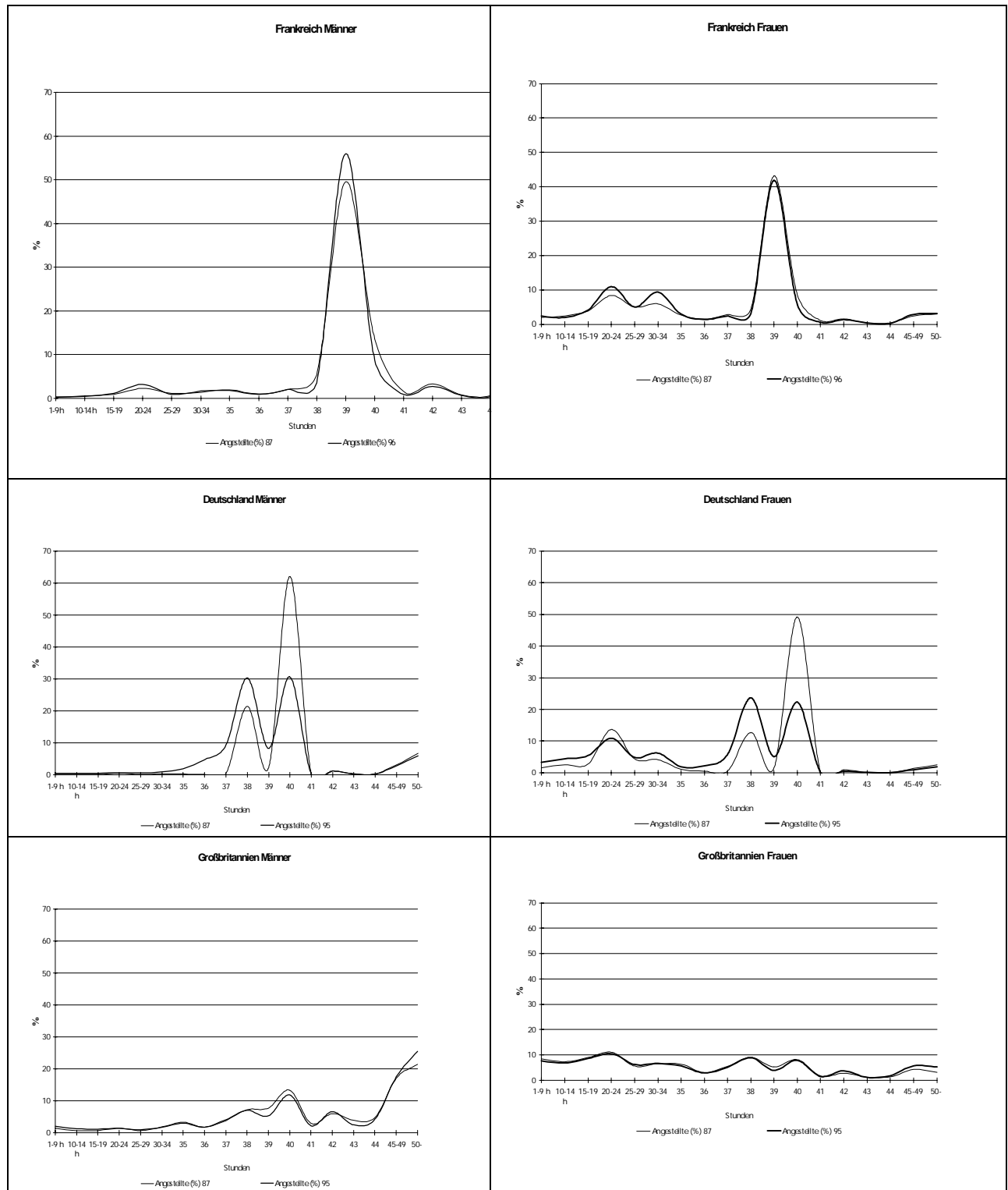
Daher kann man in Ländern, in denen ein stark entwickeltes Regulierungssystem oder ein zentralisiertes Aushandlungssystem mit einem hohen Anteil gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer besteht, eine entsprechende Konzentration von

¹ Eine fünfte Ebene, auf der Regulierung stattfinden kann, ist die übernationale Ebene, zum Beispiel durch Richtlinien der europäischen Union (EU) oder Standards der internationalen Arbeitsorganisation. Die Minimalkriterien dieser Standards sind jedoch in der Regel schon in den Richtlinien enthalten, die in den hier untersuchten Ländern gelten. Eine bemerkenswerte Ausnahme ist Großbritannien, wo die kürzlich erfolgte Einführung der EU-Arbeitszeitrichtlinien sowohl die Dauer als auch die Verteilung der Arbeitszeit beeinflussen wird. (EIRR 1998d).

Beschäftigten um die gesetzlich oder kollektiv vereinbarte Norm erwarten. In diesen Ländern ist es darum möglich, von einer eingeschränkten Verteilung der Arbeitszeitmuster auszugehen. Das impliziert, dass hoch zentralisierte und koordinierte Aushandlungssysteme zu Arbeitszeitmustern führen könnten, die denen in Ländern mit einer ausgeprägten gesetzlichen Norm ähnlich sind (d.h. eine hohe Konzentration um eine Standardnorm). Demgegenüber ist in Ländern mit einer schwächeren gesetzlichen Norm, in denen Verhandlungen auf einer industriellen Ebene vorherrschend sind, eine relativ breite Streuung bei der Verteilung der Arbeitszeit zu erwarten. Der Grund hierfür ist, dass die verhandelten Arbeitszeitstandards in den verschiedenen Tarifgebieten stark voneinander abweichen können.

In Ländern mit einer starken Tradition kollektiver Aushandlungssysteme ist der Einfluss des Regulierungssystems auf die Arbeitszeitverteilung jedoch weitgehend davon abhängig, ob Arbeitszeit *de facto* Bestandteil des Verhandlungsprozesses ist. Die Verteilung der Arbeitszeit kann in Ländern mit ähnlichen Regulierungs- und Aushandlungsregimen voneinander abweichen. Dies ist eine Folge der Unterschiede in der allgemeinen Ausrichtung der Arbeitszeitpolitik, die klare Prioritäten und Ziele der beiden Seiten der Industrie widerspiegeln.

Abbildung 1: Verteilung der normalen Wochenarbeitszeit (abhängig Beschäftigte),
1987 & 1996



Schließlich sind von Ländern ohne gesetzliche Arbeitszeitregulierung und mit einem äußerst dezentralisierten Aushandlungsprozess und/oder einer Individualisierung der Arbeitszeit aufgrund von Arbeitsverträgen die größten Arbeitszeitschwankungen zu erwarten, wie etwa in Großbritannien. Zur Veranschaulichung dieser verschiedenen Modelle beziehen wir uns auf Beispiele aus Frankreich, Deutschland und Großbritannien seit Mitte der achtziger Jahre, die in Abbildung 1 dargestellt werden. Diese Beispiele zeigen auch die Unterschiede in der Verteilung der Arbeitszeit nach Geschlechtern auf.

Wenn wir Entwicklungen bei der Verteilung der normalen Arbeitszeit zwischen 1987 und 1996 vergleichen, können wir zwei deutliche Veränderungsmuster erkennen. Erstens ist die Arbeitszeitverteilung bei Männern in Frankreich und Großbritannien stabil geblieben, während die deutsche Verteilung infolge einer Reihe von Reduzierungen wesentliche Veränderungen erfahren hat. Zweitens konzentriert sich die Zunahme der weiblichen Beschäftigung auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, obwohl es hier Unterschiede zwischen den Ländern gibt. Diese Entwicklungen widerspiegeln sowohl strukturelle Differenzen bei der Verteilung der Beschäftigung, insbesondere die Erweiterung des Dienstleistungssektor und der Frauenteilarbeit als auch Besonderheiten in der Ausrichtung der Arbeitszeitpolitik in den jeweiligen Ländern (Bosch et al. 1994; Smith et al. 1998).

Wenn wir zuerst einen Blick auf Frankreich werfen, stellen wir fest, dass es dort zwischen 1987 und 1996 keine Arbeitszeitverkürzung gegeben hat. Die normale Arbeitszeit blieb bei den meisten männlichen und einem sehr hohen Prozentsatz der weiblichen Beschäftigten auf einem Stand um die 39-40 Wochenstunden. Während dieses Zeitraumes unternahmen verschiedene französische Regierungen mehrere erfolglose Versuche, die Sozialpartner zu ermutigen, sich sowohl auf der industriellen als auch auf der Firmenebene über innovative und flexible Arbeitszeitstrukturen zu einigen (Boulin et al. 1997). In der französischen Fachliteratur findet eine intensive Debatte über die sich verändernde Rolle des Staates in der Regulierung der industriellen Beziehungen statt. (vgl. z.B. Lallement 1997, 1998 und 1999). Eines von Lallements Hauptargumenten ist, dass es eine Entwicklung weg von der „etatistischen“ Regulierung hin zu einem mehr dezentralisierten, sektoralen Ansatz gibt, bei dem lokale Akteure mehr Spielraum erhalten. Kürzlich erfolgte Arbeitszeitveränderungen sind ein deutliches Beispiel für diese Entwicklung. Die Förderung einer dezentralisierten Aushandlungspraxis auf lokaler Ebene erfolgt jedoch vor dem Hintergrund gesetzlicher Zwänge und finanzieller Anreize. Wir vertreten den Standpunkt, dass die Einführung der 35-Stunden-Woche als Beispiel der Anpassung und der Kontinuität innerhalb dieser „dirigistischen“ Tradition betrachtet werden kann (EIRR 1998d; Hall 1986; O'Reilly 1994, S. 234-9). Die in Abbildung 1 beschriebene Stabilität der Arbeitszeitverteilung während dieses Zeitraums veranschaulicht die Dominanz der gesetzlichen Arbeitszeitnorm und die allgegenwärtige regulierende Rolle des Staates in Frankreich. Die offensichtliche Stabilität wurde jedoch von einer

bemerkenswerten Zunahme der Frauenteilzeitarbeit in Frankreich begleitet. Hier ist eine Tendenz zu längeren Teilzeitstellen im Umfang von 20 Stunden und mehr feststellbar, im Gegensatz zur Zunahme der „Mini-, Teilzeitstellen im Umfang von wenigen Wochenstunden in Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien.

In Deutschland wurden dagegen seit Mitte der achtziger Jahre eine Reihe von wichtigen Vereinbarungen getroffen, welche die Umstrukturierung und den Abbau von Stellen durch Kürzung der Arbeitszeit und Altersteilzeitbeschäftigung ermöglicht. Es ist jedoch auch zu einer Zunahme der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (d.h. von weniger als 18 Wochenstunden) gekommen, wobei es sich gewöhnlich um Teilzeitarbeit in geringem Stundenumfang für Frauen handelt (Bothfeld and O'Reilly 2000). Es kommt klar zum Ausdruck, dass die verschiedenen kollektiv vereinbarten Arbeitszeitreformen in Deutschland seit 1986 die Konzentration und den Anteil der Beschäftigten reduziert haben, die 40 Stunden in der Woche arbeiten. Dies hat zu einer zunehmenden Diversifizierung der Arbeitszeit geführt. Ein ähnliches Muster besteht in den Niederlanden (Anxo et al. 2000a). In diesen Ländern geht die Reorganisation und Reduzierung der Arbeitszeit mit einer moderaten Lohnpolitik einher.

Großbritannien ist hinsichtlich der Verteilung der normalen Wochenarbeitszeit das außergewöhnlichste Beispiel aller europäischen Staaten. Die Daten von Eurostat veranschaulichen klar, dass das Konzept der Standardarbeitszeit in Großbritannien offensichtlich nicht besteht. 1995 arbeiteten nur etwas über 10% aller männlichen Beschäftigten um die 40 Wochenstunden, im Vergleich zu über 50% in Frankreich und etwa 30% in Deutschland. Eines der deutlichsten Kennzeichen des britischen Arbeitsmarktes ist der hohe Anteil von Männern mit einer sehr langen Wochenarbeitszeit (45 Stunden+ pro Woche) und das hohe Verhältnis von Frauen, die in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind (unter 20 Wochenstunden). Zur Zeit der konservativen Regierungen war Großbritannien gegenüber der Einführung von europäischen Richtlinien zur Arbeitszeitregulierung und zur Verbesserung der Rechte von Teilzeitbeschäftigten in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen höchst ablehnend eingestellt. (Fagan 1997; Smith et al. 1997). Seit dem Regierungsantritt von New Labour im Mai 1997 wurden jedoch viele dieser früher kontroversen Richtlinien inzwischen akzeptiert (EIRR 1998d).

Auf der Grundlage einiger Forschungserkenntnisse in vergleichender politischer Ökonomie haben wir eine dreifache Typologie entwickelt. Damit sollen die in verschiedenen Gesellschaften angewandten Strategien zur Bewältigung der Herausforderungen zusammengefasst werden, die durch die zunehmende Arbeitszeitflexibilität und die Auswirkungen dieser Strategien auf die Arbeitsmarktübergänge entstanden sind. In früheren Arbeiten klassifizierten wir diese Entwicklungen wie folgt: **Staatliche Flexibilität** zwischen gesetzlicher Intervention und betrieblicher Implementation zwischen den Sozialpartnern **ausgehandelte Flexibilität** unter Einbeziehung der Sozialpartner und **extern eingeschränkter Voluntarismus** (O'Reilly und Spee 1998). Diese Typologie dient als Instrument zum Verständnis divergierender

Tendenzen bei der Regulierung von Arbeitszeitveränderungen in Europa. Sie basiert auf frühere Studien in vergleichender politischer Ökonomie und industriellen Beziehungen, bei denen auf der Makroebene zwischen koordinierten und unkoordinierten Aushandlungssystemen differenziert wird. (Crouch 1993; Crouch und Streek 1997; Hollingsworth et al. 1994; Soskice 1999).

In den skandinavischen Ländern beispielsweise besteht ein Kontinuitätsmuster innerhalb dieses Rahmens, was Crouch (1993) Neokorporatismus nennt. Obwohl in Deutschland und in den Niederlanden die Arbeitnehmerorganisationen vergleichsweise schwächer sind, waren diese Länder in der Lage, diese in ein System koordinierter Beziehungen mit den Arbeitgebern zu integrieren, was Crouch als pluralistisches Aushandlungssystem bezeichnet. Im Gegensatz dazu sind Großbritannien und Irland Beispiele dafür, wie starke gewerkschaftliche Macht bisweilen eine destabilisierende Wirkung haben konnte, wobei es den Gewerkschaften nicht gelang, ihre Stärke in politische Macht umzusetzen. Dies hatte ein geringeres Zusammenwirken zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften und Merkmale von Konfrontation zur Folge. Wenig koordinierte Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften und eine geringe gewerkschaftliche Macht können in Frankreich und in geringerem Umfang in Spanien beobachtet werden. Spanien hat sich jedoch vom autoritären Korporatismus zu einem Zustand entwickelt, in dem die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer bisweilen Ähnlichkeiten zu instabilen, pluralistischen Aushandlungssystemen aufweisen, wie dies in Großbritannien der Fall war. (Crouch 1993, Kap.2, S. 289-90). Die Kritik an der Verwendung von Typologien in der vergleichenden Forschung macht geltend, dass dadurch statische Gruppen gebildet werden und einige Fälle sich nur schlecht in die bestehenden Kategorien einordnen lassen. Wir sind jedoch der Ansicht, dass die vorgeschlagene Typologie als nützliches heuristisches System benutzt werden kann, um Länder mit „Wahlaffinitäten“ im Weberschen Sinne zu identifizieren. Sie kann uns helfen, die Art von institutionellen Bedingungen zu erkennen, die bestimmte Typen von Arbeitsmarktübergängen durch verschiedene Arbeitszeitregelungen fördern oder verhindern. Außerdem erlaubt uns diese Typologie, den Einfluss verschiedener politischer Strategien auf diese Übergänge miteinander zu vergleichen, was als Schlüssel zum Konzept der Übergangsarbeitsmärkte dient.

Staatliche Flexibilität: Zwischen gesetzlicher Intervention und betrieblicher Implementation

Ein Vertrauen auf den Staat als endgültigen Schlichter und auf individuelle, auf betrieblicher Ebene verwirklichte Initiativen kann in Ländern festgestellt werden, in denen die gesetzliche Regulierung das Hauptelement bei der Anwendung flexibler Beschäftigungsbedingungen und der Einführung von innovativen Arbeitszeitmustern darstellt. In diesen Ländern bleibt die regulative Rolle der Gewerkschaften trotz eines

relativ hohen Anteils gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer schwach.² Frankreich und Spanien sind anschauliche Beispiele für diese Art von staatlicher Flexibilität. Der Staat greift oft ein, um den niedrigen Grad der Koordination von Kapital und Arbeit auszugleichen. Die konsolidierende Rolle des Staates kann insbesondere in Frankreich festgestellt werden, wo die Gewerkschaftsbewegung politisch gespalten ist und eine Tradition autokratischer Kontrolle durch die französischen Arbeitgeber besteht. So greift der Staat ein, um die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern beim Scheitern von Verhandlungen über die Arbeitszeit zu regulieren (Anxo et al. 2000b; Boyer 1997, Lallement 1997). In Frankreich ist die Tradition kollektiver Aushandlungssysteme vergleichsweise sehr schlecht entwickelt und das trotz bedeutender gesetzlicher Reformen im letzten Jahrzehnt, die zum Ziel hatten, die Aushandlung von Kompromissen insbesondere in Fragen der Arbeitszeit zu fördern. Es gab große Schwierigkeiten, eine Einigung zwischen rivalisierenden Gewerkschaften und zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zu erreichen, was mit einem niedrigen Umfang gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer auf Firmenebene gekoppelt war. Diese Probleme erklären die Verpflichtung des französischen Staates, bei der vor kurzem verabschiedeten Loi Aubry zur 35-Stunden Woche sowohl das „Zuckerbrot“ finanzieller Anreize als auch die „Peitsche“ des gesetzlichen Zwanges anzuwenden, um die Verbreitung von Arbeitszeitflexibilität zu fördern und zu regulieren. Diese Entwicklung geschieht vor dem Hintergrund einer Politik, die den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit als höchste Priorität einstuft.

Seit den späten siebziger Jahren stehen Fragen der Arbeitszeit im Zentrum starker Kontroversen und sind von politischem Stillstand geprägt. Die Entscheidung, 1982 die Standardarbeitszeit kollektivvertraglich auf 39 Wochenstunden zu reduzieren, widerspiegelte die Unfähigkeit der Sozialpartner, eine Verhandlungslösung zu erreichen. Seither besteht das übergeordnete Ziel der Arbeitszeitpolitik in Frankreich darin, eine Reihe von flexiblen Arbeitspraktiken zu initiieren (einschließlich Verträgen mit feststehender wöchentlicher Arbeitszeit und Jahresarbeitszeit). Dieses Vorgehen hat zu einem Trend zu größerer Arbeitszeitflexibilität geführt, die auf der Firmen- und individuellen Ebene umgesetzt wird (Boulin et al. 1997). In diesem Zeitraum spielte der Staat eine aktivere Rolle, indem er die Bedürfnisse der Arbeitgeber nach Arbeitszeitflexibilität unterstützte, zum Beispiel durch Schaffung von Anreizen zur Reduzierung der Arbeitskosten zwecks Minderung der Arbeitslosigkeit. Beispiele für solche Versuche sind die Loi Robien und frühe Bestrebungen, Solidaritätsverträge einzuführen³ (Béhar 1997; Boulin et al. 1996; Cette 1997; Hoffmann 1997). Die Diskussion um die Arbeitszeit steht aufgrund der für das Jahr 2000 geplanten Verabschiedung der Loi Aubry von Neuem auf der politischen Tagesordnung (EIRR 1998a und 1998b). Die neue Gesetzgebung versucht, die Sozialpartner zu ermutigen, sich über eine flexible Anwendung reduzierter Arbeitszeit auf der industriellen und der Firme-

² So betrug zum Beispiel laut OECD (1994, S. 171-4) die Quote der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten in Frankreich und Spanien 10 bzw. 11% aller Arbeitnehmer, der prozentuale Anteil der kollektivvertraglich abgesicherten Bevölkerung jedoch 92 bzw. 68%.

³ Solidaritätsverträge sind in Frankreich besonders beliebt, wo Arbeitszeitgesetze job-sharing und die Einstellung junger Arbeitskräfte anstatt Frühverrentungen fördern.

nebene zu einigen. Trotzdem bleibt der Staat angesichts der Zwietracht zwischen den französischen Gewerkschaften sowie zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberorganisation der Hauptarchitekt der Veränderung. Trotz einiger Versuche, mit den Regulierungszwängen zu experimentieren, widersetzte sich die Mehrheit der französischen Arbeitgeber diesen neuen Maßnahmen und zog es in der Vergangenheit vor, den traditionellen Weg der Überstunden und der Kurzarbeit einzuschlagen, um Arbeitszeitflexibilität innerhalb der Firma zu erreichen. Dennoch können wir trotz der Diskrepanz zwischen normaler und tatsächlicher Arbeitszeit anhand von Abbildung 1 oben erkennen, dass die hohe Konzentration von Beschäftigten, die um die 39 Wochenstunden arbeiten, die Dominanz der gesetzlichen regulativen Norm in Frankreich gut veranschaulicht.

Die Situation in Spanien weist insbesondere hinsichtlich der Rolle des Staates und der Gewerkschaften einige Ähnlichkeiten zum französischen Beispiel auf, obwohl beide Länder recht ausgeprägte eigene Traditionen besitzen. Im Laufe der achtziger Jahre förderte auch in Spanien die Regierung den Abschluss von stabilen dreiseitigen Sozialpakten und Verträgen, „die fast explizit versuchten, eine Version des ‘nordeuropäischen’ Neokorporatismus zu replizieren“ (Crouch 1993, S. 267). Die Gewerkschaften in Spanien wie in Frankreich sind traditionell auf politischer Grundlage organisiert. Seit 1993 kämpfen sie für eine Reduzierung der Arbeitszeit, insbesondere weil die Wochenarbeitszeit in Spanien sehr lang ist. Die Gewerkschaften setzten sich eher für kollektivistische Lösungen des Problems der Arbeitslosigkeit ein - durch gesetzliche Regulierung und eine Reduzierung der Standardarbeitsstunden - als Verhandlungslösungen anzustreben. Andererseits argumentieren die Arbeitgeber, dass eine längere Arbeitszeit notwendig ist, und bestärkt von der Wahl einer konservativen Regierung sind sie in Verhandlungen entsprechend unnachgiebiger geworden. Das Unvermögen, Kollektivverträge abzuschließen, hat dazu geführt, dass die Regierung weitere Reformen des Arbeitsmarktes erwägt (Cébrian et al. 1997, S.31; EIRR 1998c).

In diesen Ländern veranschaulichen die Debatten um die Arbeitszeit, dass die Frage nach den Mitteln, wie Arbeit zwischen „Insidern“ und „Outsidern“ umzuverteilen ist, im Gegensatz zu Deutschland und den Niederlanden sehr viel kontroverser diskutiert wird. Letzten Endes hat die französische Gesellschaft weitgehend auf gesetzliche, universelle und kollektivistische Formen der Regulierung zurückgegriffen. (Baglioni 1990, S. 24). Diese werden auf einer individuellen Ebene innerhalb der Firma implementiert, um konfliktrträglichere Fragen und Probleme der sozialen Umverteilung, in diesem Falle zwischen Personen mit und ohne Beschäftigung zu lösen. Eines der Schlüsselemente bei der Gestaltung der Flexibilität ist mit dem Konzept des Standardarbeiters und dem Wert verbunden, welcher der Gleichheit der Bürger beigemessen wird. (Boyer 1997, S. 101). Lallement (1997, S. 298) argumentiert ähnlich, wenn er behauptet, dass die Grundlage für den „rapport salarial“ in Frankreich eine Folge der Entwicklung des Wohlfahrtsstaates und des von den Beschäftigten in ihrer Rolle als Staatsbürger ausgeübten Druckes sei.

„Die institutionalisierten Kompromisse, die das Beschäftigungsverhältnis charakterisieren, sind weniger das Ergebnis einer aktiven Mitbestimmungspolitik und gewerkschaftlicher Legitimität als die Folge der Entwicklung des Wohlfahrtsstaates und der Forderungen der Beschäftigten, nicht als Mitglieder eines demokratischen industriellen Bereiches (an Entscheidungen mitzuwirken, die im Zentrum der wirtschaftlichen Macht stehen), sondern in erster Linie als Staatsbürger“ (Lallement 1997, S. 298; Übersetzung der Autorin).

Eines der Prinzipien, das diese Lösungsformen von solchen unterscheidet, die in Ländern wie Großbritannien praktiziert werden, ist die Vorstellung des republikanischen Konzepts eines Standardarbeiters und -bürgers. In liberaleren Systemen geht man von der zugrunde liegenden Vorstellung aus, dass verschiedene Arten von Individuen eine freie Wahlmöglichkeit über ihre Form der Teilnahme am Arbeitsmarkt ausüben.⁴ Dies ist ein völlig anderer Ansatz im Umgang mit Problemen, die durch Arbeitsmarkt und Arbeitszeitflexibilität geschaffen werden. Silver (1994) behauptet, dass es der gängigere Weg sei, einen solidarischen oder korporatistischen Zugang zur sozialen Integration und zum sozialen Ausschluss zu entwickeln (s. auch Cousins 1998; Fagan and Lallement 2000). Diese Unterschiede im Umgang mit Arbeitszeitflexibilität werden deutlicher, wenn wir Wege untersuchen, wie Sozialpartner erfolgreicher eingebunden werden können als in Frankreich oder Spanien.

Ausgehandelte Flexibilität: Einbeziehung der Sozialpartner

Die Einbeziehung der Sozialpartner durch Verhandlungen ist charakteristisch für ein System mit einem niedrigen Umfang gesetzlicher Arbeitszeitregelung, welche einen grundlegenden Schutz bietet, jedoch Raum für eine starke Tradition kollektiver Aushandlungssysteme lässt. Beispiele hierfür sind Schweden und in einem geringeren Umfang Deutschland und die Niederlande. Ein Eingreifen des Staates in den kollektiven Aushandlungsprozess ist in diesen korporatistischen Systemen selten, in denen die Sozialpartner sehr auf ihre Autonomie bedacht sind und der Entscheidungsfindungsprozess hoch zentralisiert und koordiniert ist. Charakteristisch für das System ist ein relativ geringer Umfang von Arbeitskonflikten und eine starke Tradition von Kooperation und Absprachen. Hierbei kann der Erfolg auf das Ausmaß, in dem dezentralisierte Verhandlungen stattfinden können, zurückgeführt werden, zum Beispiel durch die Anwendung des Subsidiaritätsprinzips in Schweden (Anxo und Storrie 1997, S. 15) und einen hohen Anteil gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer.⁵ Die gegenseitige Kontrolle zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen können dazu beitragen, die Extremformen des Trends zur Individualisierung der Arbeits-

⁴ Die Unterschiede basieren nicht nur auf den philosophischen Prinzipien, die den sozialen Institutionen zugrunde liegen, sondern können sich auch im unterschiedlichen Arbeitsrecht im Zusammenhang mit negativen und positiven Formen der Freiheit äußern. Dies hat Auswirkungen darauf, ob die „Vertragsfreiheit“ in einem römischen Gesetz kodifiziert ist oder auf einer common-law Tradition basiert.

⁵ Es bestehen trotzdem wesentliche Unterschiede zwischen den Systemen. So ist der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer in Schweden viel höher als in Deutschland (85% bzw. 32%, OECD 1994, S. 173). In den Niederlanden sank dieser Anteil von 39% im Jahre 1980 auf 25% Mitte der neunziger Jahre, obwohl zwischen 70% und 80% der Beschäftigten kollektivvertraglich abgesichert sind.

verträge und Arbeitszeitmuster abzuschwächen, wie sie in andern Ländern, beispielsweise in Großbritannien zu sehen sind.

Crouch (1993) weist darauf hin, dass das System des Korporatismus in Skandinavien stärker und stabiler als in Deutschland und in den Niederlanden ist. Weitere Unterschiede zeigen sich auch in der vergleichenden Forschung zum Wohlfahrtsstaat, welche die Unterscheidung zwischen dem sozialdemokratischen Ansatz in Schweden und der eher konservativen Ernährerideologie, der Grundlage der deutschen Sozialsysteme, unterstreicht. Ein eher hybrides Beispiel sind die Niederlande, wo noch darüber diskutiert wird, ob eine Verschiebung von einer konservativen zu einer mehr sozialdemokratischen Position stattgefunden hat. Einerseits äußern sich konservative Elemente in einem vergleichsweise niedrigen Grad an weiblicher Beteiligung und der Aufnahme von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, welche ein modifiziertes männliches Ernährermodell stärken. Andererseits wurde eine radikale Reform des Sozialsystems mit dem Ziel durchgeführt, sich von traditionellen Zuteilungs- und Anspruchskriterien zu trennen. (Daune-Richard 1998; Pfau-Effinger 1998; Sainsbury 1996; Visser and Hemerijck 1997). Diese Unterschiede haben einen Einfluss auf die Art der Optionen, die in den letzten Jahren genutzt wurden, um der Herausforderung der Flexibilität unter den Bedingungen von Rekordarbeitslosigkeit und steigender Frauen- und Teilzeitbeschäftigung zu begegnen.

Wie Abbildung 1 zeigt, ist die Verteilung der Arbeitszeit in Deutschland seit Mitte der achtziger Jahre deutlich durch eine Reihe signifikanter Verkürzungen der Normalarbeitszeit gekennzeichnet. Die Hauptmotivation hierfür war der Kampf gegen die zunehmende Arbeitslosigkeit. In Schweden ist in den letzten Jahrzehnten trotz eines institutionellen Rahmens, welcher der Einrichtung von flexibler Arbeitszeit durch Verhandlungen förderlich ist, die Frage der Arbeitszeit kein zentrales Thema im kollektiven Aushandlungsprozess (Anxo et al. 2000a). Die geringe Bedeutung, die dieser Frage in den Aushandlungen beigemessen wird, erklärt die Beständigkeit einer recht traditionellen Arbeitszeitverteilung mit einer hohen Kumulierung um die gesetzliche Norm wie in Frankreich. Obwohl Schweden eine ähnlich korporatistische Struktur der industriellen Beziehungen wie Deutschland und die Niederlande aufweist, kann die relative Stabilität der Arbeitszeitverteilung im Wesentlichen durch das Fehlen von auf der Industrieebene verhandelten Arbeitszeitverkürzungen und einer stärkeren Betonung von Lohnerhöhungen im Aushandlungsprozess erklärt werden. Wie bereits erwähnt, veranschaulicht dies die Bedeutung von politischen Prioritäten bei der Erklärung der unterschiedlichen Arbeitszeitverteilungen zwischen Ländern mit ähnlichen institutionellen Strukturen.

Extern eingeschränkter Voluntarismus

Schließlich wollen wir Länder untersuchen, die der Herausforderung der Flexibilität von einem liberaleren Ausgangspunkt begegnet sind. In diesem Zusammenhang

haben wir Großbritannien und Irland als Systeme eingestuft, die einen extern eingeschränkten Voluntarismus praktizieren, da beide Länder eine voluntaristische Form von Institutionen zur Regelung der industriellen Beziehungen historisch gemeinsam oder geerbt haben. Diese Institutionen betonen das Recht der Gewerkschaften auf kollektive Aushandlung.

Das Spektrum der normalen Arbeitszeitverteilungsmuster ist in Großbritannien und in einem geringeren Maße in Irland sehr breit gefächert (s. Abbildung 1; für Irland bei der Europäischen Kommission verfügbare Daten 1994; Fynes et al. 1996). Ein beträchtlicher Teil der Arbeitnehmer ist in Arbeitsverhältnissen mit sehr langer bzw. sehr kurzer Wochenarbeitszeit beschäftigt (s. auch Bothfeld und O'Reilly 2000, Smith et al. 2000). Dieses Muster der Arbeitszeitverteilung widerspiegelt das Fehlen gesetzlicher Arbeitszeitregulierung, die Schwäche der industriellen Beziehungen und den geringe Bedeutung, welche die Gewerkschaften Arbeitszeitverkürzungen beimessen.

Das britische System der industriellen Beziehungen war während der Regierungszeit von Margaret Thatcher präzedenzlosen Angriffen ausgesetzt, was zu einer beträchtlichen Schwächung der gewerkschaftlichen Position im demokratischen Prozess führte. Die 18-jährige Ära konservativer Regierungen war von einer anhaltenden Feindseligkeit gegen eine Harmonisierung der Beschäftigungs- und Arbeitszeitgesetzgebung in Europa sowie von lautstarker Opposition gegenüber den Zielen einer europäischen Sozialcharta gekennzeichnet. Während dieser Zeit wurde die voluntaristische Tradition des gewerkschaftlichen Rechts auf „freie kollektive Aushandlung“ durch eine substantielle Schwächung der relativ unkoordinierten Gewerkschaftsbewegung Schaden zugefügt. Diese Tendenz wurde besonders durch den starken Rückgang in der verarbeitenden Industrie Großbritanniens verschärft, wo die Gewerkschaften am stärksten waren. Das Beschäftigungswachstum ist zum größten Teil auf Teilzeitarbeit im weniger gut organisierten Dienstleistungssektor zurückzuführen. (Gregg und Wadsworth 1995 und 1997; Smith et al. 1998). Ein Nachweis für die Möglichkeiten der Arbeitgeber, sich über die minimalistischen Formen der Regulierung hinwegzusetzen, ist der Trend zum Sonntagsverkauf im Einzelhandel (Smith et al. 1997).

In Irland kann in den letzten Jahren eine größere Bereitschaft beobachtet werden, die Arbeitsbeziehungen in Übereinstimmung mit europäischen Normen zu regulieren, wobei die Gewerkschaftstradition relativ stark geblieben ist. O'Connell und McGinnity (1997, S. 7f.) behaupten, dass sich das traditionelle irische Regulierungssystem vom britischen Modell des „Voluntarismus, der Konfrontation, der Fixierung auf die jeweiligen partikularen Interessen bei kollektiven Aushandlungen und dem Muster einer zersplitterten und dezentralisierten Gewerkschaftsbewegung“ entfernt hat. Früher hatten die Sozialpartner die gesetzliche Regulierung entschieden abgelehnt, da sie in ihr eine Beeinträchtigung ihrer Autonomie sahen. Seit den achtziger Jahren wurden jedoch einige Beschäftigungsgesetze eingeführt, die europäischen

Richtlinien folgen. Auf der nationalen Ebene sind Zeichen einer neuen Form der Regulierung in Gestalt einer Reihe von „korporatistisch-solidarischen Vereinbarungen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern“ zu erkennen. Diese Vereinbarungen umfassen Löhne, Arbeitsmarktpolitik, öffentliche Ausgaben sowie Besteuerung und bedeuten eine Abkehr vom alten Regulierungsmodell und eine Hinwendung zu einem eher kontinentaleuropäischen Ansatz. Diese Veränderung hat zum Teil zu den kürzlichen Erfolgen der irischen Wirtschaft beigetragen (Economist 1997). Irland hat auch gegenüber dem europäischen Projekt mehr Enthusiasmus gezeigt als Großbritannien unter den früheren konservativen Regierungen. Es gibt jedoch Anzeichen dafür, dass die New Labour Regierung sich auf eine Akzeptanz von europäischen Standards und Regulierungen zubewegt, die sich auf Vereinbarungen zur Arbeitszeit sowie auf die Rechte von Teilzeitkräften und Niedrigverdienern auswirken.

Die Veränderungen in Irland waren nicht nur eine Folge der wirtschaftlichen Probleme und der Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt in den siebziger und achtziger Jahren, sondern auch eine Konsequenz der zunehmenden Anzahl von multinationalen Gesellschaften in Irland. Heute beschäftigen diese ein Drittel der Arbeitnehmer in der verarbeitenden Industrie. Der Abschluss von nicht gewerkschaftlichen Verträgen in diesen Firmen hat des weiteren zur Entstehung einer zweifachen Regulierung geführt, welche die geerbte „voluntaristische“ Tradition schwächt. Crouch (1993, S. 267) argumentiert, dass sich Irland während der achtziger Jahre trotz starker Institutionen kollektiver Aushandlung vom Neokorporatismus entfernt und einem einfachen pluralistischen Modell zugewandt hat, jedoch in den neunziger Jahren eine Rückkehr zum Abschluss von Verträgen auf nationaler Ebene zu verzeichnen ist. In vielerlei Hinsicht bewegt sich Irland von einem System mit sehr beschränkten Formen der gesetzlichen Regulierung und entwickelten kollektiven Aushandlungsstrukturen hin zu einem System, welches der gesetzlichen Regulierung einen höheren Stellenwert beimisst. Dabei wurde die Rolle der Gewerkschaften im kollektiven Aushandlungsprozess zunehmend geschwächt.

Das Hauptziel dieser Typologie ist es, die verschiedenen Aufgabenstellungen und Mittel zur Umsetzung von Arbeitszeitveränderungen hervorzuheben. Obwohl dieses Vorgehen auf die Unterschiede zwischen diesen Ansätzen und den Regulierungsmaßnahmen zur Verwirklichung dieser Veränderungen hinweist, sind dies lediglich zwei Faktoren, welche die unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeit zwischen den verschiedenen Ländern erklären können. Wirtschaftliche, gesellschaftliche und institutionelle Faktoren können auch einen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeitverteilung ausüben und insbesondere strukturelle Unterschiede bei den Formen der Einkommens- und Beschäftigungsverteilung begründen. Diese Elemente sowie unterschiedliche Steuer- und Sozialleistungssysteme (zum Beispiel bestehende Regelungen für Kindererziehung und Urlaub oder Versicherungsschwellen bei Sozialbeiträgen und Ansprüchen) beeinflussen die Verteilung der Arbeit nach Geschlecht und Arbeitszeit sowohl innerhalb als auch zwischen den Haushalten. Deshalb entfernen wir uns nun von der aggregierten Ebene und Verteilung der

Arbeitszeitmuster und vergleichen im folgenden die Struktur der Arbeitszeit von Haushalten. Ziel der folgenden Analyse ist es darauf hinzuweisen, wie sich in den verschiedenen Ländern die geschlechtsspezifische Dimension der sozialen Integration infolge unterschiedlicher Arbeitszeitarrangements voneinander unterscheidet und welche Faktoren und politischen Ansätze die Übergänge zwischen verschiedenen Arbeitsmarktstrukturen beeinflussen.

2. Geschlecht, Zeit und Integration

Obwohl Arbeitszeitflexibilität ein breites Spektrum von Vorgehensweisen umfasst, so liegt dennoch eine der gängigsten Unterscheidungen zwischen männlichen und weiblichen Formen der Zeitflexibilität im Umgang mit der Teilzeitarbeit. Die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung ist eines der Hauptmittel für die Aufnahme von Frauen in den Arbeitsmarkt, obwohl die Beschäftigungsbedingungen sowohl zwischen den Ländern als auch den Wirtschaftssektoren deutlich voneinander abweichen. (Fagan und O'Reilly 1998; Smith et al. 1998). Die Verteilung der Arbeitszeitmuster in Abbildung 1 betont die gemeinsamen Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Dimension der Arbeitszeit. Im Vergleich zu den Männern zeigt die weibliche Verteilung eine viel breitere Streuung und ist im Allgemeinen linksschief. Mit anderen Worten, weibliche Beschäftigte weisen in ihrer Arbeitszeit eine viel höhere Schwankung und Flexibilität sowie einen viel größeren Umfang von Arbeitsmarktübergängen im Allgemeinen auf. Die höhere Diversifikation und Segmentierung der weiblichen Arbeitszeit widerspiegeln eine traditionelle, wenn auch eine sich verändernde geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen Haus- und Lohnarbeit. (Anxo und Daune-Richard 1991).

Trotz dieser gemeinsamen Charakteristiken muss auf einige signifikante Unterschiede hingewiesen werden. In Frankreich äußert sich die weibliche Integration in den Arbeitsmarkt traditionell in einem hohen Umfang von Vollzeitbeschäftigung, obgleich Teilzeitbeschäftigung immer gängiger wird. In Schweden hingegen drückt sich der sehr hohe Anteil weiblicher Beschäftigungen häufiger in Form von Teilzeitarbeit aus (Anxo et al. 200a und 2000b; Daune-Richard 1998). Seit kurzem beginnt sich dieser traditionell hohe Umfang von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen rückläufig zu entwickeln. Wie bereits erwähnt, können unterschiedliche institutionelle Arrangements zu ähnlichen Ergebnissen führen. Beispielsweise kann der Umfang der weiblichen Integration vergleichbar sein wie etwa in Frankreich und Spanien. In qualitativer Hinsicht jedoch kann diese verschiedene Formen wie Voll- und Teilzeitbeschäftigung annehmen. Spanien und Irland liefern Spiegelbilder dieser beiden Gesellschaften: Diese Länder zeichnen sich durch einen traditionell sehr niedrigen Umfang von Teilzeitarbeit und Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt insgesamt aus (Cébrian et al. 2000; Cébrian und Moreno 1995; Ruvio et al. 1998.) Es besteht jedoch in Frankreich und in Spanien mehr Widerstand gegen die Idee der „atypi-

schen“ Arbeitnehmer, und Teilzeitkräfte sind in rechtlicher Hinsicht oft den Vollzeitkräften gleichgestellt (EIRR1998d). In Irland war demgegenüber die Ablehnung gegen die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung geringer, auch dort, wo die angebotenen Arbeitsbedingungen minderwertig waren.

Die Verteilung der Arbeitszeit in Großbritannien zeigt eine viel stärkere Polarisierung nach Geschlechtern bei einem äußerst hohen Arbeitsstundenumfang für Männer und einem hohen Aufkommen von Teilzeitarbeit bei Frauen. Ähnliche Muster bei Frauen können auch in den Niederlanden gefunden werden, wo Kurzarbeit sehr stark vertreten ist, und in zunehmenden Maße auch in Deutschland, wenn auch die Beschäftigungsbedingungen dort besser sind als in Großbritannien. In Deutschland jedoch und in einem bestimmten Umfang auch in den Niederlanden fördern traditionellere Übergangsmuster den Rückzug von Frauen aus einer Erwerbstätigkeit. Obwohl in den Niederlanden ein ähnliches, traditionelles Ernährermodell besteht, kann die Verbesserung der Rechte von Teilzeitkräften als Schritt in eine ähnliche Richtung wie beim schwedischen Modell betrachtet werden, wo die Benachteiligung von Teilzeitkräften gegenüber Vollzeitkräften aufgehoben wurde. (Sainsbury 1996; Visser und Hemerijck 1997). Zu den Gründen, warum das niederländische System so hoch gelobt wird, zählen vor allem die in der Mitte der achtziger Jahre unternommenen Versuche, die Reform der Sozialsysteme der hohen Arbeitslosenrate anzupassen sowie der Umgang mit flexibler oder unsicherer Beschäftigung.⁶

In der vergleichenden Forschung zum Wohlfahrtsstaat wurden verschiedene Erklärungsmodelle entwickelt, um diese Schwankungen in Form und Qualität der Integration von Frauen im Arbeitsmarkt und ihren Zusammenhang mit der Sozialpolitik zu erläutern. Esping-Andersen (1990) hat eine allgemein anerkannte Typologie von Ländern ausgearbeitet, die in vieler Hinsicht den früheren Forschungsstand und die Diskussionen auf dem Gebiet der industriellen Beziehungen widerspiegelt. Er argumentiert, dass es bei der weiblichen Beschäftigung eine scharfe Differenzierung zwischen sozialdemokratischen, korporatistischen und liberalen Wohlfahrtssystemen gibt. Die Grundlage für diese Klassifizierung beruht auf drei Schlüsselkonzepten: der Umfang der Dekommodifizierung, das Prinzip der Schichtung und das Wesen der Beziehung zwischen Staat und Markt. Die Dekommodifizierung erklärt das Lohn-Leistungs-Verhältnis, d.h. das Ausmaß, in dem der Staat in das Klassensystem eingreift, damit „eine Person ihren Lebensunterhalt bestreiten kann, ohne sich auf den Markt verlassen zu müssen“ (Esping-Andersen 1990, S. 21-2). Der Autor beurteilt Qualität und Quantität von Programmen zur Einkommensbeihilfe und deren Beziehung zu anderen Institutionen.⁷

⁶ Ein Beispiel für die sich ändernden Beziehungen zwischen Arbeit und Wohlfahrt in Holland ist die Aushandlung der „flexicurity“

⁷ Die empirischen Indikatoren von Esping-Andersen umfassen wage-replacement rates (?), Dauer der Beitragszeiten, Methoden der Finanzierung von Transfers, degree of equality of transfers, Grad des Korporatismus, Bedeutung von means-tested poor relief (vielleicht: Bedeutung von Armenhilfe nach einer Bedürftigkeitsprüfung), private Renten, private Krankenversicherung, average benefit equality (?), die Spanne der Ansprüche, Ein- und Austritte aus dem Arbeitsmarkt, Universalismus

Die Existenz einer hoch entwickelten Dienstleistungsinfrastruktur im öffentlichen Sektor in sozialdemokratischen Systemen wie Schweden hat die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen verbessert. Zusätzlich hat die Erweiterung dieses Sektors mehr Möglichkeiten für weibliche Beschäftigung geschaffen. In liberaleren Systemen hatte die Kommodifizierung der Hausarbeit zur Folge, dass Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen überwiegend im Bereich der Dienstleistungen auf dem privaten Markt zu finden waren. Schließlich sind in mehr korporatistischen Systemen wie in Deutschland Formen der Beschäftigung im Dienstleistungssektor weniger entwickelt. Ein geringerer Umfang von weiblicher Beschäftigung widerspiegelt die Privatisierung der Hausarbeit und Pflegezuständigkeiten innerhalb des Hauses, die auf dem Markt oder im öffentlichen Sektor nicht verfügbar sind. Die Unterschiede zwischen den Systemen weisen darauf hin, dass das Potential für die Integration von Frauen je nach institutionellen Arrangements in einem bestimmten Land variiert.

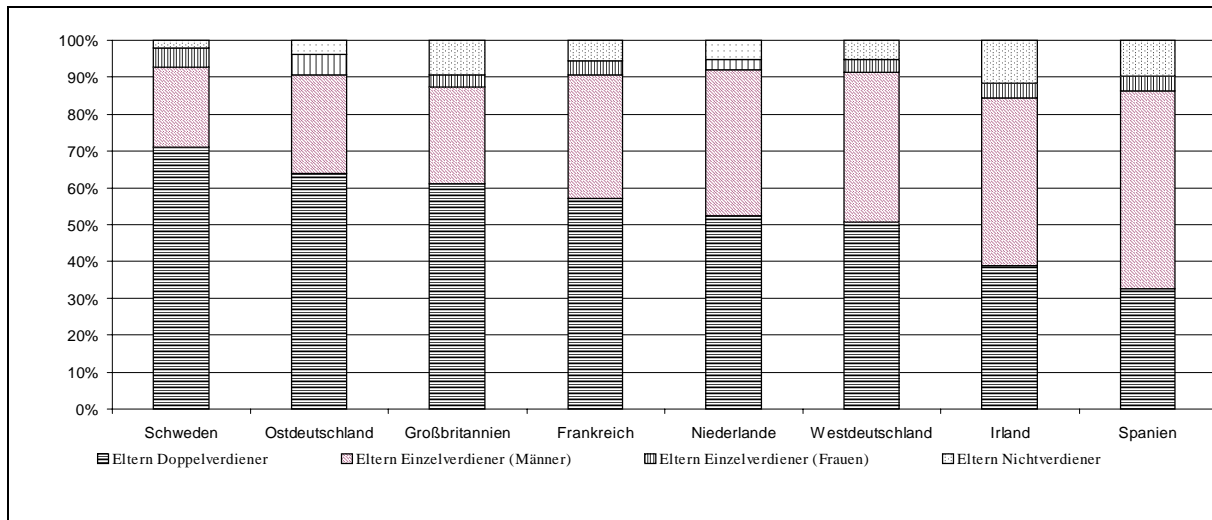
Das Konzept der Dekommodifizierung hat jedoch, insbesondere von feministischer Seite, beträchtliche Kritik hervorgerufen, weil dadurch Haushaltsverhältnisse außer Acht gelassen würden, die nicht auf das Lohn-Markt-Verhältnis reduziert werden könnten. Orloff (1993 und 1996) regt an, dass der von Esping-Andersen erstellte Rahmen neu formuliert werden muss. Damit soll untersucht werden, inwieweit der Staat den Zugang von Frauen zu Lohnarbeit oder das „Recht, „kommodifiziert zu werden“ garantiert und in welchem Maße der Staat den Frauen ermöglicht, autonome Haushalte zu gründen. Die Frage der Haushaltsstrukturen ist zentral für die Entwicklung einer Methode als Alternative zu einem Ansatz, der den Einfluss der Wohlfahrtsstaaten und die Art der von ihnen geschaffenen Beschäftigungsverläufe erfasst. So misst zum Beispiel die Studie von Lewis und Ostner (1994) der Art und Weise, wie Sozialpolitik Frauen als Arbeitskräfte, Mütter oder Ehefrauen behandelt, größere Bedeutung bei. Sie kategorisieren sozialpolitische Regime als starke, gemäßigte oder schwache Ernährersysteme (Lewis 1992), d.h. entsprechend dem Umfang, in welchem diese Besteuerungs- und sozialen Transfersysteme auf dem Grundsatz von Haushalten basieren, die aus einem ganzzeitig beschäftigten Arbeitnehmer und nicht erwerbstätigen Familienangehörigen bestehen. Frauen werden im Allgemeinen in starken Ernährersystemen als von den männlichen Erwerbstätigen abhängige Personen und nicht als einzelne, eigenständige Staatsbürgerinnen betrachtet. Ansprüche auf Sozialleistungen basieren oft auf *abgeleiteten* anstatt auf eigenständigen Rechten. Eigenständige Rechte sind solche, die ein Mensch entweder durch seine eigene Arbeitsleistung oder seinen Status als Staatsbürger erwirbt. Im Gegensatz dazu basieren die abgeleiteten Rechte auf dem Status als Mütter, Ehefrauen oder Kinder (Sainsbury 1996).

Die Organisation dieser Rechte oder Ansprüche kann zusätzlich Anreize für Frauen schaffen, sich zwischen verschiedenen Arbeitszeitarrangements zu bewegen oder die Beschäftigung aufzugeben. In Schweden zum Beispiel sind mehr Frauen vor Antritt des Mutterschaftsurlaubs vollbeschäftigt, um dadurch ihre Urlaubsleistungen maximal auszuschöpfen (Anxo et al. 2000a). Im Gegensatz dazu dienen Einkommensschwelen für Sozialbeiträge in Deutschland wie in Großbritannien den

Arbeitgebern als Anreiz, den Frauen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im Umfang von wenigen Stunden anzubieten bzw. den Frauen als Anreiz, solche Beschäftigungsverhältnisse einzugehen (Bothfeld und O'Reilly 2000). Diese Arten von Versicherungsschwellen schaffen Arbeitsmarktschranken und dienen dazu, in Abhängigkeit von der Zusammensetzung des Haushaltes gesonderte Arbeitszeitmuster für Männer und Frauen zu fördern. Die Ernährerperspektive ist nützlich, um auf diese Problematik aufmerksam zu machen. Trotzdem könnte die zunehmende Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt darauf hinweisen, dass diesem traditionellen Modell schrittweise die Grundlage entzogen wird. Sozialpolitische Maßnahmen basieren jedoch oft auf einem sehr viel traditionelleren Familienbild als es in der Realität existiert. Ohne den Rahmen dieses Artikels zu sprengen, werden wir einen kurzen Blick auf die Arten von Haushalten und Arbeitszeitarrangements werfen, um dadurch Einsichten in die Struktur der Haushalte zu gewinnen. Wir betonen hierbei, dass die Existenz von Kindern eine unterschiedliche Wirkung auf das Muster der Haushaltsbeschäftigung in verschiedenen Ländern hat und veranschaulichen, wie verschiedene Arbeitszeitmuster sich auf das Haushaltseinkommen auswirken.

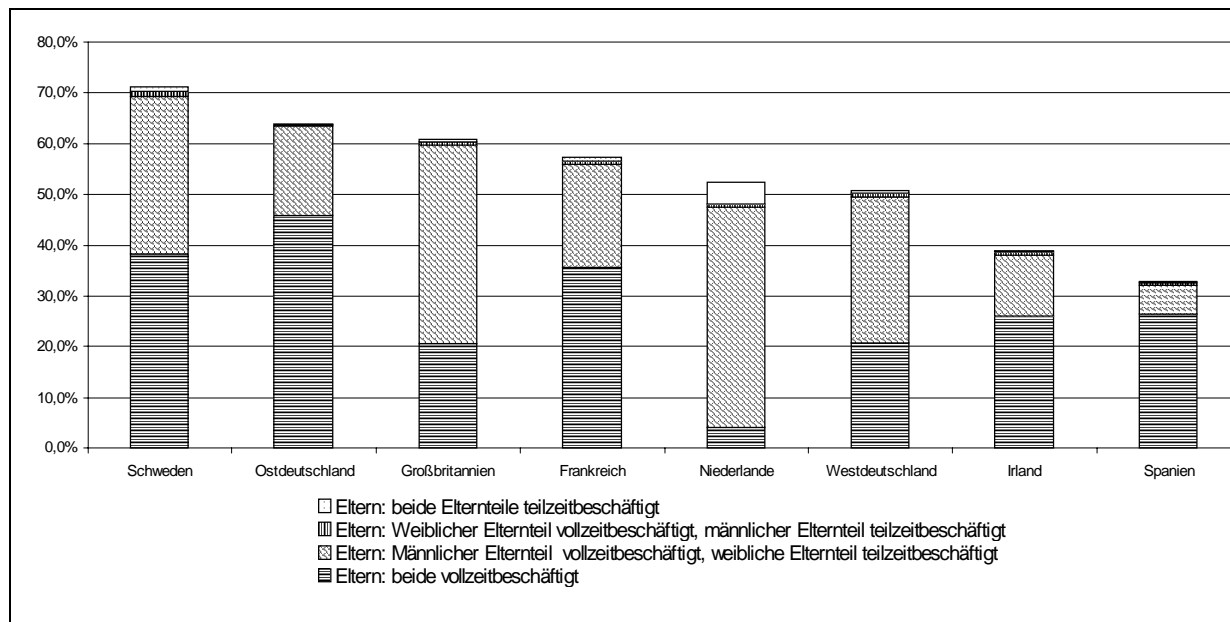
Wenn wir ausschließlich die Verteilung der Haushalte von Ehepaaren oder nicht ehelicher Lebensgemeinschaften mit Kindern hinsichtlich ihrer Beschäftigungsstruktur untersuchen, können wir eine Reihe interessanter Charakteristiken feststellen (Abbildung 2). Haushalte mit dem höchsten Anteil an Doppelverdienern sind in Schweden, der ehemaligen DDR und Großbritannien zu finden. Im Gegensatz dazu ist in Irland und Spanien das traditionellere Einzelverdienermodell am stärksten vertreten, gefolgt von Westdeutschland und den Niederlanden, wo fast 40% der Haushalte mit Kindern nur von einem männlichen Verdiener ernährt werden. Nicht traditionelle Haushalte, in denen die Frau die ausschließliche Ernährerin ist, sind in Schweden und in der ehemaligen DDR gängiger. Dort machen sie etwas über 5% der Haushalte mit Kindern aus. Die Unterschiede zwischen den ehemaligen deutschen Staaten sind zum Teil auf die andersartigen weiblichen Beteiligungsmuster unter dem früheren kommunistischen System zurückzuführen. Großbritannien, Spanien und Irland sind Länder mit einem hohen Anteil an Haushalten ohne Ernährer. Diese machen dort ungefähr 10% aller Haushalte mit Kindern aus. Gregg und Wadsworth (1998) haben auf dieses Phänomen der „work-poor“ Haushalte und seine Folgen in Form einer langfristigen, Generationen übergreifenden sozialen Benachteiligung hingewiesen.

Abbildung 2: Verteilung des Verdienertypus in Haushalten von verheirateten/zusammenlebenden Paaren mit Kindern, 1996



Bei einer Analyse von Haushalten mit Doppelverdienern muss weiter zwischen Familien differenziert werden, in denen beide Partner voll arbeiten und solchen, die ein modifiziertes männliches Ernährermodell praktizieren, d.h. wo die Frau teilzeitbeschäftigt ist. (Fagan et al. 1998). Bei der Betrachtung der Angaben für 1996 in Abbildung 3 entsteht ein komplexeres Bild. Die ostdeutschen Bundesländer haben eine der höchsten Anteile an Haushalten mit zwei Vollzeitverdienern, gefolgt von Schweden und Frankreich. Die Kombination eines modifizierten Familienernährermodells ist in den Niederlanden, Großbritannien und Deutschland gängiger. In Irland und Spanien machen Doppelverdienerfamilien zwar weniger als 40% aller Haushalte mit Kindern aus, doch ist in solchen Fällen die Wahrscheinlichkeit größer, dass es sich dabei um Familien handelt, in denen beide Partner voll arbeiten. In den Niederlanden verrichteten darüber hinaus in 4,2% aller Haushalte beide Eltern eine Teilzeitbeschäftigung, was den relativ hohen Anteil der Teilzeitarbeit unter Männern widerspiegelt. (1998)

Abbildung 3: Zuordnung der Arbeitszeit nach Geschlechtern bei doppelverdienenden verheirateten/zusammenlebenden Haushalten mit Kindern, 1996

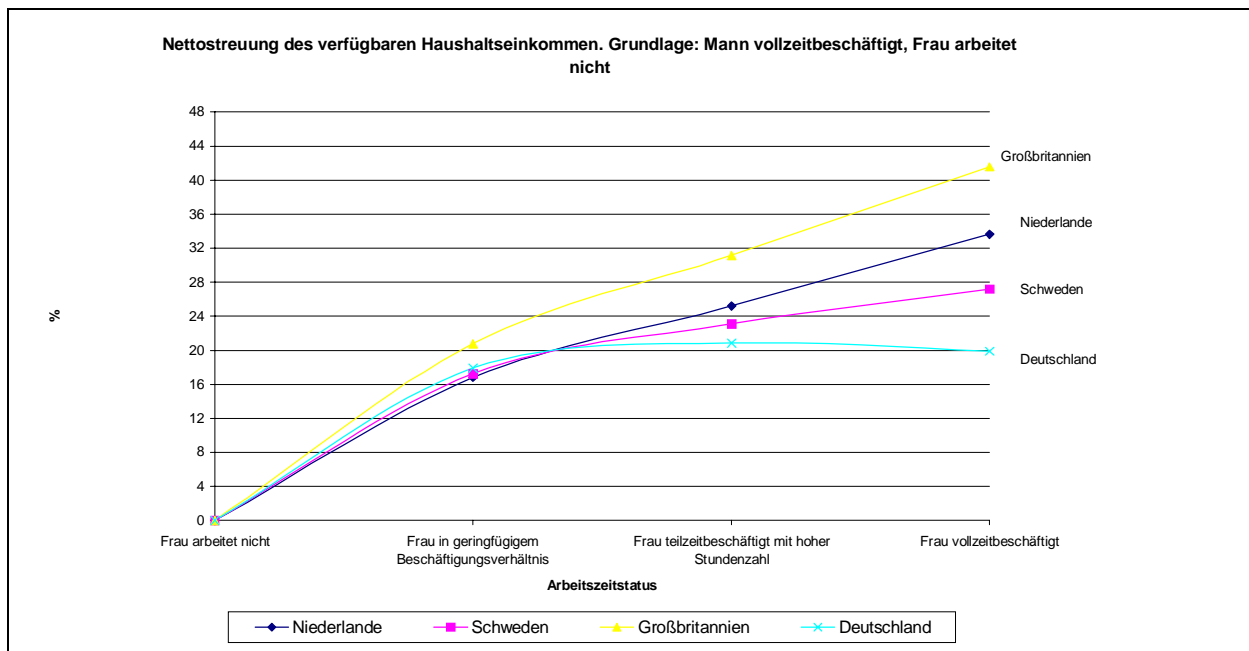


Die Analyse der Arbeitszeitmuster in Haushalten verheirateter oder unverheirateter Paare mit Kindern zeigt uns, dass es in einigen Ländern leichter als in anderen ist, eine bezahlte Beschäftigung mit den Pflichten der Kindererziehung zu verbinden. Die Existenz von Kindern im Haushalt wirkt sich deutlich auf die Struktur der Beschäftigung aus. Diese länderübergreifenden Schwankungen unterstreichen die Wichtigkeit von Pflegeeinrichtungen für Kinder im Zusammenhang mit der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen und widerspiegeln gesellschaftliche Aspekte wie etwa unterschiedliche Haltungen zur Kindererziehung und der Beschäftigung von Müttern. (Alwin et al. 1992; Pfau-Effinger 1998). Die Auswirkung von Kindern auf die Struktur von Doppelverdienerfamilien ist in Großbritannien, den Niederlanden und insbesondere in Westdeutschland am größten, wo dadurch der Anteil der Haushalte, in denen der Mann voll- und die Frau teilzeitbeschäftigt ist, drastisch steigt. In Irland und Spanien ist die Entstehung eines traditionelleren Modells mit einem einzigen Ernährer wahrscheinlicher (Cébian et al. 2000). Eine Minderheit von doppelverdienenden Eltern in Vollzeitbeschäftigung werden möglicherweise eher von der erweiterten Familie als von der öffentlichen Vorsorge unterstützt (Anxo und Daune-Richard 1991; Cébian et al. 1997; Daune-Richard 1998; Ruvio et al. 1998; Smith et al. 2000). Die begrenzten Auswirkungen von Kindern auf die Struktur von Doppelverdienerfamilien in Ostdeutschland ist eine Folge von unterschiedlichen Haltungen zur Frauenbeschäftigung und einem insgesamt niedrigeren Umfang des Haushaltseinkommens als in Westdeutschland (Holst und Schupp 1996).

Außerdem können wir diesen relativ einfachen Daten entnehmen, dass es in Irland, Spanien und Großbritannien im Vergleich zu anderen Ländern eine beträchtliche Zahl von „work-poor“ Haushalten gibt. Eine Hauptsorge in arbeitsmarktpolitisch zuständigen Kreisen ist die entstehende Polarisierung zwischen „work-rich“ (zwei und mehr Verdiener) und „work-poor“ (kein Verdiener) Haushalten. (Gregg und Wadsworth 1998). Politische Versuche in Großbritannien, diese Haushalte ohne Arbeit „aufzubrechen“, äußern sich in Veränderungen der Einkommensschwelle bei den Sozialversicherungsbeiträgen sowie in der Pflicht beider arbeitsloser Partner, für eine Arbeit zur Verfügung zu stehen (Taylor 1998). (Bitte nachprüfen!) Diese politischen Strategien sind Ausdruck moderater Bestrebungen, das Verhältnis zwischen Wohlfahrt und Arbeit zu reformieren, auch wenn die in diesen Gesellschaften angewandte Politik sich auf Angebotslösungen konzentriert (s. Silver 1994; Silver und Wikinson 1995, S. 285; Fagan und Lallement 2000 für eine ausführlichere Diskussion dieser verschiedenen Paradigmen sozialer Integration).

Solche angebotsorientierten politischen Ansätze umfassen zum Beispiel die Steuer- und Transfersysteme. Frühere Forschungen haben aufgezeigt, dass diese einen Einfluss auf die Schaffung von Anreizen oder Schranken für den Eintritt in den Arbeitsmarkt und auch für die geschlechtsspezifische Zuordnung von Zeit innerhalb und zwischen den Haushalten haben können. (Schettkatt 1989; Wakisaka und Bae 1998). Gustafson (1996, S. 833) argumentiert, dass „wenn schwedische Frauen dem deutschen Steuersystem unterlägen, ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt von 80% auf 60% fallen ... und die Beteiligung deutscher Frauen am Arbeitsmarkt von 50% auf 60% steigen würde, wenn für diese das schwedische System gälte.“ In einer kürzlich durchgeführten Studie haben Anxo und Flood (1998) den geringfügigen Einfluss geschätzt, die eine Schwankung der weiblichen Arbeitszeit auf das verfügbare Haushaltseinkommen hat.

Abbildung 4: Änderungen des verfügbaren Haushaltseinkommen bei zunehmendem weiblichen Beschäftigungsumfang



Source: Anxo and Flood (1998).

Abbildung 4 zeigt die Auswirkung einer höheren weiblichen Arbeitszeit auf das verfügbare Haushaltseinkommen im Vergleich zum traditionellen männlichen Ernährermodell (Mann arbeitet voll/Frau arbeitet nicht). Hier gibt es beträchtliche Schwankungen zwischen den untersuchten europäischen Ländern. Der Nettoertrag aus weiblicher Beschäftigung für das verfügbare Haushaltseinkommen ist in Großbritannien und den Niederlanden am höchsten; beide Länder haben am Ende der achtziger Jahre die gemeinsame Steuerveranlagung abgeschafft. In jedem Land mit Ausnahme Deutschlands ist der Beitrag der Frauenarbeitszeit zum Nettohaushaltseinkommen positiv, wenn die Frau eine Teilzeitarbeit annimmt und in einem noch höherem Maße, wenn sie vollbeschäftigt ist. Den Haushalten in Deutschland geht es schlechter, wenn die Frau voll arbeitet. Dieses Ergebnis stützt die Analyse von Gustafsson (1992), derzufolge das System der gemeinsamen Steuerveranlagung in Deutschland das Angebot an weiblicher Arbeit einzuschränken und gleichzeitig das männliche Ernährermodell zu stärken scheint. Die Besteuerungs- und Transfersysteme in anderen Ländern scheinen weder den Übergang von Arbeitslosigkeit zu Beschäftigung noch den Wechsel von Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung in vergleichbarer Weise finanziell zu bestrafen. Die Tatsache, dass es in den Niederlanden eine relativ hohe Zahl von Haushalten gibt, in denen das modifizierte männliche Ernährermodell gilt, ist mit Gewissheit auf andere Faktoren als das Steuer- und Leistungssystem zurückzuführen. So fördern beispielsweise ein beschränktes Angebot an öffentlichen Kinderpflegeeinrichtungen sowie Einstellungen zur Rolle der Familie ein

traditionelleres Familienmuster. (Doudeijns 1998; Pfau-Effinger 1998; Walwei 1998). Eine ähnliche Situation, wenn auch im Zusammenhang mit dem modifizierten Ernährermodell, besteht in Großbritannien, wo viele Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. In den Niederlanden, Spanien, Irland und Großbritannien werden Frauen mit dem Problem konfrontiert, geeignete und bezahlbare Kinderpflegeeinrichtungen zu finden, was ihre potentielle Beschäftigungsfähigkeit einschränkt (Fagan und Rubery 1996, S. 355).

Eine der Fragestellungen, die für das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte eine zentrale Rolle spielt, bezieht sich auf den Einfluss der politischen Strategien, die in verschiedenen Beschäftigungssystemen zur Förderung der Übergänge angewandt werden.⁸ Aus der vorliegenden Analyse ergibt sich, dass die Verteilung der Ernährerfamilien zwischen den Gesellschaften in beträchtlichem Maße schwankt. Wir haben hier nur zwei wesentliche Politikfelder untersucht, nämlich die Auswirkung der Kindererziehung und die Besteuerung, welche einen deutlichen Einfluss auf die Art von Übergängen zu haben scheinen, die Frauen in diesen Gesellschaften zwischen verschiedenen Arbeitszeitmustern vollziehen können.

3. Schlussfolgerungen

In diesem Artikel haben wir versucht, ein konzeptionelles Modell zu erstellen, um Veränderungen der Arbeitszeitregulierung in den verschiedenen europäischen Ländern vergleichen zu können. Wir haben aufgezeigt, dass die Anwendung des Konzepts der Übergangsarbeitsmärkte sowie der politischen Ansätze für deren erleichterte Umsetzung eng mit dem institutionellen und regulativen Umfeld verbunden sind, in welchem die Veränderung in einer bestimmten Gesellschaft stattfindet. Diese Veränderung und die Art und Weise, wie die Akteure bei der Festlegung ihrer Prioritäten und in den Verhandlungen auf diese reagieren, schaffen spezifische Hindernisse und Chancen für die einzelnen Arbeitnehmer, Übergänge zwischen verschiedenen Arbeitszeitmustern zu vollziehen. Das Ziel des ÜAM Ansatzes ist es, das wirksamste Politikbündel zu eruieren, um negative ausschließende Übergänge zu verhindern und die Wahlmöglichkeiten zu erleichtern. Die Probleme und politischen Antworten auf der Tagesordnung der Akteure, die an der Findung von „Lösungen“ für Arbeitslosigkeit und Ausschluss beteiligt sind, können auf unterschiedliche institutionelle Fähigkeiten und ideologische Traditionen zurückgeführt werden.

Unser einleitender Vergleich verschiedener Arbeitszeitverteilungsmuster betont die unterschiedlichen Auswirkungen von Verhandlungen auf die Arbeitszeitflexibilität. Wir haben drei verschiedene Systemtypen für die Regulierung und Aushandlung von

⁸ Der Einfluss von Urlaubsregelungen wird bei Fagan und Rubery (1998) detaillierter und in vergleichender Perspektive diskutiert.

Arbeitszeitveränderungen festgelegt: Staatliche Flexibilität zwischen gesetzlicher Intervention und betrieblicher Implementation, ausgehandelte Flexibilität unter Einbeziehung der Sozialpartner und schließlich extern eingeschränkter Voluntarismus. Diese drei Kategorien sollen hervorheben, wie die Reregulierung der Arbeitszeit in den in diesem Band untersuchten Ländern Gestalt angenommen hat. Sie unterstreichen auch die verschiedenen von den politischen Systemen entwickelten Lösungen und ihre potentiellen Auswirkungen auf die Beschäftigung hinsichtlich von sozialer Integration und Ausschluss.

Trotzdem haben wir auch festgestellt, dass ähnliche Ergebnisse durch unterschiedliche Regulierungssysteme erreicht werden können. So wird zum Beispiel das Konzept der Standardarbeitsnorm für Vollzeitbeschäftigte durch eine starke gesetzliche Regulierung wie in Frankreich und ein sehr zentralisiertes Aushandlungssystem gestärkt. Die Haltung gegenüber Teilzeitkräften in diesen regulativen Regimen äußert sich zum Beispiel im Bestreben, ihre Beschäftigungsbedingungen denen der Vollzeitkräfte anzugleichen. Strafen und Abschreckungsmaßnahmen beim Übergang zwischen diesen verschiedenen Mustern werden in einem größeren Umfang als in anderen Gesellschaften auf ein Minimum reduziert.

In Ländern mit einer breiteren Verteilung und Polarisierung der Arbeitszeit wie in Großbritannien, schwächeren gesetzlichen Regulierungsmöglichkeiten und einem unausgeglichenes Verhandlungssystem, besteht kein Konzept eines gemeinsamen Standards, wobei einige Arbeitnehmer eine sehr lange und andere eine sehr kurze Arbeitszeit haben. In solchen Fällen würden wir ein höheres Ausmaß der Polarisierung der Arbeitszeit, eine stärkere Trennung zwischen Voll- und Teilzeitkräften und mehr Abschreckungsmaßnahmen und Schranken beim Übergang zwischen verschiedenen Arbeitszeitmustern erwarten. Unsere Analyse hat aufgezeigt, dass es nicht nur die Art der Regulierung ist, welche die Muster des Arbeitszeitüberganges beeinflussen. Es ist eher das Zusammenwirken von gesellschaftlichen und institutionellen Arrangements in einer bestimmten Gesellschaft, welche die Verbindung zwischen gewissen Formen von Lohnarbeit mit dem Leben zu Hause (zum Beispiel Elternurlaub oder Verfügbarkeit und Flexibilität von Kinderpflegeeinrichtungen) erschwert oder erleichtert.

Im zweiten Teil dieses Artikels haben wir Fragestellungen im Zusammenhang mit Geschlecht, Zeit und Integration untersucht. Diese Diskussion greift auf frühere Studien zur Bedeutung von Wohlfahrt und Arbeit zurück, insbesondere im Zusammenhang mit Umfang und Form der Einbeziehung von Frauen in die Lohnarbeit. Wir haben unterstrichen, wie durch eine Reihe wichtiger sozialpolitischer Maßnahmen wie Regelungen für die Kindererziehung und Besteuerung Anreize für die Bildung bestimmter Typen von Haushaltsstrukturen entstanden sind, welche ihrerseits die Anreize für Übergänge beschränken oder erhöhen. Wir haben auch die Aufmerksamkeit auf die zunehmende Sorge wegen der Polarisierung der Arbeitszeitmuster quer durch Haushalte ohne Arbeit gerichtet. Wir sind der Ansicht, dass gewisse

Systeme wie etwa Schweden beim Versuch, die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt voranzutreiben und diese aufrechtzuerhalten, erfolgreicher waren als andere. In anderen Gesellschaften sind die Formen der weiblichen Integration eng mit der Stärke des männlichen Ernährermodells verbunden, indem Frauen zum Rückzug aus dem Arbeitsleben ermutigt oder Anreize zur Vollbeschäftigung geschaffen werden, etwa durch Errichtung von Steuer- oder Beitragsschwellen.

Eine der Hauptideen dieser vergleichenden Analyse ist die wachsende Notwendigkeit, die Auswirkungen der Beschäftigungsregulierung mit der Regulierung der Sozialpolitik zu verbinden. Es bedarf eines solchen integrierten Ansatzes, um den Einfluss einer Arbeitsmarktumstrukturierung auf Form und Möglichkeiten der Schaffung von Übergängen zwischen verschiedenen Mustern zu bestimmen. Der integrierte Zugang ist ein zentrales Element des ÜAM Ansatzes, welcher die Notwendigkeit unterstreicht, Brücken zu entdecken, die Beschäftigungschancen während verschiedener Phasen des Lebenszyklus und angesichts verschiedener Arten von Risiken erleichtern.

Literatur

- Alwin, D., M. Braun, and J. Scott, (1992), 'The separation of work and family: attitudes towards women's labour force participation in Germany, Great Britain and the United States' *European Sociological Review*, 8(1), 13-37.
- Anxo D. and D. Storrie (1997), *Regulating Working Time Transitions in Sweden*, mimeo.
- Anxo, D. and A-M. Daune-Richard, (1991), 'La place relative des hommes et de femmes sur le marché du travail une comparaison en France et en Sweden', *Travail et emploi*, 47, 63-78.
- Anxo, D. and L. Flood, (1998), *Household Income Distributions and Working Time Patterns: An International Comparison*, mimeo.
- Anxo, D., E. Stancanelli and D. Storrie (2000a) 'Transitions between different working time arrangements: A comparison of Sweden and the Netherlands' in O'Reilly, J., I. Cebrián and M. Lallement (eds.) *Working Time Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets* (Cheltenham: Edward Elgar)
- Anxo, D., J-Y. Boulon, M. Lallement, G. Lefevre and R. Silvera (2000b) 'Time, lifestyles and transitions in France and Sweden' in O'Reilly, J., I. Cebrián and M. Lallement (eds.) *Working Time Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets* (Cheltenham: Edward Elgar)
- Baglioni, G. (1990), 'Industrial Relations in Europe in the 1980s' in Baglioni, G. and C. Crouch, (eds) *European Industrial Relations: The Challenge of Flexibility*, London: Sage pp.1-41
- Béhar, P. (1997), 'Réduction du temps de travail et emploi: du bon usage de la loi Robien', *futuribles*, 221 juin, 9-54.
- Bosch, G., Dawkins, P., and Michon, F. (1994), *Times are Changing: Working Time in 14 Industrialised Countries*. Geneva: ILO.

- Bothfeld, S. and J. O'Reilly (2000) 'Moving up or moving out? Transitions through part-time employment in Britain and Germany' in O'Reilly, J., I. Cebrián and M. Lallement (eds.) *Working Time Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets* (Cheltenham: Edward Elgar)
- Boulin, J-Y., G. Cette and M. Dauchot (1996), La réduction du temps de travail en France; *futuribles*, 205, 21-37.
- Boulin, J-Y., M. Lallement, G. Lefevre and Silvera, R. (1997), *The institutional methods of regulating working hours in France*, mimeo.
- Boyer, R. (1997), 'French Statism at the Crossroads' in C. Crouch and W. Streeck (eds) *Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence and Diversity*, London: Sage, pp. 71-101.
- Cebrián, I. and G. Moreno (1995), 'The Incidence of Household Characteristics on Labour Decisions: The case of Spain' *Labour* 9(2), 207-231.
- Cebrián, I., G. Moreno, M-A. Davia and V. Hernanz (1997), *Working time Flexibility in Spain*; mimeo.
- Cebrián, I., V. Gash, G. Moreno, P. O'Connell and L. Toharia (2000) 'Peripheral Labour in Peripheral Markets? Mobility and Working-Time within Transitional Labour Markets among Women in Ireland and Spain' in O'Reilly, J., I. Cebrián and M. Lallement (eds.) *Working Time Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets* (Cheltenham: Edward Elgar)
- Cette, G. (1997), 'La loi Robien et la réduction du temps de travail', *futuribles*, 217 (février), 29-32.
- Cousins, C. (1998), 'Social exclusion in Europe: paradigms of social disadvantage in Germany, Spain, Sweden and the United Kingdom' *Policy and Politics* 26 (2), 127-146.
- Crouch, C. (1993), *Industrial Relations and European State Transitions*, Oxford: Clarendon Press.
- Crouch, C. and W. Streeck, (eds) (1997), *Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence and Diversity*. London: Sage.
- Daune-Richard, A-M. (1998), 'How Does the 'Societal Effect' Shape the Use of Part-time Work in France, the UK and Sweden?', in J. O'Reilly and C. Fagan (eds), *Part-time Prospects: International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London: Routledge, pp. 214--32.
- Delsen, L. (1998), 'When do men work part-time?' in J. O'Reilly and C. Fagan (eds), *Part-time Prospects: International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London: Routledge, pp. 57-76.
- Doudeijns, M. (1998), 'Are Benefits a Disincentive to Work Part-time?' in J. O'Reilly and C. Fagan (eds), *Part-time Prospects: International comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*,. London: Routledge, pp. 116-36.
- Economist, The (1997), 'The shining light of Europe' *The Economist*, May.
- EIRR (1998a), 'Proposals for a 35-hour week' *European Industrial Relations and Reports* 288 (January) 30-3.
- EIRR (1998b), 'Making way for the 35-hour working week' *European Industrial Relations and Reports* 295 (July) 19-25.
- EIRR (1998c), 'Unions push for a 35-hour week legislation' *European Industrial Relations and Reports* 295 (August) 24-5.
- EIRR (1998d), 'New working-time legislation' *European Industrial Relations and Reports* 297 (October) 24-7.

- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- European Commission (1994), *Employment in Europe*, Commission of the European Communities: Luxembourg.
- Eurostat (1996): *Labour Force Survey*, Statistical Office of the European Communities: Luxembourg.
- Fagan, C. (1997) *Absent Men and Juggling Women: Gender, Households and Working Time Schedules in Britain*. Unpublished D. Phil Thesis submitted to the Faculty of Economics and Social Studies, Manchester University.
- Fagan, C. and J. O'Reilly, (1998), 'Conceptualising Part-time Work: the Value of an Integrated Comparative Perspective', in J. O'Reilly and C. Fagan (eds), *Part-time Prospects: International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London: Routledge, pp. 1-31.
- Fagan, C. and J. Rubery (1996), 'Transitions between Family Formation and Paid Employment' in G. Schmid, J. O'Reilly and K. Schömann (eds), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 348-378.
- Fagan, C. and M. Lallement (2000) 'Working-time, social integration and transitional labour markets' in O'Reilly, J., I. Cebrián and M. Lallement (eds.) *Working Time Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets* (Cheltenham: Edward Elgar)
- Fagan, C., J. O'Reilly, and J. Rubery. (1998), 'Le temps partiel aux Pays-Bas, en Allemagne et au Royaume-Uni: un nouveau contrat social entre les sexes?' in M. Maruani and R. Silvera *Les nouvelles frontières de l'inégalité*, Paris: La Découverte, pp. 263-275
- Fynes, B., T. Morrissey, W.K. Roche, B.J. Whelan and J. Williams (1996) *Flexible Working Lives: The Changing Nature of Working Time Arrangements in Ireland* (Dublin: Oak Tree Press)
- Gregg, P. and J. Wadsworth, (1995), 'Gender, Households and Access to Employment', in J. Humphries and J. Rubery (eds), *The Economics of Equal Opportunities*, Manchester: EOC, pp. 345-64.
- Gregg, P. and J. Wadsworth, (1997), 'A Year in the Labour Market', in Employment Policy Institute and Institute of Personnel and Development (eds) *Employment Audit*. Summer 1997.
- Gregg, P. and J. Wadsworth, (1998), 'Le chômage et les ménages: cause et conséquences de la polarisation de l'emploi dans les pays européens' Focus article in *InforMISEP* No. 63, 34-9.
- Gustafsson, S. (1992), 'Separate Taxation and Married Women's Labour Supply. A Comparison of West Germany and Sweden', *Journal of Population Economics*, 5, 61-85.
- Gustafsson, S. (1996), 'Tax Regimes and Labour Market Performance' in G. Schmid, J. O'Reilly and K. Schömann (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 811-839.
- Hall, P. (1986), *Governing the Economy: The Politics of State Intervention in Britain and France*. Cambridge: Polity Press
- Hoffmann, S. (1997), 'Frankreich: Arbeitszeitgesetz unerwartet erfolgreich', *Bundesarbeitsblatt* 5/1997: 20.
- Hollingsworth, J. R., P.C. Schmitter, and W. Streeck (eds) (1994), *Governing capitalist economies. Performance and control of economic sectors*, New York: Oxford University Press.

- Holst, E. and J. Schupp, (1996), 'Erwerbstätigkeit von Frauen in Ost- und Westdeutschland weiterhin von steigender Bedeutung.' *Wochenbericht des DIW*, Nr.28/96. <http://www.diw-berlin.de/diwwbd/96-281.html>
- Lallement, M. (1997), 'Du Gouvernement à la Gouvernance de l'Emploi', *Cahiers internationaux de Sociologie* Vol. CIII, 295-311.
- Lallement, M. (1998), 'Relations professionnelles et emploi: du niveau à la configuration.' *Sociologie du Travail*, 2, 209-231.
- Lallement, M. (1999), *Les Gouvernances de l'Emploi*, Paris: Desclée de Brouwer.
- Lewis, J. (1992), 'Gender and the Development of Welfare Regimes', *Journal of European Social Policy* 2 (3), 159-73.
- Lewis, J. and I. Ostner (1994),: 'Gender and the evolution of European Social Policies'; Bremen: ZeS-Arbeitspapier No. 4/94.
- O'Connell, P. and F. McGinnity (1997), *Regulating Working Time Transitions in Ireland*, mimeo.
- O'Reilly, J. (1994) *Banking on Flexibility: Comparing flexible employment practices in retail banking in Britain and France*, Avebury: Aldershot.
- O'Reilly, J. and Bothfeld, S. (1996), 'Labour market transitions and part-time work', Focus article in *InforMisep*, No. 54, Commission of the European Union, Brussels, pp. 20-27.
- O'Reilly, J. and S. Bothfeld (*forthcoming*), 'For better or worse? Part-time work in Germany and the UK. A comparison of the British Household Panel Survey and the German Social Economic Panel', *Cambridge Journal of Economics*.
- OECD (1994), *Employment Outlook*, OECD Paris.
- O'Reilly, J. and C. Spee, (1998), 'The Future Regulation of Work and Welfare: Time for a Revised Social and Gender Contract?' *European Journal of Industrial Relations*, 4(3), 259-81.
- Orloff, A. (1993), 'Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States', *American Sociological Review* 58 (3), 303-28.
- Orloff, A. (1996), 'Gender in the Welfare State', *American Review of Sociology* 22: 51-78.
- Pfau-Effinger, B. (1998), 'Culture or Structure as Explanations for Differences in Part-time Work in Germany, Finland and the Netherlands?', in J. O'Reilly and C. Fagan (eds), *Part-time Prospects: International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London: Routledge, pp. 177-98.
- Rubery, J. (1998), 'Part-time Work: A Threat to Labour Standards?', in J. O'Reilly and C. Fagan (eds), *Part-time Prospects: International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London: Routledge, pp. 137-55.
- Ruivo M., M. González, and J. Varejão (1998), 'Why is Part-time Work so Low in Spain and Portugal?', in J. O'Reilly and C. Fagan (eds), *Part-time Prospects: International comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London: Routledge, pp. 199-213.
- Sainsbury, D. (1996), *Gender, Equality and Welfare States*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Schettkat, R. (1989), 'The Impact of Taxes on Female Labour Supply' *International Review of Applied Economics*, 3, 1-24.

- Schmid, G. (1995), 'A New Approach to Labour Market Policy: A contribution to the current debate on Efficient Employment Policies. Is Full Employment Still Possible? Transitional Labour markets as a New Strategy of Labour Market Policy' *Economic and Industrial Democracy* 16, 429-456.
- Schmid, G. (1998), 'Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy' *WZB Discussion Paper* FS I 98-206, Berlin: WZB.
- Schmid, G. (1999) 'Übergangsarbeitsmärkte im kooperativen Sozialstaat: Entwicklungstendenzen der Arbeitsmarktpolitik in Europa' in Schmäl, W. and H. Rische (Hrsg.) *Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik* (Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft) S.123-50.
- Schmid, G. and B. Gazier (forthcoming), *The Dynamics of Full Employment: Social Integration by Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar
- Silver, H. (1994) 'Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms', *International Labour Review* 133 (5/6), 531-78.
- Silver, H. and Wilkinson, F. (1995), 'Policies to Combat Social Exclusion: a French-British Comparison', in G. Rodgers, C. Gore and J. B. Figueiredo (eds), *Social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses*, Geneva: International Institute for Labour Studies, pp. 283-310.
- Smith, M., Fagan, C. and Rubery, J. (1998), 'Where and Why is Part-time Work Growing in Europe?', in J. O'Reilly and C. Fagan (eds), *Part-time Prospects: International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London: Routledge, pp. 35-56.
- Smith, M., I. Cebrián, M-A. Rodríguez, M. Malo and V. Hernanz (2000) 'Transitions Through Part-time Work in Spain and the United Kingdom: A Route into Secure Employment?' in O'Reilly, J., I. Cebrián and M. Lallement (eds.) *Working Time Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets* (Cheltenham: Edward Elgar)
- Smith, M., J. Rubery, and C. Fagan, (1997), *Working Time Transitions in the UK Labour Market*, mimeo.
- Soskice, D. (1999), 'Divergent Production Regimes: Co-ordinated and Uncoordinated Market Economies in the 1980s and 1990s', in Kitschelt, H., Lange, P., Marks, G. and Stephens, J. D. (eds) *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press. pp. 101-34.
- Taylor, M. (1998), *The Modernisation of Britain's Tax and Benefit System. Number Two: Work Incentives* (London: HMSO) <http://www.hm-treasury.gov.uk/pub/html/budget98/taylor.pdf>
- Visser, J. and Hemerijck, A. (1997) *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*. Amsterdam: University of Amsterdam Press.
- Wakisaka, A. and H. Bae (1998), 'Why is the part-time rate higher in Japan than in South Korea?' in J. O'Reilly and C. Fagan (eds), *Part-time Prospects: International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London: Routledge, pp. 252-264.
- Walwei, U. (1998), 'Are Part-time Jobs Better than No Jobs?', in J. O'Reilly and C. Fagan (eds), *Part-time Prospects: International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London: Routledge, pp. 96-115.
- Wilthagen, T. (1997), *The concept of Flexicurity: Its role in the Dutch Labour Market Policy Reform and its Relevance to a Theory of Transitional Labour Markets' WZB discussion paper*. Berlin: WZB.

**BÜCHER
DES FORSCHUNGSSCHWERPUNKTS
ARBEITSMARKT UND BESCHÄFTIGUNG**

(nur im Buchhandel erhältlich)

Friedrich Buttler, Wolfgang Franz, Ronald Schettkat,
and David Soskice

**Institutional Frameworks and Labor Market
Performance. Comparative Views on the U.S. and
German Economies**

1995, London/New York, Routledge,
352 Seiten

Christoph Dörrenbächer

**Vom Hoflieferanten zum Global Player.
Unternehmensorganisation und nationale Politik
in der Welttelekommunikationsindustrie**

1999, Berlin, edition sigma, 226 Seiten

European Academy of the Urban Environment

**New institutional arrangements in the labour
market. Transitional labour markets as a new full
employment concept**

1998, Berlin, EA.UE series „The Urban Environment
in Europe“, 135 Seiten

Gernot Grabher / David Stark (Eds.)

**Restructuring Networks in Post-Socialism.
Legacies, Linkages and Localities**

1997, Oxford, Oxford University Press, 360 Seiten

Torben Iversen / Jonas Pontusson /
David Soskice

Unions, Employers, and Central Banks

2000, Cambridge, Cambridge University Press, 339
Seiten

Max Kaase / Günther Schmid

**Eine lernende Demokratie - 50 Jahre
Bundesrepublik Deutschland
WZB-Jahrbuch 1999**

Berlin, edition sigma, 586 Seiten

Traute Meyer

**Ungleich besser? Die ökonomische Unab-
hängigkeit von Frauen im Zeichen der Expansion
sozialer Dienstleistungen**

1997, Berlin, edition sigma, 216 Seiten

Frieder Naschold / David Soskice / Bob Hancké /
Ulrich Jürgens (Hg.)

**Ökonomische Leistungsfähigkeit und Institutio-
nelle Innovation**

WZB-Jahrbuch 1997

1997, Berlin, edition sigma, 366 Seiten

Birgitta Rabe

**Implementation von Arbeitsmarktpolitik durch
Verhandlungen. Eine spieltheoretische Analyse**

2000, Berlin, edition sigma, 254 Seiten

Jacqueline O'Reilly / Colette Fagan (Eds.)

**Part-Time Prospects. An International Com-
parison**

1998, London/New York, Routledge, 304 Seiten

Hedwig Rudolph (Hg.)

unter Mitarbeit von Dagmar Simon

**Geplanter Wandel, ungeplante Wirkungen.
Handlungslogiken und -ressourcen im Prozeß
der Transformation**

WZB-Jahrbuch 1995

1995, Berlin, edition sigma, 348 Seiten

Hedwig Rudolph / Anne Schüttpelz

**Commitment statt Kommando. Organisations-
lernen in Versicherungsunternehmen**

1999, Berlin, edition sigma, 146 Seiten

Ronald Schettkat (Ed.)

The Flow Analysis of Labour Markets

1996, London/New York, Routledge, 294 Seiten

Günther Schmid

**Är full sysselsättning fortfarande möjlig?
Övergångsarbetsmarknader som en ny strategi
för arbetsmarknadspolitiken.**

(Übersetzung: Birger Viklund)

1995, Södertäje, PM Bäckström Förlag, 53 Seiten

Günther Schmid / Jacqueline O'Reilly /

Klaus Schömann (Eds.)

**International Handbook of Labour Market Policy
and Evaluation**

1996, Cheltenham, UK, Edward Elgar, 954 Seiten

Klaus Schömann / Ralf Rogowski /

Tomas Kruppe

**Labour Market Efficiency in the European Union.
Employment Protection and Fixed-Term
Contracts**

1998, London/New York, Routledge, 214 Seiten

Hildegard Theobald

**Geschlecht, Qualifikation und Wohlfahrtsstaat.
Deutschland und Schweden im Vergleich**

1999, Berlin, edition sigma, 200 Seiten

Sylvia Zühlke

**Beschäftigungschancen durch berufliche
Mobilität? Arbeitslosigkeit, Weiterbildung und
Berufswechsel in Ostdeutschland**

2000, Berlin, edition sigma, 206 Seiten

DISCUSSION PAPERS 1997

Einige der nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: <http://www.wz-berlin.de>

Some of the following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

Abteilung:

Organisation und Beschäftigung

Felicitas Hillmann / Hedwig Rudolph

Redistributing the Cake? Ethnicisation Processes in the Berlin Food Sector

Bestell Nr.: FS I 97 - 101

Dorothee Bohle

Zwischen lokaler Anarchie und globalen Netzen: Transformationsprozesse im polnischen Straßengüterverkehr

Bestell Nr.: FS I 97 -102

Felicitas Hillmann

This is a migrant's world: Städtische ethnische Arbeitsmärkte am Beispiel New York City

Bestell Nr.: FS I 97 - 103

Sigrid Quack

Karrieren im Glaspalast. Weibliche Führungskräfte in europäischen Banken

Bestell Nr.: FS I 97 - 104

Enzo Mingione

The Current Crisis of Intensive Work Regimes and the Question of Social Exclusion in Industrialized Countries

Bestell Nr.: FS I 97 - 105

Abteilung:

Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Dirk Finger

Dienstleistungsschecks in Europa - ein Modell für Deutschland? Beschäftigungseffekte und Kosten für die Volkswirtschaft: fünf Szenarien

Bestell Nr.: FS I 97 - 201

Dirk Finger

Service cheques in Europe - a model for Germany? Employment effects and macro-economic costs: five scenarios

Bestell Nr.: FS I 97 - 201a

Günther Schmid

in collaboration with Maja Helmer

The Dutch Employment Miracle? A comparison of employment systems in the Netherlands and Germany

Bestell Nr.: FS I 97 - 202

Günther Schmid, Peter Auer, Hugh Mosley, Klaus Schömann (Eds.)

Progress in Evaluation Research: Documentation of Two Transfer-Workshops on the „International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation“

Bestell Nr.: FS I 97 - 203

Günther Schmid, Klaus Schömann und Holger Schütz

Evaluierung der Arbeitsmarktpolitik. Ein analytischer Bezugsrahmen am Beispiel des Arbeitsmarktpolitischen Rahmenprogramms in Berlin

Bestell Nr.: FS I 97 - 204

Silke Bothfeld

Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten

Bestell Nr.: FS I 97 - 205

Ralf Rogowski und Günther Schmid

Reflexive Deregulierung. Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarkts

Bestell Nr.: FS I 97 - 206

Ralf Rogowski and Günther Schmid

Reflexive Deregulation. International experiences and proposals for labour market reform

Bestell Nr.: FS I 97 - 206a

Jacqueline O'Reilly, Claudia Spee

Regulating work and welfare of the future: Towards a new social contract or a new gender contract?

Bestell Nr.: FS I 97 - 207

Hugh Mosley and Stefan Speckesser

Market Share and Market Segment of Public Employment Services

Bestell Nr.: FS I 97 - 208

Abteilung:

Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Mark Lehrer, Owen Darbshire

The Performance of Economic Institutions in a Dynamic Environment: Air Transport and Telecommunications in Germany and Britain

Bestell Nr.: FS I 97 - 301

Stewart Wood

Weakening Codetermination?

Works Council Reform in West Germany in the 1980s

Bestell Nr.: FS I 97 - 302

Thomas R. Cusack

On the Road to Weimar? The Political Economy of Popular Satisfaction with Government and Regime Performance in Germany

Bestell Nr.: FS I 97 - 303

Bob Hancké
Modernisation Without Flexible Specialisation. How large firm restructuring and government regional policies became the step-parents of autarchic regional production systems in France
Bestell Nr.: FS I 97 - 304

Mark Tilton
Regulatory Reform and Market Opening in Japan
Bestell Nr.: FS I 97 - 305

Thomas R. Cusack
Partisan Politics and Fiscal Policy
Bestell Nr.: FS I 97 - 306

Peter A. Hall /
Robert J. Franzese, Jr.
Mixed Signals: Central Bank Independence, Coordinated Wage Bargaining, and European Monetary Union
Bestell Nr.: FS I 97 - 307

David Soskice and Torben Iversen
Central Bank - Trade Union Interactions and the Equilibrium Rate of Employment
Bestell Nr.: FS I 97 - 308

DISCUSSION PAPERS 1998

Einige der nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden; <http://www.wz-berlin.de>

Some of the following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

*Abteilung:
Organisation und Beschäftigung*

Hildegard Theobald
Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft. Eine Untersuchung des schwedischen und deutschen Geschlechtervertrages
Bestell Nr.: FS I 98 - 101

Isabel Georges
Heterogeneity versus homogeneity? Transformation of wage relations of the French and the German public telephone operators: the case of directory inquiry services
Bestell Nr.: FS I 98 - 102

Dieter Plehwe (Hg.)
Transformation der Logistik
Bestell Nr.: FS I 98 - 103

Sigrid Quack
Reorganisation im Bankensektor. Neue Chancen für Frauen im Management?
Bestell Nr.: FS I 98 - 104

Janne Tienari, Sigrid Quack
and Hildegard Theobald
Organizational Reforms and Gender: Feminization of Middle Management in Finnish and German Banking
Bestell Nr.: FS I 98 - 105

Hedwig Rudolf, Felicitas Hillmann
Via Baltica. Die Rolle westlicher Fach- und Führungskräfte im Transformationsprozeß Lettlands
Bestell Nr.: FS I 98 - 106

Felicitas Hillmann
Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe.
Bestell Nr.: FS I 98 - 107

Nancy Fraser
Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, Participation
Bestell Nr.: FS I 98 - 108

*Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung*

Dietmar Dathe
Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitsangebotsverhalten. Eine Untersuchung zur Bedeutung von Arbeitspräferenzen für eine Politik der Arbeitsumverteilung
Bestell Nr.: FS I 98 - 201

Ton Wilthagen
Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform
Bestell Nr.: FS I 98 - 202

Klaus Schömann, Thomas Kruppe und Heidi Oschmiansky
Beschäftigungsdynamik und Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union
Bestell Nr.: FS I 98 - 203

Jacqueline O'Reilly, Ralf Rogowski (Hg./Eds.)
Dokumentation des Round-Table Gesprächs „Die neue Labour-Regierung in Großbritannien: Zwischenbilanz der ersten hundert Tage“
„The New Labour Government in Great Britain: Assessment of the first 100 days“
Bestell Nr.: FS I 98 - 204

Holger Schütz, Stefan Speckesser, Günther Schmid
Benchmarking Labour Market Performance and Labour Market Policies: Theoretical Foundations and Applications
Bestell Nr.: FS I 98 - 205

Günther Schmid
Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy
Bestell Nr.: FS I 98 - 206

Klaus Schömann, Ralf Mytze, Silke Gülker
**Institutional and Financial Framework for Job
Rotation in Nine European Countries**
Bestell Nr.: FS I 98 - 207

Dietmar Dathe
**Der Familienzyklus als Bestimmungsfaktor für das
Familieneinkommen und das Arbeitsangebot. Eine
Untersuchung für West- und Ostdeutschland auf
der Grundlage des Mikrozensus 1995**
Bestell Nr.: FS I 98 - 208

*Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung*

Karin Wagner
**The German Apprenticeship System after
Unification**
Bestell Nr.: FS I 98 - 301

Donatella Gatti
**The Equilibrium Rate of Unemployment in Varying
Micro-Institutional Settings**
Bestell Nr.: FS I 98 - 302

Steven Casper
**The Legal Framework for Corporate Governance:
Explaining the Development of Contract Law in
Germany and the United States**
Bestell Nr.: FS I 98 - 303

Torben Iversen and Thomas R. Cusack
**The Causes of Welfare State Expansion:
Deindustrialization or Globalization?**
Bestell Nr.: FS I 98 - 304

Bob Hancké
**Industrial Restructuring and Industrial Relations in
the European Car Industry. Instruments and
Strategies for Employment**
Bestell Nr.: FS I 98 - 305

Donatella Gatti
**Unemployment and Innovation Patterns. The role
of business coordination and market competition**
Bestell Nr.: FS I 98 - 306

DISCUSSION PAPERS 1999

*Die nachfolgenden discussion papers sind im Internet
zu finden: <http://www.wz-berlin.de>*

*The following discussion papers are available on our
internet home page: <http://www.wz-berlin.de>*

*Abteilung:
Organisation und Beschäftigung*

Sven Hildebrandt
**Lean Banking als Reorganisationsmuster für
deutsche und französische Kreditinstitute?
Anmerkungen zur Tragfähigkeit eines leitbild-
prägenden Managementkonzepts**
Bestell Nr.: FS I 99 - 101

Dieter Plehwe
**Why and How Do National Monopolies Go
"Global"?**
Bestell Nr.: FS I 99 - 102

Dorothee Bohle
**Der Pfad in die Abhängigkeit? Eine kritische Be-
wertung institutionalistischer Beiträge in der
Transformationsdebatte**
Bestell Nr.: FS I 99 - 103

*Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung*

Günther Schmid / Klaus Schömann (Hg./Eds.)
**Von Dänemark lernen
Learning from Denmark**
Bestell Nr.: FS I 99 - 201

Hugh Mosley and Antje Mayer
**Benchmarking National Labour Market Per-
formance: A Radar Chart Approach**
Bestell Nr.: FS I 99 - 202

Eunice Rodriguez
**Marginal Employment and Health in Germany and
the United Kingdom: Does Unstable Employment
Predict Health?**
Bestell Nr.: FS I 99 - 203

*Erschienen in der Veröffentlichungsreihe der
Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie:*

Carroll Haak, Günther Schmid
**Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten -
Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?**
Bestell Nr. P99-506

*Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung*

Bob Hancké
**Revisiting the French Model. Coordination and
restructuring in French industry in the 1980s**
Bestell Nr.: FS I 99 - 301

David Soskice
The Political Economy of EMU. Rethinking the effects of monetary integration on Europe
Bestell Nr.: FS I 99 - 302

Gabriele Kasten / David Soskice
Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigungspolitik in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion
Bestell Nr.: FS I 99 - 303

Julie Pellegrin
German Production Networks in Central/Eastern Europe. Between Dependency and Globalisation
Bestell Nr.: FS I 99 - 304

Donatella Gatti / Christa van Wijnbergen
The Case for a Symmetric Reaction Function of the European Central Bank
Bestell Nr.: FS I 99 - 305

Steven Casper
National Institutional Frameworks and High-Technology Innovation in Germany. The Case of Biotechnology
Bestell Nr.: FS I 99 - 306

Steven Casper
High Technology Governance and Institutional Adaptiveness. Do technology policies usefully promote commercial innovation within the German biotechnology industry?
Bestell Nr.: FS I 99 - 307

André Mach
"Small European states in world markets" revisited: The questioning of compensation policies in the light of the Swiss case
Bestell Nr.: FS I 98 - 308

Bruno Amable
Institutional Complementarity and Diversity of Social Systems of Innovation and Production
Bestell Nr.: FS I 99 - 309

DISCUSSION PAPERS 2000

Die nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: <http://www.wz-berlin.de>

The following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

*Abteilung:
Organisation und Beschäftigung*

Christoph Dörrenbächer
Measuring Corporate Internationalisation. A review of measurement concepts and their use
Bestell Nr.: FS I 00 - 101

*Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung*

Klaus Schömann / Stefanie Flechtner / Ralf Mytzek / Isabelle Schömann
Moving towards Employment Insurance - Unemployment Insurance and Employment Protection in the OECD
Bestell Nr.: FS I 00 - 201

Dietmar Dathe / Günther Schmid
Determinants of Business and Personal Services: Evidence from West-German Regions
Bestell Nr.: FS I 00 - 202

Günther Schmid
Beyond Conventional Service Economics: Utility Services, Service-Product Chains, and Job Services
Bestell Nr.: FS I 00 - 203

Heidi Oschmiansky / Günther Schmid
Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich
Bestell Nr.: FS I 00 - 204

Dominique Anxo / Jacqueline O'Reilly
Beschäftigung, Arbeitszeit und Übergangsmärkte in vergleichender Perspektive
Bestell Nr.: FS I 00 - 205

Thomas Kruppe
The Dynamics of Dependent Employment and Unemployment – A Comparison of Different Data Sources
Bestell Nr.: FS I 00 - 206

*Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung*

Delphine Corteel / Judith Hayem
"Loyalty" and "middle class" at stake in the General Motors strikes, Flint (Michigan), Summer 1998
Bestell Nr.: FS I 00 - 301

Donatella Gatti
Competence, Knowledge, and the Labour Market. The role of complementarities
Bestell Nr.: FS I 00 - 302

Gregory Jackson / Sigurt Vitols
Pension Regimes and Financial Systems: Between Financial Commitment, Liquidity, and Corporate Governance
Bestell Nr.: FS I 00 - 303

Absender/From:

Versandstelle - WZB

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

BESTELLSCHEIN

ORDER FORM

Bitte schicken Sie mir aus Ihrer
Publikationsliste folgende Diskussions-
Papiere zu.

Bitte schicken Sie bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers
unbedingt eine **1 DM-Briefmarke pro paper** und einen
an Sie adressierten **Aufkleber** mit. Danke.

For each paper you order please send a "**Coupon-
Réponse Internationale**" (international money order)
plus a **self-addressed adhesive label**. Thank You.

Please send me the following discussion papers from your Publication List:

Paper No. Author
