# Sozialpolitik auf dem Rückzug? Tendenzen in westeuropäischen Sozialstaaten (1)

**Emmerich Tálos, Gerda Falkner**

## 1. Einleitung

Ungeachtet der Tatsache, daß die Prinzipien, Ziele und Ausgestaltung der Sozialstaaten zum Teil nicht unbeträchtliche Unterschiede aufweisen, ist für die Nachkriegsjahrzehnte in den entwickelten kapitalistischen Ländern eine beträchtliche Ausweitung sozialstaatlicher Regulierungen konstatierbar. In der Literatur wurde dabei vor allem auf die expansive Entwicklung im Bereich der sozialen Sicherung – ablesbar an der Ausweitung des Versichertenkreises und am Anstieg der Sozialausgaben – verwiesen: „Die Nachkriegszeit stand . . . im Zeichen eines allgemeinen und kontinuierlichen Siegeszuges der Sozialversicherung. In den drei Jahrzehnten seit Kriegsende wurden die Systeme im Durchschnitt fast ebenso stark erweitert wie in den beiden früheren Perioden (d. h. Konstituierungsphase Ende des 19. Jahrhunderts und Zwischenkriegszeit, ET/GF) zusammen"(2).

Nicht weniger von Bedeutung waren die Änderungen in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen. Dies ist ersichtlich an einer großen Palette von arbeitsrechtlichen Maßnahmen, die substantielle (wie z. B. Arbeitszeitbeschränkungen, Kündigungsschutz) und prozedurale Regulierungen (z. B. betreffend das Kollektivvertragswesen) beinhalten (3). Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Ausnahme z. B. Großbritannien) weist ebenso wie jene der sozialen Sicherung in einer Reihe von Ländern eine hohe Regelungsdichte und Regelungsintensität auf.

Insgesamt: Durch sozialstaatliche Regulierungen leistete der Staat einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung und Vereinheitlichung der sozialen Reproduktionsbedingungen der Beschäftigten sowie der Bevölkerung insgesamt.

Diese Expansion und Ausdifferenzierung sozialstaatlicher Maßnahmen fand nach 1945 vor dem Hintergrund einer – aus heutiger Sicht als exzeptionell eingeschätzten – lang anhaltenden wirtschaftlichen Prosperitätsphase statt: Wirtschaftswachstum, Lohnzuwächse, Beschäftigungswachstum, Massenwohlstand (4). Das Verhältnis Ökonomie und Sozialstaat war dabei kein einseitiges, denn der Sozialstaat trug mit all seinen Facetten wesentlich zur sozialen und ökonomischen Stabilisierung bei (5).

Mit dem ökonomischen korrelierte weitgehend das politische Umfeld von Sozialstaatlichkeit. Für die Sozialdemokratie und die Gewerkschaftsbewegungen, die unter unterschiedlichen Kräftekonfigurationen nach 1945 zu wichtigen politischen Bestimmungsfaktoren wurden, bildete die Reform der Lebens- und Arbeitsbedingungen einen zentralen Aspekt ihrer gesellschaftspolitischen Optionen. Der Ausbau des Sozialstaates ist wesentlich, keineswegs aber allein davon geprägt (6). Denn bei allen bestehenden Unterschieden in den sozialpolitischen Profilen und bei Konflikten im einzelnen bildeten die Akzeptanz keynesianischer Politik (7) bzw. der auf dem Hintergrund der angeführten ökonomischen Entwicklung weit verbreitete politische Konsens hinsichtlich eines Ausbaus des Sozialstaates, politische Koalitionen sowie Kompromißstrategien bei der konkreten Ausgestaltung sozialpolitischer Maßnahmen einen Rahmen, der sozialstaatliche Expansion begünstigte.

Im Vergleich zu den vorausgehenden Jahrzehnten zeichnen sich seit den achtziger Jahren Veränderungen auf mehreren Ebenen ab: Nicht mehr die Prosperität, die die Expansion in den Nachkriegsjahrzehnten abstützte, sondern beträchtliche Probleme und Herausforderungen kennzeichnen das ökonomische und soziale Umfeld des Sozialstaates. Unübersehbare Indikatoren dafür sind neben der Krise von Massenproduktion und Massenkonsum niedrigere wirtschaftliche Wachstumsraten, der verstärkte internationale Wettbewerbsdruck, Strukturprobleme, die Verringerung des budgetären Handlungsspielraums und nicht zuletzt die Andauer und der Anstieg von Arbeitslosigkeit (8). Der ökonomische Problemdruck und die daran anknüpfenden Bemühungen um Umstrukturierung von Produktion und Arbeitsorganisation, um Verbesserung der Wettbewerbsbedingungen durch Vergrößerung unternehmerischer Handlungsspielräume und Entlastung von Produktions- und Arbeitskosten bilden den Hintergrund nicht nur für das offensive Eintreten für einschneidende Veränderungen in der Wirtschafts- und Budgetpolitik, sondern vor allem auch in der Sozialpolitik.

Dies zeigt sich zum einen an der Auflösung des in vielen Ländern zuvor politisch breit mitgetragenen Grundkonsenses über die Notwendigkeit und Funktionalität des sozialstaatlichen Ausbaus, zum anderen an der Zuspitzung der Kritik an und Infragestellung der überkommenen sozialpolitischen Regulierungen. Hand in Hand damit gewinnen Veränderungsoptionen an Gewicht, die um Schlagworte wie „Mehr Markt – weniger Staat", „Mehr Markt am Arbeitsmarkt", „Deregulierung und Flexibilisierung" kreisen (9).

Dies erfolgt in einer Situation, die weiters dadurch gekennzeichnet ist, daß infolge der Veränderung des ökonomischen und sozialen Umfeldes strukturelle Probleme des Sozialstaates offenkundig werden: Im Bereich der sozialen Sicherung sind dies über die Finanzierungsproblematik hinaus auch Probleme der Reichweite und des Niveaus des Leistungssystems – oder anders gesagt: Probleme der Ausgrenzung und des Verarmungsrisikos. Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen klaffen nicht nur standardisierte – am „Normalarbeitsverhältnis" (10) orientierte – sozialpolitische Regulierungen und die soziale Realität pluraler Arbeitsformen (Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung usw.) (11) auseinander. Aus der Sicht angebotsorientierter Optionen besteht eine beträchtliche Kluft zwischen traditionellen arbeitsrechtlichen Normierungen und der erforderlichen bzw. gewünschten Flexibilität der Arbeitsbedingungen.

Der gestiegene ökonomische Problemdruck, die Verschärfung sozialer und materieller Problemlagen, strukturelle Probleme im Sozialstaat und der Wandel sozialpolitischer Perspektiven bilden schließlich den Hintergrund für Veränderungen auf der Ebene der verwirklichten Politik.

Letzteres ist Gegenstand unserer Ausführungen. Die seit den achtziger Jahren realisierte Sozialpolitik wird in einem ersten Punkt an acht ausgewählten westeuropäischen Ländern – mit unterschiedlicher Größe und verschiedenen sozialstaatlichen Prinzipien und Strukturen: Großbritannien, Schweden, Frankreich, Deutschland, Italien, Spanien, Niederlande und Österreich – aufgezeigt. Zweitens versuchen wir in vergleichender Perspektive die Entwicklungstrends in den – in die Untersuchung einbezogenen – „Sozialpolitikfeldern" zu analysieren: Es handelte sich hiebei (A) um den Bereich der Gleichbehandlung von Mann und Frau, (B) um die Regulierung von Arbeitsverhältnissen – am Beispiel der Arbeitszeit, der Arbeitsformen und des Bestandsschutzes, (C) um die soziale Sicherung im Fall der Arbeitslosigkeit und des Alters. Drittens und abschließend gehen wir der Frage nach, ob und inwiefern die Sozialpolitik seit den achtziger Jahren durch Kontinuität und/oder Wandel geprägt ist.

## 2. Sozialpolitische Maßnahmen in den untersuchten Ländern

### *2.1 Schweden*

Schweden zählte noch jüngst zu den fortgeschrittensten und vergleichsweise stabilsten Sozialstaaten. Wie die aktuelle Entwicklung allerdings zeigt, hat sich nicht nur das Umfeld des schwedischen Sozialstaates verändert. Einschränkungen des Leistungssystems stehen ebenso wie Infragestellungen arbeitsrechtlicher Regulierungen auf der politischen Tagesordnung. Immerhin erst später als in einer Reihe anderer Länder zeichnen sich Modifikationen der Rolle des Staates bei der Sicherung/Steuerung materieller und sozialer Lebensbedingungen in und außerhalb der Arbeitswelt ab. Während der achtziger Jahre sind diesbe-

züglich nur einige wenige Ansätze zu verzeichnen, die zudem durch den Ausbau in anderen Bereichen verdeckt wurden.

### *2.1.1 Politik der Gleichbehandlung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie*

Die gesetzlichen Grundlagen für die Gleichbehandlungspolitik wie auch für Maßnahmen zur Veränderung der traditionellen Aufgaben- und Rollenteilung zwischen den Geschlechtern wurden 1980 bzw. bereits in den siebziger Jahren gelegt. Das „Gesetz über die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben" (in Kraft seit 1980) verband mit dem Verbot der geschlechtsspezifischen Diskriminierung von Beschäftigten in der Privatwirtschaft zugleich auch Verpflichtungen der Arbeitgeber/innen zu aktiven Gleichstellungsmaßnahmen. Zur Sicherung der Implementation des Gesetzes wurden die Gleichstellungsombudsstelle und der Gleichbehandlungsausschuß eingerichtet. 1991 erfolgte eine Ergänzung der Regelungen dieses Gesetzes dahingehend, daß Unternehmen verpflichtet wurden, die Verbindung von Arbeit und Elternschaft für Frau und Mann zu erleichtern und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern (12). Als Rückschritt ist allerdings die gleichzeitig erfolgte Aufhebung der Verpflichtung zur aktiven Gleichstellungsarbeit zu sehen (13). Neben der Förderung des Abbaus der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegmentation in Schweden umfaßt die Gleichstellungspolitik spezifische gesetzliche Maßnahmen zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit der 1974 eingeführten „Elternversicherung" wurde der Grundstein für den kontinuierlichen Ausbau des Mutterschutzes zu einem System von Elternurlauben gelegt (14). In den achtziger Jahren kam es zu einer beträchtlichen Ausweitung des Elternurlaubs im Fall der Krankheit der Kinder (von 60 auf 90 Tage/pro Jahr/pro Kind). Pläne zu dessen weiterer Verlängerung im Anschluß an die Mutterschutzfrist von 15 auf 18 Monate bzw. von 18 auf 24 Monate (1990 bzw. 1992) sind allerdings in den letzten Jahren aufgeschoben worden waren.

### *2.1.2 Regulierung von Arbeitsverhältnissen*

An der in den siebziger Jahren ausgebauten Arbeitsschutzgesetzgebung (Kündigungsschutz 1974, Shop-Steward-Gesetz 1974, Arbeitsumweltgesetz 1977, Urlaubsgesetz 1978) (15) hat es in den achtziger Jahren (während der Regierungszeit der Konservativen) einige wenige Veränderungen gegeben: Eine ansatzweise Liberalisierung des strengen Kündigungsschutzgesetzes erfolgte 1982 in Form der Zulassung befristeter (Probe-)Arbeitsverhältnisse. Mit der Vereinheitlichung der bisher verstreuten gesetzlichen Regelungen der Arbeitszeit im Jahr 1982 kam es zugleich zur Regulierung der Überstunden im Fall der Teilzeitarbeit und

zur Eröffnung von Flexibilisierungsmöglichkeiten betreffend die Arbeitszeit. Flexible Arbeitszeiten können im Rahmen eines nationalen Kollektivvertrages zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften vereinbart werden. Als Teil des Sparpaketes vom Herbst 1992 kam es zur Kürzung des Urlaubes um zwei Tage. Zugleich wurde eine Überprüfung des Arbeitsrechtes angekündigt (z. B. betreffend Kündigungsschutz) (16).

### *2.1.3 Arbeitslosenversicherung und Pensionsversicherung*

An den in den Nachkriegsjahrzehnten getroffenen gesetzlichen Regelungen im Bereich der sozialen Sicherung hat es in den achtziger Jahren keine einschneidenden Veränderungen gegeben. Zu den partiellen Modifikationen zählen Maßnahmen wie die Erhöhung des Selbstbehalts in der Krankenversicherung, die Reduktion des Niveaus der Teilrenten (wieder zurückgenommen durch die sozialdemokratische Regierung Mitte der achtziger Jahre) zum einen, die Reform der Hinterbliebenenversicherung (mit Priorisierung der Unterstützung von Kindern) (17) zum anderen.

Hatte die Sozialdemokratie bereits im Bereich des Krankengeldes 1991 Kürzungen vorgenommen, so betrafen die bisherigen Sparpläne der amtierenden Mitte-Rechts-Koalition (z. T. paktiert mit der oppositionellen Sozialdemokratie) neben der Kranken- auch die Pensions- und Arbeitslosenversicherung. Beträchtliche Veränderungen im Bereich der sozialen Sicherung würde die geplante Ausgliederung der Krankenversicherung und der Berufsunfallversicherung aus dem Staatshaushalt mit sich bringen. Konkretisiert wurde in diesem Bereich bereits die Einführung eines unbezahlten Karenztages in der Krankenversicherung und die Senkung des Krankengeldes. 1993 traten auch Leistungseinschränkungen in der Arbeitslosenversicherung in Kraft, nämlich die Senkung des Niveaus des Arbeitslosengeldes von 90 Prozent auf 80 Prozent des zuvor bezogenen Einkommens und die Einführung von fünf unbezahlten Karenz- (d. h. Warte)tagen. Von nicht geringerer Bedeutung sind die Pläne für die Pensionsversicherung. Relativ moderate Veränderungsvorstellungen waren Ende 1992 ventiliert (allerdings bisher noch nicht realisiert) worden: Danach sollte das Rentenalter von 65 auf 66 Jahre angehoben und das Leistungsniveau gesenkt werden. Die Altersgrenze für den Anspruch auf Teilpension sollte von 60 auf 62 Jahre im Jahr 1993 und von 62 auf 63 Jahre im Jahr 1995 sowie die Teilrente von 65 Prozent auf 50 Prozent reduziert werden. Jüngste Pläne der Regierungsparteien, die auch von der oppositionellen Sozialdemokratie unterstützt werden, peilen darüber hinaus überhaupt eine einschneidende strukturelle Reform des bestehenden Pensionssystems an: Dessen drei Komponenten (Grundrente, Allgemeine Zusatzrente, Rentenzulagen) sollen durch ein neues System ersetzt werden, das „Old Age Pensions" genannt wird. Als Basis dafür ist das Lebenseinkommen (und nicht die besten 15 Jahre) vorgesehen. Dieses Prinzip wird ergänzt um Pensions-

rechte, die aus Zeiten der Kinderbetreuung, des Militärdienstes, des Arbeitslosengeldbezuges usw. resultieren. Eine Grundrente soll es nur mehr für jene geben, die nicht beschäftigt waren und deshalb keine Pensionspunkte sammeln konnten (18).

### *2.2 Italien*

Nach dem weiteren Ausbau des italienischen Sozialstaates in den siebziger Jahren, wobei insbesondere die über die traditionelle Erwerbsarbeitsorientierung hinausgehende Universalisierung im Gesundheitsdienst (1978) zu erwähnen ist, brachte die Entwicklung in den achtziger Jahren vorerst einige Modifikationen bestehender sozialpolitischer Regelungen. Aktuelle einschneidende Maßnahmen im Bereich der sozialen Sicherung, als Teil eines im Jahr 1992 von der Regierung Amato vorgelegten „Notprogramms zur Senkung des Budgetdefizits", betreffen insbesondere die Pensionsversicherung.

#### *2.2.1 Gleichbehandlungspolitik*

Im Unterschied zu anderen EG-Mitgliedsländern hat Italien bereits mit dem Gesetz aus 1977 allgemeiner und umfassender die Neuordnung der Stellung von Mann und Frau im Arbeits- und Sozialrecht geregelt (19). Über den damit fixierten Stand geht das 1991 verabschiedete Gesetz insofern hinaus, als es positive Aktionen zur Verwirklichung der Gleichheit vorsieht. Diesbezügliche Initiativen – sei es durch öffentliche Körperschaften, Gewerkschaften und Unternehmen – bekommen finanzielle Unterstützung vom Arbeitsministerium. Gleichzeitig wurde ein nationaler Ausschuß eingerichtet, der die Verwirklichung der Prinzipien der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit vorantreiben soll (20).

#### *2.2.2 Regulierung von Arbeitsverhältnissen*

Modifikationen sind für die achtziger Jahre sowohl hinsichtlich der Arbeitszeitnormen als auch der Regulierung des Bestandsschutzes konstatierbar. Abgesehen vom nach wie vor bestehenden Verbot der Leiharbeit ist der de facto sich durchsetzenden Pluralisierung von Arbeitsformen gesetzlich Rechnung getragen worden: Mit Gesetz aus 1984 wurde Teilzeitarbeit in jeder beliebigen Form legalisiert (21). Seit 1988 besteht auch für den öffentlichen Dienst die Möglichkeit zu Gleitzeit- und Teilzeitarbeit. Eine Änderung zeichnet sich selbst hinsichtlich der Leiharbeit ab, die seit 1960 untersagt war. Mit einer Verordnung vom Jänner 1993 ist die Gründung von Leiharbeitsfirmen für den Dienstleistungssektor und für spezifische Beschäftigtengruppen ermöglicht worden (22). Als Teil der Zentralvereinbarung zwischen Regierung, Gewerkschaftsverbänden und Arbeitgeberorganisationen vom Juli 1993 und der

Ende Oktober 1993 vom Arbeits- und Sozialminister in das Parlament eingebrachten vier Gesetzesentwürfe besteht Aussicht, daß die gesetzliche Regelung der Leiharbeit noch in der laufenden Legislaturperiode beschlossen wird (23).

Das bestehende Frauennachtarbeitsverbot wurde in seiner Wirksamkeit 1987 beträchtlich reduziert und die Möglichkeit für Lockerungen im Rahmen von Tarifverträgen eingeräumt. Ebenso wie in anderen Ländern spielte darüber hinaus die Ebene der Tarifverhandlungen für die Flexibilisierung der Arbeitszeit eine wesentliche Rolle: Arbeitszeitverkürzung wurde mit vergrößertem Flexibilisierungsspielraum der Unternehmen getauscht (24).

Die bereits in einem Gesetz aus 1977 vorerst nur dem Handel und der Touristik eingeräumte Möglichkeit des Abschlusses „von befristeten Arbeitsverträgen für begrenzte Zeiträume innerhalb eines Jahres, soweit es in ihnen zu einer Ausdehnung der Geschäftstätigkeit kommt" (25), wurde 1983 auf alle Wirtschaftszweige ausgedehnt. Darüber hinaus erweiterte ein Gesetz aus 1987 die Befristungsmöglichkeit: Per Tarifvertrag können zusätzliche Tatbestände für Befristungen festgelegt werden. Erstmalig wurden Ende 1984 befristete Ausbildungsverträge und Arbeitsverträge bis zu maximal zwei Jahren mit Jugendlichen gesetzlich ermöglicht. Ähnlich gestattet ein Gesetz aus 1986 die befristete Einstellung bei Luftverkehrsunternehmen. Nach einem (bisher noch nicht verabschiedeten) Gesetzentwurf von Ende 1992 sollte eine neue Form befristeter Arbeitsverträge („work insertion contract") eingeführt werden (26). Diese ist vorgesehen für 16- bis 29jährige mit einer Dauer von 6 bis 12 Monaten. Unternehmen werden in diesem Fall durch eine Kürzung des Sozialversicherungsbeitrags um 15 Prozent entlastet (27). Gegenläufig zu diesen Ansätzen einer Lockerung des Kündigungsschutzes ist ein Gesetz aus 1990, das den Kündigungsschutz auf jene Arbeitnehmer/innen ausdehnt, die in Kleinbetrieben beschäftigt sind und für die bisher im wesentlichen der Kündigungsschutz nicht galt (28).

### *2.2.3 Arbeitslosenversicherung und Pensionsversicherung*

Trotz steigender Arbeitslosigkeit wurde das staatliche Arbeitslosenunterstützungssystem in Italien mit seinen im internationalen Vergleich extrem niedrigen Lohnersatzleistungen (bis 1988: 800 Lire pro Tag) (29) bisher nur graduell verbessert. In den letzten Jahren betrug das Arbeitslosengeld 20 Prozent des zuletzt bezogenen Einkommens. Als Teil der bereits erwähnten Zentralvereinbarung vom Juli 1993 ist neben der Vereinfachung des Bezugs von Geldern aus dem Lohngarantiefonds eine Anhebung der ordentlichen Arbeitslosenunterstützung auf 40 Prozent des zuletzt bezogenen Einkommens vorgesehen (30).

War es im Bereich der sozialen Sicherung in den achtziger Jahren vorerst in der Invalidenversicherung und bei den Sozial- und Mindestrenten

zu Verbesserungen gekommen, so steht zur Zeit (ähnlich wie in Schweden) ein Abbau der Leistungen auf der Agenda der italienischen Sozialpolitik. Diesbezüglich nähere Bestimmungen sind in dem Ende 1992 verabschiedeten Gesetz enthalten: Die staatlich geregelten Renten wurden im Jahr 1993 eingefroren. Die Privilegierung der öffentlich Bediensteten hinsichtlich der Frühpensionierung wird in einem Übergangszeitraum beseitigt. Schrittweise werden das Pensionsalter angehoben (für Männer von 60 auf 65 Jahre, für Frauen von 55 auf 60 Jahre) und die Anspruchsvoraussetzungen von 15 auf 20 Jahre ausgeweitet. Die Berechnung der Pension erfolgt auf Basis der letzten 10 statt bisher 5 Jahre (31). Für jene, die jetzt neu in die Erwerbstätigkeit einsteigen, wird das ganze Arbeitsleben die Berechnungsbasis sein (32).

Ob es nach dem Wahlsieg der Rechtsparteien von Ende März 1994 zu den angekündigten weiteren Veränderungen im Bereich der Sozialversicherung (z. B. teilweise Wiedereinführung des früheren Krankenkassensystems, Verlängerung der Lebensarbeitszeit) kommen wird, läßt sich zur Zeit noch nicht absehen (33).

### *2.3 Deutschland*

Im Vergleich zu den vorausgehenden Jahrzehnten ist die sozialpolitische Entwicklung Deutschlands in den achtziger Jahren nicht nur durch das Ende der Expansion, sondern durch zum Teil beträchtliche und auf Dauer angelegte Veränderungen der tradierten Regelungen in erster Linie im Arbeitsrecht, zum Teil auch im Sozialrecht, gekennzeichnet (so z. B. Lockerung, Aufweichung von Schutzbestimmungen, Niveauabsenkung im Leistungsbereich). Dazu gegenläufige Ansatzpunkte gibt es im wesentlichen nur im Bereich der Gleichbehandlungspolitik.

#### *2.3.1 Gleichbehandlungspolitik*

Im Vollzug der EG-Richtlinien wurde 1980 in der Bundesrepublik das Gleichbehandlungsgesetz beschlossen. In den letzten Jahren gibt es einige Vorstöße zur Verbesserung der Gleichbehandlung. Hier sei auf den Entwurf der Regierung aus 1990 betreffend Sanktionsregeln für den Fall einer Benachteiligung wegen des Geschlechts bei der Einstellung oder Beförderung und die geschlechtsneutrale Ausschreibung sowie auf den letzten Entwurf der Bundesfrauenministerin betreffend Förderung der Gleichberechtigung der Frauen im öffentlichen Dienst und den Schutz aller Arbeitnehmer/innen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verwiesen (34).

#### *2.3.2 Regulierung von Arbeitsverhältnissen*

Obwohl die Flexibilisierungsoptionen der konservativ-liberalen Koalition auch in anderen Gesetzen (wie z. B. Jugendarbeitsschutzgesetz 1984, Hochschulzeitvertragsgesetz 1985) und in weiteren Vorhaben (z. B. betreffend Arbeitszeit) ihren Niederschlag fanden (35), stellt das Be-

schäftigungsförderungsgesetz aus 1985 den bisherigen Höhepunkt diesbezüglicher Bemühungen dar. Vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Beschäftigungsformen bzw. Formen des Arbeitskräfteeinsatzes wurden mit diesem Gesetz geregelt – mit dem expliziten Ziel, günstige Rahmenbedingungen für die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Dazu zählt insbesondere die Regulierung der Teilzeitarbeit, des Job-Sharing, der befristeten Beschäftigungsverhältnisse und der „Arbeit auf Abruf". Die Flexibilisierung sei exemplarisch konkretisiert: Waren 1984 noch 4,2 Prozent der Arbeitnehmer/innen befristet beschäftigt, so 1987 bereits 7,2 Prozent (36). Auf der Ebene der Tarifverträge wurde die Arbeitszeitverkürzung mit Flexibilisierungsmöglichkeiten getauscht (37).

In engem Zusammenhang mit der Förderung der Arbeitszeitflexibilisierung steht die gesetzlich erweiterte Möglichkeit der Einschränkung der Kündigungsschutznormen durch Erleichterung des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge. Bei Neueinstellung verlängert sich diese Möglichkeit auf 18 Monate, bei Neugründungen von Kleinunternehmen (unter 21 Beschäftigten) ist eine zweijährige Befristung zulässig. Die Entlastung der Betriebe zeigt sich darüber hinaus in einschränkenden Bestimmungen betreffend die Sozialplanverpflichtung (38) ebenso wie in den Bestimmungen, daß kurzzeitig Beschäftigte (mit weniger als zehnstündiger regelmäßiger Wochenarbeitszeit) in die Ermittlung der für die Anwendbarkeit eines Gesetzes oder einer Einzelbestimmung relevanten Beschäftigtenzahl nicht mehr einbezogen werden (z. B. beim Kündigungsschutz) (39).

Die Vorstöße betreffend Arbeitszeit (Ausweitung der Arbeitszeit von acht auf zehn Stunden, Ausgleich innerhalb von sechs Monaten, Ausweitung der Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit) (40) und die Förderung von Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst (41) sind aktuelle Konkretisierungen des von der konservativ-liberalen Koalitionsregierung beschrittenen Flexibilisierungspfades.

### *2.3.3 Arbeitslosenversicherung und Pensionsversicherung*

Zielten die arbeitsrechtlichen Maßnahmen im Kern darauf, tradierte Standardisierungen aufzulockern und den veränderten Arbeitsmarktbedingungen anzupassen – was zugleich eine reale Einschränkung der Geltungszone arbeitsrechtlicher Schutzmaßnahmen zur Folge hat –, so ging es bei den Maßnahmen im Bereich sozialer Sicherung wesentlich darum, den anstehenden Finanzierungsproblemen (z. B. angesichts steigender Arbeitslosigkeit, des Anstiegs von Frühpensionierungen und demographischer Veränderungen) und geänderten politischen Prioritäten (Budgetkonsolidierung, Vergrößerung der unternehmerischen Spielräume) Rechnung zu tragen. Im Unterschied zu der Ausrichtung der arbeitsrechtlichen Veränderungen wurden die bisherigen „Normalitätsbedingungen" von Sozialstaatlichkeit (Normalarbeitsverhältnis als Orientie-

rungspunkt für das Ziel der Sicherung des Lebensstandards) nicht nur aufrechterhalten, sondern teilweise noch verstärkt (z. B. längerer Arbeitslosengeldbezug bei längerer Erwerbsbiographie, Verstärkung des Versicherungs- und des Äquivalenzprinzips in der Rentenversicherung).

Hatte bereits die sozial-liberale Koalition zu Beginn der achtziger Jahre die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld verändert und die Sperrfristen bei Ablehnung von „zumutbarer Arbeit" erhöht, so bestanden die Maßnahmen der konservativ-liberalen Regierung vor allem in Einschnitten in das Niveau der Leistungen: Die Leistungssätze für Arbeitslosengeld und Schlechtwettergeld wurden für Arbeitslose (ohne Kinder) von 68 Prozent auf 63 Prozent, die Arbeitslosenhilfe von 58 Prozent auf 56 Prozent gesenkt (42). Wiederholt stand der Mißbrauch des Arbeitslosengeldes im Blickpunkt des Gesetzgebers (siehe z. B. 8. Novelle des AFG 1987, die Einführung eines Sozialversicherungsausweises 1989).

Neuerliche Kürzungen im Bereich der Sozialleistungen sind Teil des von der deutschen Bundesregierung forcierten und zu Beginn des Jahres 1994 in Kraft getretenen Sparpakets. Dabei geht es neben Einsparungen durch Bekämpfung des „Leistungsmißbrauchs" um Kürzungen des Arbeitslosengeldes, beim Kurzarbeitergeld, bei der Sozialhilfe und beim Schlechtwettergeld (43). Ende September 1993 war im Bundestag von den Regierungsparteien eine 20prozentige Lohnkürzung an Feiertagen im Zusammenhang mit der geplanten Einführung einer Pflegeversicherung beschlossen worden. Die politischen Auseinandersetzungen um die strittige Frage der Kompensation haben in einem Kompromiß zwischen den Regierungsparteien und der SPD im März 1994 ihren Abschluß gefunden: Im Gegenzug zur (stufenweisen) Einführung der Pflegeversicherung wird Arbeitnehmer/innen ein Feiertag gestrichen (44).

Nach einigen Detailmaßnahmen im Bereich der Rentenversicherung (1983 Gesetz für selbständige Künstler und Publizisten, 1985 Neuregelung der Hinterbliebenenrenten und Anrechnung von Kindererziehungszeiten, 1987 Altersteilzeitgesetz mit Förderung eines gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand) wurde mit der 1989 beschlossenen und 1992 in Kraft getretenen Rentenreform (45) der weitreichendste Schritt bezüglich der zukünftigen Entwicklung der materiellen Sicherung im Alter unternommen. Neben der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten und der Möglichkeit zur Teilrente zählen zu den zentralen Aspekten dieser Reform ein neuer Anpassungsmodus, nämlich die Anpassung der Renten an die allgemeine Nettolohnentwicklung, die Verlängerung der Lebensarbeitszeit (Anhebung der Altersgrenzen auf 65 Jahre, schrittweise ab 2001) und die Minderung des Pensionsniveaus bei frühzeitiger Pensionierung und dessen Erhöhung beim Hinausschieben des Pensionsantrittsalters. Mit den dadurch erreichten Leistungseinschränkungen soll die Konsolidierung der Finanzierung angesichts erwarteter demographischer Veränderungen erreicht werden. Der Einbau einer Grundversorgung in das Rentenrecht war von der Regierung dezidiert abgelehnt worden.

### 2.4 Österreich

Die sozialpolitische Entwicklung Österreichs – wie Deutschland Repräsentant eines dominant erwerbsorientierten Wohlfahrtsstaates (46) – ist seit dem letzten Jahrzehnt durch ambivalente bzw. gegenläufige Tendenzen gekennzeichnet. Auf der einen Seite fand darin die Option der Anpassung an Maßnahmen in anderen Ländern (wie in der Gleichbehandlungspolitik), insbesondere aber an das veränderte politische (budget- und wirtschaftspolitische Prioritäten) und sozio-ökonomische Umfeld (verstärkter Wettbewerbsdruck, Budgetprobleme, „Alterungsprozeß", Arbeitslosigkeit) merkbar ihren Niederschlag. Letzteres zeigt sich an Restriktionen und Abbautendenzen im Leistungssystem der Arbeitslosen- und Pensionsversicherung. Auf der anderen Seite stellt die aktuelle Entwicklung (noch) keine Einbahn dar. Die Gegenläufigkeit zeigt sich an jüngsten Innovationen wie der Pflegesicherung sowie an einzelnen Leistungsverbesserungen wie der Anrechnung der Kinderbetreuungszeiten in der Pensionsversicherung und der Festlegung einer (Mindest-)Nettoersatzrate in der Arbeitslosenversicherung. Die für andere Länder konstatierbare Trendwende ist nicht zuletzt sowohl aufgrund der vergleichsweise relativ günstigen ökonomischen Entwicklung (inklusive des Arbeitsmarktes) und der spezifischen politischen Konstellation (Zusammenarbeit auf Ebene der beiden Großparteien und auf Ebene der Interessenorganisationen) als auch aufgrund der in der österreichischen Arbeitsrechtsordnung angelegten Spielräume zumindest bisher moderater ausgefallen.

#### 2.4.1 Gleichbehandlung

Wie schon die erste gesetzliche Regelung aus 1979, das „Gesetz über die Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Festsetzung des Entgelts", ist die in den achtziger Jahren verfolgte Gleichbehandlungspolitik wesentlich durch Anpassung an fortgeschrittenere Niveaus in der EG und in anderen Ländern geprägt (47). Das Ziel der Gleichbehandlung wurde schrittweise auf verschiedene Aspekte des Arbeitslebens ausgeweitet, so 1985 durch das Verbot der geschlechtsspezifischen Ausschreibung, durch das Gleichbehandlungsgebot für freiwillige Sozialleistungen, für betriebliche Maßnahmen und die Aus- und Weiterbildung. Im Jahr 1990 kam es zur Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, auf den beruflichen Aufstieg und auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sowie zur Einführung der „Anwältin für Gleichbehandlungsfragen". Neben den Gleichbehandlungsregelungen im engeren Sinn findet das Bemühen um eine Gleichstellung auch ansatzweise in der Einführung des wahlweisen einjährigen (1989) bzw. zweijährigen Elternkarenzurlaubs (1990) seinen Niederschlag. Das jüngste Paket an gleichstellungspolitischen Maßnahmen von Ende 1992 verdankt seinen Anstoß den Aktivitäten des Ressorts für

Frauenangelegenheiten zum einen, dem sogenannten Pensionsalterserkenntnis des österreichischen Verfassungsgerichtshofs (Aufhebung der geschlechtsspezifischen Regelung des Pensionsanfallsalters) sowie den Anpassungen an das EU-Recht im Zuge der Errichtung des Europäischen Wirtschaftsraumes zum anderen. Das Paket, das nach zum Teil heftig geführten Auseinandersetzungen beschlossen wurde, enthält unter anderem die Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes auf gleichwertige Arbeit, das Verbot mittelbarer Diskriminierung und die Erweiterung der Schadenersatzregelungen. Gleichzeitig wurden auch Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (z. B. Möglichkeiten für Frauenförderungsprogramme durch Betriebsvereinbarung) und des Mutterschutzes geändert.

### *2.4.2 Regulierung von Arbeitsverhältnissen*

Zu den in den achtziger Jahren beschlossenen einschlägigen arbeitsrechtlichen Maßnahmen zählen die Regelung der Nachtschicht-Schwerarbeit (1981), der Leiharbeit (1989) und (als arbeitsrechtliche Begleitmaßnahme zur Pensionsreform) der Teilzeitarbeit (1992) ebenso wie die Erweiterung der Ausnahmen vom Frauen-Nachtarbeitsverbot (1986) und die Ausdehnung der Öffnungszeiten im Handel (1987). Österreich folgte damit erst in Ansätzen (48) dem von einigen westeuropäischen Ländern beschrittenen Pfad der Deregulierung auf dem Weg der Veränderung bestehender arbeitsrechtlicher Normen. Dies bedeutet allerdings nicht, daß an Österreich der international konstatierbare Trend zu Deregulierung und Flexibilisierung in der Arbeitswelt insgesamt spurlos vorbeigegangen wäre.

Hinsichtlich der Arbeitszeit lassen sich folgende Änderungen feststellen: Im Unterschied zur Arbeitszeitpolitik der vorausgehenden Jahrzehnte (auf kollektivvertraglichem und gesetzlichem Wege) gibt es seit den achtziger Jahren – abgesehen von der gesetzlich fixierten Ausweitung des Mindesturlaubs von vier auf fünf Wochen – weitgehend Konsens darüber, daß Arbeitszeitverkürzung in erster Linie nur mehr auf tarifvertraglichem Weg realisiert wird. Ebenso wie in anderen Ländern wurden in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre Arbeitszeitverkürzungen mit unternehmerischen Flexibilisierungsmöglichkeiten getauscht (49) und die Differenz zwischen gesetzlicher Norm (40 Stunden, in Kraft seit 1975) und tariflicher Arbeitszeitverkürzung als Flexibilisierungspolster wahrgenommen.

Auch in Österreich haben – allerdings in quantitativ noch geringerem Ausmaß als in anderen Ländern – sogenannte atypische Beschäftigungsverhältnisse Verbreitung gefunden (50). In Worten Firleis: Diese Entwicklung spiegelt die „Flucht aus dem Arbeitsrecht" wider (51) – ohne explizite Änderung der tradierten Normen. Die österreichische Arbeitsrechtsordnung bietet dafür entsprechende Gestaltungsspielräume – sei es im Hinblick auf die Begründung von Arbeitsverhältnissen

(z. B. keinerlei Schranken für erstmalige Begründung befristeter Arbeitsverhältnisse), auf die „Arbeit auf Abruf" (verstößt weder gegen gesetzliche noch kollektivvertragliche Verbote) oder auch auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen (z. B. Rechtfertigung der Kündigung durch wirtschaftliche Krisen) (52). Die österreichische Situation ist offenkundig noch durch „non-decisions" im Hinblick auf eine soziale Gestaltung veränderter Arbeitsmarktbedingungen gekennzeichnet.

### *2.4.3 Arbeitslosenversicherung und Pensionsversicherung*

Im Kontext der Andauer und der Ausweitung der Arbeitslosigkeit sind unterschiedliche Ausrichtungen der Veränderungen in der Arbeitslosenversicherung konstatierbar (53). Die diversen Novellen seit 1987 enthalten zum einen Verbesserungen. Dazu zählen Maßnahmen wie die Aufhebung der frauendiskriminierenden sogenannten Vollverdienstklausel 1988 (54), die Verlängerung des Arbeitslosengeldbezugs in Krisenregionen (aufgehoben 1993), die Einführung einer einheitlichen Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld, die Verlängerung der Bezugsdauer bei längerdauernder Versicherungszeit gekoppelt mit Lebensalter, sowie jüngst die Anhebung der Freibeträge beim Bezug von Notstandshilfe für ältere Arbeitnehmer/innen. Auf der anderen Seite erfolgten leistungsrelevante Einschränkungen: Während der Dauer der Gewährung einer Urlaubsentschädigung und für die Zeit der Kündigungsentschädigung werden keine Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz gewährt. Das Niveau der Notstandshilfe, der Anschlußleistung an das Arbeitslosengeld, wurde von 95 Prozent auf 92 Prozent des Arbeitslosengeldes reduziert, die Sperrzeit als Sanktion bei Weigerung der Arbeitsaufnahme ausgeweitet (von vier auf sechs bzw. acht Wochen), die erforderliche Anwartschaftszeit für Jugendliche neuerlich von 20 auf 26 Wochen verlängert und jüngst die Zumutbarkeitsbestimmungen beim Bezug von Arbeitslosengeld verschärft.

Im Vergleich dazu war die Entwicklungsrichtung der Maßnahmen im Bereich der Pensionsversicherung eindeutiger: Angeleitet von der Priorität der Budgetkonsolidierung liefen die Novellierungen der Pensionsversicherung in den achtziger Jahren auf eine Verstärkung des Versicherungsprinzips hinaus – erreicht durch einen Abbau der sozialen Komponente (Streichung des Grundbetrags, Streichung der Schul- und Studienzeiten als leistungsrelevante Ersatzzeiten) zum einen, durch Änderungen der Bemessungsgrundlagen für Leistungen (Einführung linearer Steigerungsbeträge, Verlängerung des Bemessungszeitraums) zum anderen (55). Die realen Auswirkungen dieser Maßnahmen zeigen sich am Sinken des Pensionsleistungsniveaus (56).

Die „Reform" aus 1993 weist eine große Nähe zu den in Deutschland beschlossenen Maßnahmen auf: Anhebung des Frauenpensionsalters (im Zeitraum von 2018 bis 2028), die Pensionserhöhungen auf Basis der so-

genannten Nettoanpassung (anstatt der bisherigen Anpassung an die Bruttolohnentwicklung), die Einführung der Gleitpension, die Reduktion der Leistung im Falle vorzeitiger Pension.

Die jüngste Entwicklung im Bereich der Pensionsversicherung beinhaltet auch Leistungsverbesserungen, wobei neben außerordentlichen Anhebungen des Ausgleichszulagenrichtsatzes und der Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten vor allem die Einführung der (nicht an Erwerbsarbeit gebundenen) Pflegevorsorge (Gesetz vom Jänner 1993) mit sieben Stufen je nach Grad der Bedürftigkeit zu erwähnen ist (57).

### *2.5 Großbritannien*

Für die Entwicklung des britischen Wohlfahrtstaates unter der Regierung Thatcher ist zu konstatieren, daß trotz aller Angriffe auf erreichte Positionen (Einfluß der Gewerkschaften, Arbeitsrecht, Sozialversicherung) eine totale oder auch nur weitgehende Entstaatlichung der Sozialpolitik – in Ermangelung ausreichender Akzeptanz in der Bevölkerung – zugunsten gradueller Veränderungen aufgegeben werden mußte. Auch ging die Deregulierungsoption nicht mit einem generellen Verzicht auf Regulierung einher, wie vor allem die Bereiche Einkommens-, Steuer- und Arbeitsmarktpolitik (die Steuerlast ist für alle außerhalb der obersten 5 Prozent der Einkommenshierarchie gestiegen [58]) sowie die Gewerkschaftsgesetze zeigen. Der „Rückzug des Staates" fand also in der Sozialpolitik de facto nur selektiv statt. Alte Formen von staatlicher Regulierung wurden durch neue ersetzt – was im Endeffekt vor allem eine neue Gruppe von „Gewinnern" (nämlich unter den ohnehin Wohlhabenderen) brachte (59).

#### *2.5.1 Gleichbehandlung*

Mit Gesetzen aus 1983 (gleichwertige Arbeit), 1985 (Gleichbehandlung in der Sozialversicherung), 1986 (Nichtigerklärung diskriminierender Kollektivvereinbarungen, Aufhebung von Ausnahmebestimmungen für Klein- und Mittelbetriebe) und 1989 (betriebliche Sozialsysteme) wurde das geltende EG-Recht in Großbritannien umgesetzt.Waren diesen legislativen Schritten fallweise sogar Verurteilungen durch den Gerichtshof der EG wegen mangelhafter Umsetzung vorangegangen, so unterblieben über die EG-rechtlichen Erfordernisse hinausgehende Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter. In Hinblick auf die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde 1992 lediglich eine Informationsbroschüre herausgegeben, in der überdies zu informellem Vorgehen im Belästigungsfall aufgefordert wird (60).

### 2.5.2 Regulierung von Arbeitsverhältnissen

Das britische Arbeitsrecht, das im internationalen Vergleich ohnehin schon traditionell eine geringe Regelungsdichte aufwies, erfuhr unter der Regierung Thatcher eine weitere Aufweichung. Der Kündigungsschutz wurde in mehreren Anläufen (1980, 1984, 1985 und 1989) zunehmend ausgehöhlt. Eine entsprechende Bewilligungspflicht (wie früher mancherorts und noch heute in Spanien üblich) hatte allerdings in Großbritannien ohnehin niemals bestanden (61). Mittlerweile kann sogar eine schriftliche Begründung der Kündigung überhaupt nur mehr von Arbeitskräften verlangt werden, die mindestens zwei Jahre ohne relevante Unterbrechung im Betrieb beschäftigt waren.

Im Bereich der Arbeitszeit bedurfte es in Großbritannien keiner weiteren, die Flexibilisierung fördernden Gesetzgebungsakte, da z. B. keine gesetzliche Höchstarbeitszeit bestand. Immerhin erfolgte 1985 insoferne eine Lockerung der Arbeitszeit für Teilzeitkräfte, als seither über einen 13wöchigen Zeitraum im Schnitt zwischen 16 und 29 Stunden wöchentlich gearbeitet werden kann. Zu Job-Splitting wurden die Unternehmen auch durch finanzielle Anreize angeregt. Für befristete Arbeitsverträge gibt es in Großbritannien keinerlei Einschränkung.

In Hinblick auf die Löhne brachte der Wages Act 1986 eine Einschränkung der Macht der Wages Councils, da vorerst Jugendliche unter 21 Jahren aus dem Geltungsbereich ihrer Mindestlohnregelungen ausgenommen wurden. Die Anstellung Jugendlicher zu sehr niedrigen Löhnen wurde sogar durch Zuschüsse an Arbeitgeber gefördert. 1992 wurden die Wages Councils – außerhalb der Landwirtschaft, wo dies 1993 passierte, schließlich ganz abgeschafft, so daß mittlerweile in Großbritannien weder auf gesetzlicher noch auf untergeordneter Ebene Mindestlöhne bestehen: „The government believes that the decisions on pay are best left to employers and individual employes" (62). Dementsprechend ist in Großbritannien auch eine zunehmende Tendenz zu Individualvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitskräften festzustellen (63).

Eine Verbesserung der Rechte für Arbeitskräfte erfolgte in der Ära Thatcher fast ausschließlich auf dem Wege der Umsetzung der EG-Richtlinien über die Erhaltung der Rechte bei Betriebsübergang bzw. bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, für den Fall von Massenentlassungen, zum Schutz von Schwangeren und stillenden Müttern am Arbeitsplatz sowie zuletzt über den schriftlichen Arbeitsvertrag (64).

### 2.5.3 Arbeitslosen- und Pensionsversicherung

Im Bereich der Sozialversicherung wurden unter Thatcher pauschalierte Leistungen für bestimmte Bedarfsgruppen durch einzelfallabhängige Kredite und eine zunehmende soziale Kontrolle der Armen ersetzt (65). Unter denkbar schlechtesten Bedingungen – die offizielle Arbeitslosenrate betrug 1985 trotz aller statistischer Beschönigungen noch 13,5

Prozent – wurde der Zwang zur Aufnahme von Arbeit unter Thatcher verschärft (Streichung der einkommensabhängigen Zusatzleistungen 1982; reale Kürzung der Leistungen sowie der Zulagen u. a. durch Streichung oder Minderung der Indexierung, Einbeziehung in die Steuerpflicht, verlängerte Sperrzeiten, Abschiebung in die Sozialhilfe; Pflicht zu aktiver Arbeitssuche seit 1989). Bei den Beitragsleistungen wurden mehrfach die Arbeitnehmer/innen bzw. die Haushalte verstärkt zur Kasse gebeten, während gleichzeitig die Arbeitgeber und der Staat entlastet wurden.

Im Bereich der Pensionsversicherung konnte die ursprünglich geplante Abschaffung der erst seit den siebziger Jahren bestehenden „staatlichen verdienstabhängigen Rente" nicht durchgesetzt werden. Anstelle dessen wurde sie Mitte der achtziger Jahre durch Leistungseinschnitte und erschwerte Anwartschaften sowie durch Anreize zum „contracting out" durch betriebliche Pensionsschemata weniger attraktiv gemacht (66).

### *2.6 Frankreich*

Die französische Wirtschafts- und Sozialpolitik des vergangenen Jahrzehnts war von einem „wahren Wechselbad unterschiedlicher Politiken" (67) geprägt. Während die kurze Anfangsphase nach dem Machtwechsel 1981 (bis etwa Mitte 1982) unter dem Zeichen von Nationalisierungsprogrammen und „sozialem Wachstum" (Erhöhung der Massennachfrage durch die Steigerung von Löhnen und Sozialeinkommen) stand, folgten dann rigorose Spar- und Stabilisierungsprogramme. So beinhaltete der Delors-Plan eine restriktive Haushalts-, Nachfrage- und Einkommenspolitik. Letzteres wurde etwa über die jährliche Festsetzung des branchenübergreifenden Mindestlohnes bzw. durch die Durchbrechung der bestehenden automatischen Anpassungen der Einkommen an die Preisentwicklung erreicht. Die ab 1984 erfolgte Politik der wirtschaftlichen Privatisierung, Deregulierung und Liberalisierung stand nicht zuletzt im Zeichen der anläßlich des EG-Binnenmarktprogramms antizipierten härteren europäischen Konkurrenzsituation (68). Seit März 1986 zielte die Sozialpolitik v. a. auf die Lockerung zwingender arbeitsrechtlicher Normen ab (69), und jüngst wird zusätzlich die Minderung der Arbeitskosten besonders in den Vordergrund gestellt (70).

#### *2.6.1 Gleichbehandlung*

In der Gleichbehandlungspolitik ging Frankreich über den Vollzug der EG-Richtlinien (1981, 1983 und 1989) hinaus und zeigte sich auch noch Anfang der neunziger Jahre aktiv, indem es mit einem Gesetz zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz eine internationale Vorreiterrolle übernahm (71). Interessant ist zudem, daß in Frankreich neben diskrimi-

nierten Personen auch im Unternehmen vertretene Gewerkschaften klagen können. Arbeitgeber sind zu einem jährlichen Bericht an den Betriebsrat über die Stellung der Frauen bzw. Männer im Betrieb ebenso verpflichtet wie die Sozialpartner seit 1990 zu Verhandlungen über Maßnahmen zur Beilegung festgestellter Unregelmäßigkeiten. 1984 wurde ab einjähriger Betriebszugehörigkeit das Recht auf einen maximal zweijährigen unbezahlten Elternurlaub bzw. auf Teilzeitarbeit aus familiären Gründen eingeführt.

Obwohl in Frankreich das Nachtarbeitsverbot für Frauen im Zuge der Flexibilisierungsbemühungen schon seit 1987 aufgeweicht worden war – nämlich für jene Fälle, wo ein nationales Interesse gegeben ist und Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen dies erlauben (72) –, löste ein französischer Fall jenes Urteil des EuGH aus (73), in dem einseitige Nachtarbeitsverbote als EG-rechtswidrig untersagt wurden.

### *2.6.2 Regulierung von Arbeitsverhältnissen*

1981/82 wurde die Verkürzung auf 35 Wochenstunden proklamiert und die gesetzliche Arbeitszeit (bei gleichzeitiger beträchtlicher Anhebung der Mindestlöhne) auf 39 Wochenstunden verkürzt. In engem Zusammenhang damit stand die Einräumung gewisser Flexibilisierungsspielräume: Überstunden sind seither nicht mehr generell genehmigungspflichtig, sondern innerhalb eines Kontingents von 130 Stunden jährlich im Gegenzug zu Freizeitausgleich frei möglich. Über Tarifverträge kann auch die wöchentliche Arbeitszeit verändert werden. Das Sonntagsarbeitsverbot sowie das Nachtarbeitsverbot für Frauen können in (verbindlich mindestens einmal jährlich über die effektive Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit zu führenden) Kollektivverhandlungen aufgehoben werden.

Mit dem Gesetz über Dauer und Neugestaltung der Arbeitszeit, dem sogenannten „Seguin-Gesetz", erfolgte 1987 eine bedeutende Ausweitung der Flexibilisierung: Über Tarifverhandlungen kann seither die Wochenarbeitszeit auf bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, sofern im Jahresdurchschnitt 39 Wochenstunden nicht überschritten werden. Die Ausnahmemöglichkeiten vom Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot wurden ausgeweitet und zyklische Arbeitszeitmodelle in Schichtbetrieben gestattet (74). Ein „Fünf-Jahres-Gesetz" über Arbeit, Beschäftigung und Berufsausbildung aus November 1993 sieht weitere Flexibilisierungsmöglichkeiten bei Sonntagsarbeit und Arbeitszeit vor (z. B. wurde die jährliche Durchrechnung der Arbeitszeit aufgrund kollektivvertraglicher oder unter Umständen auch individualvertraglicher Vereinbarung ermöglicht) und ermutigt Arbeitszeitverkürzung mit teilweiser Lohnkompensation (75).

Eine Beschränkung befristeter Arbeitsverhältnisse gibt es in Frankreich seit den siebziger Jahren. Eine Regelung ließ diese 1982 (wie auch die Arbeitnehmerüberlassung) überhaupt nur mehr in geregelten Aus-

nahmefällen bis zu einem Jahr lang zu und stellte sie in Hinblick auf die finanziellen Folgen der Beendigung mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen gleich (76). Diese Regelungen wurden 1985 und 1986 allerdings leicht gelockert und auf zwei Jahre ausgedehnt, sie können jedoch durch Kollektivverträge noch weiter aufgeweicht werden. Auf dieser Ebene besteht seit 1986 auch die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse mit diskontinuierlicher Arbeit zu vereinbaren (77). 1990 wurden die Höchstdauer für befristete Verträge analog einem Sozialpartnerabkommen gesetzlich wieder auf 18 Monate beschränkt und Abfindungszahlungen vorgesehen (78). Teilzeitarbeit wird in Frankreich seit Mitte der achtziger Jahre finanziell gefördert und kann seit 1991 von den Arbeitnehmer/innen als Rechtsanspruch eingefordert werden.

Auch im Bereich des Kündigungsschutzrechts wurde in Frankreich beträchtlich flexibilisiert: Seit 1986 ist keine Genehmigungspflicht für Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen mehr vorgesehen, und selbst bei Massenentlassungen werden die angegebenen Gründe nicht mehr überprüft (79). 1987 wurde die Einzelkündigung weiter vereinfacht und beschleunigt (80).

Innovative gesetzliche Schritte erfolgten im Arbeitsrecht vor allem 1984 mit der Einführung eines Urlaubs zur Unternehmensgründung oder zur persönlichen Weiterbildung. Nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit steht Arbeitskräften seit diesem Jahr auch eine Entlassungsentschädigung zu. 1987/88 wurde eine 5-Prozent-Quote für die Beschäftigung von Behinderten vorgeschrieben (81). In Europa noch einzigartig ist die regulative Tätigkeit des französischen Staates in Hinblick auf ein Rauchverbot am Arbeitsplatz (82).

Den Plan, die berufliche Eingliederung von Jugendlichen unter 26 Jahren durch den sogenannten „contrat d'insertion professionelle" (CIP; dt. Berufseingliederungsvertrag) für eine Laufzeit von bis zu einem Jahr unter dem gesetzlichen Mindestlohn zu ermöglichen, mußte die Regierung Balladur nach anhaltenden Protestkundgebungen mit beträchtlichen Ausschreitungen jüngst wieder aufgeben.

### *2.6.3 Arbeitslosen- und Pensionsversicherung*

Nach signifikanten Anhebungen der Leistungen für Mindestrentner/innen bzw. Behinderte und der Einbeziehung ausgesteuerter Arbeitsloser in die Krankenversicherung durch die neue sozialistische Regierung 1981 war die Situation der französischen Sozialversicherung von einer teils katastrophalen Finanzierungskrise gekennzeichnet. Die Reaktion darauf bestand auch in Frankreich in Leistungsverschlechterungen, Erschwerungen bei der Anwartschaft, Erhöhungen der Beiträge und Eigenbeteiligungen zu Lasten der Versicherten sowie der Haushalte (83). 1992 wurden der Druck zur Arbeitsaufnahme erhöht und die Arbeitslostenstatistik u. a. durch Ausgliederung von Schulungsteilnehmer/innen beschönigt (84).

Teils standen Verschlechterungen neue oder verlängerte Mindestleistungen gegenüber, so etwa 1982 und 1985 in der Arbeitslosenversicherung (85). In diese Richtung zielt auch das 1986 im Rahmen eines Plans zur Bekämpfung der Armut beschlossene und Ende 1988 in Kraft getretene Mindesteingliederungseinkommen für Mittellose (RMI) (86).

### *2.7 Niederlande*

Über die sogenannten Volksversicherungen, die neben den Arbeitnehmerversicherungen und den betrieblichen bzw. privaten Systemen eine dritte Säule bilden, bezieht das niederländische Sozialsystem die gesamte Bevölkerung ein. Seit den siebziger Jahren gibt es insoferne ein garantiertes Mindesteinkommen, als alle Mindestleistungen und Beihilfen im Sozialsystem an den Mindestlohn und damit an die allgemeine Lohnentwicklung gekoppelt wurden (87).

Für die achtziger Jahre ist zwar keine systemverändernde Rücknahme dieser Errungenschaften zu verzeichnen, es wurden jedoch die automatische Indexierung der Leistungen sowie des Mindestlohnes revidiert und Anspruchsvoraussetzungen verschärft. Den Weg dafür ebnete auch die anhaltende Diskussion um allfälligen Mißbrauch der Sozialleistungen.

#### *2.7.1 Gleichbehandlung*

Im Bereich der Geschlechtergleichbehandlung standen die niederländischen Maßnahmen seit den achtziger Jahren im Zeichen der Anpassung an die relevanten EG-Richtlinien. Davon war das bestehende Sozialsystem deswegen besonders berührt, weil es zuvor vielfach am „Familien- bzw. Haushaltsvorstand" angeknüpft bzw. Leistungen pro Ehepaar an den Mann ausgezahlt und so (mindestens mittelbar) Frauen diskriminiert hatte. Dementsprechend mußten die Frauen bei den Arbeitsbedingungen (1980), in der Alterspension und beim Arbeitslosengeld (88) (1985) sowie bei der Mitversicherung in der Krankenversicherung (1988) gleichgestellt werden. Dem EG-Recht noch nicht voll Genüge getan wurde mit der Aufweichung des Frauennachtarbeitsverbots in der Industrie in Form einer Genehmigungspflicht 1985 (89).

Seit 1987 sind übrigens Lebensgemeinschaften (auch gleichgeschlechtliche) in der Pensionsversicherung Ehen gleichgestellt.

#### *2.7.2 Regulierung von Arbeitsverhältnissen*

Im niederländischen Arbeitsrecht sind bisher noch vergleichsweise wenige deregulierende Maßnahmen zu verzeichnen. Immerhin brachten die ab Mitte der achtziger Jahre in diese Richtung geführten Debatten

aber eine Einschränkung des Kündigungsschutzes 1989 (90). Und 1993/94 handelten Arbeitgeber und Gewerkschaften unter Drohung der Regierung, bei Nichteinigung ein Einfrieren der Löhne zu verordnen, Flexibilisierungen im Bereich des Kündigungsschutzes, befristeter Arbeitsverhältnisse und einen eingeschränkten Geltungsbereich von Kollektivverträgen aus (91).

Auf der anderen Seite sind im Verlauf der achtziger Jahre neue Schutzvorschriften zugunsten von Arbeitskräften zu verzeichnen: Hier sei exemplarisch auf das Gesetz über die Beschäftigungsbedingungen für nicht von einem Kollektivvertrag erfaßte Arbeitsverträge aus 1980 verwiesen. Leiharbeit bedarf seit 1980 ministerieller Genehmigung (diese darf jedoch seit 1985 nur mehr unter gewissen Bedingungen verweigert werden). 1981 erfolgte eine Neuregelung der Mitbestimmung im Unternehmen, 1985 wurden Zeitarbeitsagenturen an eine ministerielle Genehmigung gebunden. 1986 brachte ein Behinderteneinstellungsgesetz, und 1988 erfolgte eine Verlängerung des gesetzlichen Mindesturlaubs.

Allerdings wurde die Preisindexierung der Löhne mehrfach nicht bzw. nur vermindert vollzogen, 1983 wurde der Mindestlohn für Jugendliche sogar gesenkt. Die Drohung eines Einfrierens der Löhne durch die Regierung hatte schon 1992 ein Zentralabkommen der Sozialpartner zur Lohnzurückhaltung herbeigeführt. Gegenwärtig strebt die niederländische Regierung, der das Lohnbildungsgesetz aus 1970 Eingriffe in Löhne und lohnbezogene Arbeitsbedingungen in Perioden mit sich verschlechternden Wirtschaftsbedingungen erlaubt, sogar einen dreijährigen Lohnstillstand an. Und die christdemokratische Partei tritt mittlerweile überhaupt für die Abschaffung des gesetzlichen Mindestlohns ein (92).

### *2.7.3 Arbeitslosen- und Pensionsversicherung*

Das Programm „Kompaß 81" der Regierung Van Agt leitete gleich zu Beginn der achtziger Jahre eine Reihe von Kürzungen im Sozialbereich ein, die in der Folge auch unter Ruud Lubbers fortgesetzt wurde und wird. Mehrfach geschahen Einsparungen über Reduzierungen bei der Anspruchsberechtigung sowie bei den Mindestleistungen. Konstant wurde die jährliche Indexierung verzögert oder gemindert, bis schließlich im Juli 1991 ein neues flexibleres Indexierungsgesetz überhaupt mehrere Gründe für Nichtanhebungen verankerte (93).

Wie auch in anderen europäischen Ländern wurde die Beitragslast unter Hinweis auf die Wettbewerbsfähigkeit einseitig zu ungunsten der Arbeitnehmer und der Haushalte umverteilt. Verstärkten Druck auf Behinderte in Richtung Arbeitsaufnahme bringt die nur mehr zeitlich befristete Vergabe der zuvor im internationalen Vergleich sehr großzügig gehandhabten Berufsunfähigkeitspensionen für unter 50jährige seit Mitte 1991 (94). Die als zu hoch empfundenen Krankenstände sollen durch den (zwar nicht wie zuvor beabsichtigt gesetzlich geregelten, jedoch auf so-

zialpartnerschaftlicher Ebene zu fixierenden) Abzug eines Tages vom Jahresurlaub vermindert werden (95). Die aktuelle holländische Politik will die Kluft zwischen Sozialleistungen und Löhnen weiter vergrößern, um Arbeit „attraktiver" zu machen.

### *2.8 Spanien*

Spanien nimmt unter den europäischen Ländern insoferne eine Sonderposition ein, als die achtziger Jahre erst eine Phase des Ausbaus und der grundlegenden Gestaltung der Sozialversicherung darstellen. Finanzierungsengpässe und – ab Mitte der achtziger Jahre – nicht zuletzt auch die Europäische Integration übten jedoch einen Druck zur Konsolidierung aus, die auf Einsparungen im Sozialbereich und Dämpfung der Arbeitskosten bei erhöhter Flexibilität abzielte.

#### *2.8.1 Gleichbehandlung*

In der spanischen Verfassung von 1978 wurden die Gleichstellung der Geschlechter vor dem Gesetz und die Gleichbehandlung bei der Arbeit verankert. Im Verlauf der achtziger Jahre übernahm Spanien dann die Details der EG-Gleichbehandlungsrichtlinien. Darüber hinausgehende Vorschriften sind in einem 1987 verabschiedeten Plan für die Chancengleichheit zu finden. 1989 wurden der Elternurlaub auf 16 Wochen verlängert und das Arbeitnehmerstatut aus 1980 dahingehend abgeändert, daß ein Rechtsanspruch auf den Schutz vor verbalen oder tätlichen sexuellen Belästigungen besteht (96).

#### *2.8.2 Regulierung von Arbeitsverhältnissen*

Die grundlegenden Arbeitsgesetze der vergleichsweise jungen spanischen Demokratie (Workers Statute und Beschäftigungsgesetz 1980) zielten schon früh auf Flexibilisierung ab und wollten „kurz-, mittel- und langfristig durch größere Flexibilität des Arbeitsmarktes . . . ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt" schaffen (97). Als Hintergrund für diese Option ist u. a. das zuvor unter Franco extrem reglementierte Arbeitsrecht zu sehen.

Im Verlauf der achtziger Jahre wurden dann weitere den Arbeitsmarkt liberalisierende Schritte gesetzt, so die Zulassung befristeter Dienstverhältnisse, die Erweiterung der Weisungsmacht des Arbeitgebers, die Möglichkeit zur flexiblen Verteilung der Jahresarbeitszeit durch Tarifverträge und die Erleichterung der Einstellung von Teilzeitkräften im Jahr 1984. 1986 folgten die Ermöglichung von Überstundenabgeltung durch Freizeit anstelle von Zuschlägen und die Senkung der Höchstgrenze für Überstunden. Das Ergebnis dieser Politik ist ein extremer An-

stieg der atypischen Arbeitsverhältnisse, die z. B. fast die Hälfte aller Arbeitsvermittlungen des zweiten Vierteljahres 1986 ausmachten (98).

Als regulative Besonderheit bestehen in Spanien allerdings bis heute ein Verbot von Leiharbeitsfirmen und eine behördliche Genehmigungspflicht für Kündigungen, welche allerdings mittlerweile höchst umstritten ist und teils aufgeweicht wurde (99).

### *2.8.3 Arbeitslosen- und Pensionsversicherung*

Im Gegensatz zum Arbeitsrecht setzten in Spanien bei der Sozialversicherung im internationalen Trend der achtziger Jahre liegende Maßnahmen erst sehr spät ein. Bis Anfang der neunziger Jahre wurden gegenüber dem Basisgesetz zur öffentlichen Sozialversicherung (aus 1963) noch maßgebliche Ausweitungen des Versichertenkreises (v. a. 1986) sowie neue Leistungen für Langzeitarbeitslose und Ältere sowohl in der Pensions- als auch in der Arbeitslosenversicherung (1987, 1989 und 1990) eingeführt. Mittlerweile wird jedoch unter Hinweis auf die kommende europäische Wirtschafts- und Währungsunion auch in Spanien größerer Druck zur Arbeitsaufnahme ausgeübt, u. a. durch Erschwerung der Zugangsbedingungen und Begrenzung der Dauer bzw. Höhe der Leistungen (100). In der Pensionsversicherung führten schon in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre Finanzierungsengpässe zu Einsparungsmaßnahmen, wenngleich etwa erst 1985 eine automatische jährliche Erhöhung der Renten analog v. a. zu den Verbraucherpreisen beschlossen wurde (101). Seit 1987 werden betriebliche bzw. auch private Rentenmodelle gefördert.

Gegenwärtig versuchen die Gewerkschaften im Rahmen eines geplanten Sozialpakts mit mehrjähriger Laufdauer, in dessen Zentrum Lohnzurückhaltung und Arbeitsmarktflexibilisierung stehen, angekündigte Kürzungen bei den Sozialleistungen zu verhindern. Die spanische Regierung will jedoch über diesen Pakt Einsparungen in der Arbeitslosenversicherung (verschärfte Bezugs- und Zugangsbedingungen, Beitragserhöhungen für Arbeitnehmer/innen, geringeres Mindestarbeitslosengeld, Sozialbeitragspflicht für Arbeitslose) und der Pensionsversicherung (verschärfte Zugangsbedingungen) erreichen (102).

## 3. Sozialstaaten im Vergleich: Entwicklungstrends

Ebensowenig wie die Entwicklung in der Expansionsphase der Nachkriegsjahrzehnte trotz aller Gemeinsamkeiten die bestehenden Unterschiede in den Entwicklungsprinzipien, im Entwicklungstempo, im Niveau und in der Ausgestaltung der einzelnen Maßnahmen aufgehoben hatte, ist die sozialpolitische Entwicklung seit dem letzten Jahrzehnt nur durch konvergente regressive Tendenzen geprägt. Divergenzen zeigen sich nicht nur zwischen Ländern, sondern auch in den Trends in den einzelnen „Sozialpolitikfeldern".

### 3.1 Politik der Gleichbehandlung

Ein eindeutiger *Trend zur Regulierung* auf dem Weg der Gesetzgebung ist für den Bereich der Gleichbehandlungspolitik konstatierbar. Im Hinblick auf Entgelt, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit hängt dies auch mit den entsprechenden EU-Richtlinien zusammen. Das Gleichbehandlungsgebot wird auf immer mehr Aspekte der Erwerbsarbeit bezogen und sukzessive auf alle Dienstverhältnisse ausgedehnt. Neuere Facetten der Gleichbehandlungspolitik stellen in einigen Ländern vorgesehene positive Aktionen sowie der Schutz vor sexueller Belästigung dar. Von inhaltlichem Interesse sind darüber hinaus verschiedene Maßnahmen, die auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit abzielen (so insbesondere Elternkarenz- bzw. Erziehungsurlaube).

### 3.2 Regulierung – Deregulierung von Arbeitsverhältnissen

Im Bereich der Regulierung der Arbeitszeit und der Formen des Arbeitskräfteeinsatzes wird offenkundig, daß keinesfalls allein an gesetzlichen Normierungen die stattfindenden Veränderungsprozesse abgelesen werden können. Hier zeigt sich, daß das vielfach in der sozialwissenschaftlichen Literatur verwendete alternative Begriffspaar „Regulierung" und „Deregulierung" zur Bestimmung divergierender sozialpolitischer Entwicklungen interpretationsbedürftig ist.

Verallgemeinerbar für die Entwicklung in den untersuchten Ländern – aber auch darüber hinaus – ist die beträchtliche *Ausweitung von Beschäftigungsverhältnissen, die vom „Normalarbeitsverhältnis"* abweichen. Dazu zählen neben Teilzeitarbeit im allgemeinen spezifische Facetten wie Job-Sharing, Arbeit auf Abruf, Leiharbeit, sogenannte geringfügige Beschäftigung sowie arbeitnehmerähnliche selbständige Beschäftigung (103).

Wenn auch bei aller Differenzierung der untersuchten Sozialstaaten durchgängig feststellbar ist, daß zugleich mit der Verbreitung dieser atypischen Beschäftigungsformen der Geltungs- und Sicherungsbereich tradierter sozialpolitischer Normen de facto eine Einschränkung erfährt, gibt es durchaus *verschiedene Reaktionsmuster* auf dieses gesellschaftliche Phänomen: reichend von weitgehender Nichtregulierung (z. B. Österreich) über deren Legalisierung mit der Zielsetzung der Förderung (z. B. Deutschland) bis hin zur gezielten Aushöhlung der Vollzeitarbeit (z. B. Großbritannien). Die Verrechtlichung bzw. Regulierung abweichender Beschäftigungsverhältnisse hat insofern allerdings deregulierenden Charakter, als sie den legalen Flankenschutz für die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses" abgibt, an das in der bisherigen sozialstaatlichen Tradition vieler Länder die Gewährleistung von sozialem Schutz und materieller Sicherung gebunden war (104).

Während es in einigen Ländern Ansätze in Richtung direkter Liberalisierung des Kündigungsschutzes gibt (siehe z. B. Schweden, Italien),

steht im einzelnen in zum Teil weitreichenden Veränderungen bei konkreten Regelungen, im allgemeinen in einem tendenziellen Wandel der tradierten Sozialpolitik.

Die Kernpunkte dieses Wandels sind unseres Erachtens:

● Sozialpolitik wird *enger an ökonomische Bedingungen angebunden* und ihre inhaltliche Gestaltung strikter an ökonomischen Erfordernissen/Interessen ausgerichtet. Den Hintergrund dafür bildet u. a. die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft, die den Handlungsspielraum für nationalstaatliche Strategien in der Wirtschafts- und Sozialpolitik einengt. Oder anders gesagt: Ging mit der günstigen ökonomischen Entwicklung in den Nachkriegsjahrzehnten – als materielle Basis für die Expansion sozialstaatlicher Leistungen – auch die (länderspezifisch z. T. unterschiedliche) Nutzung sozialer Gestaltungsspielräume einher (106), so ist die aktuelle Entwicklung durch eine einseitige Unterordnung der Sozialpolitik und durch geänderte Prioritätensetzungen im Bereich der Budget- und Wirtschaftspolitik gekennzeichnet. Auf der Ebene der Maßnahmen spiegelt sich dieser Sachverhalt exemplarisch in Restriktionen bei der Leistungsinanspruchnahme, in Leistungskürzungen, im Tausch zwischen Verbesserungen und Kürzungen, in der Vergrößerung des Dispositionsspielraums der Unternehmer wider.

● Ein Teil der jüngsten Maßnahmen läuft ebenso wie der Verzicht auf explizite Regulierung darauf hinaus, die größer gewordene *Heterogenität auf dem Arbeitsmarkt und in den Arbeitsbedingungen sozialstaatlich zu reproduzieren.* Oder anders gesagt: Im Vergleich zur bisherigen Ausrichtung des Ausbaues sozialstaatlicher Regulierungen an generalisierten Standards bzw. generellen Normen – sei es durch Einführung universeller Systeme, sei es durch die sukzessive Ausweitung des Adressatenkreises und der Geltungszone von Normen – kommt seit den achtziger Jahren stärker die Ausrichtung an Differenzierungen sozialpolitischer Regelungen handlungsanleitend zum Tragen. Teilweise ist damit die Einschränkung der Geltungszone sozialstaatlicher Regelungen verbunden. Hand in Hand mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses geht dessen Demontage als Bezugspunkt für die Regulierung der Arbeitsbedingungen. Auf der Ebene der gesetzlichen Maßnahmen spiegelt sich dieser Sachverhalt exemplarisch in der Zulassung (und Förderung) sogenannter atypischer Beschäftigungsformen, in der Ausnahme von der Geltung bestehender Normen oder überhaupt im Verzicht auf sozialpolitische Gestaltung (z. B. bei sogenannter geringfügiger Beschäftigung, Begrenzung der Versicherungspflicht) wider.

● Zumindest ansatzweise fand eine *Gewichtsverschiebung* im Verhältnis der drei wesentlichen Bestimmungsfaktoren sozialer Reproduktion - *Staat, Markt, Familie* – statt. Indikator für diese Verschiebung ist zum einen die sinkende Reichweite sozialstaatlicher Sicherung – ablesbar an der (in einigen Ländern beträchtlich angestiegenen) Ausgrenzung aus der Geltungszone arbeits- und sozialrechtlicher Regulierung. Davon ist insbesondere ein Teil der Arbeitslosen und der atypisch Beschäftigten betroffen. Indikator dafür ist zum anderen das quantitativ beträchtlich

angewachsene Verarmungsrisiko im Sozialstaat. Insbesondere für Länder mit dominant erwerbsarbeitsorientierter Ausrichtung staatlich regulierter sozialer Sicherung ist nicht neu, daß damit auch gesellschaftliche Einkommensungleichheit im Bereich materieller Leistungen (Arbeitslosengeld, Entgelt bei Krankheit und Unfall, Rentenleistungen) reproduziert wird. Was die Situation seit den achtziger Jahren aber von der vorausgehenden Entwicklung unterscheidet, ist, daß der Prozeß der Gewichtsverschiebung in Richtung „mehr privat" (Markt und Familie) zum Teil durch staatliche Maßnahmen, zum Teil durch Unterlassung staatlicher Regulierung mitbefördert wird. Ersteres findet seinen Niederschlag in Maßnahmen, die den Zugang zum Leistungssystem restringieren bzw. diesen noch verstärkt an eine gelungene Arbeitsmarktintegration binden, das Niveau der Leistungen reduzieren und andere Formen der Vorsorge (wie betriebliche Sozialleistungen, in vereinzelten Fällen contracting-out) fördern.

Zweiteres wird offenkundig am expliziten Verzicht (Ausnahme z. B. Spanien) auf eine Öffnung des Zugangs zum Leistungssystem (Ausschluß bestimmter Beschäftigtengruppen, Aufrechterhaltung tradierter Zugangsbarrieren bei Zuspitzung sozialer Problemlagen) und auf Einführung von Mindeststandards. Während Frankreich diesbezüglich für den Bereich der Arbeitslosenversicherung eine Ausnahme bildet, ist es Spanien für den Bereich der Pensionsversicherung.

● Beträchtliche Veränderungen sind auch auf der prozeduralen Ebene sozialstaatlicher Regelungen eingeleitet worden, wobei die Essenz in der *Dezentralisierung von Entscheidungsabläufen* liegt. Anders gesagt: Im Vergleich zur intensivierten Anwendung der staatlichen Ressource „Recht" bei der Steuerung der Reproduktion in der Nachkriegsentwicklung der meisten Länder wurden in der jüngsten Entwicklung die Spielräume dezentraler Institutionen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvertrag) beträchtlich ausgeweitet. Auf der Ebene der Maßnahmen findet diese Entwicklung ihren Niederschlag sowohl im Verzicht auf Veränderungen tradierter sozialpolitischer Regelungen (Beispiel: Aufrechterhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitnorm mit genügend Spielraum für weitergehende Vereinbarungen der Sozialpartner etwa in Österreich) als auch in der legalisierten Ausweitung der Spielräume dezentraler Institutionen (Beispiel: die Einräumung der Bestimmung flexibler Arbeitszeit durch Tarifverträge bzw. betriebliche Vereinbarungen).

Insgesamt: Wenn auch nach wie vor beträchtliche Kontinuitäten in der Sozialpolitik gegeben sind, so zeichnen sich doch merkbare *Veränderungen innerhalb des bestehenden Rahmens* ab. Die angeführten Maßnahmen lassen sich unseres Erachtens nicht als grundlegende Transformation der tradierten sozialstaatlichen Systeme, sehr wohl aber als Anzeichen eines Wandels des Stellenwerts der Sozialpolitik bzw. sozialer Gestaltung von Arbeits- und Lebensbedingungen im Vergleich zur Expansionsphase der Nachkriegsjahrzehnte interpretieren. Einen wichtigen Anstoß zu dieser Entwicklung stellte und stellt die fortschreitende europäische Integration dar: "Quite apart from its specific social policy

provisions, the European Union Treaty signed in Maastricht . . . is already having an enormous effect on employment and industrials relations in the Member States. This is because of the strict limits on public spending deficits and debt which are prerequisites for entry into the Economic and Monetary Union. For most States, meeting these conditions means a great reduction in public expenditure on social matters and on public sector employment" (107).

Als Hauptproblem innerhalb dieses Wandels präsentiert sich die erhöhte Selektivität des Sozialstaates in Form des Ausschlusses eines Teils der Bevölkerung und des erhöhten Verarmungsrisikos. In der beschriebenen Entwicklung zeichnet sich unseres Erachtens noch keine neue Balance zwischen individueller Freiheit und kollektiver Sicherheit bzw. zwischen Flexibilisierung und staatlicher Regulierung (108) ab. Eine solche erscheint allerdings notwendig angesichts der aktuellen wie absehbaren gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen wie etwa der Pluralisierung von Lebens- und Arbeitsstilen bei zugleich erhöhtem Druck und steigender Unsicherheit (109). Diesbezügliche Schritte könnten etwa in der staatlichen Regulierung von „atypischen" Arbeitsformen und in der Einführung von Mindeststandards in der Sozialversicherung bestehen.

## Anmerkungen

(1) Dieser (in aktualisierter Form vorliegende) Beitrag wurde im Rahmen der Tagung „Eine neue Rolle für den Staat?" des Bundesministeriums für Finanzen und des Instituts für Staats- und Politikwissenschaft der Universität Wien (6.–7. Mai 1993 in Wien) erarbeitet.
(2) Alber (1982) 151; vgl. auch Flora (1986) XXII; Pierson (1992) 125 ff.; Esping-Andersen (1990) 29–33.
(3) Mückenberger (1990) 172 f.
(4) Lutz (1984) 196–228.
(5) Jessop (1986) 12 f.
(6) Schmidt (1988) 152 f.
(7) Müller (1994).
(8) Flora (1986) XXI–XXVI; Jessop (1986) 13 ff.
(9) Tálos (1993) 39–42.
(10) Ein „Normalarbeitsverhältnis" ist charakterisiert durch unbefristete, permanente und vollzeitliche Beschäftigung sowie Schutz durch Sozialversicherung und Arbeitsrecht: Bosch (1986) 165; Mückenberger (1985) 429.
(11) OECD (1991); Tálos (1993a).
(12) European Industrial Relations Review 209 (Juni 1991) 9 – (im folgenden abgekürzt als EIRR).
(13) Kulawik (1992) 234.
(14) Tálos, Falkner (1992) 202 f.
(15) Die Tarifparteien (1988) 109–114.
(16) EIRR 216 (Jänner 1992).
(17) Köhler (1991) 167–173.
(18) Swedish Ministery of Finance, Pressrelease (11. Jänner 1993); Sweden In Focus (1. Februar 1994).
(19) Simonis (1984) 30–41.
(20) EIRR 208 (Mai 1991), MISEP Infor 34 (Sommer 1991).

(21) EG-Kommission (1986, 1987, 1988).
(22) MISEP Infor 41 (1993) 10.
(23) EIRR 236 (September 1993) 15–19; 237 (Oktober 1993) 8; 239 (Dezember 1993) 9.
(24) Pera (1987) 300.
(25) Kronke (1990) 83.
(26) Eine diesbezügliche Maßnahme ist auch Gegenstand des Übereinkommens vom Juli 1993: EIRR 236 (September 1993) 15–19.
(27) EIRR 228 (Januar 1993) 10.
(28) Abele (1991) 188–196.
(29) Abweichend davon gibt es für unbefristet Beschäftigte in der Industrie, die wegen Teilstillegung oder wegen lokaler, regionaler Krisen entlassen werden, eine Unterstützung in Höhe von 80 Prozent des Bruttolohnes.
(30) EIRR 236 (September 1993) 15–19.
(31) EIRR 223 (August 1992) and 225 (Oktober 1992).
(32) EIRR 229 (Februar 1993) 8.
(33) Siehe Presse vom 5. April 1994.
(34) Frankfurter Rundschau vom 15. Jänner 1993.
(35) Mückenberger (1985) 255–271.
(36) Bollinger u. a. (1991) 177–199; Keller/Seifert (1993) 539.
(37) Chronik (1984); EG-Kommission (1989) V–5.
(38) Es ist vorgesehen, daß der Arbeitgeber wirtschaftliche Nachteile, die den Arbeitnehmer/innen durch eine geplante Betriebsänderung entstehen, durch einen Sozialplan ausgleicht. Diesbezüglich hat der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Für Österreich siehe § 97 1 Z. 4 des Arbeitsverfassungsgesetzes.
(39) Chronik 18 (Oktober 1984); Mückenberger (1985a) 258–261.
(40) Frankfurter Rundschau vom 30. November 1993; siehe Beschluß des deutschen Bundestages vom 10. März 1994 (Frankfurter Rundschau vom 11. März 1994).
(41) Frankfurter Rundschau vom 19. Jänner 1994.
(42) Frerich (1987) 508–510.
(43) Frankfurter Rundschau vom 23. September 1993; Das Parlament 52 (24./31.Dezember 1993).
(44) Siehe Frankfurter Rundschau vom 11. März 1993; Das Parlament vom 25. März/1. April 1994.
(45) Rüb; Nullmeier (1991) 437–462.
(46) Tálos (1991) 528 f.
(47) Zum folgenden: Tálos, Falkner (1992) 205–214.
(48) Runggaldier (1991) 21 ist der Meinung, daß es überhaupt keine Deregulierung gegeben habe.
(49) Schmid (1993) 190 f.
(50) Tálos (1993a) 15.
(51) Firlei (1987) 272.
(52) Runggaldier (1991) 22 ff.
(53) Tálos, Roßmann (1992) 51 f.
(54) Danach verloren verheiratete Frauen ihren Anspruch auf Notstandshilfe, falls der Ehemann bzw. Lebensgefährte einem Vollerwerb nachging.
(55) Tálos, Roßmann (1992) 46 f.
(56) Wörister (1993) 87–91.
(57) Pratscher (1992) 91–94.
(58) Kühnert (1990) 21–22.
(59) Jessop (1992) 725.
(60) MISEP Infor 38 (1988) 13.
(61) Emerson (1988) 789.
(62) EIRR 228 (Jänner 1993) 25.
(63) EG-Kommission, Erster Bericht über die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, KOM (91) 511 vom 5. Dezember 1991, 275.
(64) Auf diese Regelungen soll im Fall der anderen EG-Mitgliedstaaten nicht mehr eigens eingegangen werden.

(65) Spicker (1992) 187–190.
(66) Perry (1986) 229.
(67) Uterwedde (1991) 16.
(68) Neben einer beträchtlichen Senkung der Unternehmenssteuer (von 50 auf 42 bzw. 34 Prozent) und der Gewerbesteuer diente der Arbeitgeberseite auch die Stabilisierung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Die Arbeitskosten wurden durch selektive finanzielle Anreize wie etwa Befreiung von den Sozialabgaben bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze gesenkt; Unterwedde [1991] 19).
(69) Reiland (1989) 328.
(70) EIRR 236 (September 1993) 6, und 237 (Oktober 1993) 21 ff.
(71) EIRR 226 (November 1992) 6.
(72) EG-Kommission (1987) V-21; Sonnenberger, Damann (1988) 351.
(73) Rs C-345/89 vom 25. Juli 1991.
(74) EG-Kommission (1987) V-7.
(75) EIRR 239 (Dezember 1993) 16.
(76) Langer (1983) 102–103; Klima (1982) 411–412.
(77) Kessler (1991) 396; Hirschberg (1989) 291.
(78) Kaufmann (1990) 394.
(79) EG-Kommission (1986) V-23.
(80) Wie etwa Béraud (1987) 273 betont, erwies sich die Flexibilisierung im Arbeitsrecht nicht als beschäftigungswirksamer Faktor, vielmehr wurden stabile Arbeitsverhältnisse durch instabile ersetzt. Er bezeichnet die französische Flexibilisierung Mitte der achtziger Jahre als Beginn einer grundsätzlichen Wandlung des Arbeitsrechts, das immer weiter abdingbar (v. a. auf kollektiver Ebene verhandelbar) wird.
(81) EG-Kommission (1984) V-8 und (1988) V-23.
(82) EIRR 222 (Juli 1992) 7.
(83) Vgl. zuletzt EIRR 237 (Oktober 1993) 6.
(84) EIRR 217 (Februar 1992) 4.
(85) Hanke (1983) 9.
(86) Internationale Revue für Soziale Sicherheit (1987) 194 und (1989) 243.
(87) Berben, Roebroek (1987) 125.
(88) Allerdings wurde bei diesem Anlaß im Gegenzug die Leistungsdauer für alle unter 35 Jahren gekürzt, EG-Kommission (1985) VIII-12.
(89) EG-Kommission (1985) V-22 und (1986) V-27.
(90) EIRR Report 1 (1989) 45.
(91) EIRR 238 (November 1993) 10 und 239 (November 1993) 10.
(92) EIRR 236 (September 1993) 11.
(93) EIRR 210 (Juli 1991) 8 und 212 (September 1991).
(94) Neue Zürcher Zeitung (19. Juli 1991) 7.
(95) EIRR 215 (Dezember 1991) 7.
(96) EG-Kommission, Erster Bericht über die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, KOM (91) 511, 256.
(97) EG-Kommission, MISEP Basisinformationsbericht spanien (1988) 24.
(98) EG-Kommission (1986) V-7; Bengoechea (1987) 366.
(99) EIRR 236 (September 1993) 24–26 und 239 (Dezember 1993) 13.
(100) EIRR 220 (1992) 12.
(101) EG-Kommission (1986) VIII-8.
(102) EIRR 235 (September 1993) 11, 236 (Oktober 1993) 14, 237 (Oktober 1993) 11 und 239 (November 1993) 12.
(103) Bollinger u. a. (1991).
(104) Keller (1990) 367.
(105) Vgl. etwa Eurostat 1992 und für Österreich WIFO-Monatsberichte 8/1992.
(106) In der Fordismusdiskussion wird von einem Korrespondenzverhältnis zwischen ökonomischer und sozialstaatlicher Entwicklung gesprochen (Jessop 1986).
(107) EIRR 220 (Mai 1992) 1.
(108) Mückenberger, Deakin (1989) 154 und 196–197; Nielsen (1991) 9.
(109) Zapf u. a. (1987) 138.

## Literatur

Abele, Roland, Neue Regelung des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes, in: Recht der internationalen Wirtschaft 37/3 (1991) 188–196.
Alber, Jens, Vom Armenhaus zum Wohlfahrtsstaat (Frankfurt, New York 1982).
Bengoechea, Juan Antonio Sagardoy, Flexibilität des Arbeitsrechts, in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht 1/4 (1987) 354–371.
Béraud, Jean-Marc, Die Flexibilisierung im französischen Arbeitsrecht, in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht 3/1 (1987) 258–276.
Berben, Theo; Roebroek, Joop, Das Stufenparadoxon – Sicherung des Subsistenzminimums und Einführung eines Grundeinkommens in den Niederlanden, in: BMAS (Hrsg.), Basislohn/Existenzsicherung/Garantiertes Grundeinkommen für alle?, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik 16 (1987) 122–147.
Bollinger, Doris; Conetz, Wolfgang; Pfau-Effinger, Birgit, Atypische Beschäftigung, in: Semlinger, Klaus (Hrsg.), Flexibilisierung des Arbeitsmarktes (Frankfurt 1991) 177–189.
Bosch, Gerhard, Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?, in: WSI-Mitteilungen 39/3 (1986) 163–176.
Chronik zur Arbeitsmarktpolitik, Berlin.
Die Tarifparteien auf dem schwedischen Arbeitsmarkt, in: Recht der Arbeit 2 (1988) 109–114.
EG-Kommission, Berichte über die soziale Entwicklung 1984 ff.
Emerson, Michael, Regulation or Deregulation of the Labour Market, in: European Economic Review 32 (1988) 775–817.
Esping-Andersen, Goesta, The Three Worlds of Welfare Capitalism (Princeton 1990).
European Industrial Relations Review (abgek. EIRR).
Firlei, Klaus, Flucht aus dem Arbeitsrecht, in: Das Recht der Arbeit 37/4–6 (Wien 1987) 271–289, 411–422.
Flora, Peter, Introduction, in: Flora, Peter (Hrsg.), Growth to Limits, Vol. 1 (Berlin, New York 1986).
Frerich, Johannes, Sozialpolitik (München, Wien 1987).
Hanke, Rudolf, Französische Kehrtwende, in: Bundesarbeitsblatt 10 (1983) 9–12.
Hirschberg, Lothar, Arbeitszeitrecht in Frankreich, in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht 3/4 (1989) 289–312.
Internationale Revue für Soziale Sicherheit (1987) 194; (1989) 243.
Jessop, Bob, Der Wohlfahrtsstaat im Übergang vom Fordismus zum Postfordismus, in: Prokla 16/4 (1986) 4–33.
Jessop, Bob, Thatcherismus und die Neustrukturierung der Sozialpolitik – Neoliberalismus und die Zukunft des Wohlfahrtsstaates, in: Zeitschrift für Sozialreform 38/11–12 (1992) 709–734.
Kaufmann, Otto, Revenu minimum d'insertion in Frankreich. Wegweiser für neue Formen der sozialen Sicherheit?, in: Zeitschrift für Sozialhilfe und Sozialgesetzbuch 8 (1990) 394–406.
Keller, Bernd, Noch mehr De-Regulierung oder stärkere Re-Regulierung?, in: WSI-Mitteilungen 43 (1990) 366–376.
Keller, Bernd; Seifert, Hartmut, Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, in: WSI-Mitteilungen 46/9 (1993) 538–545.
Kessler, Francis, Kündigungsschutzrecht in der Europäischen Gemeinschaft, in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht 5/4 (1991) 391–413.
Klima, Peter, Gesetzliche Neuregelung der Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Dauer in Frankreich, in: Recht der Internationalen Wirtschaft 6 (1982) 411–412.
Köhler, Peter A., Reform der Hinterbliebenensicherung in Schweden, in: Deutsche Angestelltenversicherung 5 (1991) 167–173.
Kronke, Herbert, Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt (Baden-Baden 1990).
Kühnert, Uwe, Soziale Aspekte des Thatcherismus in Großbritannien, in: IPW Berichte 5 (1990) 19–25.

Kulawik, Teresa, Gleichstellungspolitik in Schweden, in: WSI-Mitteilungen 45/4 (1992) 226–234.
Langer, Jörg, Die neue Arbeitszeitordnung in Frankreich, Recht der internationalen Wirtschaft (1983) 102–103.
Lutz, Burkart, Der kurze Traum immerwährender Prosperität (Frankfurt, New York 1984).
MISEP, Berlin.
Mückenberger, Ulrich, Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, in: Zeitschrift für Sozialreform 31 (1985) 415–434, 457–475.
Mückenberger, Ulrich, Deregulierendes Arbeitsrecht, in: Kritische Justiz 18/3 (1985a) 255–271.
Mückenberger, Ulrich; Deakin, Simon, From deregulation to a European floor of Rights: Labour Law, flexibilisation and the European single market, in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht 3 (1989) 153–207.
Mückenberger, Ulrich, Zur Rolle des Normalarbeitsverhältnisses bei der sozialstaatlichen Umverteilung von Risiken, in: Büchtemann, Christoph F.; Neumann, Helmut (Hrsg.), Mehr Arbeit durch weniger Recht? (Berlin 1990).
Müller, Wolfgang, Political Traditions and the Role of the State, in: West European Politics 17/2 (1994).
Neue Zürcher Zeitung (1991).
Nielsen, Klaus, Towards a Flexible Future – Theories and Politics, in: Jessop, Bob; Kastendiek, Klaus; Nielsen, Klaus; Pedersen, Ove K. (Eds.), The Political of Flexibility (Aldershot 1991) 3–30.
OECD employment outlook (Paris 1991).
Pera, G., Der Prozeß der Neuregelung des italienischen Arbeitsrechts, in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht 1/3 (1987) 290–314.
Perry, Richard, United Kingdom, in: Flora, Peter (Hrsg.), Growth to Limits (Berlin, New York 1986) 155–241.
Pierson, Christopher, Beyond the Welfare State? (Cambridge 1992).
Pratscher, Kurt, Sozialhilfe: Staat – Markt – Familie, in: Tálos, Emmerich (Hrsg.), Der geforderte Wohlfahrtsstaat (Wien 1992) 61–95, 243–255.
Reiland, Christina, Die Neuregelung der Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen im französischen Recht, in: Zeitschrift für internationales und ausländisches Arbeits- und Sozialrecht 3/4 (1989) 327–335.
Rüb, Friedbert W.; Nullmeier, Frank, Alterssicherungspolitik in der Bundesrepublik, in: Blanke, Bernhard; Wollmann, Helmut (Hrsg.), Die alte Bundesrepublik, Leviathan-Sonderheft 12 (1991) 437–462.
Runggaldier, Ulrich, Auswirkungen wirtschaftlicher Schwierigkeiten auf die Arbeitsbedingungen, in: Floretta, Hans (Hrsg.), Österreichische Landesberichte zum XIII. Internationalen Kongreß für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit in Athen (Wien 1991) 5–53.
Schmid, Tom, Arbeitszeitpolitik, in: Tálos, Emmerich (Hrsg.), Sozialpartnerschaft, Kontinuität und Wandel eines Modells (Wien 1993) 187–206.
Schmidt, Manfred, Sozialpolitik (Opladen 1988).
Simons, Thomas, Gleichberechtigung von Mann und Frau im italienischen Arbeits- und Sozialrecht, in: Recht der Arbeit 1 (1984) 30–41.
Sonnenberger, Hans Jürgen; Damann, Reinhard, Die Reformen des französischen Arbeitsvertragsrechts 1986/87, in: Recht der Internationalen Wirtschaft 5 (1988) 350–357.
Spicker, Paul, Großbritannien: Armut im Lande des „Welfare State", in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 32 (1992) 174–194.
Tálos, Emmerich, Sozialpolitik, in: Dachs, Herbert u. a. (Hrsg.), Handbuch der politischen Systeme Österreichs (Wien 1991) 525–535.
Tálos, Emmerich, Umbau des Wohlfahrtsstaates, in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft 22/1 (1993) 37–55.
Tálos, Emmerich, Zukunft der Arbeit und soziale Sicherung, in: politicum 13/60 (1993a) 12–17.

Tálos, Emmerich; Falkner, Gerda, Politik und Lebensbedingungen von Frauen. Ansätze von „Frauenpolitik in Österreich", in: Tálos, Emmerich (Hrsg.), Der geforderte Wohlfahrtsstaat (Wien 1992) 195–234, 282–294.

Tálos, Emmerich: Roßmann, Bruno, Materielle Sicherung im Wohlfahrtsstaat. Am Beispiel der Pensions- und Arbeitslosenversicherung, in: Tálos, Emmerich (Hrsg.), Der geforderte Wohlfahrtsstaat (Wien 1992) 17–59, 236-242.

Uterwedde, Henrik, Wirtschafts- und Sozialpolitik unter Mitterand 1981–1991, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 47–48 (1991) 16–25.

Wörister, Karl, Entwicklung der Frauen- und Männerpensionen für Unselbständige 1970 bis 1991, in: Statistische Nachrichten 48/2 (1993) 87–91.

Zapf, Wolfgang u. a., Individualisierung und Sicherheit (München 1987).