

Beschäftigungsordnungen zwischen Exklusion und Inklusion

Arbeitsmarktregulierende Institutionen im internationalen Vergleich

Employment Regulations between Exclusion and Inclusion

An International Comparison of Labor Market Institutions

Martin Heidenreich*

Fakultät für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Universität Bamberg, D-96045 Bamberg

Zusammenfassung: In den angelsächsischen Ländern und in Skandinavien haben sich inklusive Beschäftigungsordnungen entwickelt, während die kontinental- und südeuropäischen Länder durch exklusive Beschäftigungsordnungen gekennzeichnet sind. Dies ist das Ergebnis unterschiedlicher institutioneller Rahmenbedingungen: Die Einbeziehung der erwerbsfähigen Bevölkerung ins Erwerbsleben hängt in erheblichem Maß von den industriellen Beziehungen, der Sozial- und Steuerpolitik, den Mustern privater Lebensführung und dem Bildungssystem ab. Der relative Einfluss dieser Faktoren wird am Beispiel von 19 entwickelten OECD-Ländern für die 80er und 90er Jahre überprüft. Es zeigt sich, dass eine expansive Bildungspolitik, eine beschäftigungsorientierte Steuerpolitik, eine offensive Familienpolitik und eine Flexibilisierung von Arbeitszeitordnungen den beschäftigungspolitisch eher negativen Auswirkungen eines ausgebauten öffentlichen Dienstes und entwickelter sozialstaatlicher Absicherungen entgegenwirken können. Die Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung verschiedener Altersgruppen und Geschlechter sind sehr unterschiedlich: Von einem starken Kündigungsschutz und einer stärkeren Lohnspreizung profitieren vor allem Männer, während die Erwerbstätigkeit von Frauen durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, familienbezogene Dienstleistungen und Zahlungen und ein höheres Ausbildungsniveau befördert wird. Ältere Arbeitnehmer profitieren von Altersteilzeit und einer stärkeren Lohnspreizung. Während die süd- und kontinentaleuropäischen Länder eher durch industriell geprägte Normalarbeitsverhältnisse geprägt sind, begünstigen die arbeitsmarktregulierenden Institutionen in den skandinavischen und angelsächsischen Ländern eine Ausweitung persönlicher und sozialer Dienstleistungen.

Ein zentrales Merkmal nationaler Arbeitsmärkte ist ihr Inklusionsgrad. Während einige Länder einen erheblichen Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung ins Erwerbsleben einbeziehen – Spitzenreiter sind Island mit 85 % und die Schweiz mit fast 80 % –, sind nur 56 % der Italiener von 15–64 Jahren berufstätig. Insbesondere Ältere, Frauen und Jugendliche sind nur unterdurchschnittlich am Erwerbsleben beteiligt (vgl. Tabelle 1). Als Inklusionsgrad nationaler Arbeitsmärkte kann daher das Ausmaß bezeichnet werden, in dem die erwerbsfähige Bevölkerung ins Erwerbsleben einbezogen wird. Als zentrale Ursache geringer Beschäftigungsquoten werden rigide, d.h. überregulierte Arbeitsmärkte genannt (Siebert 1997). Im Anschluss an entsprechende Empfehlungen der OECD (1994) hat sich die europäische Beschäftigungspolitik daher das

Ziel gesetzt, die Beschäftigungsquoten zu erhöhen und die europäischen Arbeitsmärkte inklusiver zu gestalten (vgl. Mosher/Trubek 2003). Da Männer im Alter von 25–54 Jahren ohnehin zu über 85 % erwerbstätig sind, geht es dabei in erster Linie um eine stärkere Einbeziehung von Frauen, Jugendlichen und Älteren. Für diese Strategie werden sozialpolitische und wirtschaftliche Gründe angeführt. Zum einen seien höhere Beschäftigungsquoten eine Voraussetzung für ein hohes Maß sozialer Integration. Zum anderen verweise eine geringe Beschäftigungsquote auf nicht ausgenutzte Kapazitäten.¹

Die Diagnose rigider Arbeitsmärkte – die an die Eurosklerose-Thesen der frühen 80er Jahre anschließt (Olson 1982) – wirft die Frage auf, ob arbeitsmarktregulierende Institutionen per se einen negati-

* Johannes Schwarze und Christian Dressel danke ich für ihre methodische Beratung und Unterstützung. Einem anonymen Gutachter der ZfS danke ich für seine Anregungen und Kritik. Dieser Beitrag ist eine überarbeitete Fassung meiner Antrittsvorlesung an der Universität Bamberg.

¹ Diese beiden Argumente sind keinesfalls unumstritten. Zum einen ist Erwerbsarbeit durchaus nicht die einzige Form gesellschaftlicher Integration und kann andere, beispielsweise familiäre Formen sozialer Integration unterminieren. Zum anderen übersieht das Kapazitätsargument, dass ein hoher Lebensstandard auch durch relativ wenige, hochproduktive Beschäftigte erreicht werden kann.

Tabelle 1 Alters-, geschlechts- und qualifikationsspezifische Beschäftigungsquoten (19 OECD-Länder; 2002)

Beschäftigungsquote = Erwerbstätige in % der Bevölkerung von 15–64 Jahren	Insgesamt	Männer	Frauen	15 bis 24 Jahre	25 bis 54 Jahre	55 bis 64 Jahre	Schulabschluss unterhalb der Sekundarstufe II (2001)	Abschluss der Sekundarstufe II (2001)	Hochschulabschluss (2001)	Zur Information: Stand. Arbeitslosenquote
Schweiz	78,9	86,1	71,6	65,3	86	64,8	69,4	81,1	91,6	2,5
Norwegen	77,1	80,2	73,9	56,9	84,4	68,4	63,3	82,7	89,6	3,9
Dänemark	76,4	80,2	72,6	64	84,7	57,3	61,9	80,7	87,3	4,5
Schweden	74,9	76,3	73,4	46,5	84,2	68,3	68,8	81,9	86,9	4,9
Niederlande	73,2	81,5	64,7	66,9	81,9	41,8	59	80	86,3	2,8
Verein. Königreich	72,7	78,9	66,3	61	80,6	53,3	54	79,5	88,3	5,1
Neuseeland	72,4	79,6	65,4	56,8	79,7	63,4	62,4	80,8	81,7	5,2
USA	71,9	78	66,1	55,7	79,3	59,5	58,4	76,2	84,4	5,8
Kanada	71,5	76,1	66,8	57,3	80,2	50,4	54,8	75,6	81,9	7,7
Australien	69,4	76,5	62,2	60	77,2	48,3	59,9	78	83,1	6,3
Österreich	68,2	75,3	61,1	51,7	82,7	28,1	53,6	74,6	86,5	4,3
Portugal	68,1	75,7	60,8	41,9	81,5	50,9	73,3	82,7	91	5,1
Finnland	67,7	69,2	66,1	39,4	81,6	47,8	58,2	75,5	85,1	9,1
Deutschland	65,3	71,6	59	45,6	78,7	38,4	51,8	70,5	83,4	8,2
Irland	65	74,7	55,2	45,3	76,6	48	57,6	75,3	84,9	4,4
Frankreich	61,1	68,1	54,3	23,3	78,3	34,2	57,7	76,5	83,7	8,7
Belgien	59,7	68,1	51,1	28,5	76,6	25,8	49	73,9	84,5	7,3
Spanien	59,5	73,9	44,9	36,6	70,1	39,7	55	71,7	80,7	11,4
Italien	55,6	69,2	42	26,7	70,1	28,9	48,8	71,9	81,6	9
Skandinavien ¹	74,1	76,3	71,7	50,8	83,8	61,3	63,9	80,4	87,1	5,6
Angelsächs.Länder ¹	71,9	77,9	66,0	56,9	79,5	57,3	57,6	76,8	84,7	5,9
Mittelmeerländer ¹	58,2	71,6	44,8	31,8	71,2	35,0	53,4	72,8	82,1	9,5
Kontinentaleuropa u. Irland ¹	65,0	72,0	58,1	40,6	79,2	37,5	55,0	74,0	84,3	7,4
Insgesamt¹	68,0	75,3	60,8	48,5	78,2	48,7	56,4	75,6	84,3	6,8

¹ Gewichtete Mittelwerte (Gewichtungsfaktor: Bevölkerung im Alter von 15–64 Jahren). Die Zusammensetzung der vier Ländergruppen wird in Abschnitt 4 erläutert. Die Länder werden in der Reihenfolge ihrer Beschäftigungsquoten aufgeführt.

Quelle: OECD 2003: Employment Outlook 2003. Paris.

ven Einfluss auf das Beschäftigungsniveau haben. Zwar gibt es zahlreiche Studien zu den institutionellen Bestimmungsfaktoren von Arbeitslosigkeit (vgl. Nickell 1997, Nickell et al. 2002, Nickell/Layard 1999, Nunziata 2002).² Die Auswirkungen auf

das Beschäftigungsniveau standen hingegen bislang nicht im Zentrum der Arbeitsmarktforschung. Weitgehend ungeklärt ist deshalb, welche Institutionen welchen Einfluss auf die Beschäftigungschancen verschiedener Gruppen haben.

Diese Chancen reflektieren die gesellschaftlichen Vorstellungen von Arbeit, die in arbeitsmarktregu-

² Wir konzentrieren uns im Folgenden auf Beschäftigungsquoten, d.h. auf den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter von 15–64 Jahren, und nicht auf Erwerbsquoten (den Anteil der Erwerbstätigen und Arbeitslosen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Al-

ter), da die Einstufung als Arbeitsloser von außerordentlich unterschiedlichen nationalen Regeln und Erhebungsmethoden abhängt.

lierenden Institutionen inkorporiert sind. Zwar mag die Frage, ob höhere Beschäftigungsquoten tatsächlich gesellschaftlich erwünscht sind, angesichts von Wahlkampflogans wie „Arbeit, Arbeit, Arbeit“ unangemessen erscheinen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass das Ziel einer höheren Erwerbsbeteiligung immer in Konkurrenz zu anderen Zielen und institutionell fixierten Leitideen steht. Daher ist keinesfalls sicher, dass ein hohes Beschäftigungsniveau auch um den Preis der dafür erforderlichen Reformen und Konsequenzen angestrebt wird. Erwünscht sind vielmehr auch „gerecht“ entlohnte Tätigkeiten, d. h. egalitäre Einkommensstrukturen, stabile, nicht jederzeit auflösbare Beschäftigungsverhältnisse, sozial abgesicherte Tätigkeiten, qualifizierte Tätigkeiten, ein ausgeglichener Staatshaushalt und der Schutz von Kindern und Familie, auch wenn dies weniger Arbeitsplätze für Unqualifizierte, für prekär Beschäftigte, für Jugendliche, für Staatsbedienstete und Personen in öffentlichen Arbeitsbeschaffungsprogrammen, für Kinder und für Frauen bedeuten könnte (Iversen/Wren 1998). Arbeitsmarktpolitik ist deshalb immer mit konfligierenden Zielen und zahlreichen Dilemmata konfrontiert: Mehr Arbeit kann vielfach nur auf Kosten anderer Ziele erreicht werden.

Diese Dilemmata bestimmen die Institutionen eines Landes. Im Laufe von Jahrzehnten und Jahrhunderten hat sich ein dichtes Netz von Institutionen herausgebildet, die als geronnene, auf Dauer gestellte Kompromisse zwischen konfligierenden Zielen interpretiert werden können. Durch diese Institutionen werden die Menge, die Art und die Entlohnung der angebotenen und nachgefragten Arbeit geregelt. Das Ensemble dieser Institutionen kann in Anlehnung an Schmid (2002) als Beschäftigungsordnung bezeichnet werden. Durch diese noch weitestgehend national verfassten Ordnungen werden zum einen die Art, das Qualifikationsniveau und die Entlohnung von Erwerbsarbeit und zum anderen das Verhältnis arbeitsmarktvermittelter und anderer, insbesondere familialer und sozialstaatlicher Formen der Existenzsicherung geregelt. In beiden Dimensionen sind Beschäftigungsordnungen Ausdruck grundlegender gesellschaftspolitischer Weichenstellungen: Zum einen schreiben sie fest, was als zumutbare, gerechte und sinnvolle Tätigkeit angesehen wird, zum anderen bestimmen sie das Ausmaß, in dem Menschen ihren Unterhalt durch Erwerbsarbeit sichern können und müssen. In soziologischer Perspektive ist die Höhe des Beschäftigungsniveaus daher das institutionell vorstrukturierte Ergebnis der Auseinandersetzungen um die Art und den Stellenwert von Erwerbsarbeit. Eine

Soziologie der Erwerbsarbeit interessiert sich nicht nur für die Bestimmungsfaktoren von Arbeitslosigkeit, sondern auch für die Institutionen, die die (Nicht-) Beteiligung am Erwerbsleben und damit das Beschäftigungsniveau regeln (vgl. Pries 1998).

Die familien-, sozial-, bildungs-, arbeits-, steuer- und wirtschaftspolitischen Institutionen, die das Beschäftigungsniveau bestimmen, wurden bislang kaum in ihrer Gesamtheit betrachtet. Vielfach beschränkten sich die Analysen auf einzelne Faktoren – etwa auf die Auswirkungen von Einkommensungleichheiten (Bosch/Wagner 2002), von Formen sozialer Absicherung (Ganßmann 2000), von gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen und tarifpolitischen Koordinierungsmustern (Calmfors/Driffill 1988, Appelbaum/Schettkat 1996) und von nationalen Qualifikationsstrukturen (Freeman/Schettkat 2000). In jüngeren Studien wird jedoch zunehmend versucht, das Ensemble arbeitsmarktregulierender Institutionen in den Blick zu bekommen (vgl. Esping-Andersen 1999, Scharpf/Schmidt 2000, Schmid 2002). Vielfach jedoch beschränken sich solche Analysen auf einfachste statistische Auswertungen – etwa auf die Darstellung bivariater Zusammenhänge zu einem bestimmten Zeitpunkt (Ganßmann 2000, Bosch/Wagner 2002, Scharpf 2001). Da die OECD und andere internationale Organisationen zahlreiche, international vergleichend angelegte Zeitreihen über arbeitsmarktpolitisch relevante Institutionen zur Verfügung stellen, sind solche Beschränkungen zunehmend weniger erforderlich. Im Folgenden soll daher auf Grundlage dieser Daten rekonstruiert werden, von welchen institutionellen Faktoren die Beteiligung am Erwerbsleben abhängt. *Meine These ist zum einen, dass das in Kontinental- und Südeuropa relativ geringe Beschäftigungsniveau in erster Linie auf die Präferenzen für sozial abgesicherte Tätigkeiten nach dem Vorbild industrieller bzw. staatlicher „Normalarbeitsverhältnisse“ zurückzuführen sind. Zum anderen gibt es durchaus Möglichkeiten, das Beschäftigungsniveau zu erhöhen – sowohl innerhalb des bisherigen Entwicklungspfads als auch durch Lernen von anderen, insbesondere skandinavischen und angelsächsischen Beschäftigungsordnungen.* Es sollen zum einen die institutionell fixierten Leitideen identifiziert werden, die einem höheren Beschäftigungsniveau im Wege stehen; zum anderen sollen beschäftigungspolitische Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Im nächsten Abschnitt werden zunächst verschiedene Erklärungsansätze für die Höhe des Beschäftigungsniveaus rekonstruiert, das Konzept der Beschäftigungsordnungen präzisiert und empirisch

überprüfbarere Hypothesen entwickelt (1). Anschließend wird herausgearbeitet, welche wirtschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen das Beschäftigungsniveau in entwickelten Ländern beeinflussen (2). Dann werden die Bestimmungsfaktoren alters- und geschlechtsspezifischer Beschäftigungsquoten analysiert (3). Anschließend wird diskutiert, ob es ländergruppenspezifische Beschäftigungsordnungen gibt (4). Abschließend werden die Wechselwirkungen zwischen nationalen Wirtschaftsstrukturen und institutionellen Rahmenbedingungen rekonstruiert (5).

1. Beschäftigungsordnungen und die Höhe des Beschäftigungsniveaus

Im Zentrum nationaler Beschäftigungsordnungen stehen Arbeitsmärkte. Arbeitsmärkte sind die Orte, an denen sich die (potenziellen) Anbieter und Nachfrager von Arbeitskraft begegnen und ihre Arbeitskraft gegebenenfalls gegen Einkommen, Status und andere Gratifikationen eintauschen (Kalleberg/Sørensen 1979: 351). In erster Annäherung können Arbeitsmarkttheorien danach unterschieden werden, ob sie Arbeitsmarktprozesse als weitgehend preisbestimmt analysieren oder ob die institutionelle Regulierung von Arbeitsmarktprozessen in den Mittelpunkt gestellt wird (vgl. etwa Pfriem 1979).

Im ersten Fall werden die Besonderheiten von Arbeitsmärkten tendenziell ausgeblendet – etwa die nicht an Effizienzkriterien ausgerichtete Erstellung der „Ware Arbeitskraft“ oder die „Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages“, die aus der begrenzten Übertragbarkeit von Dispositionsrechten am Arbeitsvermögen der Beschäftigten erwächst. Neoklassische Ansätze gehen davon aus, dass das Angebot und die Nachfrage auf Arbeitsmärkten wie bei allen anderen Märkten vom Preis, d.h. von der Höhe der Löhne und Arbeitskosten, bestimmt wird (Franz 1999). Das Beschäftigungsniveau ergibt sich dann aus dem Ausgleich von Angebot und Nachfrage; Arbeitslosigkeit kann als freiwillige Entscheidung für mehr Freizeit analysiert werden. Wenn die bewusst vereinfachenden Annahmen solcher Modelle – etwa die Annahmen homogener qualifizierter und motivierter Arbeitskräfte, vollkommen informierter, nutzenmaximierender Akteure, kostenloser und jederzeit verfügbarer Informationen und Informationsverarbeitungskapazitäten und Markttransparenz – schrittweise eingeschränkt bzw. modifiziert werden, ergeben sich realitätsnähere Ansätze.

Institutionalistische Ansätze (insbesondere die verschiedensten Segmentierungstheorien; vgl. Pfriem

1979) hingegen betonen, dass Märkte nicht ohne verbindliche Regeln existieren können. Dies gilt insbesondere für Arbeitsmärkte, auf denen nicht beliebige Waren, sondern das Arbeitsvermögen von Menschen gehandelt wird. Sie stellen daher nicht-marktliche Koordinierungs- und Allokationskriterien in den Mittelpunkt und verweisen auf die Bedeutung relativ dauerhafter, oftmals normativ abgesicherter Denk-, Verhaltens- und Beziehungsmuster, die die Erwartbarkeit sozialen Handelns erhöhen und somit wichtige Orientierungs-, Koordinierungs- und Legitimierungsfunktionen übernehmen. Solche Institutionen geraten aus neoklassischer Sicht nur als „Marktunvollkommenheiten“, als „politics against the market“ oder im besten Fall als Versicherungen gegen die Unwägbarkeiten von Märkten in den Blick.

Mit dem Konzept der Beschäftigungssysteme (Schmid 2002) bzw. Beschäftigungsordnungen wird ein neuer institutionalistischer Ansatz vorgeschlagen. Als Beschäftigungsordnungen kann die Gesamtheit der Institutionen bezeichnet werden, die Umfang und Art des (potenziellen) Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage regeln und damit die Austauschbeziehungen am Arbeitsmarkt vorstrukturieren (Schmid 1997a: 307). Mit diesem Begriff knüpft die Arbeitsmarktforschung an institutionalistische Ansätze in der Organisations-, Innovations-, Wohlfahrts- und Geschlechterforschung an. In diesen Forschungsfeldern wurde in den letzten Jahren darauf aufmerksam gemacht, dass sich nationale Regulationsstrukturen in einem Bereich nicht unabhängig von Institutionen in anderen, benachbarten Feldern entwickeln. Für solche Regulationsstrukturen wurden die Begriffe der industriellen Ordnungen (Lane 1994), der sozialen Produktionssysteme bzw. „Kapitalismen“ (Hollingsworth/Boyer 1997, Hall/Soskice 2001), der regionalen und nationalen Innovationssysteme (Edquist 1997), der Wohlfahrtsregime (Esping-Andersen 1990, 1999) und der Geschlechterordnungen (Pfau-Effinger 1996) vorgeschlagen. Auf allgemeiner Ebene sind solche institutionellen Ordnungen durch ein Ensemble von Spielregeln gekennzeichnet, die in unterschiedlichen sozialen Feldern bei der Regulierung von Produktionsprozessen, sozialstaatlichen Absicherungen, Innovationsprozessen oder auch Arbeitsmarktprozessen zusammenwirken.

Solche Ordnungen sind durch fünf Merkmale gekennzeichnet: Zum einen sind es *Institutionen*, d.h. kognitiv, normativ und strategisch verankerte Interpretations-, Verhaltens- und Beziehungsmuster, die gerade durch ihre Selbstverständlichkeit („taken for

granted“) das Handeln und Denken der Akteure in einem sozialen Feld prägen (Jepperson 1991). Zweitens sind sie durch *institutionelle Komplementaritäten* gekennzeichnet, d.h. durch Wechselwirkungen und Strukturähnlichkeiten zwischen verschiedenen institutionellen Sphären (Amable 2000). Drittens werden institutionelle Ordnungen nicht ausschließlich von aktuellen Konstellationen und Kräfteverhältnissen bestimmt, sondern entwickeln eine Eigendynamik, die sich in *pfadabhängigen* Wandlungsmustern dokumentiert. Auch prinzipiell unterlegene Lösungen werden fortgeführt, wenn das Einschwenken auf einen gänzlich anderen Entwicklungspfad zu riskant oder zu aufwändig erscheint. Viertens sind Beschäftigungsordnungen immer noch vorwiegend *nationale Ordnungen*; supranationale Organisationen wie die EU, die OECD oder die ILO haben für die Regulierung der Erwerbsarbeit bislang noch keinen zentralen Stellenwert. Ein fünftes Merkmal institutioneller Ordnungen sind ihre immanenten, immer nur provisorisch regulierten Interessen- und Wahrnehmungsunterschiede und *Konflikte*. Keinesfalls sind Beschäftigungsordnungen einheitliche, kohärente, konsensuell geteilte Regulationsstrukturen. Eine Ordnung gewährleistet vielmehr „die Steuerung der Verhaltensweisen und die Integration voneinander abweichender, wenn nicht konfliktträchtiger Strategien der betreffenden Akteure“ (Friedberg 1995: 180). Diese Konflikte verweisen auf konfligierende Leitideen: „Stets sind verschiedene Leitideen mehr oder weniger institutionalisiert, stets bestehen Spannungen zwischen ihnen, werden die Demarkationslinien zwischen ihren Geltungskontexten verschoben und die Externalisierungschancen umkämpft“ (Lepsius 1997: 62). Die Leistung institutioneller Ordnungen besteht in der Integration unterschiedlicher, durchaus auch konkurrierender Interessen und konfligierender Handlungslogiken. Sie sind das Ensemble der Spielregeln, die die wechselseitigen Beziehungen und die Konflikte zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Sphären vorstrukturieren. Beschäftigungsordnungen sind die Arenen, in denen die Auseinandersetzungen um die Beteiligung am Erwerbsleben und um die Geltung familialer, betrieblicher, tarifvertraglicher und sozialstaatlicher Solidaritätsverpflichtungen ausgetragen werden.

Folgende wirtschaftliche und institutionelle Felder strukturieren Schmid (1997b: 16ff.) zufolge die Entscheidungen über Art und Höhe der Beschäftigung: Das *Produktionssystem* (in dem die Entscheidungen über die Produktion gefällt werden), das System *industrieller Beziehungen* (in dem über Ni-

veau und Struktur der Löhne entschieden wird), das *System der sozialstaatlichen, steuer- und abgabenfinanzierten Sicherung* (als Beschäftigungsbereich, als Alternative zur Erwerbsarbeit und als Anlass für die Erhebung von Steuern und Abgaben), das *Haushaltssystem* („das Alternativen zur marktformigen Beschäftigung bietet“) und das *Bildungssystem* („das allgemeines Wissen, Lernfähigkeit und berufliche Qualifikationen produziert“). Im Folgenden werden fünf verschiedene Debatten knapp skizziert, um Hypothesen über die Zusammenhänge zwischen den genannten fünf Feldern – die wir als die zentralen Säulen nationaler Beschäftigungsordnungen begreifen – und der Höhe des Beschäftigungsniveaus zu entwickeln. Gleichzeitig sollen dabei relevante Indikatoren identifiziert werden.

Globalisierung

Eine im Rahmen der Globalisierungsdebatte vertretene Annahme ist, dass die veränderte internationale Arbeitsteilung eine zentrale Ursache für den Wegfall inländischer, insbesondere gering produktiver Arbeitsplätze ist (Reich 1992). Beck (1999: 542) etwa erwartet einen globalen Lohnkosten- und Steuerwettbewerb, in dem „von nun an potenziell alle mit allen Orten der Welt um zugleich knapper werdende Kapitalinvestitionen und jeweils verfügbare, billige Arbeitskräfte“ konkurrieren. Aufgrund der Liberalisierung der Waren-, Kapital- und Finanzmärkte auch im Rahmen der EU wird die Verlagerung von Arbeitsplätzen aus Hoch- in Niedriglohnländer erwartet. Andere Studien hingegen arbeiten heraus, dass die Globalisierung der Produktion keinesfalls zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen muss, da zum einen zusätzliche Absatzmärkte erschlossen und zum anderen bestehende Standort-, Innovations- und Kompetenzvorteile besser, d.h. im globalen Maßstab genutzt werden können. In diesem Fall würde das Beschäftigungsniveau vorrangig von internen Faktoren bestimmt werden. Als erste Hypothese soll daher formuliert werden: *Die zunehmende Bedeutung des Außenhandels und die (vor allem fusionsbedingte) Zunahme von ausländischen Direktinvestitionen hat keine Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau der einzelnen Länder (H1).*

Industrielle Beziehungen/Arbeitsbeziehungen

Einer der am besten untersuchten Bereiche der Arbeitsmarktforschung sind die Auswirkungen industrieller Beziehungen auf den Arbeitsmarkt. Ein hoher *gewerkschaftlicher Organisationsgrad* und *Tarifverträge, die für viele Beschäftigte gelten*, werden als zentrale Ursache für eine hohe Arbeitslosen-

quote genannt (Siebert 1997). Auch der *Zentralisierungsgrad der Tarifverhandlungen* gilt als wichtiger Einflussfaktor für die Höhe des Beschäftigungsniveaus: Im Gegensatz zu betrieblichen und nationalen Verhandlungen wird regionalen und branchenweiten Verhandlungen ein negativer Einfluss auf die Höhe des Beschäftigungsniveaus zugeschrieben (Calmfors/Driffill 1988; vgl. jedoch Appelbaum/Schettkat 1996). Als Beschäftigungshindernis gilt weiterhin eine unzureichende *Koordinierung der Tarifverhandlungen* zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden (Nickell 1997). Ein *striktier Kündigungsschutz* wird als Kern des europäischen Beschäftigungsproblems bezeichnet: „Job protection rules can be considered to be at the core of continental Europe’s policy toward the unemployment problem: protecting those who have a job is reducing the incentives to create new jobs“ (Siebert 1997: 49). Nickell (1997) konnte jedoch empirisch zeigen, dass das durchschnittliche Niveau der Arbeitslosigkeit in Europa von folgenden Faktoren *nicht* negativ beeinflusst wird: Von (1) strikten Kündigungsschutzregeln (vgl. auch OECD 1999, Kapitel 2), (2) von hohen Unterstützungszahlungen für Arbeitslose, solange nicht auf eine Aktivierung der Arbeitslosen und auf Anreize zur Aufnahme einer Tätigkeit verzichtet wird (vgl. auch Schmid/Reissert 1996) und (3) von einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, wenn die Tarifverhandlungen gleichzeitig zentral koordiniert werden. Als weitere Ursache für die europäischen Beschäftigungsprobleme werden *geringe Lohn- bzw. Einkommensungleichheiten* benannt, d.h. eine Kompression des Lohnfächers durch hohe tarifliche oder gesetzliche Mindestlöhne, ein hohes Arbeitslosengeld oder eine hohe Sozialhilfe (Scharpf 1997, Siebert 1997; vgl. jedoch Bosch/Wagner 2002). Durch überproportionale Erhöhungen im unteren Einkommensbereich – so die Lohnkompressionsthese – verteuert sich unqualifizierte Arbeit überdurchschnittlich und wird verdrängt (Nickell 1998). Umstritten ist jedoch, ob dies mit Beschäftigungsverlusten einhergeht. So konnte etwa nachgewiesen werden, dass höhere Mindestlöhne nicht in jedem Fall mit einer geringeren Beschäftigungsdynamik einhergehen (Card/Krueger 1995). Auch waren die relativen Veränderungen der Mindestlöhne in Europa in den letzten 30 Jahren zu gering, um den gleichzeitigen Anstieg der Arbeitslosenzahlen zu erklären (Dolado et al. 1996). Geringere Einkommensungleichheiten können weiterhin durch Qualifizierungsmaßnahmen für unqualifizierte Arbeitskräfte kompensiert werden (Freeman/Schettkat 2000). Auf Grundlage dieser Studien, die sich zu-

meist auf den Zusammenhang von industriellen Beziehungen und Arbeitslosigkeit konzentrieren und Bestimmungsfaktoren des Beschäftigungsniveaus ausblenden, kann als Hypothese formuliert werden: *Starke Gewerkschaften haben nicht per se einen negativen Einfluss auf das Beschäftigungsniveau. Arbeitsverhältnisse, die an hochregulierten Normalverhältnissen orientiert sind und beispielsweise durch einen weitgehenden Kündigungsschutz und geringe Einkommensungleichheiten gekennzeichnet sind, gehen hingegen mit niedrigeren Beschäftigungschancen insbesondere für die sog. Problemgruppen des Arbeitsmarktes (Offe/Hinrichs 1984) einher* (H2).

Soziale Sicherungssysteme

Soziale Sicherungssysteme können sowohl die Anreize zur Arbeitsaufnahme als auch die Nachfrage nach Arbeitskräften verringern, da durch Sozialleistungen alternative Einkommenschancen eröffnet und die Arbeitskosten erhöht werden. Im Rahmen neoklassischer Arbeitsmarkttheorien ist daher zu vermuten, dass eine hohe Steuer- und Abgabenquote das Beschäftigungsniveau verringert – insbesondere wenn die Löhne nach unten hin inflexibel sind (Siebert 1997). Die beschäftigungspolitischen Auswirkungen einer hohen Abgabenquote hängen allerdings nicht nur von der Höhe der Belastungen, sondern auch von der Art ab, wie die Steuern aufgebracht werden. Sozialabgaben und Verbrauchssteuern können im Gegensatz zu Einkommenssteuern einen negativen Einfluss auf das Beschäftigungsniveau haben: „(I)t seems that private sector employment is not affected by differences in the levels of personal and corporate income taxes, whereas social security contributions and consumption taxes have strongly negative employment effects“ (Scharpf 2001: 210). Dies könnte eine Erklärung für das geringe Beschäftigungsniveau kontinentaleuropäischer Länder sein, da diese eher auf beitragsfinanzierte Systeme setzen. Weiterhin vermutet Scharpf (1997), dass die in Kontinentaleuropa verbreiteten transferorientierten Systeme die Entwicklung personenbezogener und sozialer Dienstleistungstätigkeiten erschweren, während die skandinavischen Staaten Erziehungs-, Betreuungs- und Gesundheitsdienstleistungen weitgehend selber erbringen. Als Hypothese kann formuliert werden: *Hohe Ausgaben für sozialstaatliche Absicherungen haben negative Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau. Diese Auswirkungen können durch steuerfinanzierte Umlagesysteme in begrenztem Umfang gemildert werden* (H3).

Familie und Haushalt

Das Angebot von Arbeitskräften hängt auch von arbeitsmarktexternen Versorgungsmöglichkeiten und Verpflichtungen ab. Die Berufstätigkeit von Frauen kann durch eine familienfreundlichere Gestaltung der Erwerbsarbeit – etwa durch ein hinreichendes Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen – und durch die Bereitstellung von Kindergartenplätzen gefördert werden (OECD 2001, Kapitel 4). Finanzielle Leistungen für Familien hingegen könnten einen negativen Einfluss auf das Beschäftigungsniveau von Frauen haben, da solche Zahlungen die Anreize für eine Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verringern. Als Hypothese formuliert: *Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – indiziert durch den Anteil der Teilzeitarbeitsplätze und die Verfügbarkeit familienbezogener Dienstleistungen – wirkt sich positiv auf das Beschäftigungsniveau aus, während familienbezogene Zahlungen keinen oder sogar einen negativen Einfluss haben (H4).*

Ausbildungssysteme

Last but not least werden Arbeitsmärkte auch von den jeweiligen nationalen *Ausbildungssystemen* geprägt. Dies gilt zum einen für den Umfang und die Qualität der Ausbildung, zum anderen für ihre Art. Im Anschluss an die neue Wachstumstheorie (Romer 1990) kann vermutet werden, dass ein hohes Ausbildungsniveau eine zentrale Grundlage für technologischen Fortschritt, wirtschaftliches Wachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen ist. So könnte die Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte einen Beitrag zur Stabilisierung und Erhöhung des Beschäftigungsniveaus geleistet haben. Allerdings gibt es auch gegenläufige Effekte: Längere Ausbildungszeiten können zu geringeren Beschäftigungsquoten insbesondere von Jugendlichen führen. Als Hypothese formuliert: *Ein höheres Ausbildungsniveau hat in der Regel positive Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau (H5).*

Erwartet wird somit, dass Arbeitsmarktprozesse in erheblichem Maße von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und den arbeitspolitischen, sozialstaatlichen, familialen, schulischen und beruflichen Institutionen der jeweiligen Länder vorstrukturiert werden (Esping-Anderson 1999, Schmid 2002, Scharpf/Schmidt 2000). Die Beschäftigungsprobleme europäischer Länder können nur im Rahmen dieser nationalen Beschäftigungsordnungen analysiert werden.

2. Die institutionellen Bestimmungsfaktoren nationaler Beschäftigungsmuster

Im Folgenden werden die institutionellen Bestimmungsmomente nationaler Beschäftigungsquoten analysiert, um die vorher entwickelten fünf Hypothesen zu überprüfen. Auf Grundlage von (hoffentlich) international vergleichbaren Daten wird analysiert, welche wirtschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen das Beschäftigungsniveau in entwickelten Ländern beeinflussen. Es werden zunächst die verwendeten Daten und Methoden erläutert; anschließend werden die Bestimmungsfaktoren nationaler Beschäftigungsquoten analysiert.

Hierbei konzentrieren wir uns auf 19 angelsächsische und westeuropäische Länder (vgl. Tabelle 1). Für diese Länder stellt die OECD Daten bereit, die als Indikatoren für die im vorangegangenen Abschnitt erläuterten fünf Dimensionen nationaler Beschäftigungsordnungen dienen können. Diese Daten werden in Tabelle 2 erläutert (vgl. auch die Mittelwerte und Standardabweichungen in Tabelle 4). Als Untersuchungszeitraum haben wir die 80er und 90er Jahre gewählt.³ Teilweise mussten fehlende Werte auf Grundlage benachbarter Zeiträume geschätzt werden. Für einen Indikator, die Striktheit des Kündigungsschutzes, lagen Daten nur für zwei Zeitpunkte vor (Ende der 80er und Ende der 90er Jahre; vgl. OECD 1999, Kapitel 2). Diese Daten wurden daher für das gesamte jeweilige Jahrzehnt verwendet. Auch in anderen Fällen wurden fehlende Werte durch Werte benachbarter Jahre ergänzt. Griechenland, Luxemburg und andere OECD-Länder wurden aufgrund fehlender Werte ausgeschlossen. Die Daten werden im Jahr 2003 aus den verschiedenen, im Internet verfügbaren Datenbanken der OECD (vor allem „National Accounts and Historical Statistics“, „Labour Market and Social Issues“) abgerufen (<http://195.145.59.167>).

Uns geht es darum, Informationen für mehrere Länder zu verschiedenen Messzeitpunkten auszuwer-

³ Diese beiden Jahrzehnte wurden gewählt, weil die Jahre 1979/1980 in den meisten Industrieländern einen deutlichen Einschnitt bedeuteten: Die Prosperitätsphase der Nachkriegszeit war definitiv beendet. Seitdem stieg die Arbeitslosigkeit auf bislang ungekannte Höhen. Der zweite Ölpreisschock signalisierte das Ende der bisherigen Periode billiger Rohstoffe und schuf mit der Notwendigkeit zum Recycling der Petrodollars die Voraussetzungen für die Liberalisierung der Finanzmärkte. Die nationalen Tarifverhandlungssysteme stehen seit dem Beginn der Reagan- und Thatcher-Ära unter einem erheblichen Veränderungsdruck.

Tabelle 2 Wirtschaftliche und institutionelle Kontextbedingungen nationaler Beschäftigungsquoten (19 OECD-Länder; 1980–1999)

Abhängige Variable: Nationale Beschäftigungs- quoten.Dimension	Indikator	Modell ohne sozialstaatl. Indikatoren	Basis- modell	Erweitertes Modell	Achtziger Jahre	Neunziger Jahre
Wirtschaftliche Rahmen- bedingungen („Globalisierung“)	Bruttoinlandprodukt (BIP) pro Einwohner (in 1000) (Kaufkraft- standards und Preise 1995)	1,39 (7,74)***	1,03 (5,32)***	0,99 (4,79)***	1,27 (3,5)***	1,10 (4,67)***
	Öffnungsgrad der Wirtschaft (Importe und Exporte in % des BIP)	-0,04 (2,9)**	-0,04 (2,18)**	-0,04 (2,3)**	-0,03 (1,18)	-0,08 (2,56)**
	Ausländische Direktinvestitionen (Zufluss und Abfluss in % des BIP)			0,01 (0,56)		
Arbeitsbeziehungen	Gewerkschaftlicher Organisa- tionsgrad (Gewerkschaftsmit- glieder in % aller Erwerbstätigen)	-0,04 (0,82)	-0,04 (0,81)	-0,04 (0,77)	-0,07 (1,0)	-0,04 (0,47)
	Striktheit des Kündigungsschutzes (0: niedrig, 4: hoch)	1,17 (1,90)*	1,03 (1,70)*	0,97 (1,58)		
	Spreizung der Bruttolöhne (D5/D1) (Relativer Abstand des Medianeinkommens vom niedrigsten Dezil)	4,31 (1,86)*	3,36 (1,44)	3,28 (1,39)	0,88 (0,23)	6,96 (2,33)**
	Koordinierung der Tarifverhand- lungen (1: Fragmentiert, 5: Zentralisiert)			0,06 (0,54)		
	Beschäftigte im öffentlichen Dienst (in % aller Erwerbstätigen)	-0,90 (5,78)***	-0,85 (5,65)***	-0,87 (5,64)***	-0,55 (2,14)**	-0,80 (3,48)***
Soziale Sicherungssysteme (Herkunft und Verwendung von Steuern und Abgaben)	Transferzahlungen (in % des BIP)		-0,37 (3,37)***	-0,38 (3,33)***	-0,43 (1,68)*	-0,43 (3,1)***
	Staatsausgaben für Eigenerbrin- gung sozialer Leistungen (in % des BIP)		-0,15 (1,64)	-0,16 (1,66)*	-0,21 (1,22)	-0,18 (1,33)
	Einkommens-, Gewinn- und Vermögenssteuern (in % aller Steuern und Sozialabgaben)			0,12 (1,22)		
	Sozialabgaben (in % aller Steuern und Sozialabgaben)		-0,13 (1,94)*	-0,02 (0,20)	-0,18 (1,54)	-0,10 (1,24)
	Verbrauchssteuern (in % aller Steuern und Sozialabgaben)			0,12 (1,22)		
Familie und Haushalt	Teilzeitbeschäftigte (<30 h); in % aller Beschäftigten)	0,06 (0,65)	0,01 (0,8)	0,00 (0,4)	-0,02 (0,11)	0,20 (1,59)
	Familienbezogene Dienste (in % des BIP)	0,82 (1,4)	1,72 (2,10)**	1,82 (2,15)**	-0,46 (0,19)	1,36 (1,48)
	Familienbezogene Zahlungen (in % des BIP)	0,30 (0,62)	0,98 (1,89)*	1,02 (1,96)*	2,77 (2,63)***	0,87 (1,41)
	Altenquote (65-jährige und älter; in % der 15–64-Jährigen)			0,21 (0,77)		
Ausbildungssysteme	Bildungsausgaben (in % des BIP)	0,33 (1,56)	0,43 (2,5)**	0,44 (2,8)**	1,41 (2,84)***	0,05 (0,19)
	Mindestens Sekundarstufe II-Abschluss (in % der 25–29-jährigen Bevölkerung)	0,06 (1,72)*	0,06 (2,4)**	0,06 (1,68)*	0,03 (0,52)	0,12 (3,7)***

Tabelle 2 Fortsetzung

Abhängige Variable: Nationale Beschäftigungs- quoten.Dimension	Indikator	Modell ohne sozialstaatl. Indikatoren	Basis- modell	Erweitertes Modell	Achtziger Jahre	Neunziger Jahre
	Forschung & Entwicklung (in % des BIP)			-0,13 (0,22)		
	Hochschulabsbildung (in % der 25-34-Jährigen Bevölkerung)			0,04 (0,87)		
	Beobachtungen	361	361	361	171	171
Teststatistiken	Breusch-Pagan-Test	1867***	928***	432***	228***	504***
	Hausman-Test	62*** (29)	115*** (33)	1130*** (40)	66*** (22)	19 (22)
	Modifizierter Durbin-Watson-Test	0,40	0,55	0,67	0,81	0,63
	Rho_ar	0,87	0,85	0,84	0,70	0,72
	R ²	0,49	0,52	0,52	0,48	0,65

Absolutwert der t-Statistik in Klammern; Ausgeglichenes Modell fester Effekte mit autokorrelierten Störtermen erster Ordnung; Daten für 19 OECD-Länder von 1980-1999. Zeitdummies und Konstante im Modell berücksichtigt, aber nicht abgebildet. Der Anteil der Sekundarstufe II- und Hochschulabsolventen wird von der OECD nur für wenige Jahre (in der Regel 1997-2001) ausgewiesen. Aus dem Bildungsniveau der älteren Kohorten wurde daher auf vorangegangene Zeiträume geschlossen.

* Signifikant auf dem 10 % Niveau; ** Signifikant auf dem 5 % Niveau; *** Signifikant auf dem 1 % Niveau Breusch-Pagan Test auf die Existenz länderspezifischer Effekte (Chi-Quadrat-verteilt mit einem Freiheitsgrad). Hausman-Test auf Fehlspezifikation bei Anwendung eines Modells mit zufälligen Effekten (Chi-Quadrat-verteilt; Zahl der Freiheitsgrade in Klammern).

Quellen: OECD: Statistical Compendium; OECD 2002: Society at a Glance. Paris; für den Koordinierungsgrad: Kenworthy 2001.

ten, um multivariate Analysen durchzuführen. Durch die Zusammenfassung der Daten für 19 Länder und 20 Jahre konnte die Zahl der Beobachtungen auf 380 erhöht werden. Durch dieses „Poolen“ der Beobachtungswerte könnten klassische lineare Regressionen durchgeführt werden, wenn die Beobachtungswerte einer Variablen für ein Land zu verschiedenen Zeitpunkten voneinander unabhängig wären. Die Annahme, dass keine unbeobachtete Heterogenität vorliegt, ist allerdings höchst unplausibel; sie impliziert etwa, dass es keinen Zusammenhang zwischen den Einkommensungleichheiten in den Jahren 1980 und 1999 gibt. Diese Annahme kann mit dem Breusch-Pagan-Test überprüft werden (Schwarze 2003, Breusch/Pagan 1980). In der Regel wird diese Annahme abzulehnen sein. In diesem Fall kann auf verschiedene Panelregressionen – vor allem auf Modelle fester oder zufälliger Effekte – zurückgegriffen werden.

Diese Verfahren wurden in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung bislang eher selten genutzt (vgl. jedoch Gangl 2002). Aufgrund zu geringer Fallzahlen können deshalb Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Dimensionen nur unzureichend überprüft werden. In den Wirtschaftswissenschaften (Nickell 1997, Nickell 2003, Nunziata 2002) und den Politikwissenschaften (Hicks/Ken-

worthy 1998, Garrett/Mitchell 2001, Kittel/Obinger 2003) wird daher bei ähnlich gelagerten Fragestellungen auf Panelanalysen zurückgegriffen, um die Tatsache auszunutzen, dass Daten für eine relativ kleine Zahl von Ländern für viele Jahre verfügbar sind.

Modelle fester und zufälliger Effekte unterscheiden sich hinsichtlich der Annahmen über die Fehlerterme: Modelle mit festen Effekten unterstellen länderspezifische, im Zeitverlauf konstante Effekte; bei Modellen mit zufälligen Effekten werden die länderspezifischen Effekte als Zufallsvariable aufgefasst. Ob die im Modell enthaltenen unabhängigen Variablen und die Zufallseffekte unabhängig voneinander sind und damit die Voraussetzungen zur Anwendung des Modells zufälliger Effekte gegeben sind, kann mit dem Hausman-Test überprüft werden: Dessen Nullhypothese lautet: Der länderspezifische Störterm und die erklärenden Variablen sind nicht korreliert. Wenn diese Hypothese nicht verworfen werden kann, weil die Differenzen zwischen den für das Random-Effects und das Fixed-Effects-Modell geschätzten Koeffizienten nicht systematisch von Null verschieden sind, kann sowohl ein Modell mit festen als auch ein Modell mit zufälligen Effekten verwendet werden. Wird die Nullhypothese verworfen, so ist ein Modell mit festen

Effekten vorzuziehen (Greene 2000: 576f., Baltagi 2001). Ein Vorteil des im Folgenden meistens verwendeten Modells fester Effekte ist, dass die Schätzungen unverzerrt sind, auch wenn die festen Effekte und die erklärenden Variablen korreliert sind; ein Nachteil ist, dass Einflüsse zeitkonstanter Variablen (etwa nationale oder ländergruppenspezifische Kulturen) nicht identifiziert, d.h. nicht von den festen Effekten unterschieden werden können.

Nach dem Breusch-Pagan- und dem Hausman-Test muss drittens noch überprüft werden, ob die Fehlerterme der verwendeten Indikatoren im Zeitverlauf korreliert sind. Ein konventionelles Verfahren hierfür ist die Verwendung eines modifizierten Durbin-Watson-Tests (Baltagi 2001: 95f.). Wenn der entsprechende Wert deutlich von 2 abweicht, verweist dies auf eine Korrelation der Residuen. Der in der Tabelle ebenfalls ausgewiesene Rho-Wert gibt die Stärke dieser Autokorrelationen an (Null: Keine Autokorrelation). Der quadrierte Korrelationskoeffizient (r^2) gibt den Anteil der durch das gesamte Modell erklärten Varianz an (einschließlich der nicht abgebildeten 19 Dummyvariablen für die Jahre). Unter Berücksichtigung der genannten Tests ist für die in Tabelle 2 wiedergegebenen Modelle von festen Effekten mit autokorrelierten Störtermen erster Ordnung (AR1) auszugehen. Die Schätzung dieser Modelle wurde mit der Prozedur *xtregar* des Programms STATA 8 durchgeführt.

In Tabelle 2 werden die unstandardisierten Regressionskoeffizienten verschiedener Modelle wiedergegeben. In der ersten Spalte wird ein Modell vorgestellt, in dem neben den Dummyvariablen für die Jahre, dem Bruttoinlandprodukt und dem Öffnungsgrad der jeweiligen Volkswirtschaften verschiedene arbeits-, bildungs- und familienpolitische Variablen einbezogen wurden. Dieses Modell erklärt 49 % der Varianz. In der zweiten Spalte werden die Sozialstaatsvariablen ergänzt; dies ist das im weiteren Verlauf verwendete Basismodell. In der dritten Spalte werden weitere in der Literatur genannte gewerkschafts-, sozial-, familien- und wissenschaftspolitische Indikatoren einbezogen. Die Koeffizienten der zusätzlichen Variablen sind jedoch nicht signifikant; sie werden nicht in das Basismodell aufgenommen. In den beiden letzten Spalten wird das Basismodell getrennt für die achtziger und neunziger Jahre gerechnet, um mögliche Veränderungen zu ermitteln.

Es zeigt sich, dass die *wirtschaftliche* Leistungsfähigkeit – gemessen an der kaufkraftbereinigten Wirtschaftsleistung pro Einwohner – einen starken und positiven Einfluss auf das Beschäftigungsniveau hat. Die Integration eines Landes in die

Weltwirtschaft (gemessen an der Summe von Import- und Exportquote) hat hingegen einen deutlichen negativen Einfluss. Dieser ist vor allem in den 90er Jahren zu beobachten. Die Europäisierung und Globalisierung der Güter- und Dienstleistungsmärkte hat – anders als in der Hypothese H1 erwartet – in den 90er Jahren zunächst einmal Arbeitsplätze gekostet. Die internationalen Direktinvestitionsflüsse – gemessen an der Summe der von Inländern im Ausland („outflow“) und der von Ausländern im Inland („inflow“) getätigten Investitionen im Verhältnis zum Bruttoinlandprodukt – haben hingegen keinen signifikanten Einfluss auf das Beschäftigungsniveau (vgl. auch Garrett/Mitchell 2001). Der Einfluss der Direktinvestitionen wurde somit zutreffend prognostiziert (H1).

In die Analyse wurden fünf *arbeitspolitische Indikatoren* einbezogen. Wie in der zweiten Hypothese erwartet (H2), haben starke Gewerkschaften (d.h. ein hoher Anteil gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer) nicht per se einen negativen Einfluss auf das Beschäftigungsniveau. Im Widerspruch zu anderen Untersuchungen und zur oben formulierten Hypothese (H2) deutet der positive, auf dem 10 %-Niveau signifikante Kündigungsschutz-Koeffizient darauf hin, dass ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit mit einem höheren Beschäftigungsniveau einhergeht.⁴ Eine starke Spreizung der Bruttoeinkommen im unteren Einkommensbereich geht in den 90er Jahren – nicht jedoch in den 80er Jahren – mit einem höheren Beschäftigungsniveau einher. Wenn Unternehmen auf den verstärkten internationalen Wettbewerb nicht mit Lohndifferenzierungen reagieren können, nehmen die Beschäftigungsrisiken insbesondere von gering qualifizierten Arbeitskräften anscheinend zu. Eine zentrale Koordinierung der Tarifverhandlungen geht hingegen nicht mit einem höheren Beschäftigungsniveau einher. Auch die (hier nicht abgebildete) Quadrierung des von Kenworthy (2001) ermittelten Koordinierungsindikatoren führt zu keinem anderen Ergebnis: Die von Calmfors/Driffill (1988) ermittelte U-förmige Beziehung zwischen Beschäftigungsniveau und Koordinierungsgrad kann für die stärker internationalisierten Volkswirtschaften der 80er und

⁴ Dieses unerwartete Ergebnis kann als Hinweis auf einen *circulus virtuosus* von betrieblichen Schließungsprozessen, innerbetrieblichen Qualifizierungsstrategien und einer höherwertigen Produktpalette im Sinne von Streeck (1991) interpretiert werden: Relativ geschlossene betriebliche Arbeitsmärkte begünstigen die Qualifizierung längerfristig beschäftigter Stammbesetzungen und schaffen damit die Voraussetzung für eine Spezialisierung auf höherwertige Produkte.

90er Jahre nicht mehr nachgewiesen werden. Auch branchenweite Tarifverhandlungen haben den internationalen Wettbewerb in Rechnung zu stellen.

Als weiterer Indikator für Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen wurde der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst einbezogen. Diese Variable misst zum einen die unmittelbare Bedeutung des öffentlichen Dienstes für das Beschäftigungsniveau, da etwa ein Fünftel der Beschäftigten in der OECD hier tätig sind. Daher liegt es nahe, die Beschäftigungserfolge der skandinavischen Länder durch den hohen Anteil von Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu erklären. Der negative Koeffizient zeigt, dass dies keinesfalls so ist – und zwar nicht nur aufgrund der Belastungen durch die Sozialausgaben, deren Einfluss gesondert berücksichtigt wurde. Eine Erklärung, warum der öffentliche Dienst auch ungeachtet seiner Kosten einen negativen Einfluss auf das Beschäftigungsniveau hat, kann an den Arbeitsbedingungen ansetzen: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad und der tarifvertragliche Abdeckungsgrad sind im öffentlichen Dienst in der Regel weit höher als in der Privatwirtschaft (OECD 1997: 181); er ist nicht der internationalen Konkurrenz ausgesetzt; die Einkommensspreizung ist geringer als in der Privatwirtschaft, während die Beschäftigungssicherheit und der Anteil weiblicher Arbeitskräfte in der Regel höher sind (Yamagata et al. 1997). Dies spricht dafür, dass zentrale Momente des sogenannten industriellen Normalarbeitsverhältnisses (Mückenberger 1985) am ehesten im öffentlichen Dienst konserviert werden. Durch die arbeitspolitische Leitbild- und Orientierungsfunktion des öffentlichen Dienstes kann die Schaffung anderer Arbeitsplätze – die vor diesem Hintergrund als unzumutbar und unerwünscht gelten – erschwert werden (H2).

Ausgebaute *sozialstaatliche Absicherungen* haben wie erwartet (H3) einen negativen Einfluss auf das Beschäftigungsniveau. Wenn die öffentlichen Sozialschutzausgaben allerdings in Transferzahlungen und in Mittel für die Eigenerstellung sozialer Leistungen durch den Staat aufgeteilt werden, zeigt sich, dass negative Beschäftigungswirkungen im Basismodell vor allem in Ländern zu verzeichnen sind, die auf *Transferzahlungen* setzen. Die Erbringung sozialer Dienstleistungen durch den Staat hat keinen zusätzlichen negativen Einfluss auf das Beschäftigungsniveau (vgl. Scharpf 1997). Durch die nächsten drei Variablen in Tabelle 2 soll überprüft werden, ob – wie von Scharpf (2001) vermutet – die Verlagerung der Steuer- und Abgabenlast vom Faktor Arbeit („Sozialabgaben“) auf nicht-arbeitsbezogene Steuern (auf Einkommens-, Gewinn-, Vermögens- und Verbrauchssteuern) zu einem höheren

Beschäftigungsniveau führt. Der signifikant negative Koeffizient hoher Sozialabgaben kann in diesem Sinne interpretiert werden.

Im Sinne der Hypothese 3 kann daher ein negativer Zusammenhang zwischen sozialer Absicherung und einem hohen Beschäftigungsniveau festgehalten werden. Ausgebaute soziale Sicherungssysteme verringern die Chancen und Anreize zur Sicherung des eigenen Lebensunterhalts durch Erwerbsarbeit. Besonders negativ wirken sich hohe Transferzahlungen und ein relativ hoher Anteil von Sozialabgaben aus. Die negativen beschäftigungspolitischen Effekte hoher sozialstaatlicher Leistungen können somit teilweise durch die Eigenerbringung sozialer Dienstleistungen durch den Staat und eine Verlagerung der steuerlichen Belastungen auf Verbrauchs- und Vermögenssteuern verringert werden.

Familienbezogene Zahlungen und Dienstleistungen wirken sich positiv auf das Beschäftigungsniveau aus. Durch familienbezogene Dienstleistungen, also durch die Bereitstellung von Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegeangeboten, kann das Beschäftigungsniveau wirksam erhöht werden. Auch Kindergeld und ähnliche Leistungen haben – anders als in der vierten Hypothese prognostiziert – einen positiven Einfluss auf das Beschäftigungsniveau. Die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Beruf kann also nicht nur – wie etwa in der aktuellen Debatte um neue Modelle der Familienförderung unterstellt – durch Kinderbetreuungseinrichtungen verbessert werden, sondern auch durch Transferzahlungen, da diese Zahlungen die private Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten erleichtern.

Ein Indikator für eine flexible, familienfreundliche Gestaltung des Arbeitslebens ist ein hoher Anteil von Teilzeitarbeitsplätzen. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf könnte mit einem deutlich höheren Beschäftigungsniveau einhergehen. Diese Vermutung kann jedoch nicht bestätigt werden. Eine hohe Altenquote hat bislang ebenfalls noch keinen deutlichen Einfluss auf das Beschäftigungsniveau – weder einen negativen (durch höhere Renten) noch einen positiven (aufgrund der erforderlichen Betreuungs- und Pflegekapazitäten).

Hohe Bildungsausgaben und ein höheres Ausbildungsniveau haben im Sinne der fünften Hypothese einen eindeutig positiven Einfluss auf das Beschäftigungsniveau. Eine Mindestvoraussetzung für die Beteiligung an der Wissensgesellschaft ist ein Abschluss auf der Ebene der Sekundarstufe II. Die südeuropäischen Länder, in denen auch jüngere Menschen vielfach nicht dieses Niveau erreichen, weisen ein deutlich geringeres Beschäftigungs-

niveau auf. Ein hoher Anteil von *Hochschulabsolventen* und ein hoher Anteil von *Forschungs- und Entwicklungsausgaben* wirken sich *ceteris paribus* nicht positiv auf das Beschäftigungsniveau aus. Dies spricht jedoch nicht gegen die Existenz indirekter Effekte – etwa aufgrund einer höheren Wirtschaftsleistung.

Festgehalten werden kann, dass sich ein geringes Wirtschaftswachstum und ein ausgebauter Sozialstaat in der Regel negativ auf das Beschäftigungsniveau auswirken. Der Sozialstaat wurde geschaffen, um das unbeschränkte Wirken marktwirtschaftlicher Kräfte zu korrigieren – und dies gelingt ihm auch. Dem individualisierenden (und letztendlich anomischen) Prinzip des freien Wettbewerbs wird erfolgreich ein kollektives Prinzip der sozialen Gerechtigkeit gegenübergestellt (Flora 1993). Damit wird das Wirken von Arbeitsmärkten begrenzt; niemand soll gezwungen werden, unter allen Umständen und zu jedem Preis einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Umso wichtiger ist es, institutionelle Strukturen zu identifizieren, die *ceteris paribus* einen positiven Einfluss auf das Beschäftigungsniveau haben. Hier konnten vier verschiedene Ansatzpunkte für eine beschäftigungsfreundliche Gestaltung institutioneller Ordnungen identifiziert werden: Zum einen könnte der negative Einfluss staatlicher Sozialleistungen geringer sein, wenn diese vom Staat selber erbracht und nicht über Transferzahlungen finanziert werden. Zum anderen kann eine Verlagerung der steuerlichen Belastungen von Sozialabgaben auf andere Steuern (etwa Vermögens- und Verbrauchssteuern) dazu beitragen, die negativen beschäftigungspolitischen Konsequenzen einer hohen Abgabenquote zu verringern. Drittens haben höhere Bildungsausgaben und ein hohes Bildungsniveau einen positiven Einfluss auf das Beschäftigungsniveau. Positiv wirken sich viertens auch familienbezogene Dienstleistungen und Zahlungen aus. Im Bereich der Sozial-, Steuer-, Bildungs- und Familienpolitik gibt es somit erhebliche beschäftigungspolitische Gestaltungsmöglichkeiten. Dies gilt selbst dann, wenn das aktuelle Niveau sozialstaatlicher Absicherungen als Ausdruck gesellschaftlicher Werte als gegeben unterstellt wird.

3. Institutionelle Bestimmungsfaktoren alters- und geschlechtsspezifischer Beschäftigungsmuster

Der Arbeitsmarkt ist ein umkämpftes Terrain, in dem es um die Beteiligung am Erwerbsleben geht. Die jeweiligen Beschäftigungsordnungen können als immer nur provisorisches Ergebnis der Aus-

einandersetzung um die Beteiligung am Erwerbsleben interpretiert werden. Sie definieren die Regeln dieser Auseinandersetzungen und sie bestimmen die Ressourcen, die Männer und Frauen, Jugendliche und Ältere, In- und Ausländer, Qualifizierte und Unqualifizierte in den Auseinandersetzungen um eine möglichst attraktive Position im Berufsleben geltend machen können. Diese Auseinandersetzungen finden in den unterschiedlichsten Arenen, insbesondere in der Familie, im Betrieb, im Rahmen der Tarifvertragsbeziehungen, in der Schule und in Sozialversicherungssystemen statt.

Die gruppenspezifischen Beschäftigungsquoten können als Ergebnis dieser institutionell vorstrukturierten Auseinandersetzung um die Beteiligung am Erwerbsleben interpretiert werden (vgl. Tabelle 3). Auf Grundlage der alters- und geschlechtsspezifischen Beschäftigungsquoten kann daher analysiert werden, wie die unterschiedlichen nationalen Muster von Inklusion und Exklusion institutionell verankert sind. Weitere gruppenspezifischen Analysen sind nicht möglich, da die Beschäftigungsquoten für In- und Ausländer, für Behinderte und für verschiedene Qualifikationsgruppen nicht bzw. nur für wenige Jahre verfügbar sind. In Anlehnung an Insider-Outsider-Theorien kann als erkenntnisleitende Hypothese formuliert werden, dass gewerkschaftliche und sozialstaatliche Regeln soziale Schließungsprozesse und damit den Ausschluss von Problemgruppen des Arbeitsmarktes begünstigen (Lindbeck/Snowder 1988, Offe/Hinrichs 1984).

Industrielle Beziehungen/Arbeitsbeziehungen: Eine stärkere *Spreizung der Einkommen* geht mit einer höheren Beschäftigungsquote von Männern und Älteren einher. Vermutlich profitieren vor allem geringer qualifizierte Männer und weniger leistungsfähige Arbeitnehmer von einer stärkeren Lohnspreizung, da sie bei niedrigeren Löhnen eher die Chance haben, eine Tätigkeit aufzunehmen. Ein stärker ausgeprägter *Kündigungsschutz* und die damit einhergehende betriebliche Segmentierung von Arbeitsmärkten kommt vor allem Männern zugute. Während bivariate Analysen nahe legen, dass Frauen und Jugendliche und andere „Problemgruppen des Arbeitsmarktes“ die Verlierer von Insider-Outsider-Mechanismen sind, bestätigen unsere Analysen diesen Zusammenhang nicht (vgl. für ähnliche Ergebnisse OECD 1999, Kapitel 2). Ein höherer *gewerkschaftlicher Organisationsgrad* geht für ältere Arbeitnehmer mit signifikant geringeren Beschäftigungsquoten einher. Dies könnte auf die Frühverrentungsprogramme in den kontinental-europäischen Ländern verweisen, mit denen der Arbeitsmarkt auf sozialverträgliche Weise mit Zustim-

Tabelle 3 Institutionelle und wirtschaftsstrukturelle Kontextbedingungen geschlechts- und altersspezifischer Beschäftigungsquoten (19 OECD-Länder; 1980–1999)

Abhängige Variable	Beschäftigungsquote insgesamt	Beschäftigungsquote Männer	Beschäftigungsquote von Frauen	Differenz der Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen	Beschäftigungsquote von Jugendlichen	Differenz Jugendliche – Kernaltersgruppe	Beschäftigungsquote von Älteren	Differenz Ältere – Kernaltersgruppe
Unabhängige Variable								
Bruttoinlandprodukt pro Kopf	1,03 (5,32)***	0,86 (4,5)***	1,15 (5,3)***	-0,13 (0,59)	2,20 (6,65)***	-0,85 (2,98)***	0,77 (3,28)***	0,45 (1,95)*
Öffnungsgrad der Wirtschaft	-0,04 (2,18)**	-0,04 (1,97)**	-0,03 (1,73)*	-0,00 (0,9)	-0,07 (2,25)**	0,05 (1,90)*	-0,05 (2,0)**	0,02 (0,79)
Lohnspreizung	3,36 (1,44)	5,19 (1,83)*	1,34 (0,50)	2,73 (0,91)	4,93 (1,40)	-0,76 (0,24)	5,57 (1,86)*	-1,03 (0,39)
Kündigungsschutz	1,03 (1,70)*	1,26 (1,80)*	0,37 (0,54)	0,34 (0,47)	0,66 (0,70)	-0,58 (0,71)	-0,25 (0,35)	-0,04 (0,6)
Gewerkschaftl. Organisationsgrad	-0,04 (0,81)	-0,02 (0,45)	-0,03 (0,54)	0,06 (1,38)	-0,02 (0,25)	-0,05 (0,72)	-0,18 (3,39)***	0,10 (1,87)*
Öffentl. Dienst	-0,85 (5,65)***	-0,88 (5,36)***	-0,61 (3,47)***	-0,17 (1,4)	-1,43 (5,96)***	0,85 (4,10)***	-0,18 (1,3)	-0,34 (1,98)**
Transferzahlungen	-0,37 (3,37)***	-0,55 (4,23)***	-0,26 (2,5)**	-0,25 (1,85)*	-0,20 (1,16)	0,07 (0,46)	-0,12 (0,87)	-0,10
Ausgaben für Eigen-erbringung sozialer Leistungen	-0,15 (1,64)	-0,26 (2,38)**	0,14 (1,33)	-0,49 (4,27)***	-0,20 (1,30)	0,20 (1,49)	-0,09 (0,71)	0,07 (0,61)
Sozialabgaben	-0,13 (1,94)*	-0,18 (2,29)**	-0,10 (1,27)	-0,04 (0,50)	-0,10 (1,1)	-0,03 (0,36)	0,00 (0,6)	-0,20 (2,80)***
Teilzeitarbeit	0,01 (0,8)	-0,20 (1,91)*	0,21 (1,93)*	-0,48 (4,31)***	-0,13 (0,89)	0,21 (1,67)*	0,24 (2,10)**	-0,14 (1,34)
Familienbezogene Dienste	1,72 (2,10)**	1,92 (2,3)**	1,56 (1,65)*	0,43 (0,43)	0,94 (0,72)	0,42 (0,38)	0,91 (0,88)	0,58 (0,61)
Familienbezogene Zahlungen	0,98 (1,89)*	0,60 (1,0)	1,03 (1,74)*	-0,19 (0,30)	0,08 (0,9)	0,12 (0,16)	-0,59 (0,89)	0,94 (1,54)
Bildungsausgaben	0,43 (2,5)**	0,49 (2,0)**	0,39 (1,63)	0,18 (0,68)	0,03 (0,10)	-0,07 (0,24)	0,07 (0,26)	-0,09 (0,35)
SekII-Bildung und mehr	0,06 (2,4)**	0,06 (1,47)	0,08 (2,9)**	-0,03 (0,70)	0,04 (0,81)	0,00 (0,6)	0,03 (0,64)	0,01 (0,21)
Beobachtungen	361	361	361	361	328	328	328	328
Breusch-Pagan-Test	928***	981***	996***	1131***	601***	542***	473***	919***
Hausman-Test	115*** (33)	50** (33)	-136 (33)	74*** (33)	499*** (33)	30 (33)	396*** (33)	-372 (33)
Mod. Durbin-Watson-Test	0,55	0,61	0,50	0,64	0,44	0,50	0,62	0,48
Rho_ar	0,85	0,77	0,87	0,74	0,90	0,89	0,79	0,87
R ²	0,52	0,46	0,46	0,47	0,66	0,36	0,67	0,44

t-Werte in Klammern. Anmerkungen und Quellen: siehe Tabelle 2.

mung der Arbeitnehmervertreter entlastet wurde. Insgesamt sprechen die in Tabelle 3 präsentierten Ergebnisse nicht für die Vermutung, dass Kerngruppen des Arbeitsmarktes (insbesondere Männer in den besten Jahren) ihre Beschäftigungschancen

durch Kündigungsschutzregeln und andere, auch gewerkschaftliche Formen sozialer Schließung auf Kosten von Problemgruppen des Arbeitsmarktes (etwa Frauen und Jugendliche) verbessern.

Ein hoher Anteil von Beschäftigten im *öffentlichen Dienst* wirkt sich negativ auf alle geschlechts- und altersspezifischen Beschäftigungsquoten aus. Nur bei älteren Arbeitnehmern kann kein signifikanter negativer Einfluss festgestellt werden; Ältere scheinen von den sicheren Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst zu profitieren. Insgesamt gilt: Die Ausweitung des öffentlichen Dienstes ist keine Lösung für die europäischen Beschäftigungsprobleme, auch wenn die Erbringung sozialer Leistungen durch den öffentlichen Dienst immer noch besser ist als hohe Transferzahlungen.

Sozial- und Steuerpolitik: Ein hoher Anteil öffentlicher Sozialleistungen geht mit einer signifikant geringeren Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen einher. Besonders wirksam werden die geschlechtsspezifischen Beschäftigungsungleichgewichte reduziert, wenn der Staat die Sozialschutzausgaben insbesondere für die Eigenerbringung sozialer Leistungen verwendet. Aber auch *Transferzahlungen* tragen zu einer deutlichen Angleichung der Beschäftigungschancen von Männern und Frauen bei, dies allerdings auf einem niedrigeren Niveau, da hohe Sozialschutzausgaben mit einem niedrigeren Beschäftigungsniveau von Männern und Frauen einhergehen.

Die negativen Auswirkungen hoher Sozialabgaben sind vor allem bei Männern zu beobachten. Hohe Sozialabgaben wirken wie eine Steuer auf die Schaffung von „Normalarbeitsplätzen“. Frauen und Jugendliche, die eher außerhalb der industriellen Normalarbeitsverhältnisse tätig sind, sind hingegen nicht signifikant von den negativen Konsequenzen hoher Sozialabgaben und hoher Ausgaben für die Eigenerbringung sozialer Leistungen betroffen. Dies kann als Ergebnis zweier gegenläufiger Entwicklungen interpretiert werden: Zum einen profitieren vor allem Frauen von einem hohen Anteil staatlicherseits erbrachter Dienstleistungen, da Frauen insbesondere in den skandinavischen Ländern überdurchschnittlich stark im öffentlichen Dienst tätig sind (Yamagata et al. 1997). Zum anderen gehen hohe Sozialschutzausgaben mit insgesamt niedrigeren Beschäftigungsquoten einher (H3).

Private Lebensformen: Auch wenn *Teilzeitarbeit* nicht insgesamt zu mehr Arbeitsplätzen führt, erleichtert eine hohe Teilzeitquote doch eindeutig die stärkere Einbeziehung der Frauen ins Erwerbsleben. Die geschlechtsspezifischen Beschäftigungsquoten gleichen sich an. Teilzeitarbeit ist somit ein wichtiger Weg, um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zu verbessern. Dies gilt auch für *familienbezogene Dienstleistungen* und – anders als in

Hypothese 4 vermutet – für *familienbezogene Zahlungen* (Kindergeld).

Eine höhere Teilzeitquote geht auch mit einer höheren Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer einher – ein Hinweis auf die zukünftig immer wichtiger werdende Vereinbarkeit von Alter und Arbeit. Im Zuge der demographischen Entwicklung hat sich die Organisation der Erwerbsarbeit an die besonderen Leistungspotenziale älterer Arbeitnehmer anzupassen – der positive Effekt einer hohen Teilzeitquote und einer stärkeren Lohnspreizung und der negative Einfluss eines hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrads verweisen darauf, dass altersgerechte Tätigkeiten kaum nach dem Muster industrieller Normalarbeitsverhältnisse organisiert werden können.

Ausbildung: Ein höheres *Bildungsniveau*, d. h. ein hoher Anteil von Jugendlichen, die eine Ausbildung mindestens auf dem Niveau der Sekundarstufe II erfolgreich absolviert haben, geht mit einer höheren Beschäftigungsquote insbesondere von Frauen einher. Dies verweist auf die bekannte Tatsache, dass Frauen überproportional von der Bildungsexpansion profitieren. Unklar ist, wieso höhere *Bildungsausgaben* mit einer signifikant höheren Beschäftigungsquote von Männern einhergehen.

Festgehalten werden kann, dass eine stärkere Einbeziehung von Frauen, Männern, Jugendlichen und Älteren nicht durch eine einzelne Institution erklärt werden kann. Eine stärkere (relative) Inklusion von *Frauen* wird etwa durch mehr Teilzeitarbeit, durch eine stärkere Eigenerbringung sozialer Dienstleistungen durch den Staat, durch mehr familienbezogene Dienstleistungen und Zahlungen und ein höheres Ausbildungsniveau erreicht. *Männern* hingegen kommen eher eine stärkere Spreizung der Bruttoeinkommen, ein stärkerer Kündigungsschutz, geringere Sozialabgaben (im Verhältnis zum gesamten Steueraufkommen) sowie höhere Bildungsausgaben zugute. *Ältere* profitieren von einer stärkeren Lohnspreizung und mehr Teilzeitarbeit. *Jugendliche* profitieren ebenfalls von einer stärkeren Spreizung der Einkommen und von einem weniger stark ausgebauten öffentlichen Dienst. Hinweise auf klassische Insider-Outsider-Mechanismen, durch die Frauen, Jugendliche und Ältere vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen wurden, wurden nicht gefunden. Stattdessen ist auf die multidimensionalen institutionellen Bestimmungsfaktoren alters- und geschlechtsspezifischer Beschäftigungsquoten hinzuweisen.

4. Ländergruppenspezifische Beschäftigungsordnungen

Vor dem Hintergrund ländergruppenspezifischer Muster von Wohlfahrt, Geschlechterbeziehungen, Arbeits- und Managementkulturen und industriellen Beziehungen kann vermutet werden, dass es auch ländergruppentypische Beschäftigungsordnungen gibt. Komplementär zu den von Esping-Andersen (1990, 1999) und Scharpf/Schmidt (2000) analysierten Typen von Wohlfahrtsstaaten⁵ könnte es auch Kombinationen arbeitsmarktrelevanter Institutionen geben.

Tatsächlich können auf Grundlage einer hierarchischen Clusteranalyse vier verschiedene Ländergruppen identifiziert werden (vgl. Tabelle 1 und 4): Angelsächsische, mediterrane, kontinentaleuropäische (einschl. Irland) und skandinavische Länder.⁶ Diese Typologie entspricht der allgemeinen, von Esping-Andersen und Scharpf vorgezeichneten Linie – auch wenn die Mittelmeerländer einem eigenen Typus zugeordnet wurden. Nur in einem einzigen Fall wich die Zuordnung eines Landes eindeutig von den üblichen Wohlfahrtstypologien ab: Irland wurde dem kontinentaleuropäischen Typ zugeordnet – ein Hinweis auf seine intermediäre

⁵ In Abhängigkeit von dem Grad der Dekommodifizierung (d. h. der Relevanz marktexterner Versorgungsmöglichkeiten) unterscheidet Esping-Andersen (1990) – ähnlich wie Scharpf/Schmidt (2000) – liberale, konservative und sozialdemokratische „Welten des Wohlfahrtskapitalismus“. Andere Autoren schlagen weitere Typologien und Typen vor – etwa einen mediterranen Typ; vgl. Arts/Gelissen 2002.

⁶ Vgl. Backhaus et al. 2000, Kapitel 6. In diese Analyse wurden 380 Fälle, d. h. die Werte für 19 Länder und 20 Jahre einbezogen. Als Distanzmaß wurde die quadrierte euklidische Distanz verwendet; als Fusionierungsalgorithmus das Ward-Verfahren. Die Clusteranalyse wurde mit SPSS auf Grundlage der in der Tabelle 2 erläuterten Variablen des Basismodells (einschließlich des Bruttoinlandprodukts pro Einwohner, aber ohne die „Zeitvariablen“) durchgeführt. Die Variablen wurden vor der Analyse standardisiert. Ein statistisches Kriterium für die Bestimmung einer angemessenen Anzahl von Clustern ist das „Ellbogen“-Kriterium, d. h. ein abrupter Anstieg der Fehlerquadratsumme bei einer geringeren Zahl von Clustern. Auf Grundlage dieses Kriteriums (und nach Inspektion des Dendrogramms) wurden vier Cluster ermittelt. Die Zuordnung der Länder zu den vier Clustern blieb im Laufe der betrachteten zwei Jahrzehnte stabil – mit einer einzigen Ausnahme: Finnland wurde in den 80er Jahren – d. h. vor dem Zusammenbruch der kommunistischen Wirtschaftsgemeinschaft – dem kontinentaleuropäischen Typ und in den 90er Jahren den anderen skandinavischen Ländern zugeordnet.

Position zwischen den traditionell regulierten Mittelmeerländern und den liberalen angelsächsischen Ländern.

Der erste Typ umfasst die *angelsächsischen Länder* (Vereinigtes Königreich, USA, Neuseeland, Australien, Kanada). Diese sind durch einen geringen Kündigungsschutz, geringere Sozialabgaben und Transferzahlungen, eine starke Spreizung der Bruttoeinkommen und einen geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad gekennzeichnet. Familienbezogene Dienstleistungen und Transferzahlungen haben einen geringen Stellenwert. Diese institutionellen Merkmale gehen mit hohen Beschäftigungs- und geringen Arbeitslosenquoten einher (vgl. Tabelle 1). Frauen, Jugendliche, Ältere und Arbeitslose werden weitgehend in das Arbeitsmarktgeschehen einbezogen. Sie unterscheiden sich von den Mittelmeerländern vor allem durch ihr höheres Bildungsniveau. Von den skandinavischen Ländern unterscheiden sie sich durch den geringeren Anteil familienbezogener Leistungen, einen schwächer ausgebauten öffentlichen Dienst, eine stärkere Lohnspreizung, schwächere Gewerkschaften und einen schwächeren Kündigungsschutz.⁷

Die *Mittelmeerländer* (Italien, Portugal, Spanien) sind in vielen Aspekten das Gegenmodell zu den liberalen angelsächsischen Beschäftigungsordnungen: Das Bildungsniveau, die Bildungsausgaben, der Anteil der Teilzeitbeschäftigten und die Wirtschaftsleistung sind deutlich geringer, während der Anteil der Sozialabgaben an den Steuern und Abgaben insgesamt erheblich höher und auch der Kündigungsschutz deutlich stärker ist. Diese Länder sind durch niedrige Beschäftigungsquoten gekennzeichnet.

Die *kontinentaleuropäischen Länder* (Deutschland, Österreich, Belgien, die Niederlande, Frankreich,

⁷ Mithilfe einer Diskriminanzanalyse lassen sich die Variablen, die einen besonderen Beitrag zur Unterscheidung dieser Ländergruppen leisten, bestimmen (siehe die ebenfalls in der Tabelle 4 abgebildete Strukturmatrix, die die Regressionskoeffizienten der unabhängigen Variablen mit den drei Diskriminanzfaktoren enthält). Die Interpretation der Diskriminanzfunktionen ist möglich, wenn die Mittelwerte der vier Ländergruppen für diese Diskriminanzfaktoren ermittelt werden. Da dieser Wert bei der ersten Funktion für die liberalen Länder sehr hoch und für die Mittelmeerländer sehr niedrig ist, werden durch die erste Diskriminanzfunktion vor allem liberale und mediterrane Beschäftigungsordnungen unterschieden. Die zweite Funktion unterscheidet skandinavische von liberalen Beschäftigungsordnungen, während die dritte Funktion die kontinentaleuropäisch-irischen von den mediterranen Beschäftigungsordnungen unterscheidet.

Tabelle 4 Wirtschaftliche und institutionelle Dimensionen von Beschäftigungsordnungen im Vergleich (Durchschnitt für den Zeitraum von 1980–1999)

	Mittelwerte					Standard- abweichung	Diskriminanzfunktionen		
	Angel-sächsische Länder (n = 100)	Kontinen-taleuropa und Irland (n = 140)	Skandina-vische Länder (n = 80)	Mittel-meer-länder (n = 60)	Insgesamt (n = 380)	Insgesamt	Angel-sächs. vs. Mittel-meer-länder	Skandina-vien vs. Angelsäch. Länder	Kontinen-taleuropa/ vs. Mittel-meer-länder
SekII-Bildung und mehr	86,5	76,3	84,7	46,6	77,3	18,2	0,4	0,0	0,3
Zeitarbeit	15,9	14,6	15,9	7,9	14,5	6,1	0,2	-0,1	0,1
Ausgaben für Eigenerbringung sozialer Leistungen	8,1	7,4	10,8	5,2	8,2	4,5	0,1	0,1	0,0
Familienbezogene Dienste	0,2	0,4	1,6	0,2	0,7	0,6	0,2	0,6	0,1
Öffentl. Dienst	17,2	17,0	29,2	15,6	17,4	6,1	0,3	0,5	-0,1
Kündigungsschutz	0,3	2,6	2,5	3,7	1,4	1,2	-0,4	0,4	0,0
Gewerkschaftl. Organisationsgrad	22,5	26,8	75,1	32,0	26,9	20,9	0,2	0,4	0,0
Lohnspreizung	2,0	1,6	1,4	1,6	1,8	0,3	0,0	-0,4	-0,2
Bildungsausgaben	5,4	5,4	6,5	5,0	5,7	0,9	0,1	0,2	0,1
Öffnungsgrad der Wirtschaft	43,6	83,3	66,9	48,3	67,0	28,8	0,0	0,1	0,4
Sozialabgaben	21,6	38,5	19,5	34,0	29,1	13,2	-0,3	0,1	0,3
Transferzahlungen	9,5	16,6	17,2	14,6	15,0	5,3	-0,1	0,2	0,3
Familienbezogene Zahlungen	1,2	1,6	1,7	0,5	1,5	0,7	0,1	0,1	0,3
Bruttoinlandprodukt pro Kopf (Tsd. €)	23,8	19,6	20,0	16,1	21,6	4,0	0,1	0,0	0,2

Die Mittelwerte wurden mit dem im Nenner des jeweiligen Indikators stehenden Wert gewichtet (Bruttoinlandprodukt, Steueraufkommen, Einwohner, Erwerbstätige). Die Mittelwertunterschiede sind – wie mit einer einfachen Varianzanalyse überprüft wurde – in allen Fällen signifikant.

Gemeinsame Korrelationen innerhalb der Gruppen zwischen Diskriminanzvariablen und standardisierten kanonischen Diskriminanzfunktionen. Variablen sind nach ihrer absoluten Korrelationsgröße innerhalb der Funktion geordnet. *Quellen und Anmerkungen:* siehe Tabelle 2.

Schweiz) und Irland nehmen bei den alters- und geschlechtsspezifischen Beschäftigungsquoten eine intermediäre Position zwischen den angelsächsischen und den hochregulierten mediterranen Arbeitsmärkten ein. Im Vergleich zu den Mittelmeerländern sind die kontinentaleuropäischen Länder und Irland wohlhabender und stärker in den Weltmarkt integriert. Der Kündigungsschutz ist geringer. Auch ist der Wohlfahrtsstaat (Sozialabgaben, familienbezogene Zahlungen, Transferzahlungen) stärker ausgebaut.

Die skandinavischen Länder (Norwegen, Finnland, Schweden, Dänemark) sind durch eine geringe Ein-

kommensdifferenzierung, durch hohe Bildungsausgaben und ein hohes Bildungsniveau, durch starke Gewerkschaften und einen hohen Anteil von Beschäftigten im öffentlichen Dienst gekennzeichnet. Die Beschäftigungsquoten insbesondere von Frauen, Jugendlichen und Älteren liegen weit über dem Durchschnitt anderer Ländergruppen.

Festgehalten werden kann: Es lassen sich vier Ländergruppen unterscheiden, die durch deutlich andere Regulierungsstrukturen von Arbeit und Beschäftigung gekennzeichnet sind: Während die *angelsächsischen Länder* durch liberale, marktbestimmte industrielle Beziehungen und soziale Absicherungen und

eine aktive Bildungspolitik gekennzeichnet sind, haben Staat und Gewerkschaften in *Skandinavien* eine zentrale Rolle für die Regulierung der Arbeitsverhältnisse, für die Bereitstellung sozialer Absicherungen und für die Organisation privater Lebensformen. In den *Mittelmeerländern* treten sozialstaatliche und marktwirtschaftliche Arrangements zugunsten traditioneller betrieblicher und familiärer Regulationsmuster zurück. Indikatoren hierfür sind das geringe Gewicht formaler Ausbildungen (dies verweist auf die hohe Bedeutung von Erfahrungslernen), der hochentwickelte, betriebsgemeinschaftliche Kündigungsschutz und die minimale Bedeutung familienbezogener Dienste und Leistungen – ein Hinweis auf klassische Familien- und Betriebsstrukturen. Die *kontinentaleuropäischen Länder* unterscheiden sich von diesem Muster durch produktivere, weltmarktintegrierte Wirtschaftsstrukturen und eine höhere Bedeutung sozialstaatlicher Absicherungen. Diese unterschiedlichen Regulationsstrukturen gehen mit unterschiedlichen Arbeitsmarktstrukturen einher: Während die angelsächsischen und skandinavischen Länder durch einen hohen Inklusionsgrad gekennzeichnet sind, haben die Mittelmeerländer hochgradig exklusive Beschäftigungsordnungen entwickelt. Der Inklusionsgrad der kontinentaleuropäischen Arbeitsmärkte ist etwas höher als derjenige der Mittelmeerländer.

5. Die wirtschaftsstrukturelle Dimension nationaler Beschäftigungsordnungen

Die bisher betrachteten Institutionen beeinflussen nicht nur das Arbeitskräfteangebot, sondern auch die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes, d.h. die jeweiligen nationalen Wirtschaftsstrukturen. Die Wahlverwandtschaften zwischen den Wirtschaftsstrukturen eines Landes und seinen arbeitsmarktregulierenden Institutionen sollen nun rekonstruiert werden. Da der überwiegende Teil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor tätig ist, wird dieser Sektor im Mittelpunkt der Analyse stehen. Eine besondere Bedeutung kommt den persönlichen und sozialen Dienstleistungen zu, da in diesen Bereichen etwa die Hälfte aller Beschäftigten tätig ist (Tabelle 5). Das Gewicht dieses Bereichs hängt auch davon ab, wie diese Dienstleistungen, die in der Regel durch eine geringere Produktivität gekennzeichnet sind, finanziert werden können. Auf allgemeiner Ebene können drei Arten des Umgangs mit diesen Finanzierungsproblemen unterschieden werden (Häußermann/Siebel 199, Iversen/Wren 1998): Erstens kann die Finanzierung durch den Staat sichergestellt werden, zweitens können die Produkti-

vitätsnachteile durch eine unterdurchschnittliche Bezahlung kompensiert werden, drittens kann auf Eigenarbeit gesetzt und damit auf eine erwerbswirtschaftliche Organisation verzichtet werden. Der erste Weg dokumentiert sich in einer hohen steuerlichen Belastung und ggfs. in einem ausgebauten öffentlichen Dienst. Der zweite Weg dokumentiert sich in erheblichen Einkommensungleichheiten; er geht mit hohen Beschäftigungsquoten in arbeitsintensiven Branchen einher, da diese von relativ niedrigen Löhnen profitieren. Der dritte Weg geht mit hohen Beschäftigungsanteilen in hochproduktiven Tätigkeitsbereichen (Industrie und produktionsnahe Dienstleistungen) einher, während geringer produktive Tätigkeiten in Eigen- und Hausarbeit erbracht werden.

Vor diesem Hintergrund kann die Hypothese formuliert werden, dass stärker dienstleistungsorientierte Länder – etwa die skandinavischen und angelsächsischen Länder – auf den ersten und zweiten Weg setzen, während stärker industriell geprägte Länder – etwa die kontinental- und südeuropäischen Länder – teilweise auf die erwerbswirtschaftliche Organisation persönlicher und sozialer Dienstleistungen verzichten und auf den dritten Weg setzen. Um diese Hypothese zu überprüfen, sollen im Folgenden die institutionellen Rahmenbedingungen für die Entwicklung der verschiedenen Wirtschaftsfaktoren analysiert werden. Auch um die Interpretierbarkeit zu erleichtern, wurde ein vereinfachtes Modell (7 inhaltliche Indikatoren, die Zeitdummies und das Bruttoinlandprodukt als Kontrollvariable) verwendet. Die vorher in Transferleistungen und Eigenverwendung aufgespalteten öffentlichen Sozialschutzleistungen werden wieder zusammengefasst.

Im Sinne des ersten Weges können die Ergebnisse im Bereich der *sozialen und persönlichen Dienstleistungen* gedeutet werden. Ein hoher Beschäftigtenanteil in diesem Bereich (zu dem der öffentliche Dienst gehört) geht mit einem hohen Bildungsniveau, einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und hohen Sozialschutzleistungen einher. Da diese Rahmenbedingungen charakteristisch für die skandinavischen Länder sind, überrascht der hohe Anteil der skandinavischen Beschäftigten im Bereich der sozialen und persönlichen Dienstleistungen nicht.

Im Sinne der zweiten Konstellation können hohe Beschäftigtenanteile im *Handel und im Gaststätten- und Hotelgewerbe* gedeutet werden, da die Expansion dieses Beschäftigungsbereichs durch einen geringeren Kündigungsschutz, durch schwächere Gewerkschaften und geringere Sozialabgaben be-

Tabelle 5 Nationale Wirtschaftsstrukturen und ihre institutionellen Rahmenbedingungen (19 OECD-Länder; 1980–1999)

	Landwirtschaft, Bergbau, Produzierenden Gewerbe (ISIC1-5)	Handel, Restaurants, Hotels (ISIC6)	Produktionsbezogene Dienstleistungen (ISIC7/8)	Soziale und persönliche Dienstleistungen (ISIC9)
Bruttoinlandprodukt pro Kopf	-0,14 (1,9)	-0,03 (0,42)	0,18 (1,68)	-0,00 (0,3)
Lohnspreizung	-0,54 (0,29)	1,13 (0,87)	2,08 (1,53)	-3,68 (1,50)
Kündigungsschutz	0,52 (1,14)	-0,62 (2,23)**	-0,69 (1,77)*	0,12 (0,25)
Gewerkschaftl. Organisationsgrad	-0,00 (0,16)	-0,07 (4,98)***	-0,00 (0,38)	0,05 (2,45)**
Öffentl. Sozialschutzleistungen (in % des BIP)	-0,16 (2,40)**	-0,07 (1,49)	0,17 (2,1)*	0,14 (2,2)**
Sozialabgaben	0,08 (1,89)*	-0,06 (2,12)**	-0,03 (0,87)	-0,02 (0,35)
Teilzeitbeschäftigte	-0,26 (3,99)***	0,02 (0,42)	0,19 (5,16)***	0,03 (0,53)
Bildungsausgaben	-0,33 (1,82)*	0,14 (0,99)	-0,43 (1,45)	0,80 (3,75)***
Breusch-Pagan-Test	2032***	1159***	1	1779***
Hausman-Test	20 (28)	7 (28)	2,5 (28)	7 (28)
rho_ar	0,8	0,41	-0,22	0,01
Verfahren	xtregar, re	xtregar,re	reg, cluster	xtreg,re
R ²	0,87	0,42	0,46	0,47

Beschäftigungsanteile der jeweiligen Wirtschaftszweige (in % aller Beschäftigten; gewichtete Mittelwerte)

Angelsächsische Länder	29,9	21,9	16,7	31,5
Kontinentaleuropa und Irland	39,5	17,1	15,1	28,0
Skandinavien	34,0	15,2	16,5	33,9
Mittelmeerlande	45,1	20,0	10,8	24,5
Insgesamt (19 Länder)	34,4	20,2	15,5	29,8

ISIC: International Standard Industrial Classification of all Economic Activities.

Verwendete Verfahren: xtreg,re: Modell zufälliger Effekte; xtregar,re: Modell zufälliger Effekte mit autokorrelierten Störtermen erster Ordnung; reg,cluster: Gepoolte Regression mit robusten Standardfehlern. t-Werte bzw. beim Hausman-Test Freiheitsgrade in Klammern. 380 Beobachtungen. Weitere Anmerkungen und Quellen siehe Tabelle 2.

günstigt wird. Diese Konstellation findet sich vor allem in den angelsächsischen Ländern – Länder, in denen der Beschäftigungsanteil im Handel und im Gaststättengewerbe besonders hoch ist.

Im Sinne des dritten Pfades können hohe Beschäftigungsanteile in *Industrie, Bergbau, Fischerei, Baugewerbe und Landwirtschaft* gedeutet werden. Ein hoher Beschäftigungsanteil in diesen Wirtschaftsgruppen geht mit einem geringeren Anteil von Teilzeitbeschäftigten, geringeren Bildungsausgaben („learning by doing“), geringeren Sozialleistungen und höheren Sozialabgaben (im Verhältnis zu Steu-

ern und Abgaben) einher. Diese Konstellation findet sich am ehesten in den Mittelmeerlandern – der am stärksten industrialisierten Ländergruppe unseres Samples. In den Großbetrieben dieser Länder konnte sich das traditionelle industrielle Normalarbeitsverhältnis am ehesten halten (Mückenberger 1985).

Produktionsnahe Dienstleistungen (Transport, Lagerhaltung, Kommunikation und Banken, Versicherungen, Immobilien, Unternehmensdienstleistungen) sind in der Regel höherwertige und gut entlohnte Tätigkeiten. Im Vergleich zur Industrie sind sie auf eine flexiblere Regulierung der Entloh-

nungs- und Beschäftigungsbedingungen angewiesen; hierauf verweisen der positive Einfluss eines schwach ausgeprägten Kündigungsschutzes und einer hohen Teilzeitquote. Auch ein ausgebauter Sozialstaat ist mit solchen Tätigkeiten verträglich. Am wenigsten sind diese Rahmenbedingungen in den Mittelmeerländern gegeben. In allen anderen Ländergruppen sind produktionsnahe Dienstleistungen stärker vertreten.

Festgehalten werden kann eine Wahlverwandtschaft zwischen wirtschaftlichen Strukturen und institutionellen Rahmenbedingungen. Ein hohes Gewicht landwirtschaftlicher und industrieller Tätigkeiten geht in den Mittelmeerländern mit Institutionen einher, die die traditionelleren Industriestrukturen dieser Länder wirkungsvoll flankieren. Indikatoren hierfür sind vergleichsweise geringe Sozialschutzausgaben, standardisierte Arbeitszeitordnungen und vergleichsweise geringe Bildungsausgaben. Soziale und persönliche Dienstleistungen, die in den skandinavischen Ländern eine erhebliche Rolle spielen, gehen mit starken Gewerkschaften, hohen Bildungsausgaben und hohen Sozialschutzausgaben einher. Sehr viele Beschäftigte sind in den liberalen angelsächsischen Ländern im Handel, in Gaststätten und in Hotels tätig. Dieser Wirtschaftssektor wird durch institutionelle Rahmenbedingungen flankiert, die in diesen Ländern besonders ausgeprägt sind: Ein geringer Kündigungsschutz und schwache Gewerkschaften.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Arbeitsmarktprozesse werden nicht nur durch die Gesetze von Angebot und Nachfrage bestimmt, sondern auch von nationalen Produktionsstrukturen und Institutionen wie den industriellen Beziehungen, sozialstaatlichen Absicherungen, der Familie und dem Bildungswesen. Diese institutionellen Arrangements regeln die Verfügbarkeit von Arbeit, die Austauschbeziehungen am Arbeitsmarkt und die Art, wie gearbeitet wird. Hierbei geht es auch darum, dass Arbeitsplätze bestimmten sozialen, arbeitsrechtlichen und tarifvertraglichen Mindeststandards gerecht werden. Die Schaffung von Arbeitsplätzen, die diesen Standards nicht genügen, wird erfolgreich unterbunden. Hierauf verweisen die negativen beschäftigungspolitischen Effekte einer geringeren Lohnspreizung, hoher Transferzahlungen, hoher Lohnnebenkosten und eines ausgebauten öffentlichen Dienstes. Eine expansive Bildungspolitik, eine aktive Familienpolitik und (überraschenderweise) auch ein ausgeprägter Kün-

digungsschutz wirken sich hingegen positiv auf das Beschäftigungsniveau aus.

Durch die Untersuchung alters- und geschlechtsspezifischer Beschäftigungsquoten können die relativen Gewinner und Verlierer verschiedener institutioneller Arrangements identifiziert werden. Während Männer vor allem von einem starken Kündigungsschutz und einer stärkeren, vor allem für Unqualifizierte wichtigen Lohnspreizung profitieren, wird die Erwerbstätigkeit von Frauen durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilzeitarbeit, familienbezogene Dienstleistungen und Zahlungen) und durch ein höheres Ausbildungsniveau begünstigt. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und altersbedingten Restriktionen kann durch eine stärkere Differenzierung der Einkommen und mehr Teilzeitarbeit erhöht werden.

In den 19 betrachteten Industrieländern können vier verschiedene Beschäftigungsordnungen identifiziert werden: Angelsächsische, skandinavische, mediterrane und kontinentaleuropäisch-irische Muster. Im Vergleich zu den süd- und kontinentaleuropäischen Ländern wird in den skandinavischen und angelsächsischen Ländern ein erheblich größerer Anteil der Bevölkerung ins Erwerbsleben einbezogen. Dies ist das Ergebnis unterschiedlicher institutioneller Ordnungen: Während die angelsächsischen Länder auf einen geringen Kündigungsschutz, ein hohes Bildungsniveau, schwache Gewerkschaften und geringe Steuern und Abgaben setzen, sind die skandinavischen Länder durch eine zentrale Rolle des Staates als Arbeitgeber, durch egalitäre Einkommensstrukturen, familienbezogene Dienstleistungen und hohe Bildungsausgaben gekennzeichnet. Die umfassende Einbeziehung der erwerbsfähigen Bevölkerung in das Erwerbsleben wird auf unterschiedliche Weise erreicht. Während in den angelsächsischen Ländern individualistische, marktförmige Beziehungen dominieren, haben der Staat und die Gewerkschaften in den skandinavischen Ländern eine wichtige Rolle bei der Verwirklichung egalitärer Arbeits- und Einkommensbedingungen und inklusiver Arbeitsmarktstrukturen. Die Mittelmeerländer sind durch eine vergleichsweise geringe wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, durch eine geringere Integration in den Weltmarkt, eine stärkere Regulierung der Arbeitsmärkte und durch ein geringes Bildungsniveau gekennzeichnet. Das geringere Gewicht familienbezogener Dienste und Zahlungen deutet auf ein traditionelleres Familienmodell hin. Die kontinentaleuropäischen Länder unterscheiden sich von den anderen betrachteten OECD-Ländern vor allem durch einen stärker ausgeprägten Kündigungsschutz, eine stärkere Öff-

nung gegenüber dem Weltmarkt und einen höheren Anteil der Sozialabgaben an den staatlichen Einnahmen. Letzteres wirkt sich negativ auf das Beschäftigungsniveau aus.

Auch die Wirtschaftsstrukturen der vier Ländergruppen reflektieren diese institutionellen Unterschiede: Die skandinavischen Länder setzen in erheblichem Maß auf staatlicherseits erbrachte soziale Dienstleistungen. Dies geht mit staatlicherseits bereitgestellten und finanzierten, hochqualifizierten und gewerkschaftlich geschützten Tätigkeiten einher. Die angelsächsischen Länder hingegen setzen eher auf private Dienstleistungen (Handel, Hotels und Gaststätten); dies geht mit einem geringeren Kündigungsschutz, schwachen Gewerkschaften und geringen Sozialabgaben einher. In den Mittelmeerländern und tendenziell auch in Kontinentaleuropa ist die Industrie nach wie vor ein zentraler Beschäftigungsbereich. Die institutionellen Rahmenbedingungen dieser Länder reflektieren diese industrielle Prägung: Ein geringer Anteil von Teilzeitbeschäftigten (als Indikator klassischer Arbeitszeitordnungen in den Mittelmeerländern), vergleichsweise hohe Sozialabgaben und geringe Bildungsausgaben.

Arbeitsmarktprozesse werden somit auf der Angebots- und Nachfrageseite durch eine Vielzahl untereinander verflochtener Institutionen reguliert. Vielfach ist ein höheres Beschäftigungsniveau nur auf Kosten bisheriger sozialer Absicherungen und Besitzstände möglich: Sind mehr Arbeitsplätze auch auf Kosten bisheriger Formen der sozialstaatlichen Absicherung und der öffentlichen Daseinsvorsorge erwünscht? Die bisherigen, von Land zu Land unterschiedlichen Antworten auf diese Frage wurden in jahrzehntelangen Kooperations- und Konfliktbeziehungen gefunden und institutionell verankert. Grundlegend andere Antworten sind daher nicht von heute auf morgen zu erwarten – auch weil eine stärkere Öffnung der Wirtschaft *ceteris paribus* mit einem geringeren Beschäftigungsniveau einhergeht und sozialstaatlichen Absicherungen damit eine wichtige Rolle für die Kompensation „globalisierungsinduzierter“ Beschäftigungsrisiken zukommt (Rieger/Leibfried 2001). Dies spricht für die pfadabhängige Weiterentwicklung bisheriger Beschäftigungsordnungen. Forderungen nach einem radikalen Umbau oder der Abschaffung bisheriger Arbeitsmarktinstitutionen tragen weder der Versicherungsfunktion dieser Institutionen noch ihrem Beharrungsvermögen Rechnung. Umso wichtiger sind daher schrittweise Reformen. Für solche Reformen wurden zahlreiche Ansatzpunkte identifiziert: Eine expansive Bildungspolitik, eine beschäf-

tigungsorientierte Steuerpolitik, eine offensive Familienpolitik und eine Flexibilisierung von Arbeitszeitordnungen. Insgesamt geht es somit um eine bessere Vereinbarkeit von Ausbildung, Familie und Alter und um höhere Anreize für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit und die Weiterentwicklung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit.

Literatur

- Amable, B., 2000: Institutional complementarity and diversity of social systems of innovation and production. *Review of International Political Economy* 7: 645–687.
- Appelbaum, E. / Schettkat, R., 1996: The Importance of Wage-bargaining Institutions for Employment Performance. S. 791–810 in: G. Schmid / J. O'Reilly / K. Schömann (Hrsg.), *International handbook of labour market policy and evaluation*. Cheltenham/Brookfield: Edward Elgar.
- Arts, W. / Gelissen, J., 2002: Three worlds of welfare capitalism or more? *Journal of European Social Policy* 12: 137–158.
- Backhaus, K. / Erichson, B. / Plinke, W. / Weiber, R., 2000. *Multivariate Analysemethoden: eine anwendungsorientierte Einführung*: 9., überarb. und erw. Aufl.: Berlin [et al.]: Springer.
- Baltagi, B.H., 2001: *Econometric Analysis of Panel Data*. 2. Aufl.. New York: John Wiley and Sons.
- Beck, U., 1999: Globalisierung als Unterscheidungsmerkmal der Zweiten Moderne. S. 535–549 in: G. Schmidt / R. Trinczek (Hrsg.), *Globalisierung*. Baden-Baden: Nomos.
- Bosch, G. / Wagner, A., 2002: Dienstleistungsbeschäftigung in Europa. Ein Ländervergleich. S. 41–62 in: G. Bosch / P. Henricke / J. Hilbert / K. Kristof / G. Scherhorn (Hrsg.), *Die Zukunft von Dienstleistungen*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Breusch, T.S. / Pagan, A.R., 1980: The LaGrange Multiplier Test and its Applications to Model-Specification in Econometrics. *Review of Economic Studies* 47: 239–253.
- Calmfors, L. / Driffill, J., 1988: Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy* 6: 13–61.
- Card, D. / Krueger, A.B., 1995: *Myth and measurement*. Princeton: Princeton University Press.
- Dolado, J. / Kramarz, F. / Machin, St. / Manning, A. / Margolis, D. / Teulings, C., 1996: The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. *Economic policy* 22: 317–372.
- Edquist, Ch. (Hrsg.), 1997: *Systems of Innovation – Technologies, Institutions and Organizations*. London: Cassell Academic.
- Esping-Andersen, G., 1990: *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity.
- Esping-Andersen, G., 1999: *Social Foundations of Post-industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

- Flora, P., 1993: Europa als Sozialstaat? S. 754–762 in: B. Schäfers (Hrsg.), *Lebensverhältnisse und soziale Konflikte im neuen Europa*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Franz, W., 1999: *Arbeitsmarktökonomik* (4., überarb. Aufl.). Berlin, Heidelberg et al.: Springer.
- Freeman, R.B. / Schettkat, R., 2000: The Role of Wage and Skill Differences in US-German Employment Differences. NBER Working Paper No. W7474.
- Friedberg, E., 1995: *Ordnung und Macht*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Gangl, M., 2002: Changing labour markets and early career outcomes: labour market entry in Europe over the past decade. *Work, employment and society* 16: 67–90.
- Ganßmann, H., 2000: Labour market flexibility, social protection and unemployment. *European Societies* 2: 243–269.
- Garrett, G. / Mitchell, D., 2001: Globalization, government spending and taxation in the OECD. *European Journal of Political Research* 39: 145–77.
- Greene, W.H., 2000: *Econometric Analysis*. 4. Auflage. London: Prentice Hall International.
- Hall, P.A. / Soskice, D. (Hrsg.), 2001: *Varieties of Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Häußermann, H. / Siebel, W., 1995: *Dienstleistungsgesellschaften*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Held, D. / McGrew, A. / Goldblatt, D. / Perraton, J., 1999: *Global Transformations*. Cambridge: Polity Press.
- Hicks, A. / Kenworthy, L., 1998: Cooperation and Political Economic Performance in Affluent Democratic Capitalism. *American Journal of Sociology* 103: 1631–72.
- Hollingsworth, J.R. / Boyer, R. (Hrsg.), 1997: *Contemporary Capitalism*. Cambridge MA: Cambridge University Press.
- Iversen, T. / Wren, A., 1998: Equality, Employment, and Budgetary Restraint. *World Politics* 50: 507–546.
- Jepperson, R., 1991: Institutions, Institutional Effects, and Institutionalism. S. 143–163 in: W. W. Powell / P. J. DiMaggio (Hrsg.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago/London: University of Chicago Press.
- Kalleberg, A.L. / Sørensen, A.B., 1979: The Sociology of Labour Markets. *Annual Review of Sociology* 5: 351–379.
- Kenworthy, L., 2001: Wage-Setting Coordination Scores. Atlanta: www.emory.edu/SOC/lkenworthy. Version vom 17.6.2001.
- Kittel, B. / Obinger, H., 2003: Political parties, institutions, and the dynamics of social expenditure in times of austerity. *Journal of European Public Policy* 10: 20–45.
- Lane, Ch., 1994: Industrial Order and the Transformation of Industrial Relations. S. 167–195 in: R. Hyman / A. Ferner (Hrsg.), *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Blackwell.
- Lepsius, M.R., 1997: *Institutionalisierung und Deinstitutionalisierung von Rationalitätskriterien*. S. 57–69 in: G. Göhler (Hrsg.), *Institutionenwandel*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Lindbeck, A. / Snower, D.J., 1988: *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge, MA; London: MIT Press.
- Mosher, J.S. / Trubek, D.M., 2003: Alternative Approaches to Governance in the EU. *Journal of Common Market Studies* 41: 63–88.
- Mückenberger, U., 1985: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. *Zeitschrift für Sozialreform* 31: 415–434 und 457–475.
- Nickell, St., 1997: Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives* 11: 55–74.
- Nickell, St., 1998: The Collapse in Demand for the Unskilled: What Can Be Done? S. 297–319 in: R.B. Freeman / P. Gottschalk (Hrsg.), *Generating Jobs*. New York: Russell Sage Foundation.
- Nickell, St., 2003: *A Picture of European Unemployment: Success and Failure*. London School of Economics and Political Science. <http://cep.lse.ac.uk/papers> (abgerufen am 11/9/2003).
- Nickell, St. / Nunziata, L. / Ochel, W., 2002: Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know? *London School of Economics and Political Science*. <http://cep.lse.ac.uk/papers> (abgerufen am 9/11/2003).
- Nickell, St. / Layard, R., 1999: Labour Market Institutions and Economic Performance. S. 3029–3084 in: O.C. Ashenfelter / D. Card (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics*, Band 3c. Amsterdam: Elsevier.
- Nunziata, L., 2002: Unemployment, Labour Market Institutions and Shocks. www.nuff.ox.ac.uk/users/nunziata (abgerufen am 8.9.2003)
- OECD, 1994: *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanation. Part I: Labour Market Trends and Underlying Forces of Change*. Paris.
- OECD, verschiedene Jahrgänge ab 1996: *Employment Outlook*, Paris.
- Offe, C. / Hinrichs, K., 1984: *Sozialökonomie des Arbeitsmarktes*. S. 44–86 in: C. Offe: „Arbeitsgesellschaft“. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Olson, M., 1982: *The Rise and Decline of Nations*. Cambridge/Mass.: Harvard University Press.
- Pfau-Effinger, B., 1996: *Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen*, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 48: 462–492.
- Pfriem, H., 1979: *Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Pries, L., 1998: „Arbeitsmarkt“ oder „erwerbsstrukturierende Institutionen“. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50: 159–175.
- Reich, R., 1992: *The Work of Nations*. New York: Vintage Books.
- Rieger, E. / Leibfried, St., 2001: *Grundlagen der Globalisierung*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Romer, P.M., 1990: Endogenous technological change. *Journal of Political Economy* 98: S71–S102.
- Scharpf, F., 1997: *Employment and the Welfare State: A Continental Dilemma*. MPIfG Working Paper 97/7. Köln.
- Scharpf, F., 1999: *Regieren in Europa*. Frankfurt a.M./New York: Campus.

- Scharpf, F., 2001: The Viability of Advanced Welfare States in the International Economy: Vulnerabilities and Options. *Journal of European Public Policy* 7: 190–228.
- Scharpf, F.W. / Schmidt, V.A. (Hrsg.), 2000: *Welfare and Work in the Open Economy*. Band I. From Vulnerability to Competitiveness. Oxford et al.: Oxford University Press.
- Schmid, G., 1997a: Beschäftigungswunder Niederlande? *Leviathan* 25: 302–337.
- Schmid, G., 1997b: Arbeitslosigkeit und Beschäftigung in Europa. S. 15–39 in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), *Statistische Informationen zum Arbeitsmarkt*. Stuttgart: Metzler-Poeschel.
- Schmid, G., 2002: *Wege in eine neue Vollbeschäftigung*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Schmid, G. / Reissert, B., 1996: Unemployment compensation and Labour Market Transitions. S. 235–276 in: G. Schmid / J. O'Reilly / K. Schömann (Hrsg.), *International handbook of labour market policy and evaluation*. Cheltenham, Brookfield: Edward Elgar.
- Schwarze, J., 2003: *Einführung in die empirische Mikroökonomik*. Vorlesungsmanuskript, Bamberg (www.uni-bamberg.de/sowi/economics/schwarze/lehre/unterlag.htm; Abruf am 30.9.03).
- Siebert, H., 1997: Labor Market Rigidities. *Journal of Economic Perspectives* 11: 37–54.
- Streeck, W., 1991: On the Social and Political Conditions of Diversified Quality Production. S. 21–61 in: E. Matzner / W. Streeck (Hrsg.), *Beyond Keynesianism*. Aldershot, Brookfield: Edward Elgar.
- Yamagata, H. / Yeh, K.S. / Stewman, S. / Dodge, H., 1997: Sex Segregation and Glass Ceilings. *American Journal of Sociology*. 103: 566–632.

Summary: While Anglo-Saxon and Scandinavian countries are characterized by inclusive employment regulations, Continental and Southern European countries have developed more exclusive employment regulations. This is the result of different institutional frameworks: Inclusion in employment depends to a considerable extent on national economic and institutional structures, for example, on the systems of industrial relationships, on social and taxation policies, on the patterns of private and family life, and on the educational system. The relative impact of these factors is verified on the basis of cross-national data for 19 OECD countries from the 1980s and 1990s. It can be shown that a dynamic educational policy, employment-centered taxation policies, an active family policy, and more flexible working-time arrangements can counteract the rather negative employment impact of strongly developed social security systems and public services. The effects on the labor market participation of different age groups and sexes are very different: Above all, men profit from strong employment protection legislation and stronger wage differentiation while the labor market participation of women is facilitated by a better balance between work and family life, family services and cash benefits, and a higher education. Older employees profit from part-time work and stronger wage differentiation. While the Mediterranean and Continental European countries are shaped by industrial employment relationships, the labor market institutions of Scandinavian and Anglo-Saxon countries facilitate the expansion of personal and social services.