

Schmid, Günther

Book Part — Digitized Version

Wettbewerb und Kooperation zwischen den Geschlechtern: institutionelle Alternativen einer gerechten und effizienten Arbeitsmarktorganisation

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Schmid, Günther (1994) : Wettbewerb und Kooperation zwischen den Geschlechtern: institutionelle Alternativen einer gerechten und effizienten Arbeitsmarktorganisation, In: Wolfgang Zapf, Meinolf Dierkes (Ed.): WZB-Jahrbuch 1994: Institutionenvergleich und Institutionendynamik, ISBN 3-89404-290-7, Edition Sigma, Berlin, pp. 215-237

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122763>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



WZB-Open Access Digitalisate

WZB-Open Access digital copies

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB). Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Bibliothek und wissenschaftliche Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
E-Mail: bibliothek@wzb.eu

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)
Library and Scientific Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: bibliothek@wzb.eu

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**. More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

Wettbewerb und Kooperation zwischen den Geschlechtern: Institutionelle Alternativen einer gerechten und effizienten Arbeitsmarktorganisation

Günther Schmid*

Einleitung

Wenn wirtschaftliche Rahmenbedingungen sich ändern und Krisen ausbrechen, erscheinen soziale Belange als Luxus, wenn sie nicht gar als Sündenbock herhalten müssen. Untrügliches Zeichen dafür ist die Häufung beschwörender Formeln ökonomischer Effizienz, wie »schlanke Produktion«, »schlanke Verwaltung«, »schlanker Staat«, und verunglimpfender Formeln sozialer Rücksichten, wie »Versorgungsmentalität«, »soziale Hängematte«, »Gleichmacherei«. Die Politik der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen scheint von diesem Zeitgeist besonders betroffen.

Die Sorge vor dem kollektiven Schlankeitswahn oder dem sozialen Kahlschlag findet jedoch meist nur defensiven Ausdruck. Typisch dafür ist z. B. das jüngste Programm für gleiche Rechte und Chancen zwischen Männern und Frauen der schwedischen Angestelltengewerkschaft:

»Die wachsende Betonung auf Marktlösungen und Wettbewerb geht auf Kosten der Frauen. Das beweisen nicht zuletzt die Trends der Lohndifferenzierung. Wettbewerb scheint für Männer besser geeignet als für Frauen ... Die Verteidigung der Vorteile, die ein gut entwickelter öffentlicher Sektor bietet, stellt ein lebenswichtiges Interesse für die Frauen dar.« (TCO 1991, S. 8, 39)

Kein Zweifel: Der mögliche Eintritt in die Europäische Gemeinschaft und die Krise des schwedischen Wohlfahrtsstaates sind gute Gründe für diese Befürchtungen. Aber ist Wettbewerb wirklich schädlich für Frauen? Gibt es angesichts der sich fundamental verändernden Rahmenbedingungen weiterhin die Option für einen größeren oder kleineren Staat als Arbeitgeber? Und ist der Staat wirklich ein idealer Arbeitgeber für Frauen? Oder erzwingen die

* Für hilfreiche Anmerkungen danke ich Herrad Höcker, Traute Meyer, Bernd Reissert und Klaus Schömann.

Verhältnisse eine Vereinheitlichung der Organisation humaner Dienstleistungen mit der entsprechenden Konsequenz, daß sich die Frauen mehr im wettbewerblich organisierten Arbeitsmarkt behaupten müssen? Bieten über die simple Dichotomie von »Markt« und »Staat« hinausgehende Strategien der Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt gar einen Schlüssel für die Lösung der globalen Beschäftigungskrise?

Im folgenden sollen diese Fragen in drei Schritten beleuchtet werden:

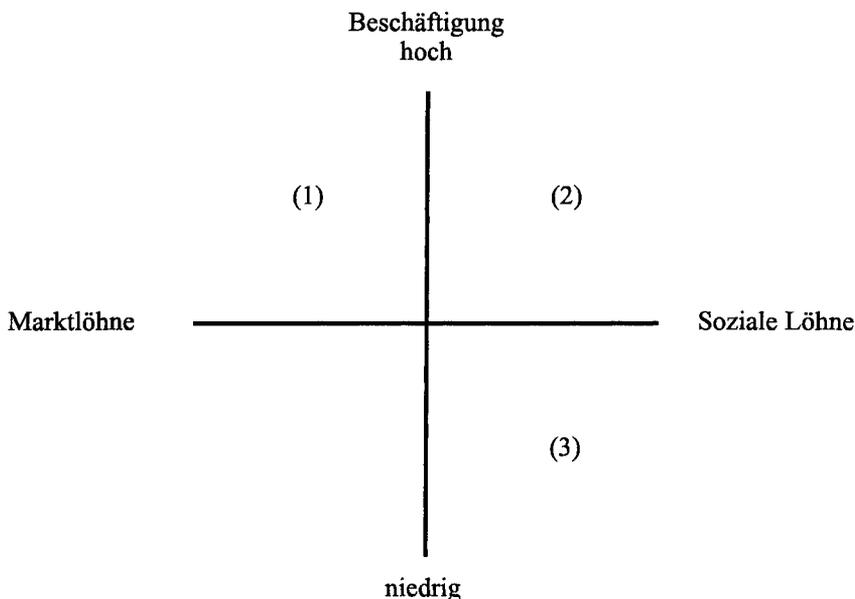
1. Wie sieht die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auf verschiedenen nationalen Arbeitsmärkten tatsächlich aus?
2. Welche grundsätzlichen institutionellen Alternativen gibt es zum Wettbewerb?
3. Unter welchen institutionellen Bedingungen sind Gleichheit – insbesondere zwischen den Geschlechtern – und Effizienz auf Arbeitsmärkten kompatibel oder gar komplementär?

Modelle der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung

Wenn die skandinavischen Frauen – und nicht nur sie – die Europäische Gemeinschaft fürchten, was könnte die Alternative sein? Auf den ersten Blick ist kein Modell in Sicht, das in toto nachahmenswert erscheint. Alle Modelle, die vor Jahren noch als Vorbild dienten, scheinen zusammenzubrechen: Nicht nur das bürokratisch-sozialistische Modell Osteuropas, das zumindest im Zusammenhang mit der Gleichstellung zwischen Mann und Frau auch im Westen ernsthafte Beachtung fand, ist aus der Diskussion; auch die diversen marktwirtschaftlichen Modelle verlieren an Überzeugungskraft. Der sozialistische Arbeitsmarkt war zwar anders, aber nicht weniger segmentiert als der kapitalistische. Die Frauen partizipierten zwar in weit stärkerem Maße an der Erwerbsarbeit, aber nicht entsprechend am Erwerbseinkommen und an den höheren Statuspositionen (vgl. unter anderem Maier 1990; Rudolph et al. 1991).

Im kapitalistischen »Westen« schälten sich in den letzten Jahrzehnten deutlich drei unterschiedliche Formen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung heraus. Sie lassen sich als grundsätzlich verschiedene Möglichkeiten interpretieren, über das Problem der Organisation humaner Dienstleistungen in der »postindustriellen Gesellschaft« zu entscheiden. Die zentralen Parameter dabei sind Löhne, Produktivität und Beschäftigung. Die Lohngestaltung kann den freien Marktkräften überlassen bleiben oder durch politische und soziale Kräfte gezügelt werden. Die Produktivitätsgewinne wiederum können durch steuerliche Abschöpfung in zusätzliche öffentliche Beschäftigung oder in umverteilende Transfers umgesetzt werden; mehr Freizeit in Form beispielsweise verkürzter Wochen- oder Lebensarbeitszeit wäre eine dritte logische Möglichkeit, Produktivitätssteigerungen zu nutzen. Anhand der alternativen Lohngestaltung und der Beschäftigung können vier idealtypische Szenarien unterschieden werden, von denen drei empirisch relevant erscheinen.

Abbildung 1: Idealtypische Szenarien der Entlohnung und Beschäftigung



Das Geschlechterverhältnis im Modell der integrierten freien Marktwirtschaft

Im ersten Szenario folgt die Gesellschaft dem (impliziten) Sozialvertrag, Löhne entsprechend der individuellen Produktivität oder dem Marktwert zu bezahlen. Aus dieser »Wahl« folgt, daß der Strukturwandel einerseits neue Jobs mit hoher Produktivität und entsprechend hohen Löhnen hervorbringt, andererseits aber auch viele Jobs mit niedriger Produktivität (besonders bei Dienstleistungen) und entsprechend niedrigen Löhnen, die sogar unter den sozial definierten Mindeststandard fallen können. Die Steuer- und Abgabenquote ist gering, da der Staat sich auf regulierende oder deregulierende Funktionen konzentriert. Infolge der starken Lohndifferenzierung finden auch Personen mit keinen oder niedrigen Qualifikationen einen Arbeitsplatz; aufgrund der geringen staatlichen Transferleistungen besteht aber auch ein starker Druck, die Arbeitskraft unter ungünstigen Arbeitsbedingungen anzubieten. Daher wird der Großteil der erwerbsfähigen Bevölkerung in den Arbeitsmarkt integriert, was sich statistisch in einer insgesamt hohen Erwerbsquote ausdrückt.

Dieses Szenario der »integrierten freien Marktwirtschaft« hat für das Geschlechterverhältnis auf dem Arbeitsmarkt zwei Konsequenzen: erstens die Tendenz zu einem dualen Arbeitsmarkt, unterteilt in einen Markt für gute und einen Markt für schlechte Jobs; zweitens ein geringes Engagement

des Staates in der Schaffung zusätzlicher Beschäftigung im Bereich personenbezogener öffentlicher Dienstleistungen. Im privilegierten Segment des Arbeitsmarktes (ob privat oder öffentlich) haben hochqualifizierte Frauen, die sich von ihren häuslichen Verpflichtungen durch Kauf billiger privater Dienstleistungen entlasten können, gute Chancen, sich zu behaupten. Niedrige Haushaltseinkommen und geringe öffentliche Transferleistungen zwingen jedoch die weniger gut ausgebildeten Frauen, mehr und mehr schlecht bezahlte Dienstleistungsjobs anzunehmen, um einen angemessenen Mindestlebensstandard der Familie zu erreichen.

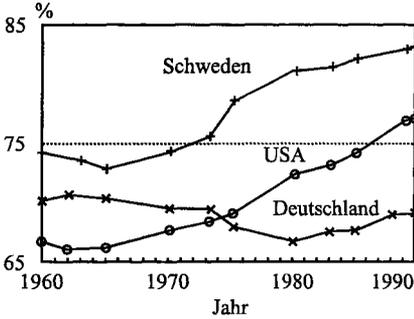
Die USA kommen diesem Idealtyp empirisch am nächsten. Dies wird deutlich im raschen Anstieg der Erwerbsbeteiligung der amerikanischen Frauen (vgl. Abbildung 2): In nur 30 Jahren (1960-1990) kletterte die Frauenerwerbsquote um 26 Prozentpunkte, im Durchschnitt also fast um einen Prozentpunkt pro Jahr. Der Anteil des Staates an der gesamten Beschäftigung ist in den achtziger Jahren sogar geringfügig gefallen, während der Beschäftigungsanteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter konstant blieb. Daraus folgt, daß der Löwenanteil der neuen Arbeitsplätze für Frauen im privaten Dienstleistungssektor entstand (ausführlich dazu Applebaum/Schettkat 1991).

Frauenförderung in Verbindung mit staatlichen Aufträgen an die private Industrie («affirmative action»), Diskriminierungsverbote bei Einstellungen («equal opportunity») und eine Politik adäquater Entlohnung («comparable worth») anstelle aktiver Arbeitsmarktpolitik oder harter Quotenregulierung sind die logischen Begleiterscheinungen einer solchen Arbeitsteilung. Die amerikanische Frauen- und Bürgerrechtsbewegung sowie die Gewerkschaften im öffentlichen Sektor haben mit dieser Strategie durchaus Teilerfolge erzielen können.

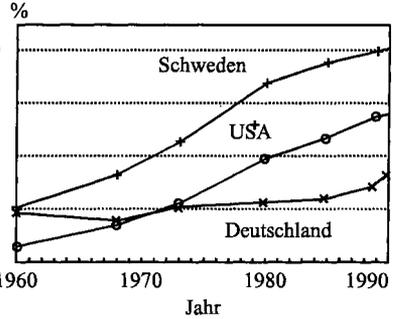
Die steigende Zahl von Menschen, die trotz Vollzeitbeschäftigung unter der Armutsgrenze bleiben («working poor»), oder von Sozialhilfe abhängiger Arbeitsloser, unter ihnen viele alleinstehende Mütter, machen jedoch die Kehrseite dieses Modells deutlich. Auch die zunehmende Spreizung der Löhne brachte das paradoxe Resultat hervor, daß trotz Terraingewinns vieler amerikanischer Frauen – insbesondere der gebildeten weißen Bürgerschicht – der Durchschnittslohn vollzeitbeschäftigter Frauen im Vergleich zu den Männern wieder auf 65 Prozent zurückfiel, d. h. auf das Niveau der frühen sechziger Jahre (Blau 1993). Angesichts des erlahmenden Produktivitätswachstums und des intensivierten internationalen Wettbewerbs forderten selbst Großindustrielle, z. B. Lee Iacocca, den Ausbau eines öffentlichen und universellen Gesundheitssystems, insbesondere jedoch den Ausbau öffentlicher Infrastruktur im Bereich der Bildung, Kindererziehung und Pflege. Diese und andere kritische Stimmen aus der Industrie sowie die große Unzufriedenheit insbesondere der weiblichen Bevölkerung bildeten die Grundlage für den Sieg von Bill und Hillary Clinton. Neuerdings gibt es sogar bedeutende amerikanische Stimmen, die offen »mehr Staat« fordern (Haveman 1993). Dies führt uns zum nächsten Szenario, in dem diese Forderung längst erfüllt wurde, dafür aber Probleme anderer Art schuf.

Abbildung 2: Frauenerwerbstätigkeit und Abgabequote in der BRD, Schweden und USA

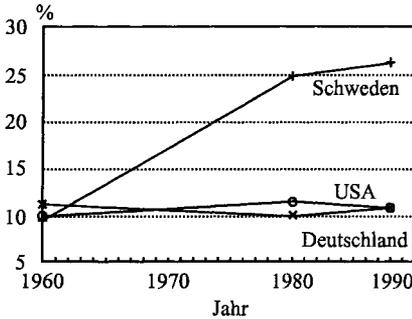
1.1 Erwerbsquote (Erwerbspersonen in vH der Bevölkerung im Alter 15-64)



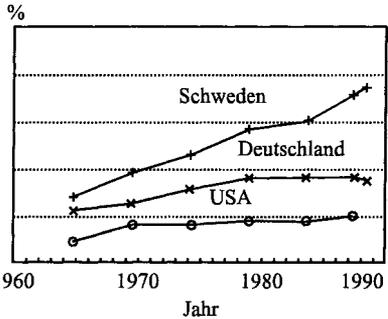
1.2 Erwerbsquote Frauen (in vH der Frauen im Alter von 15-64)



1.3 Beschäftigungsquote im öffentlichen Sektor (in vH der Bevölkerung im Alter 15-64)



1.4 Abgabenquote im internationalen Vergleich (Steuern und Sozialabgaben in vH des BIP)



Das Geschlechterverhältnis im Modell des integrierten Wohlfahrtsstaates

In diesem Szenario folgt die Gesellschaft dem (impliziten) Sozialvertrag, allen eine Arbeit und ein sozial angemessenes Einkommen zu garantieren, unabhängig von der individuellen Produktivität oder vom Marktwert. Die Schaffung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze wird durch solidarische Lohnpolitik indirekt gefördert: Zentrale kollektive Lohnverhandlungen vereinbaren ein relativ hohes und einheitliches Lohnniveau. Die florierenden Unternehmen müssen daher geringere Löhne bezahlen, als es ihre Marktstellung erlaubte, während die weniger produktiven Betriebe schneller aus dem Markt getrieben werden, da sie mit relativ hohen Lohnkosten konfrontiert werden. Aktive Arbeitsmarktpolitik, vor allem Mobilitätsanreize, Weiterbildung und Umschulung, federn den dadurch beschleunigten Strukturwandel ab.

Angetrieben durch die Grundentscheidung, allen ein eigenständiges und sozial angemessenes Erwerbseinkommen zu garantieren, betätigt sich der

Staat in diesem Szenario neben seinen klassischen Hoheitsfunktionen auch als eigenständiger Unternehmer humaner Dienstleistungen. Steuern- und Abgabenquote steigen daher mit zunehmender Verschiebung zur Dienstleistungsgesellschaft. Die Besteuerungseinheit ist konsequenterweise das Individuum. Die steigende und hohe Abgabenquote übt ihrerseits wiederum Druck auf einen beschleunigten Strukturwandel im privaten Sektor aus, andererseits reduziert sie das Potential gering entlohnter Arbeitsplätze im (privaten) Dienstleistungsbereich. Darüber hinaus vermindert die steigende Abgabenquote den individuellen realen Einkommenszuwachs, was wiederum zu einem steigenden Angebotsdruck auf dem Arbeitsmarkt führt. Wie eine Endlosschraube treibt so die Vollbeschäftigungsverpflichtung den Staat zu weiteren arbeitsschaffenden Anstrengungen an. So wird in diesem Prozeß der überwiegende Teil des Erwerbspotentials, einschließlich leistungsgeminderter aber arbeitswilliger Menschen, in den Arbeitsmarkt integriert, was zu einer vergleichsweise hohen Erwerbsquote führt.

Dieses Szenario des »integrierten Wohlfahrtsstaates« hat für die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern Konsequenzen: Der Arbeitsmarkt wird auch hier streng geteilt, im Gegensatz zur »integrierten freien Marktwirtschaft« aber in einen (hochproduktiven) privaten und einen riesigen öffentlichen Bereich der humanen Dienstleistungen mit niedriger Produktivität (oder Produktivität, die im üblichen Sinne nicht meßbar ist). Die Kapazitäten weiblicher Arbeitskraft werden zunehmend mobilisiert. Die Frauenerwerbsquote steigt kontinuierlich infolge der positiven Rückkopplung, die vom Ausbau sozialstaatlicher Dienstleistungen, von der steigenden Abgabenquote sowie vom individuellen Steuer- und Sozialversicherungsrecht auf die Erwerbsentscheidung ausgeübt werden. Wegen der solidarischen Lohnpolitik und der Kopplung der Löhne im öffentlichen Sektor an den privaten Sektor sind die Differenzen der Löhne zwischen Männern und Frauen gering; die berufliche Segregation dagegen ist sehr hoch.

Schweden und – mit zum Teil nicht unerheblichen Modifikationen (Leira 1993) – die anderen skandinavischen Länder kommen diesem Modell am nächsten. Schweden weist eine noch höhere Frauenerwerbsquote als die USA auf. Diese Quote ist in den letzten 30 Jahren von 50,1 Prozent (1960) auf 81,2 Prozent (1990) gestiegen. Fast ein Drittel der schwedischen Erwerbstätigen bzw. ein Viertel der erwerbsfähigen Bevölkerung ist im öffentlichen Sektor beschäftigt. Die Frauenerwerbsarbeit ist daher noch stärker als in den Vereinigten Staaten auf den Staat fixiert: Mehr als zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen halten einen öffentlichen Arbeitsplatz inne, vor allem in den sozialen Funktionsbereichen Gesundheit, Pflege und Bildung.

Was das Gleichstellungsziel ökonomischer Unabhängigkeit angeht, war Schweden somit größtenteils erfolgreich. Der Preis, den die Schwedinnen dafür zu zahlen hatten, war freilich ein nach Geschlecht extrem segregierter Arbeitsmarkt. Es ist offensichtlich, daß unter solchen institutionellen Vor-

aussetzungen eine Gleichstellungspolitik der Arbeitsbeschaffung, öffentlicher Kinderbetreuung und aktiver Arbeitsmarktpolitik gegenüber regulativer Politik bevorzugt wird. Gleichstellungspolitik über gesetzliche Verbote und Gebote hat in Schweden daher kaum Tradition.

Starke Lohndrift, Inflation und steigende Arbeitslosigkeit, niedriges Produktivitätswachstum und die Wiederkehr eines Zahlungsbilanzdefizits sind Anhaltspunkte dafür, daß die schwedische Wettbewerbsfähigkeit in den achtziger Jahren nach und nach schwächer wurde. Während der Wohlfahrtsstaat vom Typ des großen öffentlichen Dienstleisters »im goldenen Zeitalter« Wachstum und Effizienz erhöhte, gibt es nun Anzeichen für wachsende Ungleichheiten und abnehmende Effizienz zusätzlicher öffentlicher Ausgaben. Das Modell des »staatlichen Feminismus« oder »öffentlichen Patriarchats«, in dem der Staat die »Schützer- und Ernährerrolle« des Mannes übernahm (Allén 1992), scheint in dieser extremen (und karikierten) Form abgewirtschaftet zu haben. Das nordische Modell der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung steht somit unter einem doppelten Anpassungsdruck: Die Modernisierung des öffentlichen Dienstes, die sich wohl nicht ohne relativen Abbau staatlicher Beschäftigung vollziehen läßt, fordert von den Frauen eine Erweiterung ihrer beruflichen Perspektiven; gleichzeitig setzt jedoch die noch ausstehende Eroberung hochwertiger Positionen im privaten Sektor für die qualifizierten Frauen eine Erhaltung der gut ausgebauten öffentlichen Infrastruktur voraus, um im verschärften Wettbewerb der Geschlechter bestehen zu können. Bildhaft ausgedrückt: Die nordischen Frauen stehen zwar mit dem Rücken an der Wand, diese scheint ihnen aber eine bessere Unterstützung für eine erfolgreiche Auseinandersetzung in den anstehenden Reformen zu bieten als das kontinental-europäische Modell, dem wir uns nun zuwenden.

Das Geschlechterverhältnis im Modell des desintegrierten Sozialstaates

Auch in diesem Szenario »entschied« sich die Gesellschaft für die Strategie, durch Erwerbsarbeit einen angemessenen Lebensstandard unabhängig vom Marktwert der individuellen Tätigkeit zu garantieren; im Gegensatz zum Modell des integrierten Wohlfahrtsstaates wird diese Vorstellung jedoch nicht mit einer Beschäftigungsgarantie verknüpft. Kollektive und zentral koordinierte Tarifverträge sorgen für eine einheitliche Lohnstruktur; da die Lohnbildung sich am »Ernährermodell« orientiert (das gilt ganz besonders für die Versorgung der staatlichen Beamten), sind die individuellen Löhne und Lohnnebenkosten hoch, die Lohnspannen sowie die Flexibilität der Löhne nach unten bleiben jedoch gering. Die Hochlohnpolitik stimuliert den Staat zur Förderung neuer und hochproduktiver Arbeitsplätze durch aktive Industrie-, Bildungs- und Berufsbildungspolitik. Das gilt aber nicht für soziale Dienstleistungen, denn das »Ernährermodell« geht davon aus, daß diese weitgehend in privaten Haushalten erbracht werden. Hohe Lohn-

und Lohnnebenkosten dämpfen darüber hinaus auch das Arbeitsplatzpotential im privaten Dienstleistungsbereich.

Die private Versorgung der Gesellschaft mit sozialen Dienstleistungen, insbesondere die Sorge für die ältere Generation, werden allerdings durch gesetzlich abgeforderte Transferzahlungen des hochproduktiven Sektors öffentlich mitfinanziert. Da der Staat in diesem Szenario sich – neben aktiver Industriepolitik – auf seine umverteilende Rolle konzentriert, werden mehr und mehr Menschen aus dem Hochleistungsarbeitsmarkt ausgegliedert, was zu einer insgesamt niedrigen Erwerbsquote führt. Die Abgabenquote ist höher als in der »freien integrierten Marktwirtschaft«, unterliegt jedoch weniger der Tendenz der Aufwärtsspirale als im Modell des »integrierten Wohlfahrtsstaates«. Besteuerungs- und Abgabeneinheit ist in der Regel die Familie, so daß der Druck zum Arbeitsangebot unter jeden Bedingungen geringer ist als in den beiden anderen Modellen; auch dies führt zu einer tendenziell geringeren Erwerbsquote.

Für die Frauen hat dieses Szenario zunächst folgenden Effekt: Die Strategie des hohen Produktivitätswachstums erzeugt vor allem Nachfrage nach hochqualifizierten Facharbeitern, Technikern und Ingenieuren; sie bevorzugt diejenigen, die die volle Arbeitszeit (und darüber hinaus) einsetzen können und zur kontinuierlichen Weiterbildung bereit sind. Frauen, die nicht in der Lage oder bereit sind, eine Vollzeittätigkeit auszuüben, oder die unterbrochene Karrierewege vorweisen, werden strukturell benachteiligt. Auch in diesem Modell ist der Arbeitsmarkt gespalten, allerdings – stereotyp formuliert – in Insider und Outsider. Wegen der geringen Neigung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze weist dieses Szenario darüber hinaus immer eine Tendenz zu technologisch bedingter Sockelarbeitslosigkeit auf. Anstatt kompensatorisch Arbeitsplätze zu schaffen, konzentriert sich der Staat hier auf die Mobilisierung von Ressourcen für Transferzahlungen für ungenutzte Arbeitskräfte, z. B. für Langzeitarbeitslose, Frührentner oder leistungsgeminderte Menschen, oder er unterstützt traditionale Familienstrukturen durch Besteuerungsvorteile (z. B. Splittingvorteile verheirateter Partner) und bremst so den sozialen Wandel.

Die (alte) Bundesrepublik Deutschland kommt diesem Szenario am nächsten. Die westdeutsche Gesellschaft hat sich offenbar in eine völlig andere Richtung als beispielsweise die schwedische entwickelt. Die Gesamtbeschäftigungsrate sank sogar, während die Erwerbsquote der Frauen nur geringfügig von 49,2 Prozent (1960) auf 57 Prozent (1990) anstieg. Das Gewicht der öffentlichen Dienstleistungen an der Gesamtbeschäftigung hat sich zwischen 1960 und 1990 zwar fast verdoppelt, die staatliche Erwerbsquote blieb jedoch nahezu konstant. Obwohl also die Mehrheit der neuen Beschäftigungsverhältnisse für Frauen im öffentlichen Dienst entstanden ist, hat die Ausdehnung des öffentlichen Sektors den Arbeitskräfteüberschuß aus privater landwirtschaftlicher und industrieller »Freisetzung« nicht kompensiert. Im Gegensatz zu den USA und speziell zu Schweden sind Frauen im öffentlichen Dienst auch nicht signifikant überrepräsentiert.

Hohe legale oder de facto Minimumlöhne und moderate Lohnunterschiede (niedriger als in den USA, höher als in Schweden)¹ führen dazu, daß der Bereich möglicher Lohndiskriminierung reduziert wird. Umverteilung durch generöse Transferzahlungen und eine Gleichstellungspolitik, die sich, wenn überhaupt, vor allem um die Beeinflussung der Einstellungsregeln bei der Personalrekrutierung – Antidiskriminierungsgesetze, Quotenregelung, Gleichstellungsbüros oder Frauenbeauftragte – statt um die Schaffung von Arbeitsplätzen und um die Angleichung von Gehältern bemüht, sind die Begleiterscheinungen einer solchen Strategie. In einem Gesellschaftsvertrag, in dem Arbeitsplätze knapp gehalten werden, erscheint der hohe Stellenwert harter Quotenregelungen (also Rationierungsregeln) in der öffentlichen Diskussion als logisches Korrelat, während er in den USA und Schweden auf Unverständnis stößt.

Es kann bezweifelt werden, ob eine solche Strategie angesichts des Strukturwandels der neunziger Jahre unverändert bleiben kann. Das zeitgemäße funktionale Äquivalent zur monetären Umverteilung und regulativen Rationierung in einem Hochproduktivitätsmodell könnte die Schaffung einer flexibleren Arbeitsorganisation sein, die es erlaubt, das benötigte Arbeitsvolumen auf mehrere »Schultern«, weibliche und männliche, zu verteilen. Darüber hinaus scheint die einem solchen Gesellschaftsvertrag zugrundeliegende Unterstellung von der Unproduktivität öffentlicher humaner Dienstleistungen zweifelhaft.

Die Realität des Geschlechterverhältnisses auf nationalen Arbeitsmärkten zeigt, daß weder der »Markt« noch der »Staat« anti- oder profeministisch sind. Es ist nicht der Wettbewerb als solcher, der Frauen schadet; es ist der komparative Nachteil im kompetitiven Spiel. Solange diese Nachteile nicht beseitigt oder kompensiert und solange Männer nicht mit denselben »Handicaps« (wie Verantwortung für die Familie zu Hause) konfrontiert werden, ist Wettbewerb auf Arbeitsmärkten tatsächlich unfair gegenüber Frauen.

Institutionelle Regeln der Gerechtigkeit

Bei dieser Diagnose können wir es jedoch nicht bewenden lassen. Wir müssen gewissermaßen eine Schicht tiefer graben, d.h. in das institutionelle Gefüge eindringen, um die Ursachen der jeweils spezifisch strukturellen Mängel der aufgezeigten Szenarien zu entdecken. Denn das erste Gefühl täuscht ja nicht: Allen oben aufgeführten Idealtypen liegen richtige Ideen zugrunde, die erst in ihrer einseitigen Betonung strategisch falsch werden. Allen Idealtypen ist eine oberflächliche Ursachenvorstellung ge-

¹ So beträgt das Verhältnis des unteren Dezils zum Median des Bruttolohneinkommens in der Bundesrepublik im Jahre 1990 0,65, in Schweden 0,74 und in den USA 0,40 (1989); die Verhältnisse des 9. Dezils zum Median sind in der Reihenfolge entsprechend 1,64; 1,54; 2,22 (OECD 1993, S. 159-161).

schlechtsspezifischer Unterschiede oder Diskriminierung gemeinsam: Entweder werden die Unterschiede als gewollt oder als unabänderlich betrachtet.

Sehen wir einmal von der Vorstellung ab, die derzeit vorfindbare ungleiche Stellung der Frauen gegenüber den Männern auf dem Arbeitsmarkt sei gewollt. Dann bleibt die Diskriminierungsthese, die auf unabänderlichen Differenzen zwischen Frauen und Männern rekurriert. Hier werden im wesentlichen drei Sachverhalte als Diskriminierung auslösende Faktoren stilisiert: androzentrische Einstellungsmuster, in anderen Worten die Vorstellung von der prinzipiellen Überlegenheit des Männlichen; Rollenpolarisierung, in anderen Worten die Vorstellung grundsätzlicher unterschiedlicher Sozialisierungs- und Wertemuster zwischen Mann und Frau; biologische Differenzen, d. h. physisch bedingte funktionale Unterschiede und Fähigkeiten (wie Gebärfähigkeit).

Hier ist nicht der Platz, diese Thesen im einzelnen auszuführen und kritisch zu durchleuchten; dies kann beispielsweise anhand der ausgezeichneten Arbeit der amerikanischen Psychologin und Soziologin Sandra Lipsitz Bem »The Lenses of Gender« (1993) nachvollzogen werden. Für die folgenden Ausführungen genügt, am Fazit dieser Studie anzuknüpfen, die uns auf die tiefere institutionelle Schicht führen soll: Es sind nicht die Differenzen zwischen Mann und Frau, die Ungleichheit verursachen; es ist die Intervention sozialer Institutionen, d. h. der gesellschaftlichen Spielregeln, die nicht zu leugnende Differenzen² zwischen Männern und Frauen in Nachteile der Frauen transformiert. Es sind dies ähnliche Spielregeln, die auch andere strukturelle Ungleichheiten produzieren, etwa zwischen ethnischen Majoritäten und Minoritäten.

Aus ökonomischer Sicht werden strukturelle Ungleichheiten gewöhnlich mit Effizienzargumenten gerechtfertigt: »Man kann nicht gleichzeitig einen großen »Marktkuchen« haben und ihn gleichmäßig aufteilen.« (Okun 1975, S. 2) In anderen Worten: Marktbedingte Ungleichheiten sind nicht nur Ergebnis, sondern auch Voraussetzung von Effizienz. Dies wird einfach damit begründet, daß die Leute den Anteil am »Kuchen« haben wollen, der ihrem Leistungsbeitrag, sprich ihrem »Verdienst« entspricht. Würden die Marktteilnehmer nicht entsprechend ihrem Leistungsbeitrag entlohnt, hätten sie keinen Anreiz zur Kooperation oder zur Erhöhung ihrer Anstrengung im Wettstreit. Und da die Menschen nicht nur höchst unterschiedlich in ihren Anlagen, Fähigkeiten und Fertigkeiten sind, sondern auch in ihrem Fleiß und Bemühen, wird ihr Anteil am Zustandekommen des »Marktkuchens« höchst unterschiedlich sein, was bedeutet, daß dieser gerechterweise auch unterschiedlich zu verteilen ist.

An dieser Argumentation des »homo oeconomicus« ist eigentlich nichts auszusetzen. Freilich trifft sie nur unter bestimmten Voraussetzungen zu.

2 Die, genauer betrachtet, allerdings geringer sind als meist angenommen; außerdem sind androzentrische Vorurteile weder anthropologisch noch wissenschaftlich aufrechtzuerhalten, auch wenn sie de facto noch virulent sind.

Ich möchte dies an unterschiedlichen Arten der Verteilungsgerechtigkeit demonstrieren, indem ich das Kuchenbeispiel wörtlich nehme und nach den Regeln frage, unter denen eine solche leckere Sache gleichzeitig effektiv produziert und gleich verteilt werden kann.

Im Abbildung 3 werden die zwei wichtigsten Verteilungsregeln des »Arbeitsmarkt-Outputs« den beiden wichtigsten Gleichheitskriterien des »Arbeitsmarkt-Inputs« gegenübergestellt: Das Arbeitsergebnis sind in erster Linie die Lohneinkommen; die Löhne können »leistungsorientiert«, d. h. entsprechend dem Beitrag zum »Marktkuchen«, verteilt werden, oder »bedarfsorientiert«, d. h. entsprechend menschlicher Bedürfnisse. Die Arbeitskräfte wiederum können lediglich mit gleichen Mitteln ausgestattet werden, z. B. Basisausbildung, Werkzeuge oder Maschinen (im Kuchenbeispiel mit Eiern, Milch und Mehl), oder Fähigkeiten, die zum gleichen Ergebnis führen, was bei unterschiedlichen Talenten, Erfahrungen oder Leistungspotentialen in der Regel auch zu individuell unterschiedlichen Ausstattungsinvestitionen führt. Daraus ergeben sich vier Regeln der Verteilungsgerechtigkeit (Abbildung 3):

Abbildung 3: Vier Regeln der Verteilungsgerechtigkeit

		Output: »Lohngleichheiten«	
		Leistungsorientiert	Bedarfsorientiert
Input: »Ausstattungs- gleichheiten«	Mittelorientiert	(1) Fairneß	(2) Solidarität
	Ergebnisorientiert	(3) Chancengleichheit	(4) Egalität

Fairneß

Die Fairneß-Regel – bekannt auch als »verteilende Gerechtigkeit« – repräsentiert das altbekannte »Marktspiel« in vereinfachter Form: Die Spielregeln nehmen an, daß die Teilnehmer im Prinzip mit gleichen Mitteln ausgestattet sind und entsprechend ihrem Beitrag zum »Marktkuchen« entlohnt werden. Jedermann und jedefrau wird diese Verteilungsregel als gerecht empfinden und sich als Verlierer im Spiel mit keinem oder weniger Kuchen zufriedengeben, solange sie dem Genuß von Kuchen keine besondere Bedeutung beimessen. Auf den Arbeitsmarkt übertragen hieße die Spielregel, alle mit einem Basiseinkommen und einer Basisausbildung auszustatten und die Entlohnung relativ, d. h. proportional zur individuellen Leistung zu gestalten.

Solidarität

Nun kann es aber sein, daß Kuchen zum notwendigen Lebensbedarf gehört. In diesem Fall werden die Verlierer die Verteilungsregel des Marktes als unfair empfinden. Sie werden eine Umverteilung verlangen, da sie auf den Genuß ihrer täglichen Kuchenration nicht verzichten können oder wollen.³ Dies entspricht der Verteilungsregel der Solidarität oder der »umverteilenden Gerechtigkeit«: Alle tragen zum Kuchen bei, soviel sie können, verteilt wird aber »absolut«, d. h. gleichmäßig nach Bedarf. Auf dem Arbeitsmarkt begegnen wir dieser Spielregel beispielsweise in Form der Arbeitslosenversicherung: Die Verlierer werden durch Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe kompensiert, weil ein kontinuierlicher Einkommensstrom kulturell als »Anrecht« betrachtet wird.⁴

Chancengleichheit

Eine leistungsunabhängige Umverteilung kann jedoch das Selbstwertgefühl, den Stolz oder die Freiheit des einzelnen beeinträchtigen. Wenige möchten gerne andauernd von Geschenken abhängig sein. In diesem Fall bevorzugen wir eine andere Spielregel: die Ausstattung mit den notwendigen Mitteln, die tägliche Ration Kuchen selbst zu »verdienen«. Und da unsere Fähigkeit, zu einem großen und gut schmeckenden Kuchen beizutragen, unterschiedlich ist, bedeutet eine ergebnisorientierte Ausstattung in vielen Fällen nicht gleiche, sondern eine ungleiche Investition, um die individuellen Unterschiede in der funktionalen Ausstattung auszugleichen. Öffentliche Fortbildung oder Umschulung für Arbeitslose oder auch nur für bestimmte Zielgruppen (wie in den Arbeitsmarkt wiedereintretende Frauen), einkommensabhängige Ausbildungsförderung und regionale Arbeitsmarktförderung sind Beispiele für die Verteilungsregel der funktionalen »Chancengleichheit«.

Diese Spielregel muß aber noch nicht zu einer tatsächlich gleichen Verteilung im Ergebnis führen. Denn mit der funktional gleichen Ausstattung können freie Menschen immer noch ganz unterschiedliche Ergebnisse erzielen, so daß die Verteilungsregel eine relative, d. h. leistungsbezogene sein muß. Die »Verfälschung« des möglichen Ergebnisses kann an unterschiedli-

3 Dies kann biologisch, aber auch lediglich kulturell begründet sein, was hier keine Rolle spielt.

4 Daß dieses »Anrecht« kulturell unterschiedlich definiert wird, beweisen die ganz unterschiedlichen Systeme der Arbeitslosenversicherung im internationalen Vergleich (vgl. unter anderem Schmid/Reissert/Bruche 1987 bzw. 1992; EC 1992). Streng genommen entsprechen nur Versicherungssysteme, die Pauschalsätze gewähren (wie etwa das englische und weitgehend auch das schwedische System), der »solidarischen Verteilungsregel«, während Systeme nach dem Äquivalenzprinzip (lohnproportionales Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe wie in Deutschland) »faire« und »solidarische« Verteilungsregeln vermischen.

chen individuellen Präferenzen liegen: »Hans im Glück« verschenkt sein Schwein, der geborene »Kapitalist« macht daraus ein Vermögen; sie kann aber auch schlicht das Ergebnis der Launen bzw. der Ungewißheit des Marktes sein. Wie immer auch die »Zielverfehlung« zustande kommt, ungleiche Verteilungsergebnisse werden im Spiel der Chancengleichheit als gerecht empfunden werden, solange für funktional gleiche Ausstattung gesorgt ist.

Egalität

Wenn jedoch das Ergebnis, das erzielt werden soll, ein »essential«, d.h. ein unverzichtbares Gut ist, dann wiederum wird selbst die Spielregel »Chancengleichheit« nicht mehr als gerecht empfunden werden. Wenn also, um im (argumentativ überzogenen) Beispiel zu bleiben, der Genuß von Kuchen so wichtig wäre, daß davon die Menschenwürde abhängt, dann bedürfte es einer absoluten Verteilungsregel, die dafür sorgt, daß am Ende des Spiels auch alle gleichermaßen mit Kuchen versorgt sind. Dies wäre das »egalitäre Spiel«, das sowohl für eine funktional gleiche Ausstattung als auch für ein gleiches Ergebnis sorgt. Auf den Arbeitsmarkt bezogen, wären die Garantie eines Mindestlohns oder die Garantie eines Arbeitsplatzes für Langzeitarbeitslose Beispiele für egalitäre Verteilungsregeln.

Für den Arbeitsmarkt, auf dem menschliche Leistungspotentiale »gehandelt« werden, gilt ganz besonders das Diktum Arthur Okuns, die Gesetze des Marktes bzw. des Wettbewerbs in Grenzen zu weisen. Wenn z. B. »Wahlstimmen zu Preisen gehandelt würden wie Toasters, wären sie im Endeffekt nicht mehr wert als Toasters und würden ihre soziale Bedeutung verlieren« (Okun 1975, S. 13). Wenn wir analog dazu anerkennen, daß der Arbeitsmarkt nicht nur eine ökonomische Institution ist, in der es um Einkommensmaximierung oder Lohnkostenminimierung geht, sondern auch eine »soziale Institution« (Solow 1990), in der es auch um den Erwerb von Selbstvertrauen und um den Austausch von Anerkennung geht (Jahoda 1982), dann können wir nicht zulassen, daß Arbeitskräfte wie Bananen gehandelt werden (Engels 1985; Schmid 1987). Dann muß für Spielregeln gesorgt werden, die die Beteiligung am Spiel soweit wie möglich garantieren und auch die Bewertung der Leistung sozialen Mindestkriterien unterwerfen.

Eine Zwischenbilanz ist wieder angebracht: Die Demonstration der vielfältigen Weise, einen Kuchen »gerecht« zu teilen, sollte zeigen, daß das »Marktspiel« – also der Wettbewerb – ganz bestimmte Bedingungen voraussetzt, um als gerecht empfunden zu werden. Darüber hinaus gibt es Variationen »kooperativer« Spiele, die ihrerseits wiederum bestimmte Bedingungen voraussetzen. Da diese Bedingungen kontingent sind und nicht als fest gegebene Größen angenommen werden können, bedarf es in wirklichen und komplexen Gesellschaften einer flexiblen Koordination dieser unterschiedlichen Spielregeln. Die einseitige Betonung und feste Institutio-

nalisierung einer dieser Spielregeln führt voraussichtlich zu mangelnder Anpassungsfähigkeit an technischen, ökonomischen, sozialen und politischen Wandel.

Für unseren Ausgangspunkt – nämlich das Geschlechterverhältnis – stellt sich nun die Frage, welche der Spielregeln für welche Arbeitsmarktkonstellation die gleichzeitig am wenigsten diskriminierende und die ökonomisch wirkungsvollste ist. In anderen Worten: Welche Gleichheit zwischen den Geschlechtern hat unter welchen Bedingungen voraussichtlich positive Konsequenzen für ein effizientes Funktionieren des Arbeitsmarktes?⁵

Gleichheit und Effizienz auf Arbeitsmärkten

Aus der bisherigen Analyse folgt eine einfache Grundregel, unter welchen Bedingungen Gleichheit und Effizienz kompatibel oder komplementär sind: Werden die Spielregeln als gerecht betrachtet, werden sich die Leute vermutlich auch engagiert im kompetitiven oder kooperativen Spiel beteiligen und ein effizientes Ergebnis erzielen (Rawls 1971, S. 3-14). Da die potentiellen Teilnehmer auf Arbeitsmärkten jedoch nur bedingt mobil und änderbar sind, müssen sich die Spielregeln den menschlichen Bedingungen anpassen und nicht – wie etwa bei sportlichen Spielen – umgekehrt.

Auf Arbeitsmärkten sind vier grundlegende Konstellationen zu unterscheiden, denen sich die oben herausgearbeiteten Spielregeln zuordnen lassen:

Abbildung 4: Kontextbedingungen des Arbeitsmarktes für die vier Spielregeln gerechter Verteilung

		Nachfrage	
		elastisch	inelastisch
Angebot	elastisch	(1) Fairneß	(2) Solidarität
	inelastisch	(3) Chancengleichheit	(4) Egalität

5 Dabei bedürfte es nun einer ausführlichen Erörterung des Effizienzbegriffs und der Operationalisierung eines »effizienten Arbeitsmarktes«. Dazu ist hier nicht der Ort, da auch der Effizienzbegriff einer sorgfältigen zeitlichen und sachlichen Differenzierung bedürfte (ich verweise nur auf die zwei Grundunterscheidungen von »statischer« und »dynamischer« Effizienz). Ich gehe hier von der Common-sense-Vorstellung aus, daß ein effizienter Arbeitsmarkt bei gegebener Technologie drei Mindestbedingungen erfüllt: hohe Produktivität pro eingesetzter Arbeitsstunde, niedrige unfreiwillige Arbeitslosigkeit und rasche Besetzung offener Stellen.

Das faire Wettbewerbsspiel

Märkte oder Wettbewerbsspiele sind gleichzeitig fair und effizient, wenn beide Seiten des Arbeitsmarktes – Angebot und Nachfrage – elastisch sind. Elastizität des Angebots heißt hier nicht nur Flexibilität der Arbeitsquantitäten auf Veränderungen von Preissignalen, also Löhnen, sondern auch Flexibilität gegenüber räumlichen Veränderungen der Arbeitsnachfrage infolge der Umstrukturierung, Schließung oder Neugründung von Betrieben.

Dieser Fall verdeutlicht unmittelbar, warum Frauen dem Wettbewerb kritisch gegenüberstehen: Aufgrund ihrer Bindung an traditionelle Rollenverpflichtungen sind sie faktisch weniger mobil als Männer⁶; ihr Reaktionsbereich auf Arbeitsmarktveränderungen ist darum wesentlich eingeschränkter. Umgekehrt beruht die Elastizität der Männer häufig allein darauf, daß sie eine »dienende« Frau zu Hause haben, die sie von allen anderen Verpflichtungen freihält und die – falls sie selbst erwerbstätig sein sollte – gegebenenfalls auf ihre berufliche Karriere verzichtet und mit dem Mann umzieht, falls seine räumliche Mobilität erforderlich ist.

Diskriminierung ist in diesem Zusammenhang die Hauptursache für Ineffizienz. Die Ausschließung oder Benachteiligung im Marktspiel bedeutet im hier gewählten Bezugsrahmen ja nichts anderes als die Arbeitsnachfrage für bestimmte Arbeitskräftekategorien, beispielsweise für Frauen, willkürlich unelastisch zu machen. Damit werden gleich drei Übel produziert: ungleiche Behandlung, ungleiches Einkommen und Ineffizienz. Ungleiche Behandlung zu einem Zeitpunkt kann nachfolgend dauerhaft ungleiche Chancen hervorrufen: Wer einmal von guten Jobs ausgeschlossen wurde, dem werden die Anreize und Gelegenheiten genommen, solche Fähigkeiten zu entwickeln und zu demonstrieren, die sonst für einen guten Job qualifizieren würden.

Ungleiche Behandlung kann auch zu ineffizienter Allokation von Ressourcen führen: Wenn beispielsweise gleich produktive Männer und Frauen auf verschiedenen Arbeitsplätzen rekrutiert werden und die Arbeit der Frauen wegen beruflicher Segregation und Diskriminierung geringer als die der Männer bezahlt wird, dienen Preise nicht mehr als akkurate Indikatoren sozialer Kosten. Im Vergleich zur nicht-diskriminierenden Situation bringt die diskriminierende Gesellschaft »zu wenig« von den Gütern hervor, die von den »überbezahlten« Männern produziert werden, und »zu viel« von

6 Mobilität ist eine der Grundvoraussetzungen für Elastizität des Angebots; die Tatsache, daß Frauen in Aggregatanalysen »elastischer« als Männer auf Lohnveränderungen reagieren, widerspricht der Aussage nicht, da sich diese Elastizität auf einen lokal wie fachlich beschränkten Nachfrageraum bezieht. Die fachliche wie räumliche Mobilität von Frauen ist eindeutig geringer. Beachtung ist aber auch der Inelastizität des männlichen Arbeitsangebots zu schenken, die aus der geschlechtlichen Arbeitsteilung resultiert. Traditionale Rollenmuster schließen nämlich auch für Männer bestimmte Berufe ganz oder weitgehend aus dem Blickfeld, weil sie als »weiblich« besetzt gelten. Das trifft vor allem für Dienstleistungsberufe zu; beim weltweiten Trend zur Dienstleistungsgesellschaft kann auch daraus Ineffizienz resultieren.

den Gütern oder Dienstleistungen, die von »unterbezahlten« Frauen produziert werden. Der öffentliche Sektor, der in vielen Bereichen überwiegend Frauen beschäftigt, mag ein Kandidat für dieses Phänomen sein. Es kann daraus ein starkes Argument entwickelt werden, die Dynamik der Löhne und Gehälter des öffentlichen Sektors an den privaten Sektor zu koppeln, um langfristig Fehlallokationen zu vermeiden.⁷

Die durch Diskriminierung induzierte Ineffizienz ist noch höher zu veranschlagen, wenn Rückkopplungswirkungen in Betracht gezogen werden. Wenn Frauen infolge von Diskriminierung davon abgeschreckt werden, in Humankapital zu investieren – und das gilt vor allem für Qualifikationen, die üblicherweise als Männerdomäne betrachtet werden –, verliert die Gesellschaft wertvolle Ressourcen. Durch die Öffnung von Türen in Arbeitsmarktsegmente, die Frauen bisher faktisch verschlossen waren, profitieren nicht nur einzelne Frauen, die so ihre Talente und Fähigkeiten besser entfalten können, sondern auch die ganze Gesellschaft (Blau/Ferber 1986, S. 262 f.). Die Kosten der Diskriminierung können erheblich sein, wie eine kanadische Studie berichtet: Durch eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung und durch die Beseitigung struktureller Ungleichheit von Frauen auf Arbeitsmärkten könnte das kanadische Bruttosozialprodukt bis zum Jahre 2006 um 20 Prozent höher ausfallen als bei Fortsetzung des bisherigen Trends. Die Beseitigung der Diskriminierung allein, also ohne Steigerung der Frauenerwerbsquote, würde das Wachstum um 10 Prozent steigern (Beneath the Veneer 1990, Bd. I, S. 116).

Das solidarische Umverteilungsspiel

Das reine Wettbewerbsspiel wird nicht nur unfair, sondern auch ineffizient, wenn das Arbeitsangebot zwar elastisch, die Arbeitsnachfrage aber unelastisch ist. Viele Arbeitsplätze haben die gleiche Eigenschaft wie positionale Güter (Hirsch 1977, vor allem S. 41-51): Sie sind nicht beliebig vermehrbar, werden aber stark nachgefragt bzw. könnten von vielen besetzt werden, die die Voraussetzung zur Erfüllung dieser Jobs mitbringen.⁸ Es gibt eben nur eine Präsidentenposition in einem Lande und nur eine beschränkte Anzahl von Führungspositionen in Betrieben oder gesellschaftlichen Organisationen aller Art.

7 Für eine Bestätigung dieses Arguments aus empirischer und international vergleichender Sicht siehe van Wezel (1992).

8 Für die Neoklassik ist dieser Fall praktisch nicht existent, weil angenommen wird, daß bei Übernachfrage die Löhne für »positionale« Arbeitsplätze solange fallen, bis ein Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage herrscht. Dieser Gleichgewichtsmechanismus kommt bei positionalen Arbeitsplätzen aber deswegen nicht zum Zug, weil die Inhaber eine faktische Monopolstellung haben (Insider-Argument) oder weil die Besetzung und Bewertung der Positionen mehr oder weniger nach außerökonomischen Kriterien erfolgt (z. B. Status-Argumente).

Obwohl es sicherlich noch erheblichen Spielraum gibt, Nachfrageinelastizität aufgrund positionaler Arbeitsplätze durch Reorganisation (wie Enthierarchisierung oder Dezentralisierung) abzubauen, werden sich organisatorische Hierarchien auch durch moderne Managementtechniken nicht völlig beseitigen lassen. Auch müssen positionale Arbeitsplätze nicht mit Entscheidungshierarchien korrelieren. Soziales Prestige (Arztberuf), Arbeitsplatzsicherheit (Beamtenstatus) oder Faszination (Künstlerberufe) können bestimmten Arbeitsplätzen positionale Eigenschaften verleihen. Im Gegensatz zum unbegrenzten Wettbewerb, der für alle Beteiligten ein Positiv-Summenspiel ist, ist der begrenzte oder positionale Wettbewerb in der Regel ein Null-Summenspiel. Dieses kann jedoch für die Gesellschaft rasch zu einem Negativ-Summenspiel werden, wenn enttäuschte Erwartungen in verringerte Leistungs- oder Kooperationsbereitschaft umschlagen und wenn getätigte Investitionen in später nichtverwendetes Humankapital (wenn also der positionale Wettbewerb verloren wurde) schwer transferierbar oder im Vergleich zur angestrebten Position überdimensioniert waren. Bei begrenzter Nachfrageelastizität muß daher das solidarische Umverteilungsspiel zum Zuge kommen, um Kooperationswillen im positionalen Wettbewerb aufrechtzuerhalten und um der Tendenz zum ruinösen Wettbewerb entgegenzuwirken.

Von arbeitsmarktpolitisch großer Bedeutung sind beispielsweise die sogenannten »entry-ports« interner Arbeitsmärkte, also die Eingänge betriebsinterner Karriereleitern, die in der Regel knapp (und inelastisch), für die zukünftigen Arbeitsmarktchancen jedoch bestimmend sind. Hier spielen de facto Selektierungs- oder Rationierungsmechanismen eine Rolle, die nicht immer gerecht und effizient sind. Beispiele sind die Auswahl der Kandidaten bloß nach dem formalen Schulabschluß oder nach dem Status der Schule bzw. Universität, die Bevorzugung von Kindern oder Verwandten der beschäftigten Belegschaft und »old-boy«-Netzwerke. Untersuchungen zeigen, daß Frauen bei der Auswahl in solche »Eintrittsporten« häufig benachteiligt sind. In dieser Situation erscheint es sowohl gerecht als auch effizient, beispielsweise zielorientierte Rekrutierungsquoten zugunsten qualifizierter Frauen (oder anderer benachteiligter Zielgruppen) einzuführen.

Auch bringt es eine dynamische Wirtschaft mit sich, daß durch Innovationen zeitweise faktische Monopolsituationen entstehen, in denen die mehr oder weniger zufälligen Gewinner (mit den dazugehörigen Beschäftigten) in eine privilegierte Position geraten. Es wäre unfair, die Monopol- oder Oligopolsituation solcher »positionaler Arbeitsplätze« durch exzessive Löhne und Gehälter auszunutzen.

Solidarische oder koordinierte Lohnpolitik sowie progressive Einkommenssteuern sind weitere praktizierte Lösungen solidarischer Umverteilung.⁹ So weist die neuere Korporatismusforschung übereinstimmend darauf hin, daß es für die Effizienz von Arbeitsmärkten weniger auf die in-

9 Aus dieser Perspektive sind selbst Höchstlöhne – in Analogie zu Mindestlöhnen – diskussionswürdig.

stitutionelle Ebene der Lohnverhandlungen ankommt (dezentral oder zentral) als auf die funktionale Koordination in regionaler, sektoraler und qualifikatorischer Hinsicht (Soskice 1990). Die wesentlichen Momente einer solchen Koordination sind die Vermeidung einer ruinösen Lohnkonkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte, der daraus folgende Anreiz zur betrieblichen Qualifizierung und kontinuierlichen Weiterbildung sowie die Kalkulations-sicherheit für das betriebliche Management.

Die Kluft zwischen Männer- und Frauenlöhnen ist nach wie vor erheblich, auch wenn statistisch wichtige Lohndeterminanten – Qualifikation, Arbeitserfahrung, Alter – kontrolliert werden. Internationale Unterschiede dieser Lohnkluft geben jedoch interessante Hinweise auf die institutionellen Hintergründe. In Ländern mit generell hohen Lohndifferenzen tendieren auch die Abstände zwischen Männer- und Frauenlöhnen hoch zu sein, beispielsweise in den USA, während in Ländern mit einer Tradition solidarischer Lohnpolitik, wie in Schweden, auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede geringer sind (Blau 1993). Solidarische oder koordinierte Lohnpolitik begünstigt somit den Abbau geschlechtsspezifischer Lohndifferenzen, deren Anreizwirkungen auch der Effizienz von Arbeitsmärkten zugute kommen.¹⁰

Das Spiel der Chancengleichheit

Das Gegenstück zum »solidarischen Umverteilungsspiel« ist eine Arbeitsmarktsituation, in der einer elastischen Nachfrage ein strukturell inelastisches Arbeitsangebot gegenübersteht. Die wichtigsten Gründe für mangelnde Flexibilität des Angebots sind allgemein bekannt: Mangel an Qualifikation und Lernfähigkeit, mangelnde regionale Mobilität, Familienverpflichtungen.

Früher waren Frauen im Hinblick auf alle diese Gründe benachteiligt. Heute kann dies nicht mehr so einfach behauptet werden. An Schulbildung und Lernfähigkeit haben Frauen gleichgezogen, wenn sie nicht gar überlegen sind, und die Barrieren regionaler Mobilität sind durch den Trend zur Kleinstfamilie auch geringer geworden. Geblieben ist die faktische oder sozialisierte Hauptverantwortung der Frauen für die Familie. Dabei haben sich freilich die Aufgabenschwerpunkte verschoben. Die Entlastungseffekte durch technische Rationalisierung des Haushalts (Waschmaschine, Fer-

10 Das Faktum, daß bei Gruppen- oder Teamarbeit das Moment leistungsbezogener Entlohnung gegenüber solidarischen Lohnstrukturen zurücktritt, läßt sich im hier entwickelten analytischen Bezugsrahmen neu erklären: Die Nachfrageelastizität (hier vor allem gegenüber Lohnvariabilität) ist allein schon deswegen abgeschwächt, weil individuelle Leistungsdifferenzen in Teamarbeit schwer zu isolieren sind bzw. durch soziale Mechanismen auch objektiv minimiert werden; Neuzugänge bedeuten für das Team hohe Ungewißheit der »produktiven« Einordnung in das Team, die auch durch niedrige Lohnangebote nicht kompensiert werden kann; Abgänge wiederum beinhalten das Risiko, daß teamspezifisches Kollektivvermögen durch Informationsweitergabe entwertet wird.

tiggerichte etc.) sind durch neue Aufgaben (Elternpflege, intensivere Betreuung der Kinder) kompensiert worden.

Ein Großteil dieser einseitigen Verteilung von Verpflichtungen entzieht sich unmittelbarer politischer Beeinflussung; grundlegende Veränderungen werden wohl im Sozialisierungs- und Wertebereich ansetzen müssen. Dennoch sind zahlreiche Einzelmaßnahmen denkbar und teilweise auch schon in Kraft, um der Inelastizität des Arbeitsangebots entgegenzuwirken: Aufrechterhaltung der Qualifikation und Lernfähigkeit während der »Familienphase« durch öffentliche Weiterbildungsangebote oder durch steuerliche Förderung von Privatbetrieben, die solche Maßnahmen anbieten; Unterstützung der regionalen Mobilität durch Miet- oder Wohnungsförderung; Erweiterung der öffentlichen Infrastruktur im Kindergarten- und Altenpflegebereich. Besteuerungssysteme und öffentliche Transferleistungen sind zu durchforsten, inwieweit sie noch traditionale Rollenverteilungsmuster unterstützen.

Ein besonders eklatanter Fall in der Bundesrepublik ist das Splittingsystem der Einkommensbesteuerung, das nach wie vor die Institution der Ehe subventioniert, auch wenn sie kinderlos ist oder bleibt. Funktionell bedeutet dies eine künstliche Reduzierung der Angebotsflexibilität des zweiten, nichterwerbstätigen Elternteils, also faktisch meistens der Ehefrau. Im Falle des Eintritts in Erwerbstätigkeit wird so die Zweitverdienerin mit einem relativ höheren Besteuerungssatz konfrontiert, als es bei konsequent individueller Besteuerung der Fall wäre; dies erklärt zum Teil die relativ geringe Erwerbstätigkeit, insbesondere die geringe Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen in der Bundesrepublik im Vergleich zu anderen Ländern (Gustaffson 1988; OECD 1988; Schmid 1992, S. 240).

Das egalitäre Kooperationsspiel

Das Spiel der Chancengleichheit reicht nicht mehr hin, wenn sowohl Angebot als auch Nachfrage unelastisch sind. In diesem Fall sind die Spielregeln egalitärer Verteilung gerecht und – richtig genutzt – auch effektiv. Ein plausibles Beispiel ist das klassische Konjunkturtief: Die Nachfrage wird konjunkturbedingt inelastisch; auf der anderen Seite steht ein relativ unelastisches, betrieblich hochspezialisiertes Fachkräftepersonal. Kurzarbeit, d. h. nicht die Entlassung von Arbeitskräften, sondern eine zeitweilige Arbeitszeitverkürzung der ganzen oder großer Teile der Belegschaft mit entsprechender Lohnkostenreduzierung, aber einer teilweisen solidarischen Kompensation durch das Kurzarbeitergeld, entspricht in diesem Fall den Regeln des egalitären Kooperationsspiels, das Gleichheit und Effizienz verbindet.

Das Kurzarbeitergeld hat bisher die Männer begünstigt, da sie sowohl in konjunktursensitiven Branchen des verarbeitenden Gewerbes als auch in internen Arbeitsmärkten dominieren (Linke 1993). Der öffentliche Sektor als dominierender Beschäftigungsbereich für Frauen war bisher von Kurzar-

beit ausgeschlossen. Hier können mit Fug und Recht betriebsunabhängige bzw. von Betrieben unbeeinflussbare Nachfrageschwankungen nicht vorausgesetzt werden. Denkbar wäre dennoch, das Prinzip des Kurzarbeitergeldes auch im öffentlichen Sektor einzuführen, da die Finanzen des Staates und damit die staatliche Arbeitskräftenachfrage zumindest indirekt auch von wirtschaftlichen Konjunktoren abhängen. Anstelle der bisher üblichen Strategien der Personalkostenreduktion (der vor allem für Jugendliche schädliche Einstellungsstopp, Arbeitszeiterhöhung ohne entsprechenden Lohnausgleich, Stellenstreichungen) könnten beschäftigungserhaltende Formen der solidarischen Personalkosteneinsparung (Arbeitszeitverkürzung bei nur partiellem Lohnausgleich wie bei Kurzarbeit) treten. Diese wären gerechter, weil sie auf mehrere Schultern verteilt werden, und vermutlich auch effizienter, weil das Know-how qualifizierter Beschäftigter erhalten bleibt, das dann auch den noch möglichen Neuzugängen vermittelt werden kann.

Ein weiteres plausibles Beispiel ist eine schwere Rezession, die über das klassische Konjunkturtief hinaus tiefgreifende strukturelle Veränderungen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt hervorruft. Zur mangelnden effektiven Nachfrage (Nachfrageinelastizität) könnte sich rasch Inelastizität des Angebots aufgrund von Strukturalisierungs- (Schmid 1980) oder »Hysteresiseffekten« (Franz 1991; Winter-Ebmer 1992) hinzugesellen. Eine sozial katastrophal wirkende Langzeitarbeitslosigkeit für viele auf der einen Seite, ein wirtschaftlich dauerhaft ungenutztes Arbeitskräftepotential auf der anderen Seite wären die Folge. Ein zeitlich befristeter »zweiter öffentlicher Arbeitsmarkt« sowie der massive Einsatz anderer Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik können in diesem Fall – und im Sinne egalitärer Kooperation – die Zeit sinnvoll überbrücken, bis die Bedingungen der anderen »Spiele« wiederhergestellt sind.

Für ein egalitäres Kooperationspiel zwischen den Geschlechtern besonders förderlich wäre die Institutionalisierung eines Rechts auf Teilzeitarbeit – mit Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz – im Zusammenhang mit der Übernahme familiärer Verpflichtungen. Dieses Recht, das der deutsche Staat seinen Beamten und Beamtinnen schon seit längerem gewährt (ein Recht, das in den achtziger Jahren auch auf staatliche Angestellte und Arbeiter ausgeweitet wurde), könnte durch eine spezifische Fondsbildung auf alle Beschäftigungsbereiche ausgedehnt werden. Die Beitragsgestaltung zu diesem »Gleichstellungsfonds« könnte zunächst auf freiwilliger Basis erfolgen, ergänzt eventuell auch um entsprechende Tarifverträge, zu denen der Staat einen steuerlich finanzierten Anreiz bietet. Der gleichstellungs- und beschäftigungspolitische Erfolg eines solchen Kooperationsspiels hängt davon ab, daß der zwischenzeitliche Einkommensverlust nicht zu hoch ist – also durch den anvisierten Fonds teilweise zu kompensieren wäre – und daß Qualifikation und Senioritätsrechte nicht verlorengehen.

Die Institutionalisierung solcher Gleichstellungsbrücken wäre auch für Männer interessant und würde für viele Frauen, die heute noch vor der radikalen Alternative stehen, ihren Beruf ganz aufzugeben oder auf Kinder zu verzichten, eine Bereicherung ihrer Wahlmöglichkeiten bieten. Darüber

hinaus könnte der gegenwärtig bestehenden Institution des Elterngelds eine egalitäre Komponente zugefügt werden, indem die Anwartschaft auf Elterngeld strikt individuell geregelt, also anteilig auf Mann und Frau verteilt wird.

Schluß

Ziehen wir das Fazit. Ist der Wettbewerb frauenfeindlich? Ist der Staat statt dessen der ideale Arbeitgeber für die Frauen? Wie könnten zukünftig Wettbewerb und Kooperation zwischen den Geschlechtern institutionalisiert werden, um den Arbeitsmarkt gleichzeitig gerechter und effizienter zu organisieren?

Zur Beantwortung dieser Fragen haben wir zunächst die Realität in verschiedenen Ländern geprüft und dafür Modelle idealtypischer Organisation des Arbeitsmarktes und ihrer Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung benutzt. Kein Modell, das Revue passierte, befriedigte als richtungsweisende Vision.

Diese ernüchternde Bilanz fordert zu einer grundsätzlicheren Analyse der institutionellen Bedingungen gerechter und effizienter Arbeitsmarktorganisation heraus. Wettbewerb tut sicherlich auch auf Arbeitsmärkten gut, denn in einer komplexen arbeitsteiligen Gesellschaft ist es wichtig, für spezielle Aufgaben die besten Talente im Wettstreit aller gegen alle zu identifizieren. Sind die Voraussetzungen des Wettbewerbs erfüllt, werden die Ergebnisse eines solchen Wettstreits auch als fair anerkannt. Auf dem Arbeitsmarkt sind diese Voraussetzungen aber oft nicht erfüllt oder werden wie im Falle der Diskriminierung willkürlich verletzt. Es gibt nach wie vor erheblichen Spielraum für eine Politik gegen die Diskriminierung, von der Frauen noch häufiger betroffen sind als Männer, und damit auch für mehr Wettbewerb auf Arbeitsmärkten.

Häufig lassen sich jedoch die Bedingungen eines fairen Wettbewerbs auf Arbeitsmärkten – nämlich Elastizität von Angebot und Nachfrage – auch nicht durch eine konsequente Anti-Diskriminierungspolitik herstellen. Aufgrund der einseitigen Verteilung familiärer Verpflichtungen erfüllen vor allem Frauen die Bedingung der Angebotselastizität nicht. Andere Spielregeln müssen dann institutionalisiert werden, um Anreize zur effektiven Kooperation zu schaffen. Wir haben neben dem Wettbewerb drei weitere Spielregeln der Gerechtigkeit identifiziert: Solidarität, Chancengleichheit und Egalität. Danach haben wir nach den Bedingungen gefragt, unter denen Gleichheit und Effizienz auf Arbeitsmärkten auch unter diesen Spielregeln kompatibel sind: Das solidarische Umverteilungsspiel gilt für Arbeitsmarktsituationen, in denen das Angebot elastisch, die Nachfrage jedoch inelastisch ist; das Spiel der Chancengleichheit eignet sich im spiegelbildlichen Fall, wenn das Angebot inelastisch und die Nachfrage elastisch ist; das egalitäre Spiel schließlich erfüllt nur die Bedingungen von Gerechtigkeit und Effizienz, wenn Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt inela-

stisch sind. Für alle drei Fälle wurden konkrete Beispiele für eine zukunftsweisende Gleichstellungspolitik entwickelt.

Kurz: Es sind nicht die Unterschiede zwischen Mann und Frau, die geschlechtsspezifische Ungleichheit auf Arbeitsmärkten erzeugen; es sind die institutionellen Spielregeln, die vorhandene Unterschiede in Nachteile der Frauen umwandeln. Wettbewerb ist eine nützliche Spielregel, der selbst auf dem Arbeitsmarkt noch mehr Geltung verschafft werden kann. In einer sozialen Marktwirtschaft, die ihren Namen zu Recht tragen will, sollte jedoch nicht nur Wettstreit, sondern auch Kooperation, d.h. der Tanz zwischen Gleichen, gepflegt werden. Gerechtigkeit und Effizienz würden damit gleichermaßen gefördert werden.

Literatur

- Allén, Tuovi (1992): *The Nordic Model of Gender Equality. The Welfare State, Patriarchy and Unfinished Emancipation*. Discussion Papers 116, Labour Institute for Economic Research. Helsinki
- Applebaum, Eileen/Schettkat, Ronald (1991): »Employment and industrial restructuring in the United States and West Germany.« In: E. Matzner/W. Streeck (Hg.): *Beyond Keynesianism*. Aldershot: Edward Elgar, S. 137-158
- Bem, Sandra Lipsitz (1993): *The Lenses of Gender. Transforming the Debate on Sexual Inequality*. New Haven, London: Yale University Press
- Beneath the Veneer (1990): *The Report of the Task Force on Barriers to Women in the Public Service*. Bde. I-IV. Ottawa: Canadian Government Publishing Centre
- Blau, Francine D. (1993): »Gender and economic outcomes: the role of wage structure.« In: *Labour*, 7 (1), S. 73-92
- Blau, Francine D./Ferber, Marianne A. (1986): *The Economics of Women, Men, and Work*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall
- EC (1992): *Employment in Europe Report 1992*. Luxembourg: Commission of the European Communities, S. 157-172
- Engels, Wolfram (1985): *Über Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit*. Bad Homburg: Frankfurter Institut für wirtschaftspolitische Forschung
- Franz, Wolfgang (1991): *Arbeitsmarkt-Ökonomik*. Berlin: Springer Verlag
- Gustafsson, Siv (1988): *Income Taxes and Women's Economic Dependency. A Comparison of West Germany and Sweden*. CEPR Discussion Paper Nr. 281. London
- Haveman, Robert (1993): »When problems outrun policy.« In: *Challenge*, 36, 3, S. 28-35
- Hirsch, Fred (1977): *Social Limits To Growth*. London, Henley: Routledge & Kegan Paul
- Jahoda, Marie (1982): *Employment and Unemployment. A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press
- Leira, Arnlang (1993): »Mothers, markets and the state: a Scandinavian model?« In: *Journal of Social Policy*, 22, 3, S. 329-347
- Linke, Lothar (1993): *Kurzarbeit im Strukturwandel*. Discussion paper FS I 93-206. WZB

- Maier, Friederike (1990): »Arbeitsmarktsegregation und patriarchalische Gesellschaftsstruktur – Thesen zu einem gesellschaftssystemübergreifenden Zusammenhang.« In: Autorinnengemeinschaft: *Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarkts*. SAMF-Arbeitspapier 1990-1. Paderborn, S. 54-90
- Mosley, Hugh/Schmid, Günther (1993): »Public Services and Competitiveness.« In: Kirsty S. Hughes (Hg.): *European Competitiveness*. Cambridge: Cambridge University Press, S. 200-231
- OECD (1988): *Employment Outlook*. Paris
- OECD (1991): *Shaping Structural Change. The Role of Women*. Report of the High Level Group of Experts. Paris
- OECD (1993): *Employment Outlook*. Paris
- Okun, Arthur M. (1975): *Equality and Efficiency. The Big Trade-Off*. Washington: The Brookings Institution
- Rae, Douglas (1981): *Equalities*. Cambridge, MA, London: Harvard University Press
- Rawls, John A. (1971): *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Rudolph, Hedwig/Maier, Friederike/Hübner, Sabine/Fischer, Andrea (1991): *Frauen-erwerbstätigkeit im Strukturwandel Mittel- und Osteuropas. Aktueller Stand und Zukunftsaussichten*. Discussion paper FS I 91-13. WZB
- Schmid, Günther (1980): *Strukturierte Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik*. Königstein/Ts.: Athenäum
- Schmid, Günther (1987): »Zur politisch-institutionellen Theorie des Arbeitsmarkts.« In: *Politische Vierteljahresschrift*, 28, 2, S. 133-161
- Schmid, Günther (1992): »Flexible Koordination: Instrumentarium erfolgreicher Beschäftigungspolitik aus internationaler Perspektive.« In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 25, 3, S. 232-251
- Schmid, Günther (1993): »Equality and efficiency in the labor market: towards a socio-economic theory of cooperation in the globalizing economy.« In: *The Journal of Socio-Economics*, 22, 1, S. 31-67
- Schmid, Günther/Reissert, Bernd/Bruche, Gert (1987): *Arbeitslosenversicherung und aktive Arbeitsmarktpolitik*. Berlin: edition sigma; revidiert und aktualisiert von denselben Autoren (1992): *Unemployment Insurance and Active Labor Market Policy*. Detroit: Wayne State University Press
- Schmid, Günther/Ziegler, Christine (1993): »Die Frauen und der Staat. Beschäftigungspolitische Gleichstellung im öffentlichen Sektor aus internationaler Perspektive.« In: *Zeitschrift für Sozialhilfe und Sozialgesetzbuch*, 32, Heft 3 (Teil 1, S. 126-139), Heft 4 (Teil 2, S. 169-185)
- Solow, Robert M. (1990): *The Labor Market as a Social Institution*. Oxford: Basil Blackwell
- Soskice, David (1990): »Wage determination. The changing role of institutions in advanced industrialized countries.« In: *Oxford Review of Economic Policy*, 6, 4, S. 36-61
- TCO (1991): *Programme Area on Equal Rights and Opportunities Between Men and Women: Equality – A Question of Power*. Ms. Stockholm
- Winter-Ebmer, Rudolf (1992): *Persistenz von Arbeitslosigkeit*. Frankfurt a.M., New York: Campus
- van Wezel, Jan (1992): *Risk Associated With Unlinking and Narrow Linking Margins*. Paper presented at the Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics, Irvine, California, 27-29 March 1992