

WISO

ARBEITSGESELLSCHAFT IM WANDEL

1. Einleitung	50
2. Fordismus: Die „Normalarbeit“ und ihre Erosion	52
3. Neue Beschäftigungsformen, Individualisierung und neue Identitäten	57

Auszug aus WISO 3/2007

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Gruberstraße 40–42

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Susanne Pernicka

Universitätsassistentin
am Institut für
Wirtschaftssoziologie
der Universität Wien

1. Einleitung

Der vorliegende Aufsatz nimmt den umfassenden Wandel der Arbeitsgesellschaft seit den 1970er-Jahren in ökonomischer, politischer und sozialpsychologischer Hinsicht in den Blick und beschreibt die Konsequenzen dieser Entwicklungen für die Verbände der Arbeitsbeziehungen, insb. die Gewerkschaften.

*angebots-
orientierte
Wende löste
wirtschafts-
politische
Koordinierung
teilweise auf*

Mit dem Ende der prosperierenden Nachkriegszeit des sog. „Fordismus“ (Aglietta 1976, Lipietz 1998), der Entwicklung einer modernen Dienstleistungs- und Wissensökonomie, der zunehmenden Internationalisierung der Produktionsbedingungen und wachsender Individualisierung haben sich auch die faktischen Machtverhältnisse innerhalb demokratisch verfasster, kapitalistischer Wirtschaftssysteme wieder zulasten der ArbeitnehmerInnen verschoben (Crouch 2004). Während die keynesianische Nachfragesteuerung eine enge wirtschaftspolitische Koordinierung zwischen Staat und institutionalisierten Arbeitsbeziehungen erforderte und ermöglichte, begannen sich nach der „angebotsorientierten Wende“ in den 1980er-Jahren die externen Voraussetzungen für dieses Zusammenwirken teilweise aufzulösen (Traxler 2001, Streeck 2005). Die überwiegend nationalstaatlich orientierten Gewerkschaften sehen sich mittlerweile einer an Dynamik und Handlungsmacht gewinnenden global operierenden und finanzstarken Kapitaleseite gegenüber. Auf EU-Ebene hat die seit den 1980er-Jahren vollzogene Etablierung des Binnenmarktes und der Währungsunion zwar schon zu staatsähnlichen Institutionalisierungen geführt, die Sozial- und Beschäftigungspolitik ist auf Gemeinschaftsebene aber trotz expliziter Handlungsermächtigungen im Sozialprotokoll des Vertrags von Maastricht und den Verträgen von Amsterdam und Nizza bis heute innerhalb sehr enger Grenzen verblieben. Es kam zwar auf Unionsebene und unter Beteiligung der europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen in Teilbereichen zur Verabschiedung bemerkenswerter Richtlinien wie

etwa zu Fragen des Einsatzes von Eurobetriebsräten, des Elternurlaubes, der Teilzeitarbeit sowie zu befristeten Arbeitsverhältnissen und demnach in Ansätzen auch zur Herausbildung eines supranationalen Regimes der industriellen Beziehungen (Bieling/Schulten 2002, S. 247). Der überwiegende Anteil der sozialrechtlichen und beschäftigungspolitischen Fragen in der EU wird aber nach wie vor innerhalb der Mitgliedstaaten entschieden, und folglich ist auch der wesentliche Aktionsradius der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf nationalstaatlicher Ebene verblieben.

Im Selbstverständnis des neuen Liberalismus erscheint eine solche postkorporatistische Gesellschaftsformation als eine von politischen Verzerrungen befreite Marktmeritokratie, in der im Idealfall persönliche Leistung über Erfolg oder Misserfolg entscheidet. Diesem normativen Wunschdenken stehen allerdings empirisch beobachtbare Tendenzen gegenüber, die eher auf eine Entwicklung in Richtung auf eine Restauration betrieblicher Herrschaft und einen Machtzuwachs der Organisationseliten hinweisen (Streeck 2005, S. 1), als auf eine egalitäre Gesellschaftsentwicklung in dem Sinne von gleichen Chancen für alle. Hier wird der zentrale Widerspruch des neoliberalen Idealkonzepts eines freien – im Prinzip machtfreien – Marktes atomistisch kleiner Unternehmen ohne Einmischung durch den Staat (sog. „Nachtwächterstaat“) und der Folgen darauf aufbauender Politikkonzeptionen sichtbar. So betonen etwa unter US-amerikanischem Einfluss stehende Vertreter eines liberalen Demokratiemodells (u. a. Fukuyama 1992) drei idealtypische Bedingungen der repräsentativen, pluralistischen Demokratie: die Wahlbeteiligung als zentralen Mechanismus der Massenpartizipation, exzessive Freiheit für Lobbyingaktivitäten – wobei im Wesentlichen Wirtschaftslobbys gemeint sind – und eine Ausprägung der Polity – also der strukturellen und institutionellen Dimension von Politik –, die es vermeidet, in der kapitalistischen Wirtschaft zu intervenieren (Crouch 2004, S. 3). Während die Qualität der Demokratie

*Liberalismus:
normatives
Wunschdenken
hat sich nicht
erfüllt*

*Qualität der
Demokratie*

*Gewerkschaften
stellen
Mindestmaß
an sozialer
Integration und
Mitwirkungs-
möglichkeiten der
Arbeitnehmer-
Innen sicher*

Problemlösungsfähigkeit) beurteilt wird, beschränkt sich die Inputlegitimation dieses Modells darauf, Interessengruppen Einflussmöglichkeiten zu eröffnen und durchschnittliche Staatsbürger im Mehrjahresrhythmus zur Abstimmung über Wahlprogramme und Personen zu bewegen. Demgegenüber betonen VertreterInnen korporatistischer Ansätze (vgl. Lehmbruch 1979, Schmitter 1979, Traxler 2001 et al.) v. a. die Bedeutung von Verbänden, insb. der Gewerkschaften als „intermediäre Organisationen“ (Müller-Jentsch 1985). Sie stellen ein Mindestmaß an sozialer Integration und eine Institutionalisierung von Einfluss- und Mitwirkungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen und ihrer Repräsentanten – bei aller Kritik an der korporatistischen Entscheidungsfindung „hinter verschlossenen Türen“¹ – als Voraussetzung für die demokratische Legitimation nationalstaatlicher und europäischer Politik sicher.

2. Fordismus: Die „Normalarbeit“ und ihre Erosion

Die weitgehend standardisierten Arbeits- und Produktionsbedingungen in der Industrie und, in abgeschwächter Form, auch im Dienstleistungsbereich ermöglichten bis spätestens Anfang der 1980er-Jahre eine starke kollektive Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen. In Kooperation mit den Arbeitgeberverbänden konnten die Gewerkschaften die kontinuierlichen Produktivitätsfortschritte seit dem Zweiten Weltkrieg in Lohnsteigerungen und verbesserte Arbeitsbedingungen für die Mehrheit der abhängig Beschäftigten transformieren. Die gewerkschaftlich relevante Interessenlage der Lohnabhängigen wurde als aus dem strukturellen Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit ableitbar konstruiert. Während die solcherart erzeugte Interessenshomogenität der potenziellen Verbandsmitglieder allerdings eher einem handlungsmächtigen Mythos als der Realität entsprach und entspricht (Hyman 2005), hat die Konstruktion einer ideologischen Einheitlichkeit der Interessenlage einen erheblichen Vorteil: Sie erleichtert die Gewinnung, Interessenaggregation und Folgebe-

reitschaft der (potenziellen) Verbandsmitglieder und trägt damit zur Interessendurchsetzung bei. Als normatives Leitbild von „guter Arbeit“ galt und gilt für die Gewerkschaften daher bis heute das sog. Normalarbeitsverhältnis, also die Existenz sichernde, dauerhafte, abhängige Vollzeitbeschäftigung (Mückenberger 1985; Mayer-Ahjuja 2003, Keller/Seifert 2006). Diese Vorstellung von einer idealtypischen Ausprägung der Erwerbsarbeit unterliegt allerdings zwei wesentlichen Einschränkungen:

1. Die kurze Konjunktur des Normalarbeitsverhältnisses relativiert die Aussagen, die hier in Bezug auf die Normalität der Arbeitswelt getroffen werden. Nur knapp 30 Jahre und in enger Verbindung mit den vorherrschenden Produktions- und Absatzbedingungen des Fordismus der Nachkriegszeit konnte diese Form des Beschäftigungsverhältnisses in rechtlicher und normativer Hinsicht institutionalisiert werden.
2. Das Normalarbeitsverhältnis bildet bis heute sowohl normativ als auch empirisch die dominante Beschäftigungsform der männlichen Erwerbsbevölkerung. Frauen waren und sind auch heute noch immer überwiegend in Teilzeit, geringfügiger Beschäftigung, als Mithelfende im Betrieb oder gar nicht erwerbstätig. Diese Einschränkung ergibt sich primär aus einem nach wie vor bestehenden traditionellen und durch die Gewerkschaften mitgetragenen Rollenverständnis zur Aufteilung der Familien- und Haushaltsarbeit (Kreimer 1995, Leitner 2001), das darin resultiert, dass Frauen eher auf atypische – also vom Normalarbeitsverhältnis abweichende – Beschäftigungsformen angewiesen sind (Pernicka/Stadler 2006).

Die wachsende Heterogenität und Atypisierung der Erwerbsverhältnisse (auch für Männer) ist eng mit dem strukturellen Wandel der Erwerbsgesellschaft vom industriellen zum Dienstleistungs- und Informationssektor, der Zunahme struktureller Arbeitslosigkeit und der beschriebenen Machttransformation zugunsten der Kapitalseite verbunden (Pernicka/Traxler 2004). Letztere wird durch einen Blick auf die Entwicklung der Lohnquote in Österreich seit den 1970er-Jahren als Indikator der funktionalen Einkommensverteilung

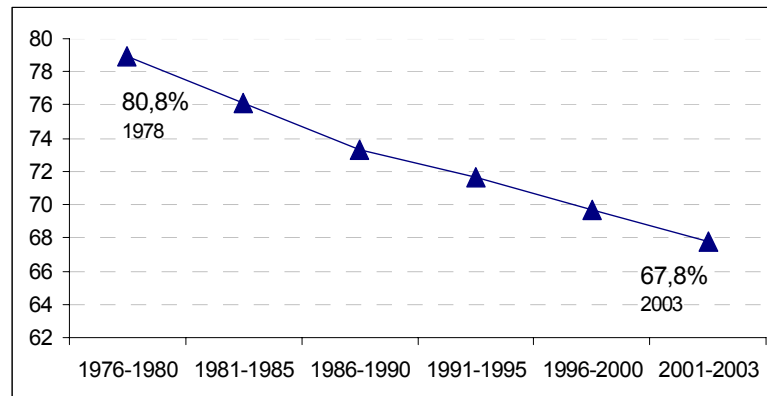
*für
Gewerkschaften
ist Normal-
arbeitsverhältnis
normatives
Leitbild von
„guter Arbeit“*

*... allerdings
orientiert sich
Normalarbeits-
verhältnis an
männlicher
Erwerbs-
bevölkerung*

zwischen 1971
und 2003 ist
Lohnquote um 13
Prozentpunkte
gesunken

deutlich (s. Grafik 1). Die (nominale) Lohnquote ist definiert als Anteil der Bruttoeinkommen aus unselbstständiger Erwerbsarbeit am Volkseinkommen. Die übrigen Komponenten des Volkseinkommens werden der Gewinnquote zugerechnet. Zwischen den Jahren 1971 und 2003 ist die Lohnquote von 80,2 Prozent um 13 Prozentpunkte auf 67,8 Prozent gesunken.

Grafik 1: Entwicklung der bereinigten Lohnquote in Österreich 1976–2003



Quelle: OECD 2005; eigene Berechnungen

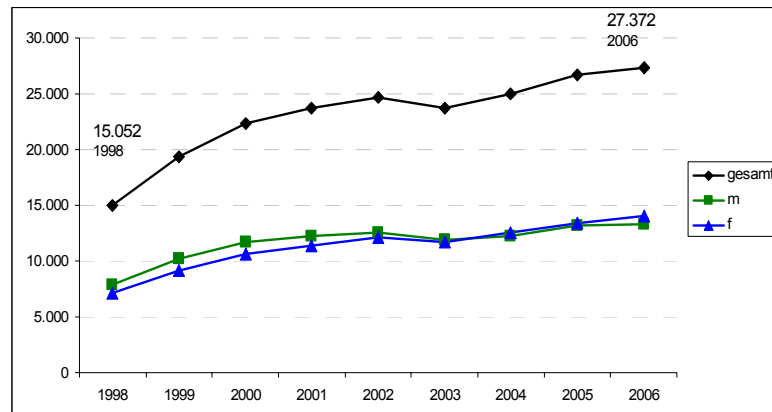
Gründe für
Entwicklung in
Richtung
Atypisierung

Konkrete Antriebe dieser Entwicklung in Richtung Atypisierung der Erwerbsverhältnisse sind unternehmerische Praktiken der Flexibilisierung des Personaleinsatzes und/oder der Auslagerung ganzer Tätigkeitsbereiche (z. B. IT, Reinigungsdienste) zur Kostenreduktion einerseits sowie arbeitsangebotsinduzierte Faktoren wie etwa Vereinbarkeitsbedürfnisse zwischen Familie und Beruf oder die Suche nach Alternativen zu Arbeitslosigkeit andererseits (vgl. Meager 1996, Tálos 1999, Cyba 1998, Mühlberger 2000). Im Gefolge institutioneller Reformen und aktueller Managementstrategien der flexiblen Arbeitsorganisation konstatieren zahlreiche AutorInnen (Atkinson 1985,

Keller 1997) eine Verschärfung der Arbeitsmarktsegmentierung sowohl innerhalb der Unternehmen als auch in Bezug auf den Gesamtarbeitsmarkt. Der betriebsinterne Arbeitsmarkt weist demnach einerseits eine Stammebelegschaft auf, die über ein hohes Niveau an Arbeitsplatzsicherheit sowie Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten verfügt, und andererseits eine Randbelegschaft, die ohne allgemeine Senioritätsrechte, statusgemindert und unter eingeschränktem sozial- oder arbeitsrechtlichem Schutz tendenziell prekär arbeitet (Keller 1997, S. 392, Dörre et al. 2004). Obwohl diese Trennung in Österreich und Deutschland bereits in der fordistischen Periode ein gewohntes betriebliches Erscheinungsbild war (Streeck 1988, Flecker 1999), wächst die Polarisierung der Belegschaft in eine immer geringer dimensionierte, stabile Stammebelegschaft einerseits und flexibel substituierbare oder zeitlich reduziert arbeitende Beschäftigte an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und Arbeitsmarkt andererseits (Pernicka/Stadler 2006). Dabei nehmen flexible Arbeitsverhältnisse immer häufiger die Form atypischer Beschäftigung an. Grafik 2 nimmt exemplarisch für dieses Wachstum die Entwicklung der freien Dienstverträge seit 1998 in den Blick. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die horizontale und nach Geschlecht differenzierte Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse in Österreich im Jahr 2004.

*Stamm-
belegschaft
versus
Randbelegschaft*

Grafik 2: Entwicklung der freien Dienstverträge in Österreich von 1998 bis 2006 (absolut)



Quelle: BMWA 2007

Tabelle 1: Atypische Beschäftigung in Österreich, 2004

	Gesamt	Anteil an Beschäftigten in %	Frauenanteil	Männeranteil
Normalarbeitsverhältnis	2.259.300	60,3	33,90	66,1
(echte) Selbstständige	477.500	12,8	36,3	63,7
Atypisch Erwerbstätige ges.	1.007.200	26,9	75	25
Subgruppen:				
Teilzeit	802.300	21,4	85,1	14,9
bis 12 Stunden/Woche**	146.000	3,9	79,0	21
Befristete Beschäftigung *	172.200	4,6	50,2	49,8
Leih-/Zeitarbeit	48.800	1,3	28,3	71,7
Freier Dienstvertrag	45.900	1,2	58,6	41,4
Neue Selbstständige	46.300	1,2	37,6	62,4
Erwerbstätige ges.	3.744.000	100	44,9	55,1

* Ohne Lehrlinge, **bis 12 Std./Woche ist eine Teilmenge der Teilzeit

Quelle: Statistik Austria 2004, eigene Berechnungen, Pernicka/Stadler 2006

3. Neue Beschäftigungsformen, Individualisierung und neue Identitäten

Im Fordismus waren auch die individuellen Lebenslagen und Identitäten – aus heutiger Sicht – durch verhältnismäßig klare Normen mitbestimmt. Der Massenkonsum weitgehend standardisierter Industrieprodukte und die Orientierung an materiellen Wohlstandszuwächsen dominierten die Bedingungen des beruflichen und privaten Lebens. Die Menschen waren seit dem Wiederaufbau nach dem Zweiten Weltkrieg erfolgreich zu KonsumentInnen sozialisiert worden, das heißt, „Waren und warenförmige Dienstleistungen als lohnende Ziele ihrer Anstrengungen und als Erfolgssymbole zu begehren“ (Gorz 1998, S. 70) und ihre Interessenartikulation im Wesentlichen auf Lohnerhöhungen bei gleichzeitiger Reduzierung der Arbeitszeit zu konzentrieren.

*Menschen zu
KonsumentInnen
sozialisiert*

Mit den beschriebenen Entwicklungen in Richtung Heterogenisierung der Arbeitswelt sind allerdings die Identitäten (d. h. deren Selbst- und Fremdwahrnehmungen) der abhängig Arbeitenden und ihre kollektiven Interessenlagen vielfältiger geworden. Oskar Negt (1989, S. 40) konstatiert eine „neue Unübersichtlichkeit“, weil neue Formen der Arbeit und ihrer Organisation entstanden und sozialstaatliche Schutzmechanismen abgebaut worden sind. Zudem haben der wachsende Zwang zur Selbstökonomisierung und Selbstkontrolle im Erwerbs- und Privatleben (Voß/Pongratz 1998) sowie das Streben nach Selbstverwirklichung einerseits und Existenzängste aufgrund diskontinuierlicher Erwerbsbiografien andererseits zu einer Ausdifferenzierung und Fragmentierung der individuellen Lebensstile, Identitäten und Interessen geführt (Zoll 1998). Der deutsche Soziologe Martin Baethge (1991) spricht in diesem Zusammenhang auch vom zunehmenden „Eigensinn“ der Individuen, der vor allem mit der Höherqualifizierung breiter Schichten an Bedeutung gewinnt.

*Eigensinn der
Individuen*

*Gewerkschaften
müssen
Mitglieder
doppelt binden*

Dieser Eigensinn berührt insbesondere die Gewerkschaften als freiwillige Mitgliederorganisationen und Erzeugerinnen kollektiver Güter, müssen sie ihre Mitglieder doch doppelt binden: sowohl durch Leistungsangebote als auch durch eine ideologiebasierte, kollektive Identität (Offe/Wiesenthal 1980, Alemann 2002). Individualisierung und die Betonung von Eigeninteressen vor kollektiven Orientierungen dürften nämlich dazu führen, dass die perzipierten Vorteile hinter den Kosten einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zurückbleiben und die Beitrittsbereitschaft gering ausfällt. Die Heterogenität und strukturelle Vereinzelung wachsender Teile ihrer Klientel dürften sowohl eine (Neu-)Konstruktion von kollektiven Identitäten und Solidaritäten als auch die Gewinnung neuer Mitglieder durch (freiwillige) Interessenverbände enorm erschweren. Wenn sich kollektive Identitäten als ideologisches Bindemittel für eine gemeinsame Problemsicht gegenwärtig auflösen, dann geraten Verbände allerdings in Gefahr, ihre Legitimität bei den (potenziellen) Mitgliedern einzubüßen (Holst/Aust/Pernicka 2007).

*Öffnung für neue
Beschäftigungs-
gruppe*

Vor diesem Hintergrund haben Gewerkschaften in zahlreichen europäischen Ländern (z. B. GPA in Österreich, ver.di in Deutschland) damit begonnen, sich zumindest symbolisch auch für neue Beschäftigtengruppen (Selbstständige) und einfache Mitglieder und Beschäftigte ohne Betriebsratsmandat zu öffnen, um weitere Mitgliederverluste zu verhindern, neue Erwerbsgruppen für einen Beitritt zu gewinnen und Legitimation zu generieren (Pernicka/Aust 2007). Nachdem traditionelle gewerkschaftliche Organisationsstrategien allerdings immer öfter ins Leere gehen (Stichwort betriebsratsfreie Zonen), nehmen einige Teilgewerkschaften des ÖGB zunehmend Anleihe beim angelsächsischen Modell der Mitgliederwerbung („organizing-model“) und versuchen, durch Kampagnen und Partizipationsangebote an einfache Mitglieder kombiniert mit Dienstleistungsanreizen bisher gewerkschaftsferne Gruppen zu mobilisieren und als Mitglieder zu rekrutieren (Pernicka/Blaschke 2006).

Die intensivierete Mitgliederorientierung ausgewählter Gewerkschaften soll allerdings über zwei wesentliche Problemfelder nicht hinwegtäuschen: Erstens beschränken sich die Partizipationsangebote an einfache Mitglieder auf untere Hierarchieebenen, sind von ihren Stimmenanteilen in Entscheidungsgremien auf eine symbolische Mitwirkung reduziert oder beziehen sich lediglich auf die Äußerung von Meinungen, die mittels ÖGB-Fragebogen erhoben werden, wobei die Führungsetage und deren Legitimation zumindest durch keine direkte Fragestellung berührt wird. Zweitens handelt es sich bei Kampagnen-, Partizipations- und Dienstleistungsstrategien um kostenintensive Maßnahmen, die sich langfristig nur amortisieren können, wenn sich durch sie normative Bindungswirkungen zwischen (potenziellen) Mitgliedern und der Gewerkschaft entfalten und utilitaristische Kosten-Nutzen-Kalkulationen eines Beitritts in den Hintergrund treten. Normative Bindungen, Solidarität und die Bereitschaft, für eine Sache kollektiv zu kämpfen, können aber erst entstehen, wenn die Menschen das Gefühl und Vertrauen haben, dass sie selbst oder VertreterInnen aus ihren eigenen Reihen mitbestimmen können, wohin der Weg gehen soll (Pernicka 2006). Dies würde allerdings auch eine breit angelegte ideologische Offensive der Gewerkschaften erfordern, die ein Gegenmodell zu dem eingangs skizzierten neoliberalen Wirtschafts- und Demokratieverständnis entwirft, mit dem sich die Mehrheit der lohnabhängigen Frauen und Männer identifizieren kann.

Partizipationsangebote für untere Ebenen nicht ausreichend

gewerkschaftliches Gegenmodell mit hohem Identifizierungsgrad erforderlich

Anmerkung:

- 1 Die Tendenz zur Geheimhaltung des ritualisierten, korporatistischen Verhandlungsverlaufs lässt sich auf eine in der Verhandlungsforschung wohlbekannte Tatsache zurückführen: Nur durch eine Einschränkung der Öffentlichkeit kann die in Verhandlungssystemen erforderliche Kompromissbereitschaft der AkteurInnen erreicht werden (Lehmbruch 1998, S. 26).

Literatur:

- Aglietta, M., *Régulation et crises du capitalisme*, Paris 1976.
- Alemann, U., Gespräch über eine DGB-Reform: Für eine gewerkschaftliche Verfassungsdebatte, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Heft 1/2002, S. 2–7
- Atkinson, J., *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, in: *IMS Report*, Heft 89/1985, Institute of Manpower Studies. Brighton 1985
- Baethge, M., Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: *Soziale Welt*, Heft 1/1991, S. 6–19.
- Bieling, H.J. und Schulten, T., Reorganisation der industriellen Beziehungen, in: *Industrielle Beziehungen*, Heft 3/2002, S. 245–273.
- BMWA, *Entwicklung der freien Dienstverträge*, Wien <http://elis.bmw.gv.at> (aufgerufen 2007).
- Crouch, C., *Post-Democracy*, Cambridge 2004.
- Cyba, E., Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, in: Geissler, B., Maier, F. und Pfau-Effinger, B. (Hg.), *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag zur Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung*. Berlin 1998.
- Dörre, K., Krämer, K., Speidel, F., *Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*, in: *Das Argument* Heft 256/2004, S. 378–439.
- Flecker, J., Sachzwang Flexibilisierung? Unternehmensreorganisation und flexible Beschäftigungsformen, in: *FORBA Schriftenreihe*, Heft 2/1999. Wien.
- Fukuyama, F., *Das Ende der Geschichte*, München 1992.
- Gorz, A., *Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft*, Hamburg 1998.
- Holst, H., Aust, A. und Pernicka, S., *Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – Atypisch Beschäftigte und die „dreifache“ Krise der Gewerkschaften*. Manuskript Osnabrück, Berlin und Wien 2007.
- Hyman, R., *Imagined solidarities: Can trade unions resist globalization?* www.antenna.nl/~waterman/hyman2.html (aufgerufen 2005)
- Keller, B., *Einführung in die Arbeitspolitik*. 5. Auflage. München und Wien 1997.
- Keller, B. und Seifert, H., Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: *WSI Mitteilungen*, Heft 59/2006, S. 235–246.
- Kreimer, M., *Arbeitsmarktsegregation nach Geschlecht in Österreich*, in: *Wirtschaft und Gesellschaft*, Heft 4/1995, S. 579–608.

- Lehbruch, G., Liberal Corporatism and Party Government, in: P. C. Schmitter und G. Lehbruch, Trends toward corporatist intermediation, London und Beverly Hills 1979.
- Lehbruch, G., Parteienwettbewerb im Bundesstaat. Regelsysteme und Spannungslagen im Institutionengefüge der Bundesrepublik Deutschland. Opladen 1998.
- Leitner, A., Frauenberufe – Männerberufe. Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. Reihe Soziologie des Instituts für Höhere Studien, Wien 2001.
- Lipietz, A., Nach dem Ende des „Goldenen Zeitalters“. Regulation und Transformation kapitalistischer Gesellschaften. Berlin und Hamburg 1998.
- Mayer-Ahjuja, N., Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973, Berlin 2003.
- Meager, N., From unemployment to Self-employment: Labour market policies for business start-up, in: Schmidt, G., O'Reilly, J. und Schömann, K. (Hg.), International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation. Cheltenham 1996, S. 489-519.
- Mückenberger, U., Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 31/1985, S. 413–434 und 457–475.
- Mühlberger, U., Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich, Wien 2000.
- Müller-Jentsch, W., Trade Unions as Intermediary Organizations, in: Economic and Industrial Democracy, Heft 6/1985, S. 3–33.
- Negt, O., Die Herausforderung der Gewerkschaften, Frankfurt am Main 1989.
- OECD, National Accounts Vol. I, 2005.
- Offe, C. und Wiesenthal, H., Two logics of collective action: Theoretical notes on social class and organizational form, in: Political Power and Social Theory, Heft 1/1980, S. 67–115.
- Pernicka, S. und Traxler, F., Die verteilungspolitischen Aspekte von Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaften: ein internationaler Vergleich, in: Aaken, A. und Grötzing, G. (Hg.), Ungleichheit und Umverteilung. Marburg 2004, S. 197–214.
- Pernicka, S. und Stadler, B., Atypische Beschäftigung - Frauensache? Formen, Verbreitung, Bestimmungsfaktoren flexibler Arbeit, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Heft 3/2006, S.3-21.
- Pernicka, S. und Blaschke, S., Selbstständige – (k)eine Klientel für Gewerkschaften?, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Heft 2/2006, S. 29–53.
- Pernicka, S. und Aust, A. (Hg.), Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung für atypisch Beschäftigte, Berlin 2007.
- Schmitter, P. C., Still the century of corporatism?, in: P.C. Schmitter und G. Lehbruch, Trends toward corporatist intermediation, London und Beverly Hills 1979.
- Statistik Austria, Mikrozensus – Arbeitskräfteindex 2004.
- Streeck, W., The Uncertainties of Management and the Management of Uncertainties: Employers, Labour Relations and Industrial Adjustment in the 1980s, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Heft 4/1988, S. 44–64.
- Streeck, W., Nach dem Korporatismus: Neue Eliten, neue Konflikte, in:

MPIfG Working Paper. Köln 2005.

- Tálos, E., *Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*, Wien 1999.
- Traxler, F., *Die Metamorphosen des Korporatismus. Vom klassischen zum schlanken Muster*, in: *Politische Vierteljahresschrift*, Heft 42/2001, S. 590–623.
- Traxler, F., Blaschke, S. und Kittel, B., *National Labour Relations in Internationalized Markets. A Cross-national Analysis of Institutional Patterns, Change and Performance*, Oxford 2001.
- Voß, G. und Pongratz, H. J., *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Heft 1/1998, S. 131–158.
- Zöll, R., *Alltagssolidarität und Individualismus*, in: Keupp, H. (Hg.), *Der Mensch als soziales Wesen. Sozialpsychologisches Denken im 20. Jahrhundert. Ein Lesebuch*, München und Zürich 1998.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Gruberstraße 40-42, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at