

# Der kleine Unterschied: Varieties of Capitalism

Jürgen Hoffmann

Geht es nach dem Leiter des Ifo-Instituts H. W. Sinn, dann hat die „Englische Krankheit“ (der 70er Jahre) Deutschland längst erfasst: Die Arbeitsmärkte seien „zu sklerotisch“ organisiert und dies sei Ursache dafür, dass Deutschland in Europa und in der Welt wirtschaftlich das „Schlusslicht“ ist; mehr noch: die „Konsensdemokratie“ sei unfähig, die notwendigen Reformen anzupacken – also „Reformstau“ allerorten. Zugleich wird ausgerechnet das hohe Lied jenes angelsächsischen Kapitalismus in Zeiten der Globalisierung gesungen, der z.Zt. nicht nur wegen der maroden Aktienmärkte in einer tiefen Krise steckt. Wie wenig diese Diskussion mit der sozialökonomischen Wirklichkeit der sehr unterschiedlichen Kapitalismustypen Großbritanniens und Deutschlands zu tun hat, zeigt die internationale wissenschaftliche Diskussion um „models“ oder „varieties of capitalism“, die die jeweils unterschiedlichen bzw. gegensätzlichen institutionellen Einbettungen und Strukturen der westlichen Marktwirtschaften zum Thema nimmt und die aus deren Analyse die Vor- und Nachteile der jeweiligen Kapitalismustypen heraus arbeitet. Es sind dies sozialökonomische Strukturen, die bei Strafe schwerer Krisen einen einfachen „Import“ anderer Kapitalismusmodelle verbieten. Um die Darstellung und Diskussion dieses Ansatzes geht es im folgenden Beitrag.

## 1

### Einleitung

Im Jahr 1991 erschien in Frankreich ein von *Michel Albert* geschriebenes Buch mit dem provozierenden Titel „Kapitalismus kontra Kapitalismus“ (Albert 1991/deutsch 1992). Nicht zuletzt dieses Buch trat eine Diskussion unter Ökonomen und Gesellschaftswissenschaftlern los, die besonders im angelsächsischen Raum konzentriert war und ist und die im Zuge des Globalisierungsdiskurses lieb gewordenen neoklassischen Allgemeinplätze von der Konvergenz der Systeme hin zu einem einheitlichen, deregulierten und flexiblen Weltmarkt und vom Ende des Modells Deutschland hinterfragte. In dem folgenden Essay sollen – basierend auf dem von *Peter A. Hall* und *David Soskice* herausgegebenen Buch „*Varieties of Capitalism*“ (2001) – Grundzüge empirischer Analysen vorgestellt und diskutiert werden, die in dieser Tradition stehen und die als „VoC“-Ansatz gelten.

Eine zentrale Ausgangsfrage des VoC-Ansatzes ist die, wie ökonomische (kollektive) Akteure mit der alltäglichen Tatsache fertig werden, in ihrem jeweiligen Gegenüber eine „Unsicherheitszone“ sehen zu müssen, die es zu bewältigen gilt. Dabei sind soziale Institutionen jene Mechanismen, die solcherart Unsicherheitszonen reduzieren und Erwartungssicherheiten entwickeln können: durch Routinen, Normen, Regeln, Gesetze, Regelsysteme in Form von Organisationen wie Verbänden,

Parteien, Staatsapparate .... Zusammen gefasst könnte man daher Mechanismen wie Ware-Geld (Markt), Hierarchie (Organisation, Staat) oder Konsens (Kommunikation), die diese Institutionen prägen, Formen nennen, die ökonomisches Handeln „einbetten“.

## 2

### Der „Varieties of Capitalism“ (VoC)-Ansatz

Der „*Varieties of Capitalism*“-Ansatz, der im Folgenden vorgestellt werden soll, grenzt sich explizit kritisch von dem Modell der Neoklassik und den daraus abgeleiteten „neoliberalen“ ökonomischen Analysen und Prognosen ab. Während diese allein den „homo oeconomicus“, den Kosten-Nutzen geleiteten ökonomischen Akteur unterstellen, der auf quantifizierbare Signale reagiert (die deshalb so bequem in die gerne benutzten komplexen mathematischen Modelle passen), stellt der VoC-Ansatz zugleich die sozialen Institutionen ins Zentrum der Analyse, die ökonomisches Handeln einbetten und Erwartungssicherheit und Stabilität ermöglichen.<sup>1</sup>

Die Beiträge in dem von *Peter A. Hall* und *David Soskice* herausgegebenen Buch untersuchen die historisch gewordenen und einander ergänzenden, sich verfestigenden sozialen Institutionen, die ökonomisches Handeln – „aus Geld mehr Geld machen“, Kapitalverwertung, „Kosten-Nutzen-Kalkulieren“ – also „utilitaristisches Handeln“ – unterfüttern, stabilisie-

ren bzw. einbetten. Der Ansatz geht – empirisch gesättigt – davon aus, dass institutionelle Komplementparitäten die konstituierenden Elemente einer Marktökonomie verbinden, beherrschen und dass so diese „komplementäre Institutionen“ (Hall/Soskice 2001a, S. 17) einen stabilen sozialen Zusammenhang von Teilen herstellen, deren *Summe größer ist als die bloße Addition*

<sup>1</sup> Das heißt nicht, dass die Autoren des hier vorgestellten Buches den homo oeconomicus nicht unterstellen würden. Nur die Handlungsrationitäten sind eben sehr unterschiedliche je nach den sozialen Institutionen, in die sie eingebettet sind. Vgl. z.B. die Analyse von *Estevez-Abe/Iversen/Soskice* zum Verhältnis von Berufsausbildungsverhalten und Wohlfahrtsstaat.

**Jürgen Hoffmann, Prof. Dr. rer. pol.,** Hochschullehrer für Politische Soziologie an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik (HWP) und Wissenschaftlicher Berater am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI) in Brüssel; Vertrauensdozent der Hans Böckler Stiftung. Forschungsgebiete: Politische Ökonomie der Bundesrepublik, deutsche und europäische Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsanalysen, Kritik des Globalisierungsdiskurses; deutsche Gesellschaftsgeschichte.  
e-mail: HoffmannJ@hwp-hamburg.de

der Teile (Fioretos 2001, S. 219).<sup>2</sup> Ökonomische Akteure haben ein starkes Interesse daran, die existierenden Strukturen aufrechtzuerhalten – „because the transformation of one market economy to another is a very costly, and uncertain process...“ (Fioretos 2001, S. 220).

Am Beispiel eines Vergleichs der institutionellen Strukturen Großbritanniens und Deutschlands soll dies einführend illustriert werden – beide Ökonomien gelten in dieser Diskussion geradezu als Prototypen für den liberalen und den koordinierten Typus von Marktökonomien:

Großbritannien ist als „liberal market economy (LME)“ dadurch charakterisiert, (Hall/Soskice 2001; Fioretos 2001; Wood 2001; Vitols 2001; Graham 1997)

– dass die Eigentümerfunktion („ownership“, „property rights“) im Zentrum aller ökonomischen Aktivitäten steht und deshalb sowohl die Koordinierung der Marktbeziehungen als auch das Ausmaß der staatlichen Intervention niedrig ist;

– dass die Instanz, die die Koordinierungsleistungen für die ökonomischen Akteure erbringt, die deregulierten Märkte sind (ganz im Sinne von *Adam Smith*’ „invisible hand“);

– dass die Unternehmen selbst nicht oder kaum in der Lage sind, gemeinsam die Versorgung der Ökonomie mit „öffentlichen Gütern“ bzw. mit Basisgütern auf der Angebotsseite wie Berufsausbildung, Forschung und Entwicklung oder langfristige Finanzierungsbedingungen herzustellen;

– deswegen die zumeist kleineren und wenigen mittleren Unternehmen (SMEs) ebenso wie die Großunternehmen sich vorwiegend an der Börse rekapitalisieren und entsprechend von den kurzfristigen Gewinnerwartungen an der Börse abhängig sind – zumal der Aktienbesitz breit gestreut ist (private Haushalte, Investmentfonds etc.);

– dass der Grad der Mitgliedschaft in Unternehmensverbänden unter 50 % liegt und zugleich die Gewerkschaften extrem pluralistisch organisiert sind (ca. 250 an der Zahl) und vorwiegend auf Unternehmensebene (voluntaristisch) Tarifverträge abschließen (Deckungsgrad ca. 40 %);

– dies wiederum insgesamt zu einer Struktur der Ökonomie geführt hat, die durch ein niedriges Qualifikations- und Lohnniveau und durch eine z.T. extreme Einkommensspreizung gekennzeichnet ist: „Where marketable skills, longterm finance,

*encompassing employer and labor organizations and investment in technological development are absent, firms are forced to concentrate on products that can be produced at low costs using standardized production methods.*“ (Wood 2001, S. 250) Diesem Bild widerspricht auch nicht, dass die britische Ökonomie zugleich über einen Sektor verfügt, in dem High-Tech-Produktion bei Anwendung qualifizierter Arbeitskraft vorliegt. Denn

– aufgrund ihrer hochgradigen Abhängigkeit von der Börse (mit dem Zugang zu Risikokapital) und ihrer hohen Arbeitsmarktflexibilität ist es gerade den größeren Unternehmen in Großbritannien (und den USA) möglich, mit Hilfe von Risikokapital schnell in neue Produktinnovationen zu investieren (z.B. im pharmazeutischen Bereich und bei den Finanzdienstleistungen, Vitols 2001), wobei sie die dazu erforderliche qualifizierte Arbeitskraft auf den Märkten kaufen oder aber durch „interne Arbeitsmärkte“ (Senioritätsprinzip als betriebsinterner Kündigungsschutz, hohe Honorare für hohe Qualifikation) unternehmensintern entwickeln und halten.

Dagegen ist Deutschland als eine typische „coordinated market economy (CME)“ dadurch gekennzeichnet, (Hall/Soskice 2001; Fioretos 2001; Wood 2001; Vitols 2001; Streeck 1997)

– dass eine extensive Koordination der ökonomischen Handlungen zwischen den Firmen durch sich überschneidende Unternehmensorganisationen vorliegt;

– dass über 95 % der deutschen Unternehmen in den deutschen Unternehmensverbänden organisiert sind;

– dabei vorwiegend, soweit fremdfinanziert, von langfristigen Bankkrediten abhängig sind oder aber „shareholder“ haben, die sich zugleich als „stakeholder“ verstehen (Industriebeteiligungen der Großbanken mit Depotstimmrechten, Anteile von Versicherungen und des Staates);

– und so in der Lage sind, durch Zusammenarbeit und Koordinierung kollektive Handlungsprobleme zu lösen und die Versorgung mit quasi „öffentlichen Gütern“ wie Berufsausbildung, Forschung und Entwicklung, langfristige Finanzierung und technologische Diffusion abzusichern: „Capital coordination facilitates product market strategies which employ the collective goods it makes possible“ (Wood 2001, S. 249);

– woraus dann wiederum folgt, dass die Unternehmen einen Innovationsprozess in Richtung auf eine qualitätsbasierte Wettbewerbsstrategie „inkrementalistisch“ entwickeln – was dazu führt, dass Deutschland im Bereich der High-Tech-Produktion zurück liegt, aber sich zugleich auf die „Medium-Tech“-Produktion in der Verarbeitenden Industrie konzentriert hat;

– zugleich gilt für Deutschland (wie auch für andere CMEs), dass nicht nur die Qualifikation und das Lohnniveau relativ hoch sind, sondern dass auch – nicht zuletzt aufgrund der Lohnpolitik der Gewerkschaften und der sozialstaatlichen Umverteilung – die Spreizung der Einkommen im Vergleich zu den USA und Großbritannien relativ gering ist.

Beide Ökonomien verfügen dabei über ein spezifisches *institutionelles* Gleichgewicht, das von einem Netzwerk von je spezifischen Institutionen (Routinen, Normen, Regeln, Marktbeziehungsformen, Formen der „corporate governance“ und Formen technologischer Innovation) geprägt ist, die eng – oft komplementär – aufeinander bezogen sind. Dies wiederum hat für jede der hier betrachteten Ökonomien zu sehr spezifischen Formen institutionellen Gleichgewichts geführt, die nicht einfach durch den „Import“ eines alternativen Modells ersetzt werden können (Boyer 1997, S. 92 f.).

In der folgenden Darstellung sollen die empirischen Ergebnisse, die in *Hall/Soskice* (2001) dokumentiert werden, nach folgenden Gesichtspunkten zusammengefasst werden:

– Welchen Stellenwert haben in den beiden Systemen der Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktpolitik?

<sup>2</sup> Insofern unterscheidet sich dieser Ansatz auch von dem unternehmensbezogenen Ansatz von *Ruigrok/van Tulder* (1995), die von je spezifischen „concepts of control“ von Unternehmen im „bargaining process“ mit Zulieferern, Finanziers, Gewerkschaften/Arbeitnehmern, Abnehmern, Regierungen ausgehen und unterschiedliche Formen und Reichweiten von Internationalisierungsstrategien empirisch feststellen können. Im Ergebnis durchaus ähnlich wie der VoC-Ansatz sind auch diese beiden Autoren begründet skeptisch gegenüber der populären Konvergenz-These; auf diese wird noch zurückzukommen sein.

– Welche Unterschiede ergeben sich daraus für die industriellen Beziehungen (Arbeitspolitik)?

Aus Platzgründen kann dabei auf die unterschiedlichen Systeme der „corporate governance“, der Finanzierung der Unternehmen und des Innovationsprozesses nicht eingegangen werden. Die Konzentration der Themen auf den Stellenwert von Arbeitsmarkt und Arbeitsbeziehungen ist beabsichtigt: Beides steht im Zentrum des herrschenden neoliberalen Diskurses, der eine „sklerotische Arbeitsmarktverfassung“ in den kontinentaleuropäischen Ländern der EU konstatiert und zugleich – die „starke Globalisierungsthese“<sup>3</sup> voraussetzend – die Konvergenz der Systeme nicht nur prognostiziert, sondern auch eine aktive Politik zur Anpassung an den angelsächsischen marktradikalen Kapitalismustyp fordert.

### 3

## Die sozialinstitutionelle Einbettung von Arbeitsmärkten

In der für kapitalistische Märkte zentralen Institution des Arbeitsmarktes können wir eine ähnliche Konstellation feststellen, die koordiniert-langfristig orientiertes Handeln in der deutschen Ökonomie von einem unkoordiniert-kurzfristig ausgerichteten Handeln abgrenzt. Die Charakteristika der beiden zu betrachtenden Arbeitsmärkte wurden schon vorgestellt: Während wir es beim deutschen Arbeitsmarkt mit einem „Hochqualifikations-Hochlohn-Arbeitsmarkt“ zu tun haben (was bekanntlich die Existenz von unqualifizierter Arbeit nicht ausschließt), kann der britische Arbeitsmarkt als „Niedrig-Qualifikations/Niedriglohn-Arbeitsmarkt“ charakterisiert werden – auch wenn dies auf Basis von internen Arbeitsmärkten in den Unternehmen mit der Existenz von Hochqualifikationssegmenten einhergehen kann. Diese Struktur erschließt sich besonders dann, wenn die völlig unterschiedlichen Formen der Qualifikationsgewinnung betrachtet werden. Die Systeme der Berufsausbildung sind neben der Struktur der Märkte – die in gewisser Weise mit der Ausbildung korrespondiert – entscheidend für die Analyse im Rahmen des VoC-Ansatzes, wobei wiederum auf die Verkettung der unterschied-

lichen sozialen Institutionen zu verwiesen wird.

Auf dem *deutschen* Arbeitsmarkt haben sich in den gewordenen sozialen Institutionen (und darin aufgehobenen Machtverhältnissen) langfristige, durch Kündigungsschutz und andere arbeitsrechtliche Regulierungen abgesicherte Arbeitsverhältnisse herausgebildet, die besonders auf dem Teilarbeitsmarkt der qualifizierten Facharbeit von hoher Stabilität sind und die auf dem dualen Ausbildungssystem der Facharbeit gründen – die Basis des o.a. Hochqualifikations-Hochlohn-Standorts in Deutschland.<sup>4</sup> Die tarifvertraglichen und gesetzlichen Schranken der Arbeitsverhältnisse – die eben nicht nach dem Prinzip des „Heuerns und Feuerns“ funktionieren – macht die Unternehmen (Arbeitskraftkäufer) von langfristigen Arbeitskontrakten und damit von guten Arbeitsbeziehungen abhängig und bringt sie so dazu, in die Arbeitsproduktivität ihrer Arbeitskräfte zu investieren – was ihre Abhängigkeit von der Facharbeit (in der ja jetzt betriebliches Ausbildungskapital steckt) wiederum erhöht. Die langfristig koordinierte Produktion und die Strategien der Produktvermarktung werden so abhängig von der Facharbeit und ihrer Vertretung, den Gewerkschaften bzw. den betrieblichen Vertretungsorganen. Umgekehrt ist wiederum aber auch die sektor- und betriebsspezifisch ausgerichtete Facharbeit von der sozialen Absicherung durch Kündigungsschutz abhängig. Denn der „rational kalkulierende“ Arbeitskraftbesitzer wird sich nur dann betriebsspezifische Qualifikationen – die er ja außerhalb des Betriebes nicht nutzen kann – aneignen, wenn er sicher sein kann, dass er diese Qualifikationen durch lange Betriebszugehörigkeit auch für sich vermarkten kann (Estevez-Abe/Iversen/Soskice 2001, S.150 ff.). Mittels der arbeitsrechtlichen Absicherungen greifen so die Interessen von Unternehmen und Arbeitskraftbesitzer ineinander und konstituieren einen „*welfare-skill formation nexus*“ (Estevez-Abe/Iversen/Soskice 2001, S.150 ff.), auf dessen Basis eine „high-quality“ Produktion möglich wird, deren Erfolg rekursiv die institutionellen Voraussetzungen im Rahmen des jeweiligen CME bestätigt und stabilisiert.<sup>5</sup>

Auf Basis eines Netzwerkes sozialer Institutionen hat sich so in Deutschland ein Zusammenhang herausgebildet, der den Faktor „Facharbeit“ zu einem quasi fixen Kostenfaktor in den deutschen Kernunter-

nehmen gemacht hat, den zu schützen auch ein Unternehmensinteresse ist – wobei die organisierte Arbeit dafür eine unabdingbare Rahmenbedingung ist. Denn die Formen der Produktinnovation (inkrementalistisch, s.u.) und die dazu notwendige Arbeitsorganisation hängt von der Zusammenarbeit mit der (organisierten) Lohnarbeit ab (Wood 2001, S. 252), zumal die Facharbeiter den Kern der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft stellen.

Dabei ermöglicht das duale Ausbildungssystem die Verbindung von branchenspezifischen Kenntnissen (die im Betrieb erlernt werden) mit allgemeinen Berufsqualifikationen – was die Ausgebildeten einerseits hochgradig betrieblich, andererseits allgemein und branchenbezogen (Berufsschule) qualifiziert (und so relativ unabhängig von einem Betrieb macht). Um ein „Trittbrettfahren“ zu verhindern, verlangt die Entwicklung und Im-

3 Als Beispiel für die „starke Globalisierungsthese“, die von einer sehr hohen Mobilität des Kapitals im Globalisierungsprozess ausgeht, vgl. etwa *Altvaeter/Mahnkopf* 1996 und 1999 – im Unterschied zur „schwachen Globalisierungsthese“, für die *Hirst/Thompson* 1995 stehen können; vgl. auch *Hoffmann* 1998.

4 Diese Charakterisierung des deutschen Arbeitsmarktes, die sich sehr auf den Investitionsgütersektor der Industrie und offensichtlich hier auch auf die Großunternehmen konzentriert, verwundert zumindest den mit den deutschen Arbeitsmärkten vertrauten Leser und sollte nicht vergessen machen, dass natürlich in vielen Branchen der fordistisch geprägten Konsumgüterindustrien und des Dienstleistungssektors durchaus große Teilarbeitsmärkte existieren, die von unqualifizierter Niedriglohnarbeit geprägt sind: Im Jahr 1990 waren dies immer noch etwa fünf Millionen Arbeitsplätze und die Statistik der EU-Kommission sieht Deutschland im Jahr 2000 in den wissensbasierten Sektoren des europäischen Arbeitsmarktes nur auf einem Mittelplatz, gemessen am Anteil der dort beschäftigten Arbeitnehmer/innen (EU-Kommission 2001, S. 31 ff.). Und dass das hier unterstellte Normalarbeitsverhältnis auch in Deutschland auf dem Rückzug ist (nur noch ca. 60 % der Beschäftigten arbeiten im Normalarbeitsverhältnis), gehört inzwischen zum Allgemeinplatz von Arbeitsmarktanalysen in Deutschland. (Abschnitt 5)

5 Zum Begriff der Rekursivität vgl. auch den Ansatz von *Anthony Giddens* (1984) in seiner Theorie der Strukturierung: Im Handeln werden die latent kognitiven, normativen und die auf die Ressourcen bezogenen Strukturvoraussetzungen des Handelns manifest und konstituieren so (oder auf Basis von Lernprozessen in veränderter Form!) die Voraussetzungen zukünftigen Handelns. Eine auf das Handeln von kollektiven Akteuren bezogene organisationssoziologische Umsetzung findet sich bei *Ortmann* (1995) S. 81 ff.).

plementierung dieses Systems einen hohen Grad der Zusammenarbeit zwischen den Verbänden (und Kammern), den Unternehmen, den Gewerkschaften und dem Staat, die offensichtlich nur in einem System der „coordinated market economy“ (CME) zu erreichen ist. Zugleich wird die Bereitschaft der Arbeitskräfte, sich betrieblich zu qualifizieren, dadurch erhöht, dass die Sicherheit des Arbeitsplatzes im Betrieb – durch Kündigungsschutz und arbeitsrechtliche Regulierungen – sehr hoch und somit das Risiko gering ist, dass Qualifikation und Kosten, die der Beschäftigte selbst und der Betrieb in die Ausbildung gesteckt haben, durch „hire and fire-Strategien“ verloren gehen (Hall/Soskice 2001, S. 25 f.).

Der britische Arbeitsmarkt könnte in dieser Hinsicht nicht unterschiedlicher sein: „Where marketable skills, longterm finance, encompassing and employer and labor organizations and investments in technological development are absent, firms are forced to concentrate on products that can be produced at low costs using standardized productions methods“ (Wood 2001, S. 250).

Unter diesen Umständen zählen nur noch die kurzfristigen Kostenvorteile auf Basis einer konventionellen Arbeitsteilung. Deshalb können hier auch die Organisationen der Lohnarbeit nur als Fesseln für die Unternehmen angesehen werden, wenn diese durch Senkung der Produktionskosten im Wettbewerb bestehen wollen (Wood 2001, S. 252). Die daraus folgende Forderung ist daher die nach der Minimierung der Regulierung der Arbeit und der Schwächung der organisierten Arbeit.

Auf diesem sozioökonomischen Hintergrund macht es für britische Arbeitnehmer/innen im Allgemeinen auch wenig Sinn, sich betriebsspezifisch neben ihrer allgemeinen Qualifikation zu qualifizieren (ähnlich in den USA); sinnvoller ist statt dessen, sich möglichst allgemein (generalistisch) zu qualifizieren, um angesichts der „hire and fire“-Strategien der Unternehmen möglichst flexibel einsetzbar zu sein. Das heißt nicht, dass die englische Ökonomie auf einem durchgehend unqualifizierten Arbeitsmarkt aufbaut (was allerdings manche Verallgemeinerungen des britischen Arbeitsmarktes durch Autoren des hier zitierten Buches nahe legen) – im Gegenteil: wichtige moderne Sektoren der Industrie und der unternehmensnahen Dienstleistungen (hier besonders der Finanzdienstleistungen) produzieren auf High-Tech-Basis und sind der deutschen

Ökonomie hier weit überlegen und der Anteil von Arbeitnehmer/innen in Sektoren des Arbeitsmarkts mit hohen Qualifikationsanforderungen (zu denen besonders Forschung und Entwicklung, Erziehung und Unterricht, Datenverarbeitung und unternehmensnahe Dienstleistungen gehören) liegt nach der neuesten Arbeitsmarktanalyse der Europäischen Kommission (2001) bei 30 %, während der der deutschen Arbeitnehmer hier nur bei 24 % liegt.

Wie aber organisieren britische Unternehmen dann die Hochqualifikation in ihren Unternehmen? Sie lösen dieses Problem, indem sie „interne Arbeitsmärkte“ heraus bilden: Qualifizierte Arbeitskräfte werden nach Senioritätsprinzipien beschäftigt und ihnen werden betriebsinterne Karriereleitern angeboten, die ihnen aufgrund der damit verbundenen Beschäftigungssicherheit die Möglichkeit geben, sich jenseits des „hire and fire“ Drucks zu qualifizieren.<sup>6</sup>

Angesichts dieser signifikanten Unterschiede ist es auch kein Zufall, dass die Arbeitsmarktpolitik in den beiden Ländern – ob von Thatcher und Kohl oder von Blair und Schröder verantwortet – entsprechend unterschiedlich ist: Die Arbeitsmarktpolitik in den beiden hier exemplarisch vorgestellten Ländern reflektiert eben diese Bedingungen des Arbeitsmarktes des Kapitalismustyps, was besonders Wood (2001) herausarbeitet. Sein Fazit eines empirischen Vergleichs lautet denn auch: „In an LME, where relations between firms are mediated by markets, the state will be more effective if it restores and ‘sharpen’ market mechanisms. In a CME effective policy consists in supporting the institutions and networks of coordination that connect companies.“ (Wood 2001, S. 274)

## 4

### Arbeitsbeziehungen in CMEs und LMEs unter dem Druck der „Globalisierung“

Aus den bisher skizzierten Zusammenhängen wurde schon deutlich, dass die Arbeitsbeziehungen ein Kernelement des jeweiligen Kapitalismustyps darstellen. Gemeinhin sind es denn auch die Arbeitsbeziehungen, von denen in dem Globalisierungsdiskurs behauptet wird, dass sie sich allge-

mein immer mehr dem angelsächsischen deregulierten Typus annähern, also konvergieren. Eine Analyse der Arbeitsbeziehungen „unter Globalisierungsdruck“ widerlegt allerdings diese populäre These. Die vergleichende Analyse, die Kathleen Thelen (2001) vorlegt, zeigt vielmehr, dass es zwar einen gemeinsamen Trend gibt, wonach nicht nur Unternehmen, sondern auch die Formen der Arbeitsbeziehungen allgemein dezentraler organisiert werden, um der gewachsenen Flexibilität auf den Märkten besser entsprechen zu können. Den Verhandlungen auf der Unternehmensebene kommt durch Öffnungsklauseln (z.B. bei der Arbeitszeitgestaltung) eine wachsende Bedeutung zu, Gleiches gilt für die Einrichtung von unternehmensinternen Formen der Mitbestimmung durch Arbeitsgruppen (Qualitätszirkel etc.). Aber: Dezentralisierung – so Thelen (2001, S. 76) – muss keineswegs Deregulierung heißen und diese Spannung allein zu betrachten, versperrt den Blick auf wesentliche Verschiebungen innerhalb der Tarifauseinandersetzungen auf diesen beiden Ebenen:

In beiden Kapitalismustypen hat zwar die Ebene des Unternehmens/des Betriebes an Bedeutung weiter gewonnen und in beiden werden Strategien entwickelt, dem gerecht zu werden. Dezentralisierung kann aber dabei bedeuten:

<sup>6</sup> Ob auf diesem Hintergrund und angesichts des hohen Anteils des Sektors mit hohen Qualifikationsanforderungen in Großbritannien noch von der britischen Ökonomie als einer „low-skill, low-wage“-Ökonomie gesprochen werden kann, wie dies durchgehend in den quasi idealtypischen Zuspitzungen der VoC-Analysen geschieht, ist also durchaus fraglich. Wahrscheinlich wäre ein theoretischer Zugang, der von einer Theorie der Segmentierung der Arbeitsmärkte bzw. einem „dualen Arbeitsmarkt“ ausgeht – ein Ansatz, der in den USA ja auch auf dem Hintergrund der dortigen „dualen Ökonomie“ entwickelt wurde –, aussagekräftiger. Allerdings sagt der zitierte Bericht der EU-Kommission nichts über die tatsächliche Zusammensetzung der Qualifikationen in dem genannten Sektor aus, sondern spricht nur von einer Zunahme der Beschäftigung in „Sektoren mit hohen Qualifikationsanforderungen“ (EU-Kommission 2001, S. 32-34). Ein Vergleich mit Deutschland müsste dabei berücksichtigen, dass in den deutschen sektorspezifischen Zahlen der im Vergleich zu Großbritannien nachhängende unternehmensnahe Dienstleistungssektor und die Verzerrung durch die Situation auf den ostdeutschen Arbeitsmärkten ein entsprechendes Gewicht haben.

(1) eine *kollektive Regulierung* der (dezentralisierten) Arbeitsmärkte auf Basis von Verhandlungen zwischen hoch organisierten Unternehmensverbänden und großen, flächendeckenden Einheitsgewerkschaften, z.B. die koordinierte Dezentralisierung durch „Öffnungsklauseln“, Einbau der betrieblichen Mitbestimmungsorgane in Tarifverhandlungsebenen etc. – „organized decentralization“ (Traxler u.a. 2001). Dahinter steht das Interesse der Unternehmen in CMEs an einer Stabilität des Arbeitsmarktes, koordinierter Lohnbildung, Teilhabe an der Qualifikationsentwicklung und das Interesse, Trittbrettfahren und „Wildern“ zu verhindern (s.o.).

(2) Eine *segmentalistische Regulierung* der (dezentralisierten) Arbeitsmärkte gegen die Gewerkschaften und jenseits von (schwachen) Unternehmensverbänden durch voluntaristisch organisierte Verhandlungen auf der Unternehmensebene (bis hin zu individualistischen Arbeitsverträgen) und durch die Entwicklung von unternehmensorientierten Human-Resource-Management-Strategien. Das ist zugleich – bei nicht vorhandenen koordinierenden Kapazitäten – das Bemühen, sich durch die Errichtung von firmeninternen Barrieren (internen Arbeitsmärkte) gegenüber dem Wettbewerb um die Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt abzusichern und durch interne Karriereleitern und firmenspezifische Ausbildung den firmeninternen Kernarbeitsmarkt zu stabilisieren – gegen die Gewerkschaften.

Während also in den LMEs (GB, USA als Beispiel) die gestiegene Bedeutung der Unternehmensebene gegen die Gewerkschaften ausgenutzt wird, wird in den CMEs (in *Kathleen Thelens* Untersuchung: Schweden, Deutschland und Italien) dies mit den Gewerkschaften zusammen reguliert im Sinne einer organisierten oder kontrollierten Dezentralisierung.<sup>7</sup>

Zu (1): Der Unterschied zwischen diesen beiden Strategien fällt bei Betrachtung der Entwicklungen in CMEs und LMEs auf. In den drei von *Kathleen Thelen* untersuchten CMEs – Schweden, Deutschland und Italien – kann als gemeinsamer Entwicklungstrend festgehalten werden, dass trotz Dezentralisierungstendenz die kollektive, industriebezogene Ebene nicht aufgegeben wird, sondern neue Regulierungsfunktionen erhalten hat bei gleichzeitiger Aufwertung der Unternehmensebene bzw.

der Betriebsräte. Warum? Weil die Globalisierung eben nicht nur neue exit-Optionen für Kapital eröffnet, sondern zunächst einmal neue Umwelt-Bedingungen für die Unternehmensentwicklung gesetzt hat, der sich die jeweiligen Unternehmen im Rahmen ihrer sozioökonomischen Bedingungen anpassen müssen: „Increasingly integrated global markets have heightened the competitive pressures that many firms face. Where firms compete on the basis of quality and reliability in the context of just-in-time production, the capacity to adjust depends rather heavily on stable and cooperative relations with labor on the plant level.“ (Thelen 2001, S. 76)

In den CMEs wurden deshalb Formen der Dezentralisierung gewählt, die eine erhöhte Flexibilität auf der Unternehmensebene mit branchenbezogenen Tarifverhandlungen verbinden – und zwar interessanterweise von unterschiedlichen Ausgangspunkten her. Schweden mit einer gesamtgesellschaftlich orientierten „solidarischen Lohnpolitik“ und Italien mit einer sehr stark vom Betrieb her bestimmten Lohnpolitik näherten sich nach etlichen Konflikten immer stärker einem Typus von Tarifverhandlungen, der sich in Deutschland als Verhältnis zwischen regionalen – branchenbezogenen und betrieblichen Verhandlungen herausgebildet hat (Öffnungsklauseln, betriebliche Vereinbarungen zur Umsetzung von Tarifverträgen – z.B. bei der Arbeitszeitverkürzung oder der Altersteilzeit).

Zu (2): In Großbritannien wie in den USA geht dieselbe Entwicklung mit dem Niedergang der Gewerkschaften und dem Bedeutungszuwachs der shop-floor-Ebene einher (wobei in den USA mittlerweile der gewerkschaftliche Organisationsgrad weniger als 10 % beträgt). Besonders in den USA ist parallel dazu eine dramatische Veränderung auf der Betriebs- und Unternehmensebene zu registrieren: „American managers have worked aggressively to reduce job classifications, renegotiate traditional work rules and seniority pensions, and reorganize production along more flexible lines.“ (Thelen 2001, S.93)

Dabei wurden die traditionellen Rechte der Gewerkschaften nach Möglichkeit umgangen, ignoriert, bekämpft, zugleich gab es aber auch dort, wo Gewerkschaften in Unternehmen stark waren, Verhandlungen mit ihnen um die Reorganisation der Arbeit, während wiederum in anderen Unternehmen alternative Kanäle der Kommu-

nikation zwischen Arbeiterschaft und dem Management gesucht wurden: durch Human-Resource-Management (HR/IR). Der allgemeine Trend „has been toward the destruction of coordinating capacities across firms (demise of pattern bargaining) along with innovations in HR/IR that tie workers to internal labor markets and coopt into company communities.“ (Thelen 2001, S. 94)

In Großbritannien verhinderte die Gesetzgebung unter *Thatcher* erfolgreich die Ausweitung von Tarifergebnissen in gewerkschaftlich organisierten Betrieben auf die jeweilige Branche, zugleich wurden – wie oben schon angemerkt – die Arbeitsbeziehungen dereguliert (womit u.a. auch die gesetzliche Regulierung (!) der gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen einherging); all dies resultierte in einem dramatischen Rückgang der branchenmäßigen Abschlüsse (1980 waren noch 43 % der Arbeitsplätze von Branchentarifverträgen abgedeckt, 1998 waren dies nur noch 14 %). Das zweistufige Tarifverhandlungssystem war völlig zusammen gebrochen – statt dessen kultivierten die Arbeitgeber ihre internen Arbeitsmärkte: Tarifverhandlungen – vorwiegend auf Unternehmensebene – erreichten 1998 nur noch 41 % der Arbeitnehmer, 1984 waren es noch 70 %; die Gewerkschaftsmitgliedschaft sank in diesem Zeitraum von 13 auf 7,9 Millionen Mitglieder, noch nie wurden in der Geschichte der industriellen Beziehungen so wenig Ausfalltage durch Streiks gezählt. HR/IR wurde in Großbritannien nicht sehr populär unter den Arbeitgebern, aber die Rolle der shop stewards – die insofern ein funktionaleres Äquivalent darstellten – ist gewachsen, weil die Arbeitgeber auf der Betriebsebene Stabilität und Vorausssehbarkeit benötigen. Die Infrastruktur für Verhandlungen über Lohn und Arbeitsbedingungen ist deshalb in vielen Fällen erhalten geblieben (aber eben auf die Unternehmensebene reduziert). Für Großbritannien kann deshalb *Thelen* (2001, S. 98) zwei dominante Trends festhalten: Entweder wird versucht, alle Formen der Regulierung durch und mit Gewerkschaften abzuschütteln bzw. ihnen zu entkommen, oder es be-

<sup>7</sup> Vgl. zum Begriff „organized decentralization“ und zur Empirie in Europa auch die breit angelegte Studie von *Traxler u.a.* 2001.

steht eine starke Präferenz, mit Arbeitnehmervertretern zu verhandeln, die von nationalen Tarifverhandlungsstrukturen abgeschnitten sind.

Dagegen ist für die CMEs festzuhalten: Die nationalen Tarifverhandlungsebenen und die der gemeinsamen Regulierung der Arbeitsmärkte sind weitgehend intakt geblieben – dies ist ein Ergebnis der „Trägheit“ von Institutionen und der Machtverhältnisse, es ist aber auch ein Ergebnis aufgrund der Vorteile, die die Unternehmen in diesem Kapitalismustyp von der Koordination mit den Gewerkschaften haben bzw. erwarten – mit dem paradoxen Ergebnis, dass dadurch wiederum die Gewerkschaften gestärkt oder doch zumindest nicht geschwächt werden: „...employers in both Germany and Sweden opposed the strengthening of labor's rights at the plant level. Now that they have organized their competitive strategies around these institutions, they find that they can scarcely do without them...“ und: „...employers' dependence on labor cooperation shores up the power of unions which in turn keeps employers focused on strategies that depend on labor cooperation.“ (Thelen 2001, S. 101f.)

Die deutschen Gewerkschaften jedenfalls haben gute Gründe, den „Rheinischen Kapitalismus“ zu verteidigen.<sup>8</sup>

## 6

### Grenzen des VoC-Ansatzes

Es wurde schon angemerkt, dass der VoC-Ansatz in seinen Aussagen begrenzt ist. Einmal deshalb, weil er notwendigerweise Ökonomien idealtypisch verkürzen muss und dabei die Komplexität dieser Ökonomien natürlich reduziert – ein durchaus legitimes Verfahren – und deshalb zweitens auch die Dynamik der Veränderungen durch sich verändernde Umwelten aus der Analyse aussparen muss. Durch dieses Vorgehen konzentriert der Untersuchungsansatz sich aber auch auf Segmente der Ökonomie, die zwar zentral in dem jeweiligen Kapitalismustyp sind, die aber gleichwohl nicht allein die jeweilige Ökonomie charakterisieren und oft auch noch nicht einmal unbedingt die Mehrheit der Beschäftigten repräsentieren müssen. Die Komplexität der ökonomischen Sektoren und der nationalen Arbeitsmärkte fällt so dem quasi idealtypischen Vorgehen der Autoren/innen zum Opfer; dies vor allem des-

halb, weil sich die Analyse der Arbeitsmärkte offensichtlich auf den Bereich der *Großindustrie* konzentriert und gerade den KMU-Sektor und die neuen Branchen, die im Sektor der Dienstleistungen und hier des „e-commerce“ entstanden sind und entstehen, zu wenig berücksichtigt (Baethge 2000). Gleiches gilt für den Sektor der atypischen Arbeitsverhältnisse – der auch in dem CME-Land Deutschland stark zugenommen hat (der Anteil des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses liegt z.Zt. nur noch bei etwa 60 % der Arbeitsverhältnisse insgesamt, vgl. *Bosch* 2001).

Die Probleme, die die Träger des deutschen Korporatismus aktuell haben – die sinkende Organisations- und Verpflichtungsfähigkeit von Gewerkschaften<sup>9</sup> wie von Arbeitgeberverbänden – werden denn auch in den Analysen nur ansatzweise erwähnt. Diese Probleme sind aber darauf zurückzuführen, dass einmal die „exit“-Optionen durch den Internationalisierungsprozess schnell gewachsen sind bzw. – als Pendant zu *Hirschmans* exit-Option – die „non entry“-Option (in die Verbände) z.B. in den ostdeutschen Regionen des deutschen Modell existiert. Darüber hinaus ist die Stabilität des deutschen CME – Modells wesentlich durch den Überhang des industriellen Sektors bestimmt. Diese Dominanz wird aber z.Zt. durch einen sich auch im deutschen Modell durchsetzenden Prozess der Tertiärisierung abgelöst, also durch das Wachstum von Arbeitsmärkten, die durch kleine und mittlere Unternehmen, durch einen vergleichsweise hohen Anteil atypischer Arbeitsverhältnisse und durch allein stehende Selbständige geprägt sind, die korporatistischen Strukturen gegenüber eher widerständig sind.<sup>10</sup> Und in denen dann zugleich die Organisationskultur von Gewerkschaftsorganisationen, die durch die handarbeitende Industriearbeiterschaft in Großbetrieben bestimmt wurde, nicht greift. Nicht nur trifft heute das „Normalarbeitsverhältnis“ nur noch auf die besagten ca. 60 % der Beschäftigten zu; zugleich ändern sich die Arbeitsverhältnisse auch innerhalb des „Normalarbeitsverhältnisses“ – der „mit Abstand größten Baustelle in der Arbeitswelt“ (*Bosch* 2002) – schnell. Zusätzlich kompliziert wird diese Entwicklung für die Gewerkschaften insofern, als die traditionellen Milieus, die die Gewerkschaften von den Unsicherheiten der Arbeitsmärkte in ihrer Organisationsfähigkeit teilweise entlastet haben, durch den

gesellschaftlichen Modernisierungsprozess weg gebrochen sind.

Vor allem aber wird in den hier präsentierten Analysen auch der dynamische Effekt, der von den internationalisierten Finanzmärkten ausgeht, in den Ergebnissen unterschätzt. Es wird z.Zt. immer deutlicher, dass sich das Verhältnis zwischen Großbanken und der Industrie unter dem Druck von Internationalisierungsprozessen qualitativ wandelt – dies sogar durch die Steuerreform der Bundesregierung unterstützt: Nicht nur die Deutsche Bank beabsichtigt, ihre industriellen Beteiligungen abzustoßen, um sich so besser auf das internationale Investmentgeschäft konzentrieren zu können, und das „Basel II“ – Abkommen wird das Verhältnis zwischen Hausbanken und KMUs nachhaltig verändern. Hier könnte das CME-Modell durch die Veränderung der Finanzierungsstrukturen und der Formen des „corporate governance“ einem erheblichen Stress ausgesetzt werden (Nölke 1999; Lütz 2000), wenn dadurch nicht sogar ein qualitativer Wandel in Richtung auf den LME – Typus erzwungen werden kann.

Auf die letztgenannten Entwicklungen unter dem Druck der Globalisierung – die sich verändernden Bedingungen der Organisationen und des Verhältnisses zwischen Banken und Industrie – gehen die beiden Herausgeber in ihrer Einleitung auch ein und betonen dabei die unübersehbaren Unterschiede der Auswirkungen des Globalisierungsprozesses und der Reaktionen

<sup>8</sup> Allerdings wäre es falsch, dabei die unübersehbaren Defizite zu verdrängen, die das deutsche Modell auch aufweist – nicht zuletzt angesichts des selbst losgetretenen Modernisierungsprozesses und -dilemmas in der Gesellschaft. Das deutsche Modell wird nur dann überlebensfähig sein, wenn es sich als flexibel genug erweist, nicht nur die ökonomischen Herausforderungen internationalisierter Märkte aufzunehmen, sondern auch eine Antwort auf die modernisierte Gesellschaftsstruktur zu finden, die sich als pluralisierte oder gar individualisierte Gesellschaft als sperrig gegenüber den korporatistischen Strukturen erweisen könnte. Vgl. dazu auch die folgenden kritischen Einschätzungen.

<sup>9</sup> Zum Beispiel: „nur noch knapp die Hälfte der westdeutschen Betriebe und 27 % der ostdeutschen Betriebe sind überhaupt tarifgebunden“ (*Hassel/Leif* 2002).

<sup>10</sup> Für die EU gilt, dass über die Hälfte der Unternehmen nach dem schon zitierten Bericht der EU-Kommission Unternehmen ohne Mitarbeiter sind (EU-Kommission 2001).

darauf in den unterschiedlichen Kapitalismustypen (Hall/Soskice 2001, S. 56 ff.). Dabei zeigt sich auch, dass die hier präsentierten Analysen einen Ansatz bereit stellen, der diesen Wandel erklären kann, weil er die unterschiedliche soziale Einbettung von ökonomischem Handeln in den Kapitalismen der westlichen Industrieländer deutlich macht und weil auf dieser Basis dann die Mischformen und „Grauzonen“, die sich durch die Formen der Internationalisierung dynamisch entwickeln, identifizierbar werden.

## 7 Fazit

Für die deutsche Diskussion, in der nahezu unisono von „links“ bis „rechts“ die Globalisierung ins Feld geführt wird, um zu beweisen, dass das deutsche Sozialmodell nicht mehr zu halten ist und sich dem an-

gelsächsischen Modell anpassen wird, zeigen die empirischen Ergebnisse der VoC-Forschungen,<sup>11</sup> dass die Globalisierung alles andere als der große Gleichmacher ist und sein kann. Eine Zusammenfassung der hier vorgestellten Analysen ergibt vielmehr,

- dass es keine Konvergenz der Systeme in dem landläufig formulierten Sinne gibt, sondern dass stattdessen eine Vertiefung und Spezialisierung der jeweiligen komparativen Vorteile in den unterschiedlichen Kapitalismustypen nachweisbar ist und dass die vermeintlichen Vorteile des angelsächsischen Markt- und Produktionsregimes in Ländern der CMEs – z.B. in Deutschland – nur unter Aufgabe der eigenen, auf ihre Weise erfolgreichen und hochproduktiven Markt- und Produktionsregime durchzusetzen sind – ohne dass die sozialen Institutionen vorhanden wären, die den Erfolg gewährleisten könnten;
- dass es falsch ist, von einer allgemeinen Tendenz zur Deregulierung zu sprechen;

statt dessen zeigt es sich, dass eine Dezentralisierung der Produktionsstrukturen unter dem Druck von Weltmarkt und postfordistischen Produktionsmethoden in CMEs in eine koordinierte („organisierte“) Dezentralisierung mit den Gewerkschaften oder aber – in LMEs – in eine Deregulierung gegen die Gewerkschaften münden kann;

- dass es in der Politik nicht ausreichen wird, „von den Nachbarn zu lernen“, wenn dabei nicht die unterschiedlichen sozialen Institutionen, in denen erfolgreiche arbeitsmarktpolitische Konzepte in anderen Ländern eingebunden sind, beachtet werden.

<sup>11</sup> Es soll darauf hingewiesen werden, dass hier nur auf einige wenige Beiträge in dem Band von Hall und Soskice eingegangen werden konnte. Der Band präsentiert nicht zuletzt auch eine Reihe von weiteren Fallstudien, die die allgemeinen Thesen untermauern.

## LITERATUR

**Albert, M.** (1991): *Capitalisme contre capitalisme*, Paris 1991 – deutsch: Frankfurt/M./New York 1992

**Altwater, E./Mahnkopf, B.** (1996): *Grenzen der Globalisierung*, Münster (4. veränderte Auflage 1999)

**Baethge, M.** (2000): Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsbeschäftigung, in: WSI-Mitteilungen 3

**Bosch, G.** (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses, in: WSI-Mitteilungen 4

**Bosch, G.** (2002): Standardantworten sind passé, in: Frankfurter Rundschau vom 27.5.

**Boyer, B.** (1997): French Statism at the Crossroads, in: Crouch, C./Streeck, W. (1997): *Political Economy of Modern Capitalism*, London/New Dehli

**Estevez-Abe, M./Iversen, T./Soskice, D.** (2001): Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State, in: Hall/Soskice 2001

**EU-Kommission** (2001): *Beschäftigung in Europa*, Luxembourg

**Fioretos, O.** (2001): The Domestic Sources of Multilateral Preferences: Varieties of Capitalism in the European Community, in: Hall/Soskice 2001

**Giddens, A.** (1984): *The Constitution of Society*, Cambridge

**Graham, A.** (1997): The UK 1979–95: Myths and Realities of Conservative Capitalism, in: Crouch/Streeck 1997

**Hall, P.A./Soskice, D.** (eds.) (2001): *Varieties of Capitalism – The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford

**Hall, P.A./Soskice, D.** (eds.) (2001 a): Introduction, in: Hall/Soskice 2001

**Hassel, A./Leif, Th.** (2002): Geleitet von der Sprache des Apparats, in: Frankfurter Rundschau v. 29.5.

**Hirst, P./Thompson, G.** (1995): *Globalisation in Question*, Cambridge

**Hoffmann, J.** (1998): Ambivalenzen im Globalisierungsprozess, in: WSI-Mitteilungen 5

**Lütz, S.** (2000): Globalisierung und die politische Regulierung von Finanzmärkten, in: PROKLA 118 (1)

**Nölke, A.** (1999): Transnational Economic Relations and National Models of Capitalism: Institutional Investors and the „Disembedding“ of German Corporate Finance, Paper to be presented at the workshop „National Models and Transnational Structures: Globalisation and Public Policy (ECPR 27th Joint Session of Workshops, 26–31 March, Mannheim

**Ortmann, G.** (1995): *Formen der Produktion, Organisation und Rekursivität*, Opladen

**Ruigrok, W./v. Tulder, R.** (1995): *The Logic of International Restructuring*, London/New York

**Streeck, W.** (1997): German Capitalism: Does it exist? Can it survive?, in: Crouch/Streeck 1997

**Thelen, K.** (2001): Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies, in: Hall/Soskice (2001)

**Traxler, F./Blaschke, S./Kittel, B.** (2001): *National Labour Relations in Internationalized Markets*, Oxford

**Vitols, S.** (2001): Varieties of Corporate Governance: Comparing Germany and the UK, in: Hall/Soskice 2001

**Wood, St.** (2001): Business, Government and Pattern of Labor Market Policy in Britain and the Federal Republic of Germany, in: Hall/Soskice 2001