

# **Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und industrielle Beziehungen in liberalisierten und privatisierten Dienstleistungsmärkten<sup>1</sup>**

**Roland Atzmüller und Christoph Hermann**

## **Einleitung**

Die Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Unternehmen und Dienstleistungen stellen konstitutive Elemente des neoliberalen Umbaus der kapitalistischen Gesellschaften in der Krise des Fordismus dar. Diese nehmen in den verschiedenen Staaten recht unterschiedliche Formen und Verläufe an, was von den jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen, den wirtschaftlichen Gegebenheiten und den Kräfteverhältnissen zwischen Gewerkschaften, Staat und Arbeitgeberorganisationen abhängt (Feigenbaum et al. 1998, Clifton et al. 2003). Während in den 1980er Jahren in Europa v.a. Industrieunternehmen privatisiert wurden, werden seit Anfang der 1990er Jahre öffentliche Dienstleistungen, wie Post, Bahn, Nahverkehr, Elektrizität oder Wasserversorgung, durch umfassende Liberalisierungs- und Privatisierungsmaßnahmen neu organisiert (Whitfield 2001).

»Die neoliberale Offensive erfaßte in den 90er Jahren öffentliche Unternehmen aus dem Bereich der Infrastruktur, die bisher wegen des Monopolcharakters der Produktion oder der Produkte und wegen der sozialen Bedeutung des Zugangs zu öffentlichen Gütern ganz selbstverständlich als Träger öffentlicher Aufgaben akzeptiert wurden.« (Zeuner 1998, 292)

U. E. ist es problematisch, diese Prozesse auf eine Befreiung der Märkte und die Zurückdrängung des Staates zu reduzieren, wie dies in einer Umkehrung der herrschenden Diskurse neoliberaler Prägung teilweise auch in kritischen Analysen behauptet wird. U.E. erfolgt die Neuordnung öffentlicher Aufgaben und Dienstleistungen in den Prozessen der Liberalisierung und Privatisierung auf Märkten, die als »Ensemble sozialer Formen« (Altvater 1991) grundlegend staatlich konstituiert sind. Darum ist u. E. weiterhin auf den politischen Charakter der Produktion und Verteilung öffentlicher Güter und Dienstleistungen und damit verbunden auch der Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Sektor zu verweisen, auch wenn neoliberale Diskurse die Durchsetzung von Betriebswirtschaftlichkeit und Markteffizienz in (vormals) öffentlichen Unternehmen als Erfüllung objektiver Sachzwänge darstellen.

Die Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierung auf Qualität und Preisniveau öffentlicher Dienstleistungen und die veränderten Handlungsspielräume von Staat und Politik werden zum Teil intensiv diskutiert, auch einschlägige Forschungsarbeiten, die sich mit dieser Problematik beschäftigen, sind vorhanden (Huffschmid 2004, Fritz/Scherrer 2002). Die Auswirkungen dieser Maßnahmen auf die Beschäftigten, welche in ihrer täglichen Arbeit öffentliche Dienstleistungen erbringen, spielen jedoch keine oder nur eine untergeordnete Rolle, wenn man von

gelegentlichen Verweisen auf den Abbau von Beschäftigung absieht (Clifton et al. 2003). Nicht zuletzt bei personalintensiven (Postdienste, öffentlicher Transport) und personenbezogenen/-nahen (Bildung und Gesundheit) öffentlichen Dienstleistungen ist aber naheliegend, dass die Qualität der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse eng mit der Qualität der zu erbringenden Dienste und Aufgaben verbunden ist.

Um die möglichen Auswirkungen der Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen und Aufgaben auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen zu erfassen, haben wir im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte eine Untersuchung zur »Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU und in Österreich« durchgeführt<sup>2</sup>. Der Fokus dieser Studie liegt auf den Veränderungen der Arbeitsbedingungen und -verhältnissen sowie der industriellen Beziehungen in folgenden Sektoren: Eisenbahnen, Öffentlicher Personennahverkehr (ÖPNV), Elektrizitäts- und Gasversorgung sowie Post und Wasserversorgung. Die Studie umfasst zum einen empirische Analysen (Datensammlung und Interviews) zur Entwicklung öffentlicher Dienstleistungen in Österreich auf der Basis von ExpertInneninterviews sowie eine Auswertung des vorhandenen statistischen Materials und einer Vielzahl betrieblicher Unterlagen (Geschäftsberichte etc.), die wir im Rechercheprozess zusammengetragen haben. Zum anderen beruht die Untersuchung auf einer Zusammenfassung und Systematisierung existierender Studien und Materialien sowie auf der Auswertung von Informationen, die wir von nationalen ExpertInnen (etwa von universitären Forschungsinstitutionen) und ArbeitnehmervertreterInnen zur Situation in Deutschland, Großbritannien und Schweden erhalten haben. Aufgrund der schlechten Datenlage und des Mangels an systematischen Untersuchungen können die Ergebnisse der Studie natürlich keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Wir gehen jedoch davon aus, dass sich die festgestellten Trends auch bei umfassenderen Erhebungen und für andere Sektoren und Länder bestätigen lassen.

Um die Bedeutung der Ergebnisse unserer Studie für eine nähere Untersuchung der politischen und ökonomischen Veränderungen im Übergang zum Postfordismus besser einschätzen zu können, möchten wir im ersten Teil die Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Sektor des Fordismus und wesentliche Elemente des neoliberalen Angriffs auf diese näher diskutieren. Im zweiten Teil dieses Beitrages soll eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse unserer Untersuchung folgen. Dabei werden wir uns auf die Auswirkungen von Liberalisierung und Privatisierung auf das Beschäftigungsniveau, Lohn- und Entgeltstrukturen, Arbeitsbedingungen sowie auf industrielle Beziehungen konzentrieren. Abschließen werden wir den Beitrag mit einigen Überlegungen zur emanzipatorischen Bedeutung der sozialen Auseinandersetzungen um die öffentliche Erbringung bestimmter Güter und Dienstleistungen. Nur durch eine umfassende Demokratisierung der Arbeits- und Produktionsverhältnisse öffentlicher Aufgaben und Dienstleistungen wie auch ihrer kollektiven Konsumtion kann u.E. dem neoliberalen Marktradikalismus entgegen getreten werden.

### **Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Sektor zwischen fordistischem Wohlfahrtsstaat und Neoliberalismus**

Der in den Jahren nach 1945 massiv wachsende öffentliche Sektor (öffentliche Dienstleistungen, verstaatlichte Industrien) spielte für das fordistische Entwicklungsmodell

in vielen Ländern eine zentrale Rolle. Auch wenn länderspezifische Besonderheiten und Variationen (Clifton et al. 2003, Feigenbaum et al. 1998) zu berücksichtigen sind, kann die Verstaatlichung bestimmter Bereiche der Produktion und öffentlicher Dienstleistungen vereinfacht gesprochen als Strategie des kapitalistischen Staates zur Regulation und Einhegung der sozialen Kämpfe und krisenhaften Entwicklungen bis 1945 aufgefasst werden (Poulantzas 2002, 215). Die öffentliche Finanzierung und Erbringung bestimmter Güter und Dienstleistungen führte zu einer massiven Ausdehnung der kollektiven Konsumtion im keynesianischen Wohlfahrtsstaat (Jessop 2002), durch die sowohl gesellschaftliche Bedürfnisse (Gesundheit, Bildung, Kommunikation) erfüllt wie auch makroökonomische Rahmenbedingungen (Infrastruktur, Reproduktion der Arbeitskräfte im Bildungs- und Gesundheitssystem etc.) gesichert werden sollten. Dies bewirkte eine tiefgreifende Veränderung der gesellschaftlichen Reproduktion und der alltäglichen Lebensverhältnisse der ArbeiterInnenklasse und ihrer Familien. Die damit verbundenen gesellschaftlichen Dynamiken trugen wesentlich zur Entstehung und Artikulation neuer sozialer Bedürfnisse und Ansprüche (nach Egalität, Partizipation und Emanzipation) bei, wie sie etwa von den Neuen Sozialen Bewegungen seit Ende der 1960er Jahre formuliert wurden.

Zwar ist die Verstaatlichung bestimmter Produktionsbereiche und Dienstleistungen, auch wenn sie den Beschäftigten oder ihrer gewerkschaftlichen Vertretungen einen gewissen Einfluss auf die Verwaltung der Unternehmen eröffneten, von einer Sozialisierung der Wirtschaft, wie sie ursprünglich von der ArbeiterInnenbewegung angestrebt wurde (Weissel 1976), weit entfernt.

»Die Vergesellschaftung, die die Produktionsmittel dem ökonomischen Eigentum und Besitz des Kapitalisten entreißt, um sie der realen Kontrolle der Arbeiter zu unterstellen, erfordert nicht nur eine Veränderung der Staatsmacht, sondern ebenfalls substantielle Veränderung der Produktionsverhältnisse und des Staatsapparats.« (Poulantzas 2002, 205). Dennoch spielten zumindest die Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Sektor und ihre Ausdehnung eine konstitutive Rolle für den fordistischen Klassenkompromiss. Zu den wesentlichen Eckpfeilern des fordistischen Arbeitsregimes gehörten auf der einen Seite relative Beschäftigungssicherheit auf Basis von Vollbeschäftigung, weitreichende kollektivvertragliche Verhandlungsprozesse über Entgelt- und Arbeitsbedingungen sowie die umfassende arbeitsrechtliche Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse (Kündigungsschutz, Arbeitszeitregulierung, Zulagen etc.). Wichtig waren auch der Ausbau der sozialen Sicherungssysteme und die Bereitstellung universeller, öffentlicher Dienstleistungen (z. B. Bildung, Gesundheit, Verkehr). Dies ermöglichte eine relative Dekommodifizierung von Arbeit, was den Beschäftigten ermöglichte, sich bis zu einem gewissen Grad der Unberechenbarkeit und Unsicherheit der Arbeitsmärkte zu entziehen.

In diesem Kompromiss haben die Gewerkschaften auf der anderen Seite jedoch auch die unternehmerische Entscheidungsgewalt über die Organisation von Arbeit (bspw. Taylorismus) und den Einsatz neuer Technologien (bspw. Fließband) akzeptiert und damit radikalere Vorstellungen einer Demokratisierung gesellschaftlicher Produktion zugunsten einer bürokratisch-etatistischen Kontrolle über nationalisierte Industrien aufgegeben.<sup>3</sup>

In den Beschäftigungsverhältnissen des öffentlichen Bereichs, die stärker von politischen Strukturen und Verhältnissen als von Motiven der Profitgewinnung bestimmt wurden, waren wesentliche Elemente des fordistischen Arbeitsregimes besonders

ausgeprägt (Corby/White 1999, Keller 1993). Dazu zählt etwa die Langfristigkeit und oftmals faktische Unkündbarkeit öffentlicher Beschäftigungsverhältnisse, die Schaffung komplexer innerer Arbeitsmärkte zur Allokation der Arbeitskräfte bei weitgehender Abwesenheit innerbetrieblicher marktvermittelter Konkurrenz, die Schaffung weitreichender informeller und formeller Regelwerke zur Gestaltung interner Organisationsabläufe, auf vielfältigen Zulagen beruhende komplexe Entgeltssysteme sowie die erhebliche Zentralisierung der industriellen Beziehungen, der hohe Organisationsgrad der gewerkschaftlichen Interessensvertretung, die den Beschäftigten bei der Normierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Sektor einen nicht unwesentlichen Einfluss sicherstellten.

Der politische Charakter der Festsetzung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Bereich zeigte sich aber nicht zuletzt auch darin, dass in Österreich auf dem Höhepunkt des Nachkriegsbooms und des damit verbundenen Arbeitskräftemangels »nicht-marktkonforme«, nämlich vergleichsweise niedrige Löhne bezahlt wurden.

Das Arbeitsregime des öffentlichen Sektors konnte den auf Vollbeschäftigung und soziale Sicherheit ausgerichteten Klassenkompromiss des keynesianischen Wohlfahrtsstaates auf verschiedene Art und Weise stützen. So wurde in vielen Ländern die Beschäftigung im öffentlichen Dienst als Stabilisationsfaktor bei Arbeitsmarktproblemen eingesetzt, indem erstens bei Konjunkturerinbrüchen die öffentliche Beschäftigung (zumindest vorübergehend) ausgedehnt wurde. Zweitens wurden im öffentlichen Sektor oftmals jene Menschen beschäftigt, die durch technologische Umbrüche mit den Qualifikations- und Leistungsanforderungen des privaten Sektors nicht mithalten konnten oder die etwa aus familiären Gründen (Verantwortlichkeit für Kindererziehung) Probleme am Regelarbeitsmarkt hatten.<sup>4</sup> Dazu kommt noch drittens, dass im öffentlichen Sektor traditionell junge Arbeitskräfte über den unmittelbaren, sektoralen Bedarf hinaus ausgebildet wurden.

Im Kontext der gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um die Ausdehnung demokratischer Prozesse und Strukturen (industrielle Demokratie, Mitbestimmung) konnten Gewerkschaften und Parteien des linken Flügels außerdem versuchen, die Vorteile des öffentlichen Arbeitsregimes (etwa im Bereich der sozialen Sicherung und des Pensionsrechts) durch Kollektivverträge oder Gesetze auf den privaten Sektor auszudehnen (Friot 1998). Ja mehr noch, der politische Charakter der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Bereich erlaubte oft überhaupt erst die Entwicklung und Umsetzung verschiedener reformerischer Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeitswelt (Mitarbeiterbeteiligung, ökologisches Wirtschaften, Frauenförderung, mehr Ausbildungsplätze etc.), wie Bodo Zeuner (1998, 289) argumentiert.<sup>5</sup>

Die Bedeutung des öffentlichen Sektors im Fordismus erschließt sich u.E. daher nicht allein über die juristischen Eigentumsverhältnisse und die Rolle des Staates als Unternehmer in einer *mixed economy*, sondern verweist auf die Politisierung der gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, was folgerichtig zum wesentlichen Angriffspunkt der neoliberalen Kritik – z. B. am Einfluss der Gewerkschaften – wird.

Diese zielt auf eine Depolitisierung der Widersprüche und Probleme des öffentlichen Sektors (Bürokratismus, Finanzkrise etc.), die als Ergebnisse mangelnder Effektivität und Effizienz dargestellt werden, welche aus der geringen Flexibilität

bürokratisierter Abläufe, der Abwesenheit marktvermittelter Kostenkontrolle und dem Einfluss der Gewerkschaften und verschiedener Interessensgruppen resultieren sollen (Parker 1999, 18; Leys 2001, 221; Clifton et al. 2003, 10). Auch die Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse wird zu einem Problem betriebswirtschaftlicher Unternehmenssteuerung und Personalplanung, die auf Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität orientiert sein soll, erklärt.

Die Weltbank und der Internationaler Währungsfonds, aber auch die Europäische Union und verschiene nationale Regierungen, die – wenn auch mit unterschiedlicher Euphorie – die neoliberalen Strategien übernommen haben, verteidigen Liberalisierungen und Privatisierungen als objektiv notwendige Antworten auf den Sachzwang der Ressourcenoptimierung im globalen Wettbewerb. Erst die Einführung marktvermittelter Konkurrenz in der Erzeugung öffentlicher Güter und Dienstleistungen könne demnach die Versorgung der Bevölkerung effizienter, effektiver und billiger gestalten.

U.E. ist die neoliberale Sachzwanglogik, durch die Liberalisierungs- und Privatisierungspolitikern untermauert werden sollen, Ausdruck weitreichender Verschiebungen in den gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen.

Leo Panitch und Sam Gindin (2004, 51) stellen fest, dass »the mechanisms of neoliberalism (the expansion of markets and competitive pressures) may be economic, but neoliberalism was essentially a *political* response to the democratic gains that had been previously achieved by the subordinate classes and which had become, in a new context and from capital's perspective, barriers to accumulation«. U.E. zeigen die Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse in öffentlichen Dienstleistungen den politischen Charakter der Veränderungen und der dahinter stehenden gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnisse, in der Rekonfiguration des Verhältnisses von Staat und Ökonomie.

### **Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen**

Im folgenden Kapitel werden wir die Auswirkungen von Liberalisierung und Privatisierung auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen vor dem Hintergrund der neoliberalen Kritik an den Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Sektor anhand der Ergebnisse unserer Untersuchung diskutieren. Dabei konzentrieren wir uns auf Veränderungen hinsichtlich des Beschäftigungsniveaus, der Lohnkosten und der Arbeitsbedingungen sowie der gewerkschaftlichen Organisation.

**Das Beschäftigungsniveau:** Aus neoliberaler Perspektive ergeben sich Ineffizienzen öffentlicher Dienstleistungen aufgrund von »overstaffing« (Überbelegschaft). Die Reduktion des Personalbestandes ist daher ein zentrales Ziel.

Wie die Ergebnisse in den untersuchten Bereichen zeigen, kann der Personalabbau aufgrund der Liberalisierung/Privatisierung in einem Zeitraum von 10 Jahren bis zu 50% betragen. Dies gilt z. B. für den Elektrizitätssektor in Großbritannien (-49% bis 2001) aber auch für die Bahn in Deutschland (-52% von 1991–2001). Für Österreich lässt sich Ähnliches feststellen, auch wenn die Liberalisierungen teilweise später erfolgten. Zum Beispiel nahm die Beschäftigung zwischen 1996 und 2002 im Elektrizitätssektor um 40%, im Postsektor um 18% (von 1996–2002) und bei den Eisenbahnen um 20% ab. Es ist notwendig zu erwähnen, dass diese Daten das Ausmaß

der Veränderungen der Beschäftigung eher unterschätzen. So haben detailliertere Berechnungen für die Deutsche Bahn gezeigt, dass seit Anfang der 1990er Jahre zwischen 75% und etwa 90% der Belegschaft (Beschäftigungssaldo aus Zu- und Abgängen) ausgetauscht wurden.

Der Personalabbau wurde in den untersuchten Bereichen meist auf sogenannte sozialverträgliche Weise durchgeführt – d.h. ohne betriebsbedingte Kündigungen. Ob ein »sozialverträglicher« Abbau durchgesetzt werden kann, hängt von der Stärke der Gewerkschaften, den staatlichen Rahmenbedingungen und auch dem Druck der öffentlichen Meinung ab. Beim »sozialverträglichen« Personalabbau werden MitarbeiterInnen durch spezifische Maßnahmen wie Frühpensionierungen und über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehende Abfertigungen (*golden handshakes*) aufgefordert, das Unternehmen zu verlassen. Allerdings haben unsere Untersuchungen gezeigt, dass der Grad der Freiwilligkeit relativ ist. Betriebliche Restrukturierungen (z.B. Deutsche Bahn und Post) führen oft dazu, dass Beschäftigte sich gezwungen sehen, das Unternehmen zu verlassen, da etwa bei Standortzusammenlegungen und anderen organisatorischen Restrukturierungen für Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen und mangelnden Transportmöglichkeiten ein Umzug oder Pendeln nicht möglich ist. Darüber hinaus verlassen viele Beschäftigten den Betrieb, da sie sich dem steigenden Arbeitsdruck und der zunehmenden Frustration und Unsicherheit am Arbeitsplatz nicht mehr gewachsen sehen.

Personalabbau kann auch über betriebsbedingte Kündigungen erfolgen. Dies ist in den Fallstudien – mit der Ausnahme Großbritannien, aber auch der österreichischen Post – selten aufgetaucht. Die Androhung betriebsbedingter Kündigungen wird aber immer wieder von den Unternehmensführungen eingesetzt, um die Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnen zu Zugeständnissen und zur Mitarbeit bei den Restrukturierungsmaßnahmen zu zwingen. Neben diesen Formen von Beschäftigungsabbau kam es in den meisten untersuchten Sektoren (so etwa bei der Deutschen und Österreichischen Bahn, bei der Deutschen Post und bei österreichischen Elektrizitätsversorgern) zu einer massiven Kürzung der Lehrlingsausbildung.

Die Auslagerung von Unternehmensteilen und Aufgaben stellt eine weitere Form des Personalabbaus bei ehemaligen Monopolunternehmen dar. Dies führt in der Regel zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im nunmehr selbstständig am Markt operierenden Unternehmen.

Interessant ist, dass in Ländern mit starker sozialpartnerschaftlicher Tradition in einigen untersuchten Sektoren »redundante« Arbeitskräfte in betriebseigenen Arbeitsvermittlungs- und Ausbildungsorganisationen »zwischengeparkt« werden. Diese dienen einerseits zur Reorganisation des inneren Arbeitsmarktes und zur Verbesserung der innerbetrieblichen »Ressourcenallokation«. In Verbindung mit Weiterbildungsmaßnahmen werden Arbeitskräfte aber auch für den externen Arbeitsmarkt geschult und vorbereitet, und wie etwa bei der Deutschen Bahn sogar als Leiharbeitskräfte vermietet. Die Zuweisung zu solchen betriebsinternen Arbeitsvermittlungsorganisationen wird von den Beschäftigten meist als wenig sinnvoll erachtet, in der sie noch dazu einem Beschäftigungsregime unterworfen werden, das weitgehend dem staatlichen Arbeitslosensystem ähnelt (so müssen Beschäftigte bei der Deutschen Bahn eine zugewiesene Beschäftigung annehmen, auch wenn diese zu einer Lohnreduktion führt. Weigern sie sich, können sie nach einer Verwarnung gekündigt werden etc.).

Entgegen der neoliberalen Propaganda bezüglich der positiven Auswirkungen von Liberalisierung und Privatisierung kann der Beschäftigungszuwachs bei neuen Anbietern in der Regel den Personalabbau beim ehemaligen Monopolisten nicht kompensieren. Darüber hinaus sind auch die Dauerhaftigkeit und die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse zu bezweifeln. So wurden von privaten Post- und Kurierdienstleistern in der BRD seit 1999 nur etwa ein Zehntel der bei der Deutschen Post AG abgebauten Jobs neu geschaffen. Zwei Drittel der Gesamtbeschäftigung bei privaten Anbietern entfielen dabei auf geringfügig Beschäftigte.

**Arbeits- und Lohnkosten:** Einen weiteren Angriffspunkt neoliberal orientierter Restrukturierungen stellt die behauptete Rigidität der Löhne (nach unten) bzw. die Höhe der Arbeitskosten im öffentlichen Sektor dar. Gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte können demzufolge aufgrund ihrer geschützten Position über dem Marktwert liegende Löhne lukrieren, was die öffentlichen Haushalte belastet.

Wie unsere Untersuchung gezeigt hat, sind Maßnahmen zur Reduktion der Arbeitskosten zentrale Bestandteile der veränderten Unternehmensstrategien. Zwar kommen in den untersuchten Bereichen unmittelbare Kürzungen des Grundlohnes selten vor, sie sind aber trotzdem nicht auszuschließen. So wurde den Beschäftigten in privatisierten britischen Busunternehmen für die Zustimmung zu neuen Lohnschemata, die unter anderem Lohnkürzungen vorsahen, Abfindungen (sogenannte ‚bribes‘, Bestechungen) bezahlt. Weitere Maßnahmen zur Reduktion der Arbeitskosten sind sogenannte Änderungskündigungen und die Einstellung neuer MitarbeiterInnen zu schlechteren kollektivvertraglichen Bedingungen. Neue Anbieter am Markt unterliegen darüber hinaus oftmals keinem oder – aufgrund einer unterschiedlichen sektoralen Zuordnung – einem schlechteren Kollektivvertrag (Postdienste in Deutschland; trifft teilweise auch in Österreich zu). Internationale Konzerne, die auf deregulierten Märkten öffentlicher Dienstleistungen auftreten, entlohnen oft nach Haustarif (so etwa in der Wasserwirtschaft in Deutschland).

In den Fallstudien fanden wir außerdem eine Reihe anderer Maßnahmen zur mittelfristigen Reduktion der Arbeitskosten, wie etwa Änderungen des senioritätsbedingten Lohnanstiegs (z.B. Abschaffung von Biennalsprüngen), die Reduktion oder Schaffung von neuen Lohnkategorien. Auch die Kürzungen von Zulagen und Prämien, innerbetrieblichen Sozialleistungen (Krankengeld) und Betriebspensionen durch Kündigung von entsprechenden Betriebsvereinbarungen sind hier zu nennen.

Neben diesen Maßnahmen hat sich in der Untersuchung die Entkoppelung von Arbeitszeit und Entgelt als wesentliches Element zur Veränderung der traditionellen Entgeltstrukturen und Lohnschemata herausgestellt. Durch verlängerte Durchrechnungszeiträume, die Einführung von Arbeitszeitkonten sowie durch die pauschalierte Abgeltung von Überstunden unabhängig von der Zahl der tatsächlich abgeleiteten (*all-inclusive* Verträge), sollen Überstundenzuschläge und Zuschläge für Wochenendarbeit und Arbeit zu unsozialen Zeiten eingespart werden. Auch die Einführung leistungsbezogener Lohnbestandteile und die Individualisierung der Entgeltformen sind durchgängige Merkmale der Restrukturierung der Entgeltbedingungen.

Für einige Sektoren (Postdienste, Nahverkehr) ist auf das Wiederauftreten von Entlohnungsformen zu verweisen, die als weitgehend überwunden galten (Stücklohn bei der Briefzustellung/von der Kundenfrequenz abhängige Entgelte im Schal-

terdienst). Wie uns berichtet wurde, wird im schwedischen Bussektor eine große Zahl von FahrerInnen auf Tagelöhnerbasis eingesetzt, damit die Unternehmen den Beschäftigungsmangel, den die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der Liberalisierung mit sich gebracht hat, ausgleichen können. Nach Angaben der Gewerkschaft sind diese Arbeitskräfte sozialrechtlich zwar annähernd gleichgestellt, erhalten aber z. B. kein Krankengeld. Aufgrund des Personal Mangels befinden sie sich aber gegenüber den Unternehmungen in einer relativ guter Position, da sie sich Schicht- und Routenpläne mehr oder weniger aussuchen können. Dies hat negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der fest angestellten BusfahrerInnen, die gegenüber den Unternehmen weisungsgebunden sind. Darüber hinaus haben die Fallstudien gezeigt, dass es in einigen Sektoren zu Lohndumping bei neuen Anbietern kommt. Insbesondere der Postsektor (Zustellbereich), aber auch der öffentliche Verkehr (ÖPNV, Bahn), drohen zu Niedriglohnssektoren zu werden.

**Arbeitsbedingungen:** Die neoliberale Kritik zielt auf die mangelnde Effizienz und Effektivität öffentlicher Dienstleistungen, die sich aus der Rigidität der organisatorischen Abläufe ergäbe, aber auch aus dem spezifischen Ethos öffentlicher Organisationen, der weniger auf Profit und Produktivität (Tauschwertorientierung) sondern auf die Qualität des zu erbringenden Dienstes (Gebrauchswertorientierung) ausgerichtet sei. Die umfassende Mobilisierung der Belegschaften soll durch Flexibilisierung, Verdichtung und Verlängerung der Arbeitszeit, Individualisierung der Beschäftigungsverhältnisse sowie Intensivierung der Arbeits- und Produktionsabläufe gesichert werden.

#### *a. Veränderungen der Arbeitszeit*

In den untersuchten Bereichen stellt die Flexibilisierung der Arbeitszeit eine wesentliche Strategie zur Erhöhung von Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität dar. Dazu zählen der verstärkte Einsatz von Teilzeitarbeit, die Verlängerung von Durchrechnungszeiträumen und die Einführung von Arbeitszeitkonten. Dadurch sollen der Bedarfsorientierte Arbeitskräfteeinsatz verbessert und Arbeitskosten reduziert werden. In einigen Sektoren ist darüber hinaus eine Zunahme von Mehr- und Überstunden zur Kompensation des Personalabbaus, aber auch von Einkommenseinbußen festzustellen.

Die Flexibilisierung des täglichen Arbeitseinsatzes kann zu einer Verlängerung des (Maximal-)Arbeitstages (Verlängerung der Betriebszeiten zur Verbesserung der Dienstleistung), aber auch zu betriebsbedingten, kapazitätsorientierten Verkürzungen (mit dem Ziel der Minimierung von Zeiten, für die die Kundschaft nicht zahlt) der täglichen Arbeitszeit führen. Dies findet sich besonders in jenen Bereichen, die zu bestimmten Tageszeiten eine besonders hohe Kundennachfrage aufweisen, wie etwa beim öffentlichen Verkehr oder beim Schalterdienst der Post.

Obwohl eine unmittelbare Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit in den untersuchten Bereichen (Ausnahme Personennahverkehr in Großbritannien) kaum vorkommt, ist auf eine Reihe anderer Maßnahmen zu verweisen, die auf eine Verlängerung hinauslaufen. Zu diesen zählt die Reduktion und Verschlechterung von Pausen- und Ruhezeiten zur Erhöhung der »produktiven« Zeiten, was vorwiegend in den arbeitsintensiven Sektoren wie etwa dem Personennahverkehr zu finden ist. Außerdem versuchen Unternehmensführungen, eine Reduktion betriebsspezifischer

Vereinbarungen über zusätzliche arbeitsfreie Zeit zu erreichen (betriebsspezifische Urlaubsregelungen, zusätzliche freie Tage). Dies wurde etwa bei der Bahn in Schweden durchgesetzt, wo die bereits länger Beschäftigten Anspruch auf 36 Urlaubstage und Pensionierung im 60. Lebensjahr hatten, während nun NeueinsteigerInnen Urlaubs- und Pensionsrechte nach den allgemeinen arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen erhalten.

Außerdem werden in vielen Sektoren betriebs- bzw. sektorspezifische Pensionsregelungen abgebaut, was auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit hinausläuft.

### *b. Flexibilisierung und Individualisierung der Beschäftigungsverhältnisse*

Wie die Fallstudien zeigen, werden einheitliche Arbeits- und Vertragsverhältnisse im Zuge der Liberalisierung und Privatisierung zunehmend in Frage gestellt. Kollektivverträge werden dezentralisiert, (insbesondere in Großbritannien), Leistungsbezogene und individualisierte Arbeitsverträge kommen vermehrt zum Einsatz. Wesentliches Element der Flexibilisierung des Personaleinsatzes ist die Verwendung prekärer und atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Dazu zählen v.a. Teilzeitkräfte, Zeitverträge, Leiharbeit, neue Selbstständige und geringfügige Beschäftigung. Durch Auslagerungen werden darüber hinaus Betriebe geschaffen, die außerhalb kollektivvertraglicher Regelungen stehen.

Die Durchsetzung einer sogenannten Besitzstandswahrung für die pragmatisierten Bediensteten hat die Segmentierung und Fragmentierung der Beschäftigungsverhältnisse in verschiedenen Sektoren (etwa bei der Post und Bahn in Deutschland und bei Teilen der kommunalen Dienste in Österreich) zur Folge, da Angestellte oder ArbeiterInnen durch neue Kollektivverträge deutlich schlechter gestellt wurden.

### *c. Veränderungen der Arbeitsbedingungen*

Die Studien zeigen für alle Sektoren eine Steigerung der Arbeitsintensität und der Arbeitsanforderungen, da mehr Arbeit von weniger Beschäftigten zu leisten ist. Dies kann durch *job enlargement*, die Verlagerung von Verantwortung nach unten bei gleichzeitig steigender Kontrolle durch die Zentrale (über Monitoring der Leistung und Kostenkontrolle), sowie durch die Erhöhung des innerbetrieblichen Konkurrenz- und Leistungsdrucks durch Benchmarking forciert werden.

In einigen Bereichen führen Rationalisierungs- und Technisierungsmaßnahmen – so etwa bei der Post in der Briefsortierung – zu einer wachsenden Monotonie der Arbeit.

In den meisten Sektoren wird auch von einer Zunahme von Stress und oft auch krankheitsbedingter Abwesenheit berichtet. Stresserscheinungen werden durch permanente organisatorische Veränderungen und Restrukturierungen der Unternehmen und durch den Zwang zur innerbetrieblichen Mobilität bei der Konzentration und Verlagerung von Standorten hervorgerufen. Dies stellt natürlich v.a. Frauen, aber auch ältere Arbeitskräfte vor erhebliche Probleme (z.B. Bahnsektor in Deutschland).

**Gewerkschaftliche Interessenvertretung:** Aus neoliberaler Perspektive sind Gewerkschaften Ursache angeblicher Rigiditäten öffentlicher Dienstleistungen, was sowohl für die Arbeitsprozesse wie auch für die Lohnkosten behauptet wird. In einigen Ländern (insbesondere Großbritannien) wurde mit Liberalisierung und Privatisierung daher auch das explizite Ziel verfolgt, die Gewerkschaften zu schwächen.

In den untersuchten Ländern und Sektoren haben sich die Gewerkschaften entschieden, die Maßnahmen zur Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen zu akzeptieren. So dies möglich ist, versuchen sie zu kooperieren, um den Umwandlungsprozess mitgestalten zu können und die Beschäftigungsbedingungen der Belegschaften zu sichern. Dem gingen – national unterschiedlich und nicht unbedingt in den untersuchten Sektoren – längere Auseinandersetzungen und Konflikte voraus. Die Gewerkschaften entschieden sich zu Zugeständnissen, um den Übergang sozialverträglich zu gestalten, was z.B. in sogenannten Bündnissen für Beschäftigung (etwa bei der Bahn in Deutschland) geregelt wurde. Auf national unterschiedliche Weise führten die Liberalisierungen und Privatisierungen zur Fragmentierung und Dezentralisierung der industriellen Beziehungen und der Kollektivverträge. Dies scheint bspw. in Großbritannien, aber auch in Schweden stärker ausgeprägt zu sein, was im Kontext der jeweiligen Entwicklung der industriellen Beziehungen in diesen Staaten zu sehen ist.

Auch wenn die Gewerkschaftsführungen und die großen Gewerkschaften ihre Erfolge in der Abwendung von Kündigung und der Erhaltung von Kollektivverträgen betonen, sind doch wachsende Konflikte innerhalb der Gewerkschaften, aber auch zwischen Gewerkschaften feststellbar (wie etwa im Bahnsektor in Deutschland). Diese resultieren nicht zuletzt aus der Fragmentierung der Beschäftigungsbedingungen für verschiedene Gruppen, die etwa in schlechteren Kollektivverträgen für neu eingestellte MitarbeiterInnen ihren Niederschlag finden. Es ist offensichtlich, dass dies die Differenzen innerhalb der Belegschaften verstärkt und damit die Basis für eine solidarische Organisation auf Dauer untergraben werden kann. Es ist nicht verwunderlich, dass die Unternehmensführungen immer wieder versuchen, die Gewerkschaften gegeneinander auszuspielen, indem sie einzelnen Beschäftigtengruppen bessere Bedingungen anbieten.

Durch die Deregulierung des Marktes und das Auftreten neuer Anbieter entsteht für die Gewerkschaften darüber hinaus die Notwendigkeit einer strategischen Neuorientierung von der Betriebs- zur Sektorgewerkschaft. Auffällig ist, dass Gewerkschaften die Verfolgung allgemeiner politischer und gesellschaftlicher Ziele in der Versorgung der Bevölkerung mit bestimmten Dienstleistungen sukzessive zugunsten einer Konzentration auf die Interessen ihrer Mitglieder in den jeweiligen Sektoren zurückschrauben. Damit wird aber auch die im ersten Abschnitt diskutierte politische Dimension des öffentlichen Sektors und der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse in diesem Bereich untergraben. Die Gewerkschaften versuchen zwar, sich auf die neuen Unternehmen und Anbieter auszudehnen, und müssen dafür adäquate Formen der Mitgliederwerbung und Betreuung entwickeln. Es scheint jedoch fraglich, wie weit es ihnen unter diesen Umständen gelingt, die Verteidigung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder mit einer Verteidigung öffentlicher Dienstleistungen zu verbinden und andere Bevölkerungsgruppen in diese Auseinandersetzungen miteinzubeziehen.

### **Schlussfolgerungen**

Wir haben in diesem Beitrag versucht, entgegen der Markt- und Effizienzrhetorik den politischen Charakter von Liberalisierungs- und Privatisierungsstrategien und damit ihre grundlegende Bedeutung für das politische Projekt des Neoliberalismus

am Beispiel ihrer Folgen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und industrielle Beziehungen darzustellen.

Der Ausbau der Beschäftigung im öffentlichen Dienst stellte ein wesentliches, wenn auch widersprüchliches Element des fordistischen Arbeitsregimes dar. Die dem öffentlichen Sektor des Fordismus innewohnende Widersprüchlichkeit resultierte u.E. einerseits aus seiner Bedeutung für die Sicherung der wirtschaftlichen Dynamik des fordistischen Kapitalismus (Investitionen in Infrastruktur, Ausbau des Bildungs- und Gesundheitssektors zur Reproduktion der Arbeitskräfte) und andererseits aus den ihm zugrundeliegenden sozialen Auseinandersetzungen um die Erfüllung bestimmter gesellschaftlicher Bedürfnisse (Transport, Kommunikation, Gesundheit etc). Insbesondere der explizit politische Charakter der Arbeits- und Produktionsverhältnisse im öffentlichen Bereich erleichterte im Kontext der auf Vollbeschäftigung ausgerichteten Arbeitsregime des Fordismus und der damit verknüpften gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um Demokratisierung die Entwicklung, Durchsetzung und Ausdehnung verschiedener emanzipatorischer Veränderungen der Arbeitswelt. Als Antwort auf die damit verbundene relative Demokratisierung und Dekommodifizierung von Arbeit forderte die seit Mitte der 1970er Jahre zur Entfaltung kommende neoliberale Ideologie eine Befreiung der Märkte und des Wettbewerbs sowie eine Zurückdrängung des Staates, wodurch betriebswirtschaftliche Effizienz, Effektivität und Kostenkontrolle in der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen garantiert werden sollten. Dies zielt u.E. jedoch nicht nur auf eine Veränderung der juristischen Eigentumsverhältnisse vormals öffentlicher Bereiche und der Zulassung privater Anbieter zur Schaffung von Wettbewerb und Markt, sondern auf eine grundlegende Veränderung der Arbeits- und Produktionsverhältnisse und ihrer politischen Ausgestaltung (Rolle der Gewerkschaften) im öffentlichen Sektor (aber auch im Privatem), die auf eine massive Verschiebung der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse verweist.

Konkret fokussiert neoliberale Arbeitspolitik, wie unsere Ergebnisse zeigen, vor allem auf zwei Strategien: Kostenkontrolle und Flexibilität des Personaleinsatzes. Diese werden natürlich in verschiedenen staatlichen Kontexten in den jeweiligen öffentlichen Sektoren auf unterschiedliche Art und Weise umgesetzt. Insbesondere in den arbeitsintensiven Bereichen öffentlicher Dienstleistungen (Postdienste, öffentlicher Nahverkehr) soll eine Reduktion der Kosten durch Personalabbau und Lohnsenkungen erreicht werden. Die Flexibilisierung des Personaleinsatzes wiederum ermöglicht die umfassende Verfügbarkeit der Beschäftigten und die Unterordnung öffentlicher Dienstleistungen unter Marktprozesse, was ein wichtiges Element der Entstehung sogenannter Wettbewerbsstaaten (Hirsch 2002) darstellt.

Die oben dargestellten Ergebnisse mögen angesichts der allgemeinen Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten wenig überraschen und könnten einfach als Angleichung der Beschäftigungsverhältnisse vormals öffentlicher Bereiche an die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse im privaten Sektor aufgefasst werden, wie dies auch in anderen Untersuchungen (Corby/White 1999) betont wird. Diese Angleichung trägt aber dazu bei, die Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Sektor zu entpolitisieren, wodurch sie ihre Bedeutung als wichtiges Feld der Auseinandersetzungen um eine gesamtgesellschaftliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen mehr und mehr verlieren.

Zum Teil sind die dargestellten Veränderungen des Arbeitsregimes im öffentlichen Bereich aber auch den Widersprüchen der öffentlichen Arbeits- und Produk-

tionsverhältnisse und der Erfüllung gesellschaftlicher Bedürfnisse durch öffentliche Dienstleistungen und den Wohlfahrtsstaat im Fordismus geschuldet. Wir haben zwar betont, dass ihr politischer Charakter die Durchsetzung von Verbesserungen in der Arbeitswelt (wie auch der Versorgung der Bevölkerung) erleichtert hat, Versuche einer umfassenden Demokratisierung der Arbeits- und Produktionsverhältnisse wie auch der sozialstaatlichen kollektiven Konsumtion scheiterten aber an den hierarchischen Strukturen staatlicher Bürokratien und an mangelnden demokratischen Kontrollmöglichkeiten durch die Belegschaften und NutzerInnen. Dadurch konnte dem kapitalistischen Charakter des fordistischen Entwicklungsmodells in letzter Konsequenz keine Alternative entgegengestellt werden (Poulantzas 2002). Mit Blick auf die Erneuerung einer emanzipatorischen Perspektive kann es daher kein Zurück zum fordistischen Wohlfahrtsstaat und der bürokratisch-etatistischen Erzeugung und Verteilung öffentlicher Güter und Dienstleistungen geben. Stattdessen muss die De-kommodifizierung der Arbeitsverhältnisse, wie sie zumindest von der Tendenz her im öffentlichen Arbeitsregime des Fordismus zum Ausdruck kam, mit der Demokratisierung wirtschaftlicher Abläufe verbunden werden. Der öffentliche Sektor bzw. die öffentlichen Dienstleistungen könnten diesbezüglich eine Vorreiterrolle erfüllen. Wie Toni Negri (1997) mit Blick auf die Situation in Frankreich Mitte der 1990er Jahre in einer enthusiastischen Analyse der Streikbewegungen gegen die Privatisierungspläne der Regierung betont, reicht es nicht aus, den neoliberalen Umbau abzuwehren. Vielmehr muss es darum gehen, durch die Stärkung des öffentlichen Charakters der Produktion bestimmter Güter und Dienstleistungen die Demokratisierung der Gesellschaft voranzutreiben. »If a ›(...) public service‹ is to continue to exist, it will pose itself in completely new terms, as a first experiment in a reconstruction of the public service within a democratic dynamic of reappropriation of administration, of democratic co-production of services.« (Negri 1997, 34)

### Anmerkungen

- 1 Für Hinweise und Anregungen danken wir Werner Raza.
- 2 Das Projekt ‚Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen – Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen‘, wurde im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte von Roland Atzmüller und Christoph Hermann (FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt – Projektleitung; Jörg Flecker) durchgeführt (Atzmüller/Hermann 2004). Die Studie ist bei der Arbeiterkammer kostenlos erhältlich (<http://wien.arbeiterkammer.at/www-403-IP-12520-AD-14316.html>). Wir danken den ExpertInnen der Arbeiterkammer für ihre Unterstützung.
- 3 Das fordistische Arbeitsregime ist eng verknüpft mit einer bestimmten Familienform (Kleinfamilie) und den damit verbundenen Formen geschlechtlicher Arbeitsteilung, was hier aber nicht näher analysiert werden kann.
- 4 Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst sind bspw. ursächlich mit der hohen Beschäftigungsquote von Frauen in skandinavischen Ländern verbunden. Es ist offensichtlich, dass dies gleichzeitig darauf hinweist, dass die geschlechtlichen Arbeitsteilungen in der Familie kaum oder nur langsam verändert wurden. Die Konzentration von Frauen in einigen Sektoren (Gesundheit, Bildung) zeigt außerdem, dass sich traditionelle Arbeitsteilungen auch im öffentlichen Bereich reproduzieren. Skandinavische Feministinnen sprechen davon, dass im skandinavischen Wohlfahrtsstaat das private durch ein öffentliches Patriarchat zumindest ergänzt wurde.
- 5 Diese Tendenzen sind natürlich extrem widersprüchlich und von Land zu Land verschieden. Während etwa in vielen (insbesondere skandinavischen) Staaten die Beschäftigungs-

bedingungen für Frauen im öffentlichen Sektor einiges zur Emanzipation von den traditionellen Strukturen der patriarchalen Kleinfamilie beigetragen haben, hat die Schließung des öffentlichen Sektors gegenüber MigrantInnen die rassistischen Spaltung der Gesellschaft und die ethnischen Segmentierung der Arbeitsmärkte vertieft.

## Literatur

- Altvater Elmar (1991): *Die Zukunft des Marktes*, Münster.
- Atzmüller, Roland/Hermann, Christoph (2004): *Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU und Österreich. Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen*. Heft 2 der Serie ‚Zur Zukunft öffentlicher Dienstleistungen‘ der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Wien.
- Clifton, Judith/Comin, Francisco/Fuentes, Daniel Díaz (2003): *Privatisation in the European Union – Public Enterprises and Integration*, Dordrecht/Boston/London.
- Corby, Susan/White, Geoff (1999): *Employee relations in the public services: themes and issues*, London/New York.
- Feigenbaum, Harvey/Henig, Jeffrey/Hamnett, Chris (1998): *Shrinking the State. The Political Underpinnings of Privatization*, Cambridge.
- Fritz, Thomas/Scherrer, Christoph (2002): *GATS: Zu wessen Diensten? Öffentliche Aufgaben unter Globalisierungsdruck*, Hamburg.
- Friot, Bernard (1998): *La puissance du salariat*, Paris.
- Hirsch, Joachim (2002): *Herrschaft, Hegemonie und politische Alternative*, Hamburg.
- Huffschmid, Jörg (Koord.) (2004): *Die Privatisierung der Welt – Hintergründe, Folgen, Gegenstrategien*. Reader des wissenschaftlichen Beirats von Attac, Hamburg.
- Jessop, Bob (2002): *The Future of the Capitalist State*, Polity Press, Cambridge.
- Keller, Berndt (1993): *Arbeitspolitik des öffentlichen Sektors*, Baden-Baden.
- Leys, Colin (2001): *Market-Driven Politics. Neoliberal Democracy and the Public Interest*, London.
- Negri, Toni (1997): *Reappropriations of Public Space*, in: *Common Sense – Journal of the Edinburgh Conference of Socialist Economists*, Vol. 10, 31-40.
- Panitch, Leo/Gindin, Sam (2004): *Global Capitalism and American Empire*, London.
- Parker, David (1999): *Privatization in the European Union: A Critical Assessment of its Development, Rationale and Consequences*, in: *Economic and Industrial Democracy*, Vol 20, 9-38.
- Poulantzas, Nicos (2002): *Staatstheorie – Politischer Überbau, Ideologie, Autoritärer Etatismus*. Mit einer Einleitung von Alex Demirovic, Joachim Hirsch und Bob Jessop, Hamburg.
- Weissel, Erwin (1976): *Die Ohnmacht des Sieges – Arbeiterschaft und Sozialisierung nach dem Ersten Weltkrieg in Österreich*, Wien.
- Whitfield, Dexter (2001): *Public Services or Corporate Welfare. Rethinking the Nation State in the Global Economy*, London.
- Zeuner, Bodo (1998): *Das Politische wird immer privater – Zu neoliberaler Privatisierung und linker Hilflosigkeit*, in: Heinrich, Michael/Messner, Dirk: *Globalisierung und Perspektiven linker Politik*, in: *Festschrift für Elmar Altvater*, Münster, 284-300.