

Winkler-Büttner, Diana

**Article — Digitized Version**

## Unterschiedliche Arbeitsmarktregulierung in Europa

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Winkler-Büttner, Diana (1997) : Unterschiedliche Arbeitsmarktregulierung in Europa, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Nomos, Baden-Baden, Vol. 77, Iss. 6, pp. 354-358

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/137493>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

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

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

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

**Terms of use:**

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

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

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

Diana Winkler-Büttner

## Unterschiedliche Arbeitsmarktregulierung in Europa

*Die hohe Regulierungsdichte auf den Arbeitsmärkten wird häufig als eine Erklärung für die im internationalen Vergleich ungünstige Beschäftigungsentwicklung in den meisten europäischen Ländern angeführt. Dabei unterscheiden sich die Regulierungen von Land zu Land beträchtlich. Welches sind die wichtigsten Regulierungsbereiche? Wie ist die Regulierung des deutschen Arbeitsmarktes im europäischen Vergleich zu beurteilen?*

Während in den neunziger Jahren in den USA die Erwerbstätigkeit deutlich stieg und die Arbeitslosigkeit auf einen sehr niedrigen Stand sank, nahm in Europa die Beschäftigung nur wenig zu, und die Arbeitslosenquote erhöhte sich spürbar. Dabei haben zwar auch die Unterschiede im Konjunkturverlauf eine erhebliche Rolle gespielt, sie allein erklären aber die Schere in der Beschäftigungsentwicklung nicht. In den Ländern der Europäischen Union (EU) waren im vergangenen Jahr 11% der Erwerbspersonen ohne Arbeitsplatz. Die Arbeitslosenquote war damit um reichlich einen Prozentpunkt höher als im Jahre 1985, in dem die Kapazitäten in ähnlichem Maße ausgelastet waren wie zuletzt. Dabei gibt es im Niveau wie auch in der Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Land zu Land erhebliche Unterschiede (Tabelle 1).

Ein besonderes Problem ist die lange Dauer der Arbeitslosigkeit. Während Mitte der neunziger Jahre in den USA der Anteil der Langzeitarbeitslosen nicht einmal 10% betrug, waren in der EU weiterhin rund die Hälfte der Arbeitslosen mehr als ein Jahr ohne Beschäftigung; hier waren die Abweichungen zwischen den Ländern beträchtlich. Besonders betroffen waren die über 55jährigen; ihr Anteil an der Gesamtzahl der über längere Zeit Arbeitslosen hat spürbar zugenommen.

Als Gründe für die ungünstigere Arbeitsmarktentwicklung in den meisten europäischen Ländern im Vergleich zu den USA werden neben einem schwä-

cheren Wachstum mit geringerer „Beschäftigungsintensität“, einem stärkeren Lohnkostendruck, einer geringeren Lohndifferenzierung und einer niedrigeren Flexibilität der Arbeitskräfte auch eine deutlich höhere Regulierungsdichte der Arbeitsmärkte genannt. Die Urteile fallen aber oft zu pauschal aus, denn auch innerhalb Europas gibt es beachtliche Differenzen in der Regulierungsdichte. Auf einige Unterschiede bei wichtigen Arbeitsmarktbedingungen wird im folgenden eingegangen.

Auf deutliche Regulierungsunterschiede innerhalb Europas weist ein von der OECD entwickelter Indikator hin (Tabelle 2). Einbezogen sind die Flexibilität der Arbeitszeit, die Bedeutung und Beschränkung befristeter Arbeitsverträge, die Bestimmungen bei Entlassungen, die Bedeutung von Minimallöhnen sowie die Rechte der Arbeitnehmervertretungen. In einem Intervall von 0 (sehr flexibel) bis 10 (stark reglementiert) erreicht in Europa einzig Großbritannien den Wert null; danach wäre die Flexibilität hier im Durchschnitt genauso hoch wie in den USA. Deutschland rangiert mit Frankreich im „hinteren Mittelfeld“.

Besondere Bedeutung haben für die OECD-Rangfolge die Arbeitszeit und der Kündigungsschutz. Zur Bewertung der Arbeitszeit werden die Regelungen über die normale und die maximale tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit sowie Bestimmungen über Abgeltung und Vergütung von Überstunden sowie die Verteilung der Arbeitszeiten über den Tag, die Woche und das Jahr herangezogen. Bei der Festlegung der Rangfolge spielt auch eine Rolle, ob die Arbeitszeiten gesetzlich – wie in Spanien, Frankreich, Portugal oder Griechenland – oder durch Tarifvertrag – wie in Deutschland, Dänemark, den Niederlanden oder Italien – geregelt sind.

---

*Diana Winkler-Büttner, 45, Dipl.-Volkswirt, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Konjunktur, Geld und öffentliche Finanzen im HWWA-Institut für Wirtschaftsforschung-Hamburg.*

**Tabelle 1**  
**Indikatoren zur Arbeitsmarktentwicklung in Europa 1985-1996**

	Beschäftigungs- entwicklung 1985 = 100		Arbeitslosenquote <sup>1</sup>				Langzeitarbeits- losenquote <sup>2</sup>			Teilzeit- arbeitsquoten <sup>3</sup>	
	1990	1995	1985	1990	1995	1996	1985	1990	1995	1990	1995
Belgien	105,7	103,9	11,3	7,2	9,4	9,8	68,2	68,7	62,4	10,9	13,6
Dänemark	101,3	99,2	7,1	9,5	7,1	6,0	30,7	30,0	27,9	23,3	21,6
Deutschland <sup>4</sup>	107,1	107,1	7,2	4,8	8,2	9,0	45,7	46,8	48,3	15,2	16,3
Griechenland	103,7	106,6	7,0	6,4	–	10,2	44,4	49,8	50,9	4,1	4,8
Spanien	115,7	110,8	21,1	15,9	22,9	22,2	52,4 <sup>a</sup>	53,9	52,6	4,8	7,5
Frankreich	104,4	103,8	10,2	8,9	11,7	12,4	42,6	38,0	45,6	12,0	15,6
Irland	105,7	116,1	16,9	13,3	12,4	12,3	61,5	66,0	62,5 <sup>c</sup>	8,1	11,3 <sup>a</sup>
Italien	103,4	97,2	9,6	10,3	11,9	12,0	63,5	69,8	62,9	4,9	6,4
Luxemburg	118,1	127,5	2,9	1,7	2,9	3,1	44,4	42,9	22,4	7,0	7,9
Niederlande	111,8	119,0	10,6	7,5	6,9	6,3	54,8	49,3	43,2	33,2	37,4
Portugal	110,2	103,4	9,5	4,6	7,3	7,3	54,5 <sup>b</sup>	44,8	48,7	6,4	7,5
Finnland	101,2	84,9	5,0	3,4	16,6	15,7	19,2 <sup>a</sup>	9,2 <sup>c</sup>	32,3	7,2	8,4
Schweden	105,7	94,0	2,8	1,8	9,2	10,0	13,3	4,7	15,7	23,3	24,3
Großbritannien	110,0	106,5	11,2	6,9	8,8	8,2	40,3	34,4	43,5	21,7	24,1
nachrichtlich: Vereinigte Staaten	110,9	116,6	7,1	5,5	5,6	5,4	13,3 <sup>a</sup>	5,6	9,7	16,9	18,6

<sup>1</sup> Standardisierte Arbeitslosenquoten nach OECD; <sup>2</sup> Anteil der Arbeitslosen, die mehr als ein Jahr arbeitslos sind, an der Gesamtzahl der Arbeitslosen; <sup>3</sup> Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen; <sup>4</sup> Arbeitslosenquote 1995, 1996 Deutschland insgesamt, übrige Angaben Deutschland (West). <sup>a</sup> 1983; <sup>b</sup> 1986; <sup>c</sup> 1991; <sup>d</sup> 1994.

Quelle: OECD: Employment Outlook, Labour Force Statistics, Main Economic Indicators.

Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit ist überwiegend tarifvertraglich begrenzt; lediglich in Dänemark und Großbritannien gibt es keine generellen Regelungen. Die tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit beträgt in den meisten Ländern der EU inzwischen weniger als 40 Stunden, doch gibt es erhebliche Unterschiede (Tabelle 3). Beträchtliche Abweichungen sind auch bei der Zahl der Urlaubstage festzustellen. Da es in Ländern mit unterdurchschnittlichem Urlaubsanspruch oft aber mehr Feiertage gibt, sind die Unterschiede von Land zu Land bei der Gesamtzahl der freien Tage geringer. Gemessen an den freien Tagen insgesamt gehört Deutschland zur Spitzengruppe, auch wenn mit der Einführung der gesetzlichen Pflegeversicherung die Zahl der gesetzlichen Feiertage inzwischen um einen Tag reduziert worden ist.

Die Jahres-Sollarbeitszeit für Arbeiter im verarbeitenden Gewerbe ist in den meisten EU-Ländern – zum Teil erheblich – niedriger als in den USA (Tabelle 4). Die Schere hat sich gegenüber Mitte der achtziger Jahre sogar noch weiter geöffnet, da die Sollarbeitszeit in den USA unverändert blieb, in Europa aber deutlich sank. Das Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung war in den einzelnen Ländern freilich recht unterschiedlich. Während die Arbeitszeit etwa in Deutschland auch in den neunziger Jahren noch spürbar verkürzt wurde, blieb sie in den meisten anderen EU-Ländern nahezu unverändert; vor allem in Frankreich,

Großbritannien und Schweden blieb sie annähernd auf dem Stand von Mitte der achtziger Jahre.

Für zusätzlich geleistete Arbeit gelten in allen Ländern besondere Bestimmungen über die Bezahlung von Überstunden und die Form der zeitlichen Abgeltung. In der überwiegenden Zahl der Länder werden 25% des Bruttolohns als Überstundenzuschlag gezahlt, in einigen aber bis zu 75%. Doch insgesamt sind die Abweichungen nicht sehr groß<sup>1</sup>. Ein Vergleich mit den USA zeigt, daß dort die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit zwar nicht generell geregelt ist; in Industriebereichen, in denen Gewerkschaften die 40-Stunden-Woche als Regelarbeitszeit vereinbart haben, gibt es aber auch Überstundenprämien.

Beim zeitlichen Ausgleich von Überstunden hat es in den letzten Jahren fast überall Fortschritte auf dem Weg zu mehr Flexibilität gegeben. In Belgien, Frankreich, Deutschland, Italien und den Niederlanden haben sich die Tarifparteien auf eine Ausweitung der Ausgleichsfrist geeinigt, so daß nunmehr die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit erst über einen Zeitraum von einem Jahr erreicht werden muß<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Vgl. OECD: Employment Outlook 1994, Tabelle 4.2. S. 143.

<sup>2</sup> Zur Flexibilität der Arbeitszeit in Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Italien, Niederlande vgl. auch W. Däubler, W. Lecher (Hrsg.): Die Gewerkschaften in den 12 EG-Ländern – Europäische Integration und Gewerkschaftsbewegung –, Köln 1994, S.118 ff.

Alles in allem haben nach Einschätzung der OECD Belgien, Dänemark und Großbritannien in Europa die liberalsten Arbeitszeitregelungen, der Abstand zu den USA ist hier vergleichsweise gering. Griechenland, Irland und Spanien sind die Länder mit der höchsten Regeldichte; Deutschland nimmt einen mittleren Platz ein.

Mit der relativ günstigen Beschäftigungsentwicklung in den Niederlanden ist die Teilzeitarbeit verstärkt in den Blickpunkt gerückt; die Abnahme der Arbeitslosigkeit ging dort mit einer erheblichen Ausweitung von Teilzeitarbeitsplätzen einher (Tabelle 1). Mit einer Teilzeitarbeitsquote von 37% im Jahre 1995 belegen die Niederlande in Europa mit deutlichem Abstand die Spitzenposition. Deutschland rangiert dagegen mit einem Anteil von 16% im Mittelfeld. Auffallend ist, daß die Länder mit einer unterdurchschnittlichen Arbeits-

**Übersicht 1**  
**Gesetzliche Kündigungsschutzregelungen**  
**in den EU-Staaten**  
(Stand: 1992)

Belgien <sup>1</sup>	3 Monate je 5 Dienstjahre (min. 3 Monate)
Dänemark <sup>1</sup>	1 Monat plus 1 Monat je 3 Dienstjahre (max. 6 Monate)
Frankreich	zwischen 6 Monaten und 2 Dienstjahren; 1 Monat; nach 2 Dienstjahren: 2 Monate
Deutschland <sup>1</sup>	bis zu 2 Dienstjahren: 4 Wochen; 2-5 Dienstjahre: 1 Monat; 5-8 Dienstjahre: 2 Monate; 8-10 Dienstjahre: 3 Monate; 10-12 Dienstjahre: 4 Monate; 12-15 Dienstjahre: 5 Monate; 15-20 Dienstjahre: 6 Monate; über 20 Dienstjahre: 7 Monate
Griechenland <sup>1</sup>	nach 2 Monaten: 30 Tage; 1-4 Dienstjahre: 60 Tage; 4-6 Dienstjahre: 3 Monate; 6-8 Dienstjahre: 4 Monate; 8-10 Dienstjahre: 5 Monate; danach 1 Monat pro Jahr bis max. 24 Monate
Irland	13 Wochen bis 2 Dienstjahre: 1 Woche; 2-5 Dienstjahre: 2 Wochen; 5-10 Dienstjahre: 4 Wochen; 10-15 Dienstjahre: 6 Wochen; über 15 Dienstjahre: 8 Wochen
Luxemburg	bis zu 5 Dienstjahren: 2 Monate; 5-10 Dienstjahre: 4 Monate; über 10 Dienstjahre: 6 Monate
Niederlande <sup>1</sup>	Bei monatlicher Entlohnung: min. 1 Monat; plus 1 Woche pro Jahr (max. 26 Wochen)
Spanien	bis 1 Dienstjahr: 1 Monat; 1-2 Dienstjahre: 2 Monate; mehr als 2 Dienstjahre: 3 Monate
Italien <sup>1</sup>	unter 5 Dienstjahren: 15 Tage; 5-10 Dienstjahre: 30 Tage; über 10 Dienstjahre: 45 Tage
Portugal	60 Tage
Großbritannien	1 Monat bis 2 Dienstjahre: 1 Woche; 2-12 Dienstjahre: 1 Woche pro vollendetem Jahr (max. 12 Wochen)

<sup>1</sup> Besondere Regelungen für Arbeiter.

Quelle: Europäische Kommission.

**Tabelle 2**  
**Regulierungsdichte in Europa**  
(Stand: 1990-1994)

Belgien	4
Dänemark	2
Frankreich	6
Deutschland	6
Griechenland	8
Irland	4
Italien	7
Niederlande	5
Portugal	4
Spanien	7
Großbritannien	0
Österreich	5
Finnland	5
Norwegen	5
Schweden	7
Schweiz	3
nachrichtlich: Vereinigte Staaten	0

Quelle: OECD: Employment Outlook 1994, Tab. 4.8, S. 154.

losenquote in Europa eine vergleichsweise hohe, in den neunziger Jahren zumeist noch gestiegene Teilzeitarbeitsquote aufweisen. Das deutet darauf hin, daß die günstigere Arbeitsmarktentwicklung dort auch durch mehr Teilzeitarbeit erreicht wurde.

Der Kündigungsschutz umfaßt eine breite Palette von Regelungen, die den Arbeitnehmer vor ungerechtfertigten Entlassungen schützen soll. Dazu zählen über die allgemeinen Schutzvorschriften hinaus spezielle Verfahren bei Massenentlassungen, ein besonderer Kündigungsschutz einzelner Beschäftigungsgruppen sowie Vorschriften über befristete oder vorübergehende Arbeitsverhältnisse. Die Kündigungsschutzbestimmungen sind teils gesetzlich, teils tarifvertraglich geregelt; sie schließen Bestimmungen über Kündigungsfristen und Abfindungen ein. Gesetzliche Abfindungszahlungen sind bei Massenentlassungen in fast allen EU-Staaten vorgesehen; in Deutschland existiert sogar eine Sozialplanpflicht.

Der Kündigungsschutz beeinträchtigt die Dispositionen der Unternehmen und verursacht beträchtliche Kosten, die die Einstellungsbereitschaft erheblich dämpfen können. Nach Angaben der Europäischen Kommission entsprachen die Kosten für die Unternehmen durch Kündigungsfristen und Abfindungen in den Jahren 1989/90 in den EU-Ländern im Durchschnitt dem Entgelt von 22 bezahlten Arbeitswochen<sup>3</sup>. In Irland, Portugal, den Niederlanden, Frankreich, Deutschland und Dänemark lagen die Kosten dabei unter, in Spanien, Italien und Griechenland über dem Durchschnitt. Da bei den meisten europäischen Arbeitnehmern der Kündigungsschutz mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Alter zunimmt (Über-

<sup>3</sup> Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Beschäftigung in Europa 1993, S.176 f. Die Angaben beziehen sich auf EG-12.

sicht 1), lagen bei Arbeitnehmern im Alter von über 50 Jahren die durch den Kündigungsschutz bedingten Kosten im EU-Durchschnitt bei rund 40 bezahlten Arbeitswochen, während sie für die unter 25jährigen weniger als zehn bezahlte Arbeitswochen betragen.

Zusammenfassend betrachtet zählen innerhalb der EU-Länder Dänemark, Irland und Großbritannien zur Gruppe mit dem liberalsten Kündigungsschutz, wäh-

rend die Niederlande sowie die südlichen Länder Griechenland, Spanien, Portugal und Italien die restriktivsten Bestimmungen haben. Deutschland ist neben Belgien und Frankreich auch hier etwa in der Mitte anzusiedeln<sup>4</sup>.

Nach Untersuchungen der Europäischen Kommission wurden die Regelungen zum Kündigungsschutz innerhalb der Europäischen Union in den letzten Jahren nur geringfügig geändert<sup>5</sup>. In einigen Ländern, wie in Italien, Spanien und Irland, wurde er verstärkt. Andere Länder haben die Schutzbestimmungen gelockert, so etwa Frankreich, Portugal und insbesondere Großbritannien. Auch in Deutschland kam es im vergangenen Jahr zu einer Lockerung; nunmehr unterliegen erst Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten (vorher: Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten) dem gesetzlichen Kündigungsschutz.

Erheblich erleichtert wurden dagegen seit Mitte der achtziger Jahre in den meisten europäischen Ländern die Abschlüsse von befristeten Arbeitsverträgen. Gleichwohl wurde dieses Instrument, daß den Unternehmen bei rigiden Kündigungsschutzregelungen die Möglichkeit zu mehr Flexibilität bietet, offenbar nur zögernd genutzt. Jedenfalls hat im Zeitraum 1983 bis 1991, für den bisher Angaben vorliegen, die Zahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen im allgemeinen nicht erheblich zugenommen<sup>6</sup>. Eine Ausnahme bildeten hier Frankreich und Spanien. In Frankreich stieg der Anteil der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverhältnissen an den gesamten Beschäftigten von 3% auf 10%, in Spanien – im Zeitraum 1987 bis 1991 – von 16% auf 32%.

Alles in allem haben befristete Arbeitsverträge in den meisten europäischen Staaten aber immer noch eine relativ geringe Bedeutung. Außer in Spanien beträgt der Anteil der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen nur in Dänemark, Portugal und Griechenland über 10%. Offenbar beeinträchtigen rigide Bedingungen den Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen. In Großbritannien ist der niedrige Anteil an Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen an der Gesamtbeschäftigung mit dem geringen Kündigungsschutz zu erklären, der dieses Instrument weitgehend überflüssig macht. Gleiches gilt für die USA.

Der Überblick über Stand und Entwicklung wichtiger Arbeitsmarktbedingungen in Europa zeigt, daß die Regulierungsdichte mit Ausnahme von Großbritannien im allgemeinen sehr hoch ist. Empirische Studien

**Tabelle 3**  
**Jährliche Arbeitszeit im EU-Vergleich**  
(Stand: 1993)

	Tarifliche Wochenarbeitszeit in Std.	Tariflicher Jahresurlaub in Tagen	Gesetzliche Feiertage	Freie Tage insgesamt
Belgien	37,8	20	11	31
Dänemark	37*	25	7	32
Deutschland (West)	36,9	30	8,6	38,6
Griechenland	40	22	9	31
Spanien	38,8	24,5	14	38,5
Frankreich	39	25	10	35
Irland	39	21	8	29
Italien	40	32	7	39
Luxemburg	40	27	10	37
Niederlande	38,8	32,5	5,3	37,8
Portugal	42	22	14	36
Großbritannien	38,8*	25	8	33

\* Gilt nur für einzelne Beschäftigungsgruppen.

Quelle: EG-Kommission.

**Tabelle 4**  
**Arbeitszeiten in Europa 1985-1996**

	1985	1990	1996 <sup>2</sup>	1985-1990	1990-1996
	Tarifliche Jahres-Sollarbeitszeit <sup>1</sup>			Durchschnittliche jährliche Veränderungen in %	
Belgien	1756	1748	1744	-0,1	0,0
Dänemark	1816	1687	1672	-1,5	-0,1
Frankreich	1763	1755	1771	-0,1	0,2
Deutschland (West)	1708	1648	1579	-0,7	-0,7
Griechenland	1864	1840	1848	-0,3	0,1
Irland	1864	1810	1810	-0,6	0,0
Italien	1776	1776	1752	0,0	-0,2
Luxemburg	1792	1792	1792	0,0	0,0
Niederlande	1740	1732	1722	-0,1	-0,1
Portugal	2025	1980	1876	-0,4	-0,9
Spanien	1808	1800	1788	-0,1	-0,1
Großbritannien	1778	1769	1777	-0,1	0,1
Österreich	1804	1714	1728	-1,0	0,1
Finnland	1816	1716	1724	-1,1	0,1
Schweden	1800	1800	1808	0,0	0,1
Schweiz	1936	1873	1853	-0,7	-0,2
Norwegen	1840	1725	1740	-1,3	0,1
nachrichtlich: Vereinigte Staaten	1912	1904	1912	-0,1	0,1

<sup>1</sup> Für Arbeiter im verarbeitenden Gewerbe in Stunden; <sup>2</sup> Schaltjahr führt zu einem zusätzlichen Tag.

Quelle: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

<sup>4</sup> Ebenda, S. 184.

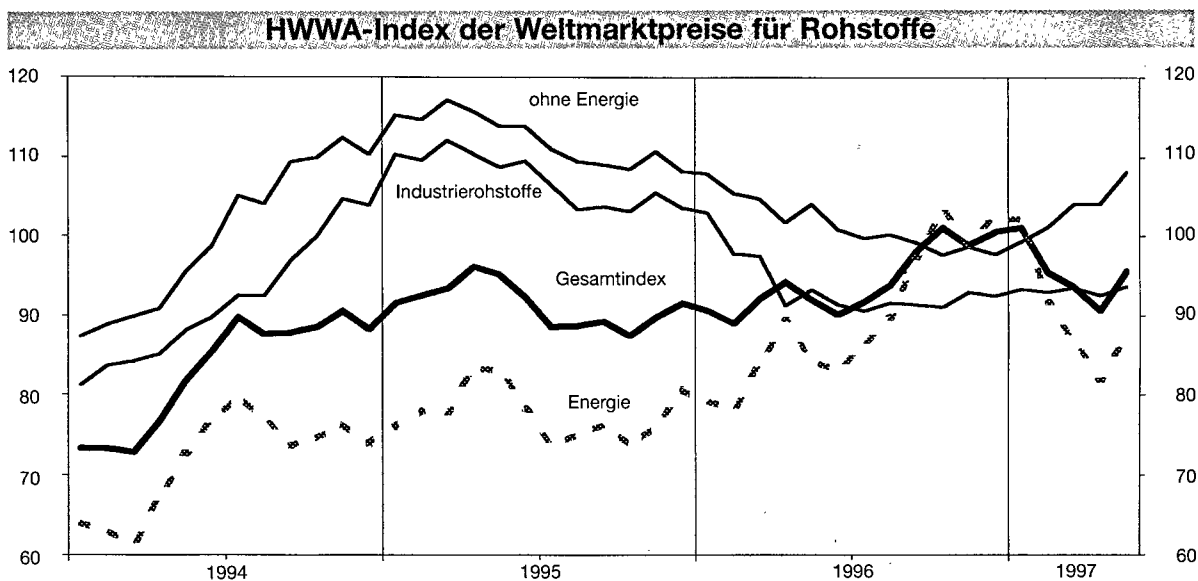
<sup>5</sup> Ebenda, S. 173 ff.

<sup>6</sup> Ebenda, S. 181.

deuten zwar darauf hin, daß auch bei reglementierten Arbeitsmärkten ein hoher Beschäftigungsstand erreichbar ist, wenn die übrigen Rahmenbedingungen günstig sind oder eine ausreichende Flexibilität auf der „korporativen“ Ebene vorhanden ist<sup>7</sup>. Es ist allerdings fraglich, ob die Voraussetzungen dafür noch gegeben sind. Denn die weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich in den neunziger Jahren erheblich verändert, und das fordert von Unternehmen wie von Arbeitnehmern ein erhebliches Maß an Anpassungsfähigkeit und -bereitschaft.

Vor diesem Hintergrund erweist sich die starke Reglementierung auf den Arbeitsmärkten in Europa zunehmend als Hindernis für mehr Beschäftigung. Daß mehr Flexibilität die Bewältigung der Beschäftigungsprobleme erleichtert, zeigt nicht nur das Beispiel der USA. Auch in Europa weisen Länder mit größerer Arbeitsmarktflexibilität wie Großbritannien eine deutlich günstigere Beschäftigungsentwicklung auf als solche mit stärkeren Reglementierungen wie Frankreich oder Deutschland. Das spricht dafür, daß unter den Bedingungen der neunziger Jahre der Abbau von Regulierungen am Arbeitsmarkt eine notwendige – wenn auch keine hinreichende – Voraussetzung für mehr Beschäftigung ist.

<sup>7</sup> Vgl. den Überblick dieser Studien bei R. Soltwedel et al.: Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik, Tübingen 1990, S. 4.



1990 = 100, auf US-Dollar-Basis.

HWWA-Index mit Untergruppen <sup>a</sup>	1996 <sup>a</sup>	Nov. 96	Dez. 96	Jan. 97	Feb. 97	März 97	April 97	Mai 97
Gesamtindex	94,3 (3,3)	98,8 (10,1)	100,5 (9,9)	101,0 (11,6)	95,4 (7,3)	93,6 (1,6)	90,6 (-3,8)	95,5 (3,8)
Gesamtindex, ohne Energie	101,4 (-9,6)	98,6 (-10,9)	97,6 (-9,8)	99,3 (-8,0)	101,1 (-4,1)	104,1 (-0,6)	104,1 (2,4)	108,1 (3,9)
Nahrungs- und Genußmittel	124,6 (-2,1)	115,3 (-8,6)	113,0 (-7,5)	117,0 (-4,5)	125,2 (-2,3)	135,3 (7,1)	138,3 (4,3)	151,0 (11,1)
Industrierohstoffe	93,7 (-12,6)	93,0 (-11,8)	92,5 (-10,7)	93,3 (-9,3)	93,0 (-4,9)	93,5 (-4,0)	92,6 (1,4)	93,7 (0,4)
Agrarische Rohstoffe	96,0 (-13,8)	96,9 (-11,9)	95,5 (-11,1)	94,6 (-12,9)	93,2 (-6,2)	92,9 (-5,5)	93,0 (5,6)	92,7 (1,8)
NE-Metalle	88,0 (-15,8)	85,0 (-16,6)	86,1 (-14,5)	90,3 (-4,2)	91,4 (-3,0)	93,7 (-1,6)	90,2 (-5,0)	94,3 (-1,6)
Energierohstoffe	89,7 (15,5)	98,9 (30,0)	102,4 (27,1)	102,2 (29,0)	91,7 (17,3)	86,9 (3,5)	81,8 (-8,4)	87,3 (3,8)

<sup>a</sup> 1990 = 100, auf US-Dollar-Basis, Periodendurchschnitte; in Klammern: prozentuale Änderung gegenüber Vorjahr.