ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Trabert, Lioba

**Article**

# Entwicklung und Folgen der Arbeitsmarktflexibilität in Großbritannien

Wirtschaft im Wandel

**Provided in Cooperation with:**
Halle Institute for Economic Research (IWH) – Member of the Leibniz Association

*Suggested Citation:* Trabert, Lioba (1997) : Entwicklung und Folgen der Arbeitsmarktflexibilität in Großbritannien, Wirtschaft im Wandel, ISSN 2194-2129, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH), Halle (Saale), Vol. 3, Iss. 5, pp. 21-26

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/142828

**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.*

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

# Entwicklung und Folgen der Arbeitsmarktflexibilität in Großbritannien

*Großbritannien gilt als das Land mit dem am stärksten deregulierten Arbeitsmarkt in Europa. In den vergangenen Jahren wurde durch unterschiedliche institutionelle Maßnahmen – vor allem in den Bereichen der Lohnersatzleistungen, der arbeitsmarktrechtlichen Regelungen sowie des Lohnbildungsprozeßes – ein hoher Flexibilitätsgrad erreicht.*

*Hinsichtlich der Verbreitung unterschiedlicher Beschäftigungsformen entwickelte sich der Trend eindeutig zugunsten von Teilzeitarbeitsplätzen. Dabei läßt die Beschäftigungsveränderung nach Wirtschaftssektoren und Berufsgruppen nicht den Schluß zu, daß es sich lediglich um niedrigqualifizierte und schlecht bezahlte Jobs handelt. Insgesamt ist der Anteil der niedrig entlohnten Arbeitsplätze in Großbritannien mit knapp 20 vH jedoch relativ hoch.*

*Die seit 1993 anhaltende Aufwärtsentwicklung auf dem britischen Arbeitsmarkt geht in erster Linie auf den konjunkturellen Aufschwung zurück. Die Flexibilisierungsmaßnahmen haben allerdings dazu beigetragen, daß die Anpassungsgeschwindigkeit von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit an die konjunkturelle Entwicklung zugenommen hat.*

*Bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit waren die Erfolge trotz anhaltender Lohnspreizung, arbeitsmarktrechtlicher Deregulierung und einer geringen Lohnersatzquote dagegen gering. Mit einem Anteil von 43 vH Arbeitslosen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind, steht Großbritannien vor ähnlichen Problemen wie die meisten anderen europäischen Staaten.*

### *Förderung der institutionellen Arbeitsmarktflexibilität in Großbritannien*

Angesichts der massiven Arbeitsmarktprobleme in den meisten europäischen Industriestaaten ist die Diskussion um die Flexibilisierung der Beschäftigungssysteme mehr und mehr in den Blickpunkt des öffentlichen Interesses gerückt. Die Flexibilität der Arbeitsverhältnisse wird dabei als notwendige Voraussetzung einer verbesserten Anpassungsfähigkeit der Volkswirtschaft an veränderte internationale Wettbewerbsverhältnisse angesehen. Arbeitsmarktflexibilisierungen umfassen ein breites Spektrum verschiedener institutioneller Elemente, die sich auf die Beschäftigungsverhältnisse auswirken, wie z.B. sozial- und arbeitsrechtliche Regelungen, die Ausgestaltung des Entlohnungssystems sowie innerbetriebliche Organisationsstrukturen. Arbeitsmarktflexibilität läßt sich im wesentlichen in die beiden Bereiche Lohnflexibilität und Arbeitszeitflexibilität unterteilen.

Großbritannien gilt als das Land mit dem am stärksten deregulierten Arbeitsmarkt in Europa. Die konservative Regierung unternahm bereits seit den 80er Jahren erhebliche Anstrengungen, um die Flexibilität des Arbeitsmarktes zu erweitern. Zu den wichtigsten institutionellen Flexibilisierungsmaßnahmen in Großbritannien zählen

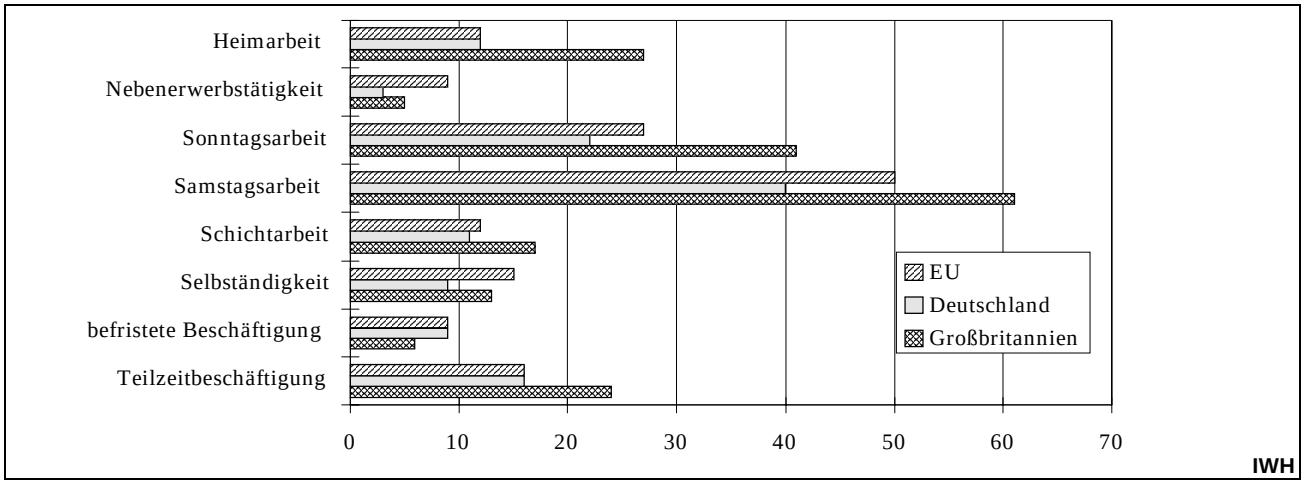
- die starke Begrenzung der Machtposition der Gewerkschaften,
- die Abschaffung der in einigen Wirtschaftssektoren aktiven Kommissionen zur Aushandlung von Mindestlöhnen („Wages Councils“),
- die Verkürzung der Bezugsdauer der Arbeitslosenunterstützung von 12 auf 6 Monate sowie
- die Differenzierung arbeitsrechtlicher Regelungen zur Förderung flexibler Beschäftigungsverhältnisse.

### *Steigende Flexibilität der Beschäftigungsverhältnisse*

Das Beschäftigungswachstum der vergangenen Jahre hat sich stark zugunsten flexibler Arbeitsplätze entwickelt. Zwischen 1993 und 1996 waren nur 2 von 10 der neugeschaffenen Arbeitsplätzen der Kategorie „permanente Vollzeitbeschäftigung“ zuzuordnen. Der Trend entwickelte sich eindeutig zugunsten von Teilzeitarbeitsplätzen: Mit 445.000 neuen Teilzeitstellen ergab sich ein Wachstum um 8,7 vH. Insgesamt liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten bei 24 vH und erreicht damit einen der höchsten Werte in Europa. Gemessen an der Art der Erwerbsbeteiligung ist der Flexibilitätsgrad des britischen Arbeitsmarktes auch in anderen Bereichen höher als in Deutschland oder der EU (vgl. Abbildung 1).

Die Zunahme flexibler Beschäftigungsverhältnisse in Großbritannien ist unter dem Blickwinkel geringerer sozial- und arbeitsrechtlichen Regulierungen zu sehen: Bis 1995 war der Anspruch auf Kündigungsschutz (unfair dismissal) und Abfindungszahlungen (redundancy payment) nach der wöchentlichen Arbeitszeit differenziert. Während Vollzeitbeschäftigte diese Regelungen nach 2 Jahren kontinuierlicher Beschäftigung in Anspruch nehmen konnten, galt dies für Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 8 und 16 Stunden erst nach 5 Beschäftigungsjahren. Bei einer Erwerbstätigkeit mit weniger als 8 Arbeitsstunden pro Woche entfiel dieser Schutz gänzlich. Erst seit 1995 ist der arbeitsrechtliche Schutz aller Be-

Abbildung 1:
Arbeitszeitflexibilität (1995)
- in vH der Erwerbstätigen -




[a] Bei Schicht-, Samstags-, Sonntags- und Heimarbeit wurde nach regelmäßiger oder gelegentlicher Ausübung gefragt.
Quelle: Eurostat: Labour Force Survey, 1995, Berechnungen des IWH.

schäftigten formal dem der Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt.[36]

In der Praxis werden jedoch sowohl die Interessen der Unternehmen als auch die Bedürfnisse der Arbeitnehmer berücksichtigt. Von einer rein unfreiwilligen Akzeptanz seitens der Beschäftigten ist zumindest bei Teilzeitarbeit nicht auszugehen. Für den überwiegenden Teil der Teilzeitbeschäftigten ist dies die favorisierte Form der Erwerbstätigkeit; lediglich 13 vH der Teilzeitbeschäftigten würde gerne Vollzeit arbeiten.[37]

### *Good or bad? – Neue Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich*

Die meisten der neugeschaffenen Arbeitsplätze sind im Dienstleistungsbereich entstanden. Dort nahm die Beschäftigung allein um 1,2 Millionen zu. Insgesamt arbeiten im Dienstleistungssektor 70 vH aller Erwerbstätigen (Deutschland: 61 vH). Im Rahmen des allgemeinen Strukturwandels ist in den Sektoren „Landwirtschaft“, „Energie und Wasser“ sowie „Verarbeitendes Gewerbe“ die Anzahl der Erwerbstätigen zurückgegangen (vgl. Tabelle 1).

Das relativ starke Wachstum der Beschäftigtenzahl im Bank-, Finanz- und Versicherungsgewerbe deutet darauf hin, daß es sich bei den neuen (flexiblen) Beschäftigungsverhältnissen nicht ausschließlich um sogenannte „bad-jobs“ handelt. Inwieweit der Zuwachs in anderen Dienstleistungsbereichen sowie dem Baugewerbe mit einer Zunahme von „guten“ und „schlechten“ Jobs einhergeht, ist unsicher. Es ist jedoch anzunehmen, daß sich neben dem Anstieg des Anteils höher qualifizierter Berufsgruppen auch ein Wachstum gering entlohnter und niedrig qualifizierter Beschäftigung ergeben hat. Eine gewisse Polarisierung der Entwicklung läßt sich möglicherweise auch aus der anhaltenden Lohndifferenzierung ablesen.

Tabelle 1:
Beschäftigungsveränderungen nach Wirtschaftssektoren (1993 bis 1996, jeweils II. Quartal)
- in vH -

| | |
|---|---|
| Beschäftigung insgesamt | 3,1 |
| Landwirtschaft und Fischerei | -4,9 |
| Energie- und Wasserwirtschaft | -31,7 |
| Verarbeitendes Gewerbe | -6,9 |
| Baugewerbe | 6,4 |
| Dienstleistungen insgesamt | 7,1 |
| davon: | |
| – Hotels, Restaurants | 4,8 |
| – Transport | -1,6 |
| – Bank-, Finanz- und Versicherungsgewerbe | 13,2 |
| – Öffentliche Bildungseinrichtungen und Krankendienstleistungen | 6,4 |
| – Sonstige Dienstleistungen | 15,7 |

Quelle: Labor Force Survey; Employment Audit 2/96, S. 6.

### *Wachsende Lohnspreizung*

Großbritannien gehört neben den USA zu den wenigen OECD-Ländern, in denen eine steigende

[36] Vgl. MARULLO, S.: Comparison of Regulations on Part-time and Temporary Employment in Europe, Employment Department Research Series No. 52. Sheffield, 1995, S. 30-32.

[37] Vgl. Eurostat: Labour Force Survey 1995, Berechnungen des IWH.

Lohnspreizung zu beobachten ist.[38] Hier machen sich die gesetzlichen Deregulierungsmaßnahmen im Bereich des Lohnfindungsprozesses bemerkbar. Die Anzahl der Beschäftigten, für die kollektive Lohnvereinbarungen gelten, ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurückgegangen.[39] Die Lohnfestsetzung findet nun vorwiegend auf der Betriebsebene statt und ist in größerem Ausmaß von der individuellen Leistung und den regionalen Arbeitsmarktbedingungen abhängig.

Die Lohnflexibilität nach unten wird besonders gefördert: In der Vergangenheit waren sogenannte „Wages Councils" für die Festlegung von Mindestlöhnen in einigen Sektoren (u.a. Einzelhandel, Hotels und Gaststätten, Bekleidungsindustrie) verantwortlich. Anfang der 90er Jahre betrafen die Mindestlohnregelungen noch etwa 2,5 Millionen Beschäftigte. Im August 1992 wurden die „Wages Councils" von der Regierung abgeschafft. Seitdem ist Großbritannien das einzige Land der europäischen Gemeinschaft, in dem es weder gesetzliche noch tarifliche Vereinbarungen zum Mindestlohn gibt.[40]

Trotz einer konsequenten Lohnspreizung ist es in Großbritannien – im Gegensatz zur USA – nicht zu einer Verringerung des Reallohnniveaus gekommen. Im Gegenteil: Sowohl in den unteren als auch in den oberen Einkommensgruppen ist der Reallohn gestiegen, wenngleich die Steigerungsrate für Bezieher niedrigerer Einkommen deutlich geringer ausgefallen ist.[41]

### *Hoher Anteil von Niedrigeinkommen*

Bei einer relativ hohen Einkommensspreizung stellt sich die Frage, inwieweit flexible Löhne zu einer zunehmenden Verbreitung von niedrig entlohnten Arbeitsverhältnissen (working poor) führen. Definiert man Beschäftigungsverhältnisse mit niedrigem Einkommen als solche, deren Verdienst geringer als 2/3 des durchschnittlichen Verdienstes eines Vollzeitbeschäftigten[42] ist, sind in Großbritannien 19,6 vH, in Westdeutschland 13,3 vH der Beschäftigten als Niedrigverdiener einzustufen. Im Rahmen eines OECD-Vergleichs weist Großbritannien nach den USA (25 vH) und Kanada (23,7 vH) den dritthöchsten Wert auf.

Der hohe Anteil gering entlohnter Beschäftigung hat in Großbritannien zur Diskussion einer politischen Gegensteuerung in Form steuerlicher Erleichterungen für Niedrigverdiener oder der Einführung eines Mindestlohnes geführt.[43] Untersuchungen zu den Auswirkungen von gesetzlich festgelegten Mindestlöhnen haben ergeben, daß in Großbritannien immerhin 23,3 vH der Beschäftigten weniger als das anvisierte Mindestlohnniveau (etwa £ 4 pro Stunde) verdienen, wobei der Anteil der Frauen in niedrig entlohnter Beschäftigung deutlich höher ist als der der Männer.[44] Fast die Hälfte aller teilzeitbeschäftigten Frauen hat einen Stundenverdienst, der unter £ 4 liegt.

Obwohl die Reallöhne insgesamt gestiegen sind, scheint die Verdienstsituation für Beschäftigte in flexibler (Teilzeit-) Beschäftigung – insbesondere für Frauen – eher schlecht zu sein.

Selbstverständlich lassen diese geringen Einkommen nicht immer auf ein ebenfalls geringes Haushaltseinkommen schließen. In einigen Fällen handelt es sich um ein Zuverdienst („pin-money"), dessen relative Bedeutung für das Hauhaltseinkommen nur gering ist. Dies ist jedoch nicht die Regel. Empirische Ergebnisse belegen vielmehr, daß Haushalte, in denen Geringverdiener leben, eher in den unteren Haushaltseinkommensdezilen anzutreffen sind. 1992 gehörten über 50 vH derjenigen, die weniger als £ 4 pro Stunde verdienten zu den Haushalten aus dem unteren Drittel der Haushaltseinkommensverteilung.[45]

### *Wie stabil sind die Beschäftigungsverhältnisse?*

Der Flexibilisierungsprozeß in Großbritannien hat dazu beigetragen, daß sich die allgemeinen Befürchtungen vor einem Anstieg unsicherer Arbeitsplätze vermehrt haben:[46] Umfragen zufolge glauben 40 vH der Beschäftigten, daß ihre Arbeitsplätze nicht sicher sind und mehr als 60 vH der Beschäf-

---

38 Vgl. OECD: Employment Outlook. Paris, 1996, S. 62.

39 Vgl. BEATSON, M.: Progress towards a flexible labour market, in: Employment Gazette, 2/1995, S. 55-66.

40 Vgl. MACHIN, S.; MANNING, A.: Employment and the Introduction of a Minimum Wage in Britain, in: The Economic Journal, May 1996, S. 668.

41 Vgl. OECD: Employment Outlook. Paris, 1996, S. 67.

42 Häufig wird zur Bemessung gering entlohnter Beschäftigung, beziehungsweise Armut, die 50 vH-Einkommensgrenze herangezogen. Die hier verwendete 66 vH-Grenze basiert auf methodischen Überlegungen eines von der OECD vorgenommenen internationalen Vergleichs. Vgl. ebd., S. 69.

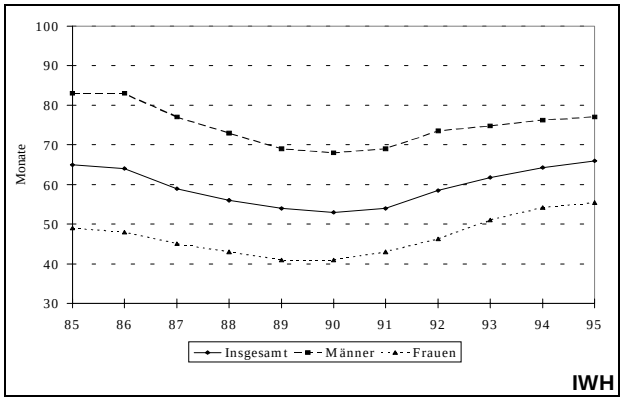
43 Vgl. OECD: The OECD Jobs Study. Paris, 1994. – GREENAWAY, D.: Policy Forum: Economic Aspects of Minimum Wages. The Economic Journal, May 1996, S. 637. – „Wages - Bare minimum". The Economist, 28.10.96, S. 50.

44 Die Ergebnisse stützen sich auf Auswertungen des British Household Panel Survey, 1992 sowie des Labour Force Survey, 1994, vgl. MACHIN, S.; MANNING, A.: a.a.O., S. 673.

45 Vgl. ebd., S. 674.

46 Vgl. OECD: Wirtschaftsausblick No. 58. Paris, 1995, S. 78.

Abbildung 2:
Durchschnittliche Beschäftigungsdauer
- in Monaten (Medianwerte) -




Quelle: Labour Force Survey 1975-1995, entnommen aus: Gregg, P.; Wadsworth, J., a.a.O., S. 18 f.

tigten geben an, die Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt habe zugenommen.

Eine Analyse der Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf zeigt jedoch, daß die durchschnittliche Beschäftigungsdauer 1995 mit 5 Jahren und 6 Monaten ähnlich hoch war wie 1985. Eine Verkürzung des Betrachtungszeitraums auf die vergangenene 5 Jahre zeigt sogar einen permanenten Anstieg der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer (vgl. Abbildung 2).

Die längerfristige Entwicklung verlief für Männer und Frauen unterschiedlich. Während 1995 die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse für Männer unterhalb der Vergleichswerte für 1985 liegt, ist für Frauen das Gegenteil zutreffend. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von Frauen war 1995 so hoch wie nie zuvor.

### *Hohe Kosten des Arbeitsplatzverlustes*

Trotz steigender Beschäftigungsdauer sind die Befürchtungen erhöhter Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt nicht völlig unbegründet. Eine britische Studie[47] zu diesem Thema hebt hervor, daß die Ursachen steigender Unsicherheit aus den potentiellen Kosten resultieren können, die mit dem Verlust eines Arbeitsplatzes einhergehen.

Verschiedene Kostenkategorien können hierbei zum Tragen kommen. Eine direkte Auswirkung haben die Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Großbritannien ist im internationalen Vergleich das Land mit den niedrigsten Lohnersatzquoten. Die durchschnittliche Höhe des Arbeitslosengeldes im Verhältnis zum Einkommen eines Arbeiters betrug 1995 für ein Einverdiener-Haushalt ohne Kinder 35 vH, mit 2 Kindern 51 vH. In Deutschland liegen die entsprechenden Größen bei 60 vH bzw. 71 vH.[48]

Darüber hinaus hat sich die Bezugsdauer der Arbeitslosigkeitsleistungen von 12 auf 6 Monate reduziert. Arbeitslose erhalten seit 1996 anstelle der bisher gezahlten Arbeitslosenunterstützung (unemployment benefit) und der Einkommensbeihilfe (income support) nur noch eine einzige Unterstützungsleistung (jobseeker's allowance). An diese zeitlich begrenzten Leistungen sind Verträge geknüpft, die einen individuellen Plan für die Arbeitssuche beinhalten.[49]

Eher indirekt dürften sich auch die arbeitsrechtlichen Veränderungen auswirken. Im Vergleich zu 1975, als noch 91 vH der Beschäftigten Kündigungsschutz genossen, waren es 1990 nur noch 62 vH. Erst seit der rechtlichen Gleichstellung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit ist der Anteil der Beschäftigten mit einer für die Inanspruchnahme von Kündigungsschutz ausreichenden Beschäftigungsdauer wieder auf 70 vH gestiegen.[50]

### *Beschäftigungsentwicklung reagiert „konjunkturanfälliger"*

Abschließend bleibt zu fragen, wie sich die Gesamtheit der Flexibilisierungsmaßnahmen auf die Beschäftigungsentwicklung ausgewirkt hat. Fest steht, daß Großbritannien derzeit zu den wenigen Ländern gehört, die eine steigende Erwerbstätigkeit und sinkende Arbeitslosigkeit aufweisen können. Die jährlichen Wachstumsraten der Beschäftigung liegen seit 1993/94 – einschließlich der Projektionen für 1996/97 – über denen Deutschlands und auch über dem europäischen Durchschnitt (vgl. Tabelle 2).

Die Entwicklung der Arbeitskosten blieb trotz der relativ guten Arbeitsmarktlage verhältnismäßig gedämpft. Seit 1993 sind die Lohnkosten um durchschnittlich 2,8 vH gestiegen, die Lohnstückkosten sind nahezu unverändert geblieben. Die Beschäftigungsentwicklung läßt sich jedoch nicht allein auf einen flexiblen Arbeitsmarkt zurückfüh-

---

47 Vgl. GREGG, P.; WADSWORTH, J.: Feeling Insecure?, Employment Audit, 2/96, S. 17-25.

48 Bei den hier ausgewiesenen Werten handelt es sich um Nettoberechnungen, das heißt, ohne Berücksichtigung von Steuern und anderen Unterstützungsleistungen. Vgl. Ministerie van Zaken en Werkgelegenheid: Unemployment Benefits and Social Assistance in seven European countries. Den Haag, 1995, S.77-95 sowie OECD: Employment Outlook. Paris, 1996, S. 31.

49 Vgl. OECD: OECD Economic Surveys: United Kingdom, Paris, 1995, S. 87 f.

50 Vgl. GREGG, P.; WADSWORTH, J., a.a.O., S. 17.

Tabelle 2:
Beschäftigungsentwicklung im internationalen Vergleich
- Veränderung zum Vorjahr in vH -

| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 |
|---|---|---|---|---|---|
| Großbritannien | -0,8 | 0,7 | 0,6 | 0,2 | 0,8 |
| Deutschland | -1,7 | -0,7 | -0,3 | -0,9 | 0,2 |
| EU | -1,8 | -0,3 | 0,5 | 0,1 | 0,6 |
| USA | 1,5 | 2,3 | 1,6 | 1,4 | 1,2 |

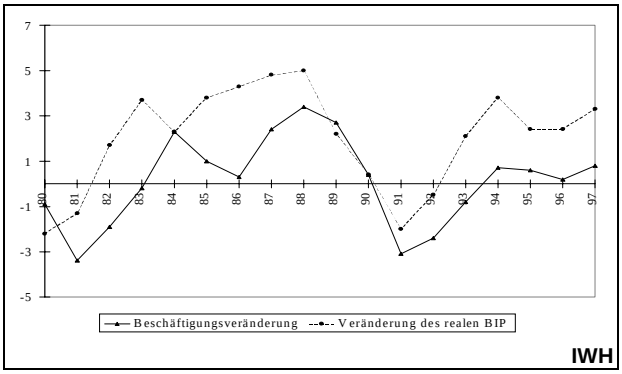
Quelle: OECD: Wirtschaftsausblick. Paris, 1996.

ren. Vielmehr dürften sich Einflußfaktoren, wie der starke Rückgang des realen Wechselkurses 1992, die Zunahme der Exporte um durchschnittlich 6,5 vH seit 1992 sowie der Anstieg des privaten Konsums positiv auf die konjunkturelle Entwicklung und die Beschäftigung ausgewirkt haben.[51] Angesichts der zum Teil wechselseitigen Wirkungszusammenhänge ist ein isolierter Effekt der Flexibilisierung auf das Niveau der Beschäftigung kaum zu quantifizieren.

Allerdings scheinen die institutionellen Flexibilisierungen Auswirkungen auf die Anpassungsgeschwindigkeit der Beschäftigung im Konjunkturzyklus zu haben. Betrachtet man den Verbund der Wachstumsraten von Bruttoinlandsprodukt und Beschäftigung, ist eine Veränderung des Zusammenspiels seit Ende der 80er Jahre zu erkennen. Während in dem Zeitraum davor eine zeitlich verzögerte Reaktion der Beschäftigung auf die wirtschaftliche Lage beobachtet werden kann, erscheint der Kurvenverlauf danach nahezu parallel verlaufend (vgl. Abbildung 3).

Es ist anzunehmen, daß Unternehmen zur Ausgleichung von Produktionsschwankungen weniger

Abbildung 3:
Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsentwicklung in Großbritannien
- in vH -




Quelle: OECD-Wirtschaftsausblick. Paris 1996.

[51] OECD: Wirtschaftsausblick, div. Jg.. Paris.

auf interne Personalreserven zurückzugreifen. Dies belegt auch der Rückgang der Überstunden seit 1990.[52] Offensichtlich hat die Flexibilisierung des Arbeitsrechtes – insbesondere die Reduzierung des Kündigungsschutzes – zur Erleichterung von Einstellungen und Entlassungen geführt und damit die externe Flexibilität verstärkt.

### *Kein Erfolg bei Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit*

Die Arbeitslosigkeit ist in einem sehr frühen Stadium des Konjunkturaufschwungs zurückgegangen. Bereits seit Anfang 1993 nahm die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen kontinuierlich ab (vgl. Tabelle 3). Für diese Entwicklung sind neben den Auswirkungen der Flexibilisierungen auch hier konjunkturelle Einflüsse sowie die Abnahme der Erwerbspersonenanzahl verantwortlich.

Tabelle 3:
Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich
- standardisierte Arbeitslosenquoten in vH -

| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 |
|---|---|---|---|---|
| Großbritannien | 10,4 | 9,6 | 8,8 | 8,1 |
| Deutschland | 7,9 | 8,4 | 8,2 | 9,0 |
| EU | 10,7 | 11,1 | 10,7 | 10,9 |
| USA | 6,8 | 6,1 | 5,6 | 5,4 |

Quelle: Eurostat: Arbeitslosigkeit in der europäischen Union. Luxemburg, 1996.

Tabelle 4:
Langzeitarbeitslosigkeit[a]
- in vH -

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 |
|---|---|---|---|---|
| Großbritannien | 35,4 | 43 | 45,4 | 43,5 |
| Deutschland | 33,2 | 40 | 43,9 | 48,3 |
| EU | 41,2 | 44 | 48,2 | 49,2 |
| USA | 11,1 | 11,5 | 12,2 | 9,7 |

[a] Anteil der Arbeitslosen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind, in Relation zu den Arbeitslosen insgesamt.
Quelle: OECD: Employment Outlook. Paris, 1996; Eurostat: Labour Force Survey.

Offensichtlich hatten die Flexibilisierungsmaßnahmen nur wenig Einfluß auf die Langzeitarbeitslosigkeit. Der Anteil von 43,5 vH Arbeitslosen, die länger als ein Jahr ohne Beschäftigung sind, deutet – ähnlich wie in Deutschland – auf einen persistenten Charakter der Arbeitslosigkeit hin und steht damit im Widerspruch zu den positiven

[52] Im Vergleich zu 1990 ist das Niveau der wöchentlich geleisteten Überstunden um etwa ein Drittel gesunken, vgl. OECD: Main Economic Indicators. Paris, 1996.

Erwartungen, die mit einem höheren Maß an Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt verbunden sind.

Der strukturelle Wandel und die damit einhergehende Veränderung der auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen spielt angesichts der überwiegend gering qualifizierten Langzeitarbeitslosen mit Sicherheit eine wichtige Rolle. Möglicherweise sind die in Großbritannien durchgeführten Deregulierungsmaßnahmen in ihrem Ausmaß nicht ausreichend oder wenig geeignet, um diesem Problem zu begegnen. Im internationalen Vergleich reiht sich Großbritannien jedenfalls eher in die Gruppe der europäischen Länder mit relativ hoher Langzeitarbeitslosigkeit ein. Eine deutliche Nähe zum „Flexibilitätsvorbild“ USA ist zumindest nicht zu erkennen.

*Lioba Trabert (ltr@iwh.uni-halle.de)*

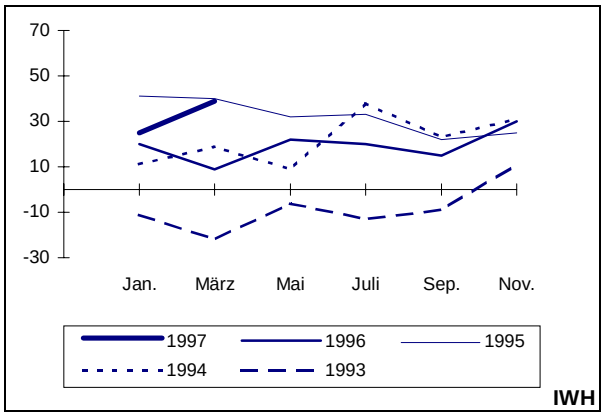
## Ostdeutsche Industrieunternehmen wieder hoffnungsvoller

Die zu Jahresbeginn verhaltene Einschätzung des Geschäftsklimas im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe ist im März einem spürbaren Optimismus gewichen. Die Geschäftslage hat sich laut neuester IWH-Umfrage bei 300 Industrieunternehmen deutlich verbessert. Der Saldo aus positiven und negativen Urteilen stieg gegenüber der vorangegangenen Umfrage vom Januar um 15 Punkte auf der Bewertungsskala. Er lag damit 30 Punkte über dem Stand vor Jahresfrist. Sieben von zehn Unternehmen haben einen „guten“ oder „eher guten“ Verlauf ihrer aktuellen Geschäfte gemeldet. Eine solch günstige Einschätzung haben die befragten Unternehmen zuletzt vor zwei Jahren abgegeben. Die Aufwärtstendenz wird durch zunehmende Bestellungen gestützt. Insbesondere die Auftragseingänge aus dem Ausland haben zu Jahresbeginn kräftig zugelegt.

Die Besserungstendenz durchzieht alle Hauptgruppen des Verarbeitenden Gewerbes. Einen regelrechten Urteilssprung hat das Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe vollzogen, in dem nach dem Einbruch der Geschäftslage im Januar jetzt wieder die Optimisten den Ton angeben. Dazu beigetragen hat der Stimmungsumschwung in den baunahen Industriebereichen: der Verarbeitung von Steinen und Erden, der Bauchemie, der Stahlverformung und in den Ziehereien. Im Investitionsgütergewerbe setzte sich die schon einige Monate anhaltende Aufwärtstendenz fort, obwohl die Maschinenbauer – eine der umsatzstärksten Unternehmensgruppe aus diesem Bereich – ihre Lage im März nach dem Stimmungshoch vom Januar etwas zurückhaltender beurteilt haben. Die Elektroindustrie, die Feinmechanik und Optik sowie der Fahrzeugbau befinden sich weiter im Aufwind. Im Verbrauchsgütergewerbe haben die Hersteller von Kunststoffwaren, Glas- und feinkeramischen Erzeugnissen eine Belebung der aktuellen Geschäfte signalisiert.

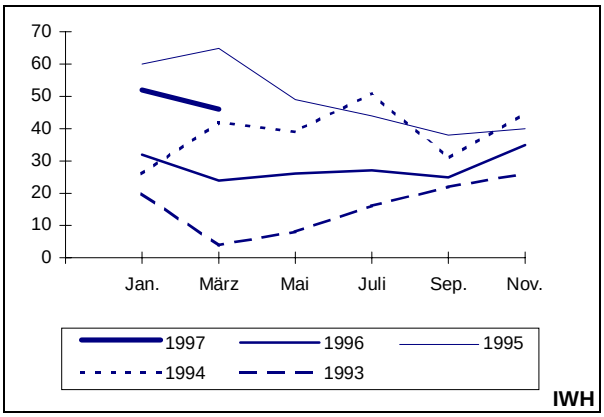
Die Geschäftsaussichten in den nächsten sechs Monaten wurden zwar im März etwas gedämpfter als im Januar eingeschätzt, im Vorjahresvergleich schneiden sie aber deutlich besser ab. Es überwo-

Abbildung 1:
Entwicklung der Geschäftslage
- Saldo der positiven und negativen Wertungen -




Quelle: IWH-Industrieumfragen

Abbildung 2:
Entwicklung der Geschäftsaussichten
- Saldo der positiven und negativen Wertungen -




Quelle: IWH-Industrieumfragen