

Schrader, Klaus

Article — Digitized Version

Mehr Arbeit für Neuseeland? Beschäftigungseffekte der Arbeitsmarktreformen

Die Weltwirtschaft

Provided in Cooperation with:

Kiel Institute for the World Economy – Leibniz Center for Research on Global Economic Challenges

Suggested Citation: Schrader, Klaus (1999) : Mehr Arbeit für Neuseeland? Beschäftigungseffekte der Arbeitsmarktreformen, Die Weltwirtschaft, ISSN 0043-2652, Springer, Heidelberg, Iss. 1, pp. 111-135

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/2263>

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.

Mehr Arbeit für Neuseeland? Beschäftigungseffekte der Arbeitsmarktreformen*

Von Klaus Schrader

Betrachtet man die Entwicklung auf dem neuseeländischen Arbeitsmarkt seit den frühen neunziger Jahren, gibt es offensichtlich keine zwingende Notwendigkeit, daß die Arbeitslosenquote in einer hochentwickelten Volkswirtschaft nach Überschreiten der 10-vH-Schwelle auf diesem Niveau verharren müßte. Noch im Jahr 1992 befand sich Neuseeland im „Klub der 10-Prozenter“. Doch schon ab dem Jahr 1995 stand bei der Arbeitslosenquote eine 6 vor dem Komma, so daß viele von einem neuseeländischen „Beschäftigungswunder“ sprechen. Dieses Phänomen wird damit erklärt, daß durch die weitgehende Deregulierung und Privatisierung der neuseeländischen Wirtschaft in den achtziger Jahren sowie durch das 1991 verabschiedete Arbeitsvertragsgesetz (Employment Contract Act) eine „Kiwi-Arbeitsplatzbeschaffungsmaschine“ entstanden sei (Kasper 1996: 13).

In Neuseeland war noch in den Jahren 1987–1991 ein scharfer Anstieg der Arbeitslosenquote zu beobachten, doch in den Folgejahren entstanden offensichtlich im großen Umfang neue Arbeitsplätze, die für eine Entspannung auf dem Arbeitsmarkt sorgten. Hingegen stieg in Deutschland seit dem Beginn der neunziger Jahre die Arbeitslosenquote unaufhaltsam an. Im Jahr 1997 zeigte sich die deutsche Beschäftigungsmisere in einer Quote von mehr als 11 vH (nach der deutschen Arbeitsmarktstatistik); im Jahr 1998 hat sich an dieser Größenordnung kaum etwas geändert und auch für 1999 wird eine zweistellige Arbeitslosenquote erwartet (Boss et al. 1998). Dieses Bild wird auch dadurch kaum freundlicher, daß sich Deutschland mit seiner Arbeitsmarktbilanz in den Durchschnitt der EU-Länder einreihet. Was liegt in einer solchen Situation näher, als nach Beschäftigungsmodellen zu suchen, die anderenorts bereits ihre heilsame Wirkung entfaltet haben. Warum sollte also nicht auf der Grundlage der neuseeländischen Blaupausen eine „Arbeitsplatzbeschaffungsmaschine“ gebaut werden, um auch in Deutschland ein „Beschäftigungswunder“ wie am anderen Ende der Welt entstehen zu lassen?

Doch ehe man eine solche Maschine nachbaut und zum Laufen bringt, sollte man sich über die notwendigen Produktionsbedingungen und die Leistungsdaten der Maschine Gedanken machen: Welche ordnungspolitischen Reformen sind durchzuführen, um ein geeignetes „Produktionsumfeld“ zu schaffen? In welcher Zahl und Qualität können neue Arbeitsplätze entstehen? Im folgenden soll zunächst ein kurzer Überblick über den Ausgangspunkt und den Verlauf des neuseeländischen Reformprozesses gegeben werden, dem sich eine Darstellung der Kernelemente der Arbeitsmarktreformen anschließt. Ein besonderes Augenmerk wird anschließend auf die Analyse von Umfang und Struktur der neugeschaffenen Ar-

* Dieser Beitrag ist im Rahmen der Strukturberichterstattung für das Bundesministerium für Wirtschaft entstanden.

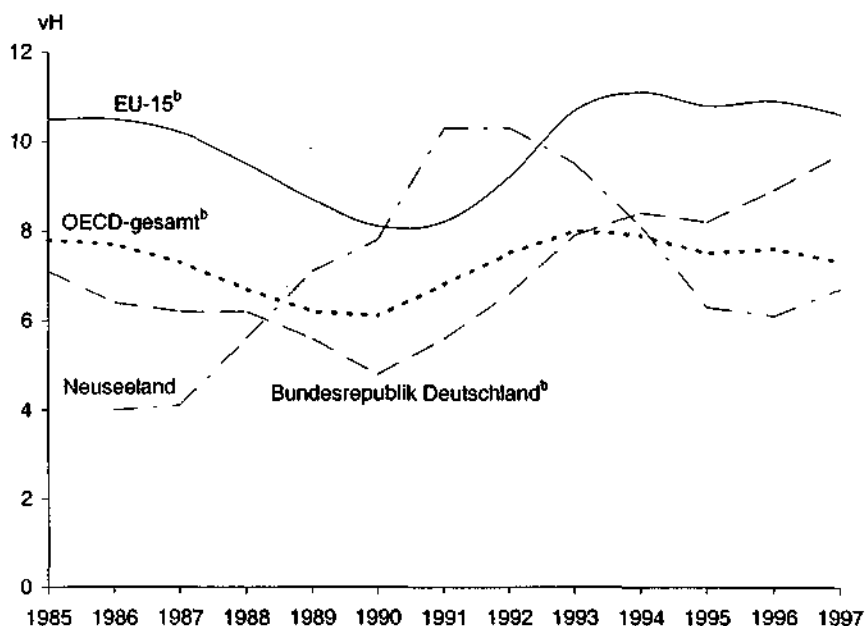
beitsplätze in Neuseeland gelegt. Schließlich soll die Frage beantwortet werden, welcher Preis für das neuseeländische „Beschäftigungswunder“ zu zahlen war.

Staatwirtschaft im Südpazifik

Die Trendwende auf dem neuseeländischen Arbeitsmarkt fand erst nach dem Inkrafttreten der Arbeitsmarktreformen im Jahr 1991 statt, wie auch die Entwicklung der neuseeländischen Arbeitslosenquote im internationalen Vergleich zeigt (Schaubild 1). Doch für das Verständnis des neuseeländischen „Beschäftigungswunders“ ist auch die Ausgangssituation des Reformprozesses relevant: Die Wirtschaftsordnung Neuseelands wies bis zum Beginn der Reformen anfang der achtziger Jahre viele Merkmale auf, die in einer marktwirtschaftlichen Ordnung systemfremd erscheinen. In den Jahrzehnten einer interventionistischen Wirtschaftspolitik war es den in der Regel „bürgerlichen“ Regierungen gelungen, die „unsichtbare Hand des Marktes“ aus Neuseeland zu verbannen:

- Ein dichtes Netz staatlicher Regulierungen überzog die neuseeländische Wirtschaft, in der private Aktivitäten ohne eine entsprechende Lizenz kaum mög-

Schaubild 1: Die neuseeländische Arbeitslosenquote im internationalen Vergleich^a



^a Standardisierte Arbeitslosenquote der OECD in vH. – ^b Ab 1991 mit den neuen deutschen Bundesländern.

Quelle: OECD (1998b; 1998c; 1998d; 1998e), eigene Zusammenstellung.

- lich waren. Der Marktzutritt, die Preissetzung, die Art der angebotenen Güter und Dienstleistungen, Arbeits- und Öffnungszeiten – fast jeder Parameter wirtschaftlicher Betätigung wurde von der Staatsbürokratie kontrolliert;¹
- die inländischen Regulierungen wurden durch eine Abschottung der neuseeländischen Wirtschaft nach außen ergänzt. Die protektionistischen Maßnahmen umfaßten ein breit gefächertes Netz von Importzöllen, –quoten und –lizenzen. Auch wurde die Substitution von Importen nachdrücklich gefördert. Ergänzt wurden diese Autarkiebestrebungen durch eine umfassende Devisenbewirtschaftung und ein System fester Wechselkurse;²
 - in dem regulierten Umfeld gab es eine große Anzahl von Staatsunternehmen, die u.a. in den Bereichen Finanz- und Versicherungswirtschaft, Transportwesen, Infrastruktur und Bergbau tätig waren;
 - schließlich war der Arbeitsmarkt durch zentralisierte Tarifverhandlungen geprägt, in denen die Interessen von Gewerkschaften und Regierung dominierten (Botzenhardt und Rösner 1997: 565 f.; Russell 1996: 12; Massey 1995: 18 ff.; OECD 1989: 49 f.).

Die Defizite staatswirtschaftlichen Handelns wurden in den siebziger Jahren im Zuge der Veränderungen des außenwirtschaftlichen Umfelds deutlich sichtbar: Der Beitritt des Vereinigten Königreichs zur Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft im Jahr 1973 bedeutete den Wegfall des wichtigsten Absatzmarktes für neuseeländische Agrarprodukte; die beiden Ölpreisschocks der siebziger Jahre führten zu einer einschneidenden Verschlechterung der neuseeländischen Terms of trade. Weder den staatlichen Vermarktungsorganisationen für Agrarprodukte noch den von Wettbewerb entwöhnten Unternehmen gelang es, im notwendigen Umfang neue Märkte zu erschließen. Zwar mangelte es nicht an Investitionen, doch innerhalb der regulierten Wirtschaft fehlten die Anreize zu einer effizienten Ressourcenverwendung, so daß die Investitionen wirkungslos verpufften, statt den erhofften Wachstumsschub auszulösen. Unter diesen Bedingungen setzte sich die Talfahrt von Arbeits- und Kapitalproduktivität weiter fort, und die gesamtwirtschaftliche Situation verschlechterte sich zunehmend: Das Leistungsbilanzdefizit stieg; zur Finanzierung des großzügigen Sozialsystems wurden Steuern erhöht und das Kreditvolumen ausgeweitet, soweit dies die abnehmende Bonität Neu-

¹ Dabei kam es zu einer Vielzahl von Absurditäten: Unter anderem bedurfte es einer Erlaubnis der Staatsbahn, wenn Güter über eine Distanz von mehr als 150 km auf der Straße transportiert werden sollten; der Einzelhandelsverkauf an Samstagen war weitgehend verboten; Bars mußten um 18.00 Uhr schließen; für den Kauf von Margarine war ein ärztliches Rezept notwendig (Massey 1995: 27).

² Der neuseeländische Autarkismus war eine unerschöpfliche Quelle der Realsatire, wie sie sonst nur den Alltag im Sowjetsystem prägte: Zum Beispiel wurden japanische Fernsehgeräte importiert, die in Japan zu hohen Kosten in ihre Einzelteile zerlegt worden waren (der Preis der Einzelteile überstieg den Preis für das montierte Gerät); in Neuseeland wurden diese Einzelteile wiederum zusammengefügt, so daß ein „neuseeländisches“ Fernsehgerät zum doppelten Preis eines japanischen Importgerätes entstand; bei Waschmaschinen konnte der Verbraucher zwischen den zwei Marken eines neuseeländischen Monopolanbieters wählen; für das Abonnement einer ausländischen Zeitschrift war eine Genehmigung zum Ankauf von Fremdwährung erforderlich (Massey 1995: 22 f.; Russell 1996: 12).

seelands noch zuließ;³ zudem wurde das bis dahin weitgehend unbekannte Phänomen der Arbeitslosigkeit auch den Neuseeländern vertraut. In dieser Krisensituation schüttete die konservative Regierung sogar noch mehr Öl ins Feuer: Ein Lohn- und Preisstop und umfangreiche, staatlich finanzierte Investitionsprojekte (Thinking Big), vornehmlich im Energiebereich, ergänzten die interventionistische neuseeländische Wirtschaftspolitik (Massey 1995: 13 ff.; Kasper 1996: 20 ff.; Russell 1996: 31 ff.).

So stand die bürgerliche Regierung im Wahljahr 1984 vor den Scherben ihrer Wirtschaftspolitik: Aus einem einst wohlhabenden Rohstoff- und Agrarproduzenten war ein verarmter hochverschuldeter Kostgänger internationaler Kreditgeber geworden, der seinen Verpflichtungen nicht länger nachkommen konnte. Nur vor diesem Hintergrund ist zu verstehen, warum der neuseeländische Wähler einer Labour Party zum Sieg verhalf, die auf ihre Fahnen wahrhaft Revolutionäres geschrieben hatte: Die Transformation des neuseeländischen „Volksheims“ in eine funktionstüchtige Marktwirtschaft.

Der neuseeländische Arbeitsmarkt im Schatten des Reformprozesses

Die neuseeländischen Reformer unter Führung des Finanzministers Roger Douglas gingen die notwendigen Reformen auf den Märkten für Güter und Dienstleistungen sowie im makroökonomischen Bereich konsequent an. Sie vermittelten den Eindruck, daß sie die Systemtransformation auf der Grundlage eines neoliberalen Lehrbuchs durchführen wollten. Die außenwirtschaftliche Öffnung wurde mit großen Schritten vollzogen, die direkte staatliche Lenkung des Wirtschaftsgeschehens über Preise, Lizenzen, Subventionen, Steuern und sonstige Regulierungen fand weitgehend ein Ende, die Privatisierung staatlichen Eigentums wurde in Angriff genommen und privatwirtschaftliche Managementprinzipien sollten für eine Effizienzsteigerung im verbleibenden öffentlichen Sektor sorgen. Darüber hinaus entstand eine Geld- und Finanzordnung, die vorrangig der Sicherung der makroökonomischen Stabilität diene. Reformen wie die fast vollständige Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten, die in Deutschland auf ein korporativistisches Bollwerk treffen, waren lediglich Fußnoten eines nicht nur für neuseeländische Verhältnisse revolutionären Reformprozesses (Übersicht 1).

Die Deregulierung des Arbeitsmarkts scheiterte allerdings in der ersten Reformphase (bis 1990) am Widerstand innerhalb der Labour Party, die im Kern an der korporativistischen Arbeitsmarktordnung festhielt. Diese war vor allem durch die folgenden Rahmenbedingungen gekennzeichnet:

- Arbeitnehmer, die unter einem Kollektivvertrag beschäftigt waren, mußten Mitglieder in der einschlägigen Gewerkschaft sein, die für einen Beruf oder ein Gewerbe das Vertretungsmonopol hatte;

³ Bis zum Jahr 1984 stiegen die Kosten staatlicher Sozialleistungen auf mehr als 25 vH des Bruttoinlandsprodukts, während sich das Staatsdefizit auf 7 vH erhöhte (Kasper 1996: 23).

Übersicht 1: Kernelemente des neuseeländischen Reformprozesses

| Jahr | Reformmaßnahme |
|------------|--|
| Juli 1984 | <i>Wahlsieg der reformorientierten Labour Party</i> |
| Nov. 1984 | Aufhebung des allgemeinen Preis- und Lohnstopps |
| Dez. 1984 | Liberalisierung des Devisenmarktes |
| 1984-1988 | Abschaffung der meisten Lohn- und Preiskontrollen |
| 1984- | Maßnahmen zur Effizienzsteigerung im öffentlichen Sektor |
| März 1985 | Floating des NZ-Dollars |
| Nov. 1985 | Deregulierung des Geschäftsbankensektors |
| 1985-1988 | Deregulierung von Mieten und Energiepreisen |
| 1985- | Abbau der Subventionen in Landwirtschaft und Industrie |
| Mai 1986 | Verabschiedung des Commerce Act, der einen funktionsfähigen Wettbewerb fördern soll |
| Okt. 1986 | Steuerreform, u.a. mit der Einführung einer allgemeinen Verbrauchssteuer, die andere indirekte Steuern ersetzt, sowie Einkommensteuerstencungen |
| 1986-1991 | Einführung privatrechtlicher Unternehmensstrukturen im Energiesektor |
| 1986-1992 | Abbau von Importzöllen |
| April 1987 | Inkrafttreten des State-Owned Enterprise Act, der die wichtigsten Staatsunternehmen in neun Gesellschaften aufgliedert |
| Aug. 1987 | Inkrafttreten des Labour Relations Act, der die staatliche Zwangsschlichtung beendet und die Verantwortung für die Tarifverhandlungen ausschließlich auf die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen überträgt |
| Aug. 1987 | <i>Erneut Wahlsieg der Labour Party</i> |
| April 1988 | Der State Sector Act führt zu einer rechtlichen Angleichung der Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Sektor an die in der Privatwirtschaft |
| Okt. 1988 | Erneut Senkung und Abflachung der Einkommensteuersätze |
| Dez. 1988 | <i>Rücktritt von Roger Douglas als Finanzminister</i> |
| 1988 | Privatisierung von Industrieunternehmen (Energie-, Stahlwirtschaft) |
| 1988-1989 | Auslaufen der Importquoten und -lizenzen für die meisten Industrien |
| Juli 1989 | Inkrafttreten des Public Finance Act, der Anreize für ein effizientes Behördenmanagement geben soll |
| Aug. 1989 | <i>Rücktritt von David Lange als Premierminister</i> |
| Dez. 1989 | Verabschiedung des neuen Zentralbankgesetzes, das der Zentralbank mehr Unabhängigkeit gewährt und sie auf die Wahrung der Preisstabilität als vorrangigem Ziel der Geldpolitik verpflichtet |
| 1989 | Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten |
| 1989 | Privatisierung der staatlichen Fluggesellschaften |
| 1989-1992 | Privatisierung öffentlich-rechtlicher Kreditinstitute und Versicherungen |
| Juni 1990 | Privatisierung der neuseeländischen Telefongesellschaft |
| Sept. 1990 | <i>Rücktritt von Geoffrey Palmer als Premierminister</i> |
| Okt. 1990 | <i>Wahlsieg der National Party</i> |
| Dez. 1990 | Reform des Sozialsystems mit Ausgabenkürzungen und Betonung der Eigenverantwortlichkeit |
| Mai 1991 | Inkrafttreten des Employment Contract Act, der zu einer weitgehenden Liberalisierung des Arbeitsmarktes führt |
| Juli 1992 | Beginn der Gesundheitsreformen; Abschaffung der Importlizenzen |
| Nov. 1993 | <i>Wiedewahl der National Party</i> |
| 1993 | Privatisierung der neuseeländischen Eisenbahngesellschaft |
| Juni 1994 | Verabschiedung des Fiscal Responsibility Act, der die finanzpolitische Stabilität erhöhen soll |
| Dez. 1994 | Beginn einschneidender Zollsenkungen, die bis zum Jahr 2000 schrittweise fortgeführt werden sollen |

Quelle: Evans et al. (1996: 1895 ff.), Kasper (1996: 107 ff.), Massey (1995: 205 ff.), OECD (1998: 167 ff.; 1996: 98), Sachverständigenrat (1996: 44 ff.), eigene Zusammenstellung.

- eine Gewerkschaft konnte für ihren Bereich mit von ihr ausgewählten repräsentativen Arbeitgebern einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag aushandeln (Blankotarifvertrag); Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene dienten ausschließlich der Verbesserung des Kollektivvertrags;
- bei Streitigkeiten konnte auf Antrag einer Tarifpartei eine staatliche Zwangsschlichtung durchgeführt werden, die zu einem rechtlich verbindlichen Tarifvertrag führte; die Regierung konnte auf diese Weise die Reallohnentwicklung steuern und dabei Gewerkschaftsinteressen gebührend berücksichtigen;
- die sektorale Lohndifferenzierung folgte historischen Relationen zwischen den Branchen: Ausgangspunkt der branchenweisen Tarifverhandlungen war der traditionelle Pilotabschluß der Metallarbeiter, an dem sich alle anderen Branchen orientierten (Kasper 1996: 44 ff.; Botzenhardt und Rösner 1997: 565 f.).

Doch löste die Öffnung der neuseeländischen Wirtschaft nach innen und außen einen längst überfälligen Strukturwandel aus, der wegen fehlender Anpassungsflexibilität am Arbeitsmarkt zu einem starken Rückgang der Beschäftigung führte. Ein zaghafter Reformversuch in Gestalt des „Labour Relations Act 1987“ konnte keine Abhilfe schaffen. Zwar wurde die staatliche Zwangsschlichtung aufgegeben, doch es blieb bei zentralen Tarifverhandlungen auf Branchenebene, deren Spielregeln maßgeblich von den Gewerkschaften bestimmt wurden (Honeybone 1997: 495 f.).

Die Revolution auf dem Arbeitsmarkt

Wie der scharfe Anstieg der Arbeitslosigkeit in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre zeigt, gingen die Reformen in der ersten Phase mit einer negativen Beschäftigungsentwicklung einher. Das Ende der achtziger Jahre bestehende neuseeländische Lohnfindungssystem war offensichtlich nicht in der Lage, Tarifabschlüsse hervorzubringen, die trotz sektoraler Umbrüche die Beschäftigung sichern konnten. Denn in Zeiten eines raschen Strukturwandels bedarf es einer flexiblen Lohnstruktur und einer hohen Mobilität der Arbeitskräfte, um unfreiwillige Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Eine flexible Lohnstruktur bedeutet, daß unmittelbar dort, wo der Strukturwandel stattfindet, auch der Lohn als Anpassungsparameter dient – also auf der Unternehmensebene. Den Unternehmen muß es möglich sein, Lohnvereinbarungen zu treffen, die der unternehmensspezifischen Produktivitätsentwicklung und den Knappheitsrelationen auf dem Arbeitsmarkt entsprechen. Ein derartiger Lohnfindungsprozeß würde zu einer inter- und intrasektoralen sowie zu einer qualifikatorischen Lohndifferenzierung führen. Dies wiederum würde Anreize für eine höhere sektorale und regionale Mobilität der Arbeitskräfte schaffen und darüber hinaus Arbeitskräften den Anreiz geben, sich entsprechend den erkennbaren Knappheiten zu qualifizieren. Eine derart flexible Lohnstruktur setzt voraus, daß die Lohnfindung dezentral, möglichst auf Unternehmensebene, stattfindet, damit eine angemessene Lohndifferenzierung erfolgen kann. Die Wahl gesamtwirtschaftlicher oder sektoraler Aggregate der Wirtschaftsentwicklung als Orientierungsmarken bei der Lohnfindung und eine damit verbundene Zentralisierung des Lohnfindungsprozesses

wären hingegen dem heterogenen Prozeß des Strukturwandels nicht angemessen.⁴

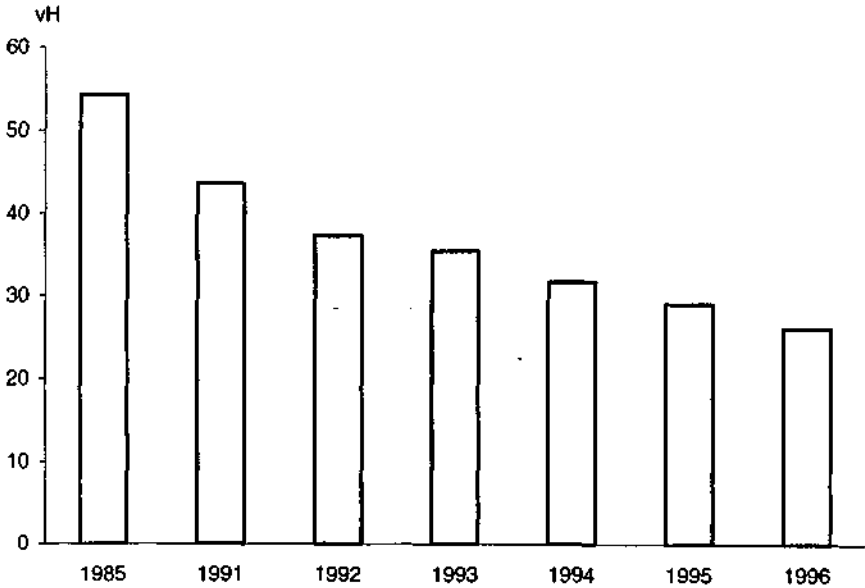
Vor diesem Hintergrund werden die Defizite des neuseeländischen Lohnfindungsprozesses, wie er vor den Arbeitsmarktreformen obligatorisch war, und des Mobilitätsverhaltens der neuseeländischen Arbeitskräfte offensichtlich: Durch die Allgemeinverbindlichkeit der Branchentarifverträge und die historischen Tarifrelationen zwischen den Branchen hatte sich eine verkrustete, zentral determinierte Lohnstruktur herausgebildet, die auf den in den achtziger Jahren einsetzenden Strukturwandel nicht reagierte. Die Entlohnung der Arbeitskräfte war wenig leistungsorientiert, und Sanktionsmechanismen bei ungenügenden Arbeitsleistungen fehlten weitgehend. Unter diesen Bedingungen war eine geringe Mobilität des Faktors Arbeit die unvermeidliche Konsequenz (Kasper 1996: 46).

Daher sind die neuseeländischen Arbeitsmarktreformen, die erst im Mai 1991 nach dem Wahlsieg der auf einen wirtschaftsliberalen Kurs eingeschwenkten National Party verwirklicht wurden, als eine notwendige Ergänzung der Reformschritte der ersten Phase zu sehen. Herzstück dieser Reformen war das neue Arbeitsvertragsgesetz, dessen Kernelemente zu einem radikalen Wandel des Ordnungsrahmens auf den Arbeitsmärkten führten:

- die Arbeitsverträge werden nicht länger kollektiv vereinbart, sondern sind Gegenstand individueller Verhandlungen. Dabei ist auch die Verhandlungsebene selbst Gegenstand einer Vereinbarung; Arbeitnehmer und Arbeitgeber können eigenständig verhandeln oder sich vertreten lassen (z.B. durch eine Interessengemeinschaft, Gewerkschaft oder einen Agenten, wie etwa einen Anwalt);
- die Pflichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist mit Einführung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer aufgehoben worden; die Gewerkschaften und andere Organisationen dürfen einen Arbeitsbereich nicht länger monopolisieren;
- Tarifverträge können nicht mehr für allgemeinverbindlich erklärt werden;
- die Entscheidung über einen Streik ist auf Unternehmensebene zu fällen; Streiks zur Durchsetzung von firmenübergreifenden Tarifverträgen sind verboten;
- der Staat zieht sich weitgehend aus dem Lohnfindungsprozeß zurück: an die Stelle der staatlichen Zwangsschlichtung ist ein freiwilliges Schiedsgerichtsverfahren bei Tarifkonflikten (über sogenannte „employment tribunals“) getreten; im Konfliktfall können zudem über ein Arbeitsgerichtsverfahren (vor dem „employment court“) Durchsetzbarkeit und Rechtmäßigkeit von Arbeitsverträgen sichergestellt werden; die inhaltliche Vertragsfreiheit wird nur durch wenige gesetzliche Mindeststandards für Arbeitsverträge eingeschränkt (u.a. Kündigungsschutz, Mindesturlaub und -löhne, Arbeitsschutz) (Kasper 1996: 48 ff.; Evans et al. 1996: 1978 f.; Botzenhardt und Rösner 1997: 567 f.).

Diese Rahmenbedingungen führten dazu, daß die Verbände – Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen – entscheidend an Einfluß auf die Lohnfin-

⁴ Zur Diskussion über die Wirkungen des Zentralisierungsgrades der Lohnverhandlungen auf die Beschäftigungsergebnisse siehe etwa Berthold und Fehn (1996: 64 ff.).

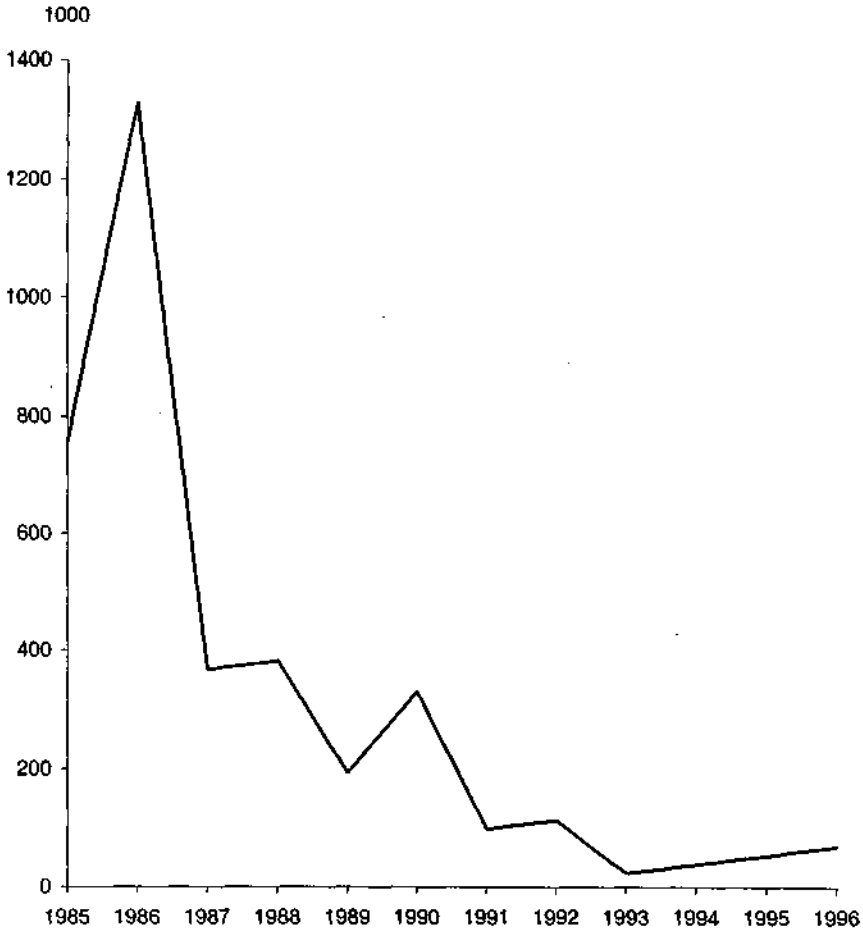
Schaubild 2: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad^a in Neuseeland

^a In vH der unselbständig Beschäftigten.

Quelle: Statistics New Zealand (1998), OECD (1997), eigene Darstellung und Berechnungen.

dungsprozesse verloren. Dies zeigt die stark rückläufige Zahl der Arbeitnehmer, die auf der Grundlage kollektiv ausgehandelter Tarifverträge beschäftigt waren: Während 1989/90 noch etwa 61 vH der unselbständig Beschäftigten auf kollektivvertraglicher Basis entlohnt wurden, betrug dieser Anteil 1994/95 nur noch weniger als 30 vH; bis 1996/97 hatte sich dieser Anteil bei etwa 31 vH eingependelt. Hinzu kommt, daß nur noch der geringere Teil dieser Kollektivverträge für mehrere Unternehmen ausgehandelt wird: Er sank von 77 vH in 1989/90 auf 20 vH in 1994/95 (Honeybone 1997: 499 ff.).

Es kann nicht überraschen, daß die starke Individualisierung der Arbeitsvertragsverhältnisse Rückwirkungen auf den Einfluß von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen hatte. So zeigt sich der Bedeutungsverlust der Gewerkschaften in dem drastisch gesunkenen Organisationsgrad nach den Reformen: Während 1985 noch mehr als 54 vH der unselbständig Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert waren, schrumpfte der gewerkschaftliche Organisationsgrad bis 1996 auf ein gutes Viertel (Schaubild 2). Damit einher ging auch die Streikfähigkeit der Gewerkschaften zurück, wie der rapide Rückgang des streikbedingten Arbeitszeitverlustes seit Mitte der achtziger Jahre zeigt (Schaubild 3). Streiks paßten offensichtlich nicht in eine gewandelte Arbeitsmarktlandschaft, in der sich jeder Arbeitsplatz unter einem Bestandsvorbehalt befand.

Schaubild 3: Streikbedingter Arbeitszeitverlust in Neuseeland^a

^a In Tausend Manntagen.

Quelle: Statistics New Zealand (1998), eigene Darstellung.

Diese einschneidenden Entwicklungen haben bei den Verbänden ein neues Rollenverständnis erzwungen.⁵ Viele Gewerkschaften, denen ihr Vertretungsmonopol verloren gegangen ist, treten jetzt als Dienstleister auf, die mit möglichst überzeugenden „Club-Leistungen“ um Mitglieder werben müssen. Zu der neuen Leistungspalette gehören etwa Weiterbildungsaktivitäten und Rechtsberatung sowie, falls gewünscht, die Vertretung in Lohnverhandlungen. Nicht viel anders

⁵ Wie die breite politische Unterstützung für die National Party zeigte, war offensichtlich ein gesellschaftlicher Konsens darüber entstanden, den großen Verbänden ihren bis dahin maßgeblichen Einfluß auf das Arbeitsmarktgeschehen zu entziehen.

ist es auch dem Arbeitgeberverband ergangen, der einen vergleichbaren Bedeutungsverlust erfahren hat. Nach der Abschaffung der zentralen Lohnverhandlungen steht nun das Angebot von Arbeitsmarktinformationen im Vordergrund der Verbandstätigkeit (Kasper 1996: 55 f.).

Größeres Gewicht haben hingegen die Arbeitstribunale und der Arbeitsgerichtshof gewonnen, die in Arbeitsvertragsstreitigkeiten angerufen werden können. Die Tribunale bilden dabei die Ebene, die einem Gerichtsverfahren vorgeschaltet ist. Allein die Zahl der Verfahren vor diesen Schlichtungsgremien stieg von 1991 bis 1996 um mehr als das Doppelte auf etwa 5100 pro Jahr, wovon über 80 vH den Vorwurf der ungerechtfertigten Kündigung zum Gegenstand hatten. Und in der Tat ist das förmliche Kündigungsverfahren eine der Schwachstellen des Arbeitsvertragsgesetzes, da aufgrund des komplizierten Verfahrensablaufs Streit über die Rechtmäßigkeit einer Entlassung vorprogrammiert ist. Auf dem Weg zu einer Kündigung muß der Arbeitgeber die vorgeschriebenen Schritte buchstabengetreu einhalten: eine Art von Abmahnverfahren mit Dokumentation des Fehlverhaltens; eine dokumentierte Untersuchung der entlassungsrelevanten Fakten, deren Ergebnis dem Arbeitnehmer mitzuteilen ist; Mitteilung der Entlassungsgründe an den Arbeitnehmer vor dessen Entlassung; ein Anhörungsverfahren und ein ernsthaftes Angebot an den Arbeitnehmer, sein Fehlverhalten zu korrigieren (OECD 1998a: 69 f.).

Wie die Praxis des Arbeitsgerichtshofs zeigt, wird in einer Verhandlung ein besonderer Wert auf die Einhaltung der Formalitäten und des Gebots der „Fairneß“ gelegt, wenn eine Kündigung wirksam sein soll. Da das Personal der alten Arbeitsgerichtsbarkeit übernommen wurde, zeigt sich in vielen Urteilen der Geist des zusammengebrochenen „Volksheims“. Die vom Arbeitsvertragsgesetz gewollte Anpassungsflexibilität wird auf diese Weise konterkariert (Evans et al. 1996: 1879 f.). Trotz dieser Schwäche ist allerdings unübersehbar, daß die verkrusteten Arbeitsmarktstrukturen Neuseelands durch die Reform aufgebrochen wurden und auch auf dem Arbeitsmarkt die Gesetze von Angebot und Nachfrage stärker zur Geltung kommen.

Arbeitsmarktstrukturen im Wandel

Der Blick auf die neuseeländische Arbeitsmarktbilanz vor und nach den Reformen des Jahres 1991 macht deutlich, daß sich die Geschichte des neuseeländischen „Beschäftigungswunders“ nicht nach einem einfachen „klassischen“ Strickmuster erzählen läßt. Denn die bis zu Beginn der neunziger Jahre steigende Arbeitslosenquote signalisierte offensichtlich nicht nur einen Angebotsüberschuß auf dem Arbeitsmarkt, den man ceteris paribus lediglich mit einer Reallohnsenkung hätte abbauen können. Der reformbedingte Strukturwandel der neuseeländischen Wirtschaft unter Beibehaltung einer Arbeitsmarktordnung, die wenig zu einer durchaus notwendigen Steigerung der Anpassungsflexibilität des Faktors Arbeit beitrug, dürfte vielmehr den Anstieg der strukturellen Arbeitslosigkeit beschleunigt haben. So zeigen etwa Berechnungen der OECD (1998a: 57 f.) seit den siebziger Jahren einen stetigen Anstieg der strukturellen Arbeitslosigkeit in Neuseeland, der bis in die neunziger Jahre andauerte. Erst in den letzten Jahren

Tabelle 1: Veränderungen auf dem neuseeländischen Arbeitsmarkt (in Tausend Personen)^a

| | Insgesamt | | Männer | | Frauen | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 1987– 1991 | 1991– 1997 | 1987– 1991 | 1991– 1997 | 1987– 1991 | 1991– 1997 |
| Arbeitsfähige Bevölkerung ^b | 93,6 | 213,5 | 40,6 | 106,0 | 52,9 | 107,6 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 90,5 | 24,6 | 65,0 | 19,8 | 25,4 | 4,9 |
| Erwerbspersonen | 3,1 | 188,9 | -24,3 | 86,2 | 27,4 | 102,7 |
| Erwerbslose | 71,7 | -23,8 | 47,0 | -19,3 | 24,7 | -4,5 |
| Erwerbstätige | -68,6 | 212,8 | -71,3 | 105,5 | 2,8 | 107,2 |
| <i>Status</i> | | | | | | |
| Arbeitnehmer | -76,7 | 157,1 | -75,0 | 72,7 | -1,6 | 84,5 |
| Arbeitgeber | 1,2 | 6,2 | -0,5 | 3,4 | 1,6 | 2,8 |
| Selbständige ^c | 3,5 | 51,0 | 3,8 | 30,5 | -0,3 | 20,5 |
| Andere ^d | 3,3 | -1,5 | 0,4 | -1,1 | 2,8 | -0,3 |
| <i>Arbeitszeit</i> | | | | | | |
| Vollzeitbeschäftigte | -105,2 | 134,0 | -89,4 | 81,2 | -15,8 | 52,8 |
| Teilzeitbeschäftigte ^e | 36,6 | 78,7 | 18,1 | 24,3 | 18,5 | 54,4 |
| <i>Sektoren</i> | | | | | | |
| Primär | -9,5 | 0,0 | -10,5 | 4,5 | 0,9 | -4,4 |
| Sekundär | -76,5 | 49,8 | -55,9 | 41,6 | -20,6 | 8,3 |
| Tertiär | 17,5 | 162,8 | -5,1 | 59,5 | 22,6 | 103,4 |

^a Auf der Basis der absoluten Veränderung vom Anfangs- zum Endjahr des jeweiligen Untersuchungszeitraums. – ^b Zivilpersonen, die mindestens 15 Jahre alt sind und aus medizinischer Sicht als arbeitsfähig gelten. – ^c Selbständige, die keine Angestellten haben. – ^d Unbezahlte, mithelfende Familienangehörige und nichtspezifizierte Beschäftigte. – ^e Mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 30 Stunden.

Quelle: Statistics New Zealand (1998), eigene Zusammenstellung und Berechnungen.

ist die Rate der strukturellen Arbeitslosigkeit auf ein im internationalen Vergleich unterdurchschnittliches Niveau gesunken (1997: 6 vH). Damit gehört Neuseeland zu den wenigen Ländern, in denen überhaupt ein Rückgang der strukturellen Arbeitslosigkeit gemessen wird.

Hinweise auf strukturelle Ursachen der neuseeländischen Arbeitslosigkeit ergeben sich aus den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt vor und nach dem Inkrafttreten des neuen Arbeitsvertragsgesetzes (Tabelle 1):

Erstens ist zu beobachten, daß nach 1991 die arbeitsfähige Bevölkerung weiter gewachsen ist und dieses zusätzliche Arbeitskräftepotential anders als zuvor in den Kreis der Erwerbspersonen aufgenommen wurde. Schon diese Entwicklung deutet auf eine gestiegene Absorptionsfähigkeit des neuseeländischen Arbeitsmarktes hin. Dieser Eindruck wird dadurch bestätigt, daß die Zahl der Erwerbstätigen stärker gestiegen ist als die Zahl der Erwerbspersonen. Das heißt, daß per saldo außer den zusätzlichen Erwerbspersonen auch bis dahin Erwerbslose eine neue Beschäftigung gefunden haben.

Zweitens können die Veränderungen bei den Erwerbstätigenstrukturen genaueren Aufschluß über die Natur des neuseeländischen „Beschäftigungswunders“ geben. Beim Status der Erwerbstätigen wird deutlich, daß sich die Arbeitsmarktreformen vor allem bei den Arbeitnehmern, also den unselbständig Beschäftigten auswirken: Auf einen Beschäftigungseinbruch vor den Reformen, von dem per saldo ausschließlich Arbeitnehmer betroffen waren, folgte ein starker Anstieg, der fast drei Viertel des Gesamtzuwachses bei den Erwerbstätigen in den Jahren 1991–1997 betrug. Mit einem Anteil von fast einem Viertel an dieser Entwicklung kommt des weiteren dem Anstieg der Selbständigen, die als „Einmann-Unternehmen“ agieren, größere Bedeutung zu. Dennoch kann angesichts der starken Zunahme bei den unselbständig Beschäftigten nur begrenzt die Rede von einer erzwungenen „Flucht in die Selbständigkeit“ sein. Da erscheint die Erklärung tragfähiger, daß durch die Entkrustung der Wirtschaftsstrukturen für private Existenzgründer in größerem Umfang neue Betätigungsfelder entstanden sind. Allerdings ist die unterschiedliche Entwicklung bei männlichen und weiblichen Arbeitnehmern auffällig: Schon der Beschäftigungseinbruch vor den Arbeitsmarktreformen betraf vornehmlich männliche Beschäftigte, und nach 1991 stiegen die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen in noch größerem Umfang als die der Männer an.

Drittens ist im Zuge des Reformprozesses die Arbeitszeitstruktur der Erwerbstätigen in Bewegung geraten. So war vor und besonders nach den Arbeitsmarktreformen ein starker Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen. Doch darf auch nicht übersehen werden, daß nach einem drastischen Rückgang der Vollzeitstellen in den Jahren 1987–1991 auch bei der Vollzeitbeschäftigung die Trendumkehr gelungen ist. So haben knapp zwei Drittel der nach 1991 neu hinzugekommenen Erwerbstätigen eine Vollzeitbeschäftigung aufgenommen. Allerdings sind erneut Unterschiede bei Männern und Frauen offensichtlich: Schon vor den Arbeitsmarktreformen waren mehr als die Hälfte der zusätzlichen Teilzeitbeschäftigten Frauen; dieser Anteil erhöhte sich nach 1991 sogar auf fast 70 vH. Hingegen profitierten von den zunehmenden Vollzeitbeschäftigungsmöglichkeiten vornehmlich Männer, die mehr als 60 vH der seit 1991 hinzugekommenen Vollzeitbeschäftigten ausmachten.

Viertens wird der Strukturwandel auf den neuseeländischen Arbeitsmarkt durch die sektorale Verteilung der Beschäftigungsänderungen sichtbar. Es dominiert eindeutig ein Trend zur Tertiärisierung des Arbeitsmarkts. So entfallen mehr als drei Viertel der seit 1991 zusätzlich Beschäftigten auf den Dienstleistungsbereich. Bereits vor den Arbeitsmarktreformen verzeichnete die Dienstleistungsbeschäftigung ein, wenn auch bescheidenes, Wachstum, während in der Industrie ein deutlicher Beschäftigungsabbau vollzogen wurde. Hinzu kommt, daß der Frauenanteil an der seit 1991 hinzugekommenen Dienstleistungsbeschäftigung fast 64 vH beträgt, während in der Industrie im gleichen Zeitraum auf die Männer fast 84 vH des allerdings vergleichsweise geringen Beschäftigungszuwachses entfiel.

Das neuseeländische „Beschäftigungswunder“ auf dem Prüfstand

Nach dieser Bestandsaufnahme zur Beschäftigungsentwicklung im Zuge des Reformprozesses bleibt zu fragen, worauf die hier dargestellten Veränderungen der neuseeländischen Arbeitsmarktstrukturen im einzelnen zurückzuführen sind. So erscheint es etwa für ein westliches Industrieland ungewöhnlich, daß die arbeitsfähige Bevölkerung signifikant wächst. Hier machen sich zwei Faktoren bemerkbar: Zum einen weist Neuseeland ein relativ konstantes natürliches Bevölkerungswachstum auf. Zum anderen ist Neuseeland traditionell ein Einwanderungsland mit einer jedoch schwankenden Migrationsbilanz. Während von 1977 bis 1990 ein negativer Wanderungssaldo auftrat, überwiegt seitdem wieder die Einwanderung nach Neuseeland. Diese Schwankungen machen sich entsprechend beim Bevölkerungswachstum bemerkbar. Interessanterweise setzte die Auswanderung in den letzten Jahren der Staatswirtschaft ein und dauerte während des Strukturwandels in den achtziger Jahren an. Doch seit den neunziger Jahren ist Neuseeland offensichtlich wieder ein attraktives Ziel für Einwanderer geworden, die Aufnahme auf einem expandierenden Arbeitsmarkt finden (Statistics New Zealand 1996: 43 ff.).

Die Expansion des Arbeitsmarktes zeigt sich in einer starken Zunahme der Erwerbspersonen, die von 1987 auf 1997 fast 12 vH betrug, was mit dem Wachstum der arbeitsfähigen Bevölkerung korrespondiert. Dabei ist die Erwerbsquote insgesamt nahezu unverändert geblieben, jedoch haben sich die Erwerbsquoten von Männern und Frauen gegenläufig entwickelt: Während diese bei den Männern um etwa 5 vH sank, stieg die Frauenerwerbsquote um fast 6 vH.⁶ Das heißt, daß in Neuseeland Frauen verstärkt als Anbieter von Arbeit auftreten und, wie die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit verdeutlicht, auch auf eine entsprechende Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt treffen: Bei einem von 1987 auf 1997 insgesamt fast 10prozentigen Anstieg der Erwerbstätigenzahl hat sich der Anteil weiblicher Erwerbstätiger von 41,6 auf 44,6 vH spürbar vergrößert (Statistics New Zealand 1998). Allerdings wird durch die wachsende Zahl der Erwerbspersonen überdeckt, daß der Abbau der absoluten Erwerbslosenzahl bis 1997 noch nicht so weit fortgeschritten war, daß das Niveau von 1987 hätte erreicht werden können: Im Vergleich gab es nach wie vor etwa 75 vH mehr Erwerbslose – trotz eines deutlichen Abbaus der Erwerbslosenzahl seit dem Erreichen eines Höchststandes im Jahr 1992. Durch diese Betrachtung soll allerdings die positive Beschäftigungsentwicklung in Neuseeland nicht in Frage gestellt werden. Die gesunkene Arbeitslosenquote von nunmehr 6,2 vH im Jahr 1997 ergab sich schließlich sowohl aufgrund eines Anstiegs der Erwerbspersonenzahl als auch aufgrund einer sinkenden Zahl von Erwerbslosen; die Tatsache, daß im Jahr 1987 die Arbeitslosenquote nur 4 vH betrug, mag den Blick lediglich darauf lenken, daß auch

⁶ Die Erwerbsquote insgesamt betrug in den Jahren 1987 und 1997 etwa 66 vH; die der Männer sank von 78,6 auf 74,6 vH, die der Frauen stieg von 54,3 auf 57,4 vH (Statistics New Zealand 1998). Der Anstieg der neuseeländischen Frauenerwerbsquote kann zudem nicht als Angleichung an einen internationalen Durchschnittswert angesehen werden. Im Vergleich der OECD-Länder zeigt sich vielmehr, daß die neuseeländische Frauenerwerbsquote bereits überdurchschnittlich hoch war (OECD 1998b: 193).

für neuseeländische Verhältnisse noch keine Vollbeschäftigung herrscht. Diese erscheint jedoch nicht unerreichbar, zumal kaum ein unvermittelbarer „Bodensatz“ bei den Erwerbslosen festzustellen ist, wie die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in Neuseeland zeigt: im Jahr 1997 betrug der Anteil der Langzeitarbeitslosen 36,5 vH bei einer Erwerbslosigkeit von mehr als sechs Monaten und lediglich 19,5 vH bei mehr als 12 Monaten – Werte, die weit unter dem EU-Durchschnitt lagen.⁷

Bei einer kritischen Betrachtung der Arbeitslosenzahlen muß natürlich auch der Frage nachgegangen werden, ob nicht eine aktive Arbeitsmarktpolitik für eine Schönfärbung der Statistik gesorgt hat. Dies trifft im Fall Neuseelands nur begrenzt zu: Zwar existieren diverse staatliche Beschäftigungsprogramme („Job Plus“, „Enterprise Allowance“, „Taskforce Green“), die allerdings nur in sehr geringem Umfang die Arbeitslosenstatistik verzerren. Wenn die in diesen Programmen Beschäftigten als Arbeitslose geführt würden, ergäbe sich etwa für die Jahre 1996 und 1997 statt einer Arbeitslosenquote von 6,2 vH eine Quote von 7 vH, wie eigene Berechnungen auf Basis der Informationen von Statistics New Zealand (1998) ergeben. Ein entscheidender Einfluß der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf die Entwicklung der Beschäftigungssituation ist demnach nicht festzustellen – zumal seit 1993 die Zahl der Arbeitnehmer in diesen Programmen deutlich gesunken ist.⁸ Im internationalen Vergleich für das Jahr 1996 erscheint die neuseeländische Differenz von 0,8 Prozentpunkten zwischen der um staatliche Beschäftigungsmaßnahmen korrigierten und der offiziellen Arbeitslosenquote relativ gering (Tabelle 2): Länder wie die Niederlande und das Vereinigte Königreich, die bei der Beschäftigungsentwicklung als erfolgreich gelten, weisen eine vergleichbare Differenz von einem Prozentpunkt auf, während das ebenfalls als vorbildlich angesehene Dänemark eine Differenz von 4,8 Prozentpunkten verzeichnet. Bei den nach der Beschäftigungsentwicklung weniger erfolgreichen Ländern kommt Deutschland auf eine Differenz von 2,3 Prozentpunkten, die allerdings gegenüber der französischen Differenz von 9,2 Prozentpunkten sogar gering erscheint.

Zu den Instrumenten einer aktiven Arbeitsmarktpolitik gehört häufig auch die Frühverrentung von Erwerbspersonen. In Neuseeland wurde jedoch eine andere Politik verfolgt: Statt einer Senkung des Rentenalters erfolgte eine Anhebung von 60 auf 65 Jahre (OECD 1996: 53). Dies hatte zur Folge, daß die Erwerbsquote bei den 60- bis 64jährigen von etwa 25 vH zu Beginn der neunziger Jahre auf mehr als 40 vH im Jahr 1997 anstieg (Statistics New Zealand 1998). Auf diese Weise wurde das Arbeitsangebot sogar noch vergrößert, und wie die relativ geringe Arbeitslosenquote in dieser Altersgruppe zeigt (1997: 3,1 vH), bedeutet die spätere

⁷ 1997 betrug der Anteil Langzeitarbeitsloser an der Gesamtarbeitslosigkeit in der EU 68,2 vH (bei einer Dauer von mehr als sechs Monaten) bzw. 50,2 vH (bei einer Dauer von mehr als 12 Monaten); in Deutschland lagen die entsprechenden Werte im Jahr 1996 bei 65,3 bzw. 47,8 vH (OECD 1998b: 208).

⁸ Im Jahr 1993 wurde die höchste Teilnehmerzahl an staatlichen Beschäftigungsprogrammen erreicht, und doch wurde die Arbeitslosenquote lediglich um 1,3 Prozentpunkte reduziert (Statistics New Zealand 1998: 75).

Tabelle 2: Alternative Arbeitslosenquoten westlicher Industrieländer 1996 (in vH)

| | Arbeitslosenquoten | | |
|------------------------|---------------------------|---|--|
| | unkorrigiert ^a | um arbeitsmarkt- politische Maßnahmen korrigiert | zusätzlich um Maßnahmen zur Verringerung der Erwerbspersonenzahl korrigiert |
| Neuseeland | 6,2 | 7,0 | 7,0 |
| Dänemark | 6,9 | 11,7 | 20,5 |
| Deutschland | 9,6 | 11,9 | 15,0 |
| Frankreich | 12,4 | 21,6 | 23,0 |
| Niederlande | 6,3 | 7,3 | 15,6 |
| Vereinigtes Königreich | 8,2 | 9,2 | 12,9 |

^a Für die EU-Länder von der EU-Kommission international vergleichbar dargestellt.

Quelle: Europäische Kommission (1998: 7), Statistics New Zealand (1998), eigene Berechnung für Neuseeland, eigene Darstellung.

Verrentung keinesfalls einen „Wartestand“ in der Arbeitslosigkeit. So wird auch unter dem Aspekt der Verrentungspolitik kein Schatten auf die neuseeländische Arbeitsmarktbalanz geworfen. Im internationalen Vergleich erscheint die neuseeländische Arbeitslosenquote daher noch vorteilhafter, wenn man die Arbeitslosenquoten um staatliche Maßnahmen korrigiert, die auf eine Verminderung der Erwerbspersonenzahl abzielen (z.B. Vorruhestand). Unter diesem Gesichtspunkt verschlechtert sich vor allem die Arbeitsmarktbalanz der „erfolgreichen“ Länder Dänemark und Niederlande sehr deutlich; auch Deutschland und Frankreich weisen nach dieser Korrektur eine höhere Arbeitslosenquote auf (Tabelle 2).

Das neuseeländische „Beschäftigungswunder“ war zudem nicht das Resultat einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung. Die Jahresarbeitszeit pro Erwerbstätigen, die bis 1991 gesunken war, hat sich im Zeitraum 1991–1996 sogar leicht erhöht (Statistics New Zealand 1998: 146). Das Arbeitsvolumen (geleistete jährliche Arbeitsstunden aller Erwerbstätigen) stieg in diesem Zeitraum um fast 18 vH.⁹

Allerdings bedeutet dies nicht, daß jeder der neu auf den Arbeitsmarkt gekommene Anbieter von Arbeit eine Vollzeitätigkeit aufnehmen konnte. Wie schon dargestellt, ist der Trend zu einer verstärkten Teilzeitbeschäftigung, besonders von Frauen, unübersehbar. Diese Entwicklung ist in westlichen Industrieländern jedoch keinesfalls ungewöhnlich: Zwar lag 1997 der neuseeländische Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung mit mehr als 22,5 vH deutlich über dem OECD-Durchschnitt bzw. dem deutschen Wert von knapp 15 vH; jedoch war der niederländische Spitzenwert von fast 30 vH noch in weiter Ferne. Bemerkenswert ist hingegen der Anstieg der neuseeländischen Teilzeitquote um etwa 5 Prozentpunkte in den letzten zehn Jahren. Die Verteilung der Voll- und Teil-

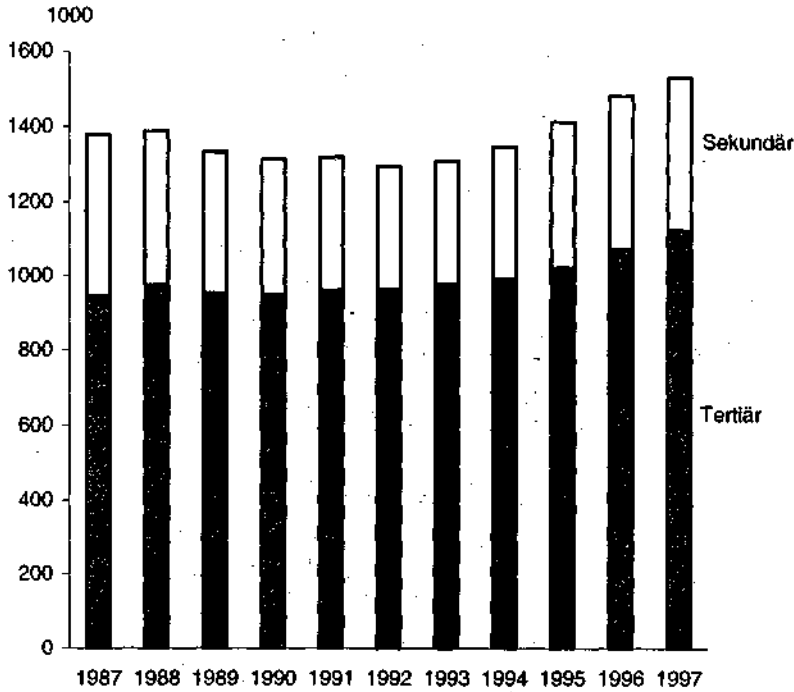
⁹ Ein vergleichbarer Trend zeigt sich bei der Entwicklung der Jahresarbeitszeit der unselbständig Beschäftigten (Statistics New Zealand 1998: 146).

zeitbeschäftigung auf die Geschlechter entspricht wiederum weitgehend den durchschnittlichen OECD-Verhältnissen: Der Frauenanteil von fast 75 vH an der Teilzeitbeschäftigung in Neuseeland liegt genau im OECD-Durchschnitt; bei dem Anteil der weiblichen Vollzeitbeschäftigten befindet sich der neuseeländische Wert mit 36 vH sogar fast 10 Prozentpunkte über dem OECD-Durchschnitt – doch ist dieser überdurchschnittliche Frauenanteil schon seit den achtziger Jahren zu beobachten. Vor dem Hintergrund der wachsenden Teilzeitbeschäftigung und des dort schon vorhandenen überproportionalen Frauenanteils kann es nicht verwundern, daß die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Männern deutlich über der von Frauen liegt (40 zu 25 Wochenstunden im Jahr 1997) (Statistics New Zealand 1998; OECD 1998b: 206). Schließlich darf im Zusammenhang mit der Teilzeitbeschäftigung in Neuseeland nicht übersehen werden, daß nicht alle Teilzeitbeschäftigten mit dem Umfang ihrer Arbeitszeit und dem damit verbundenen Einkommen zufrieden sind. So strebten im Jahr 1997 mehr als 43 vH der teilzeitbeschäftigten Männer und 30 vH der teilzeitbeschäftigten Frauen eine längere Arbeitszeit an. Demnach hat sich der Anteil der Unzufriedenen seit 1987 weit mehr als verdoppelt (Statistics New Zealand 1998: 75). Insofern ist die Vermutung eines verstärkten Zwangs zur Teilzeitbeschäftigung nicht von der Hand zu weisen: „Besser Teilzeit als überhaupt keinen Job“ dürfte wohl ein nicht zu vernachlässigender Beweggrund für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung sein.

Dies führt zu der Frage, wo genau die neuen Arbeitsplätze entstanden sind. Die bereits betrachteten Veränderungen auf dem neuseeländischen Arbeitsmarkt legen einen engen Zusammenhang zwischen der Expansion von Dienstleistungsbeschäftigung, Frauenerwerbstätigkeit und Teilzeitarbeit nahe. Dieser Eindruck wird von der neuseeländischen Statistik bestätigt: Während zwischen 1987 und 1997 die Industriebeschäftigung erst schrumpfte und sich dann erst allmählich wieder dem Stand von 1987 annäherte, verzeichnete der Dienstleistungssektor in diesem Zeitraum ein kontinuierliches Wachstum (Schaubild 4). Hier macht sich bemerkbar, daß große Teile der neuseeländischen Industrie, die handelbare Güter produzierten, nur aufgrund hoher Protektionsschranken existenzfähig waren. Der Mangel an internationaler Wettbewerbsfähigkeit wurde durch die außenwirtschaftliche Öffnung und den Deregulierungsprozeß schonungslos aufgedeckt. In diesem von männlichen Beschäftigten dominierten Sektor war ein Beschäftigungseinbruch die unausweichliche Folge. Anders verlief die Entwicklung im Dienstleistungssektor mit vornehmlich weiblichen Beschäftigten, der an relativem Gewicht gegenüber den anderen Sektoren hinzugewann.¹⁰ Hier verzeichneten vor allem Geschäfts- und Finanzdienstleistungen, aber auch Handel und Gastronomie einen überdurchschnittlichen Beschäftigungszuwachs. Davon profitierten vor allem weibliche Beschäftigte, die im Dienstleistungssektor einen Teilzeitarbeitsplatz suchten.¹¹

¹⁰ Waren 1987 bereits 61 vH der neuseeländischen Beschäftigten im Dienstleistungssektor tätig, erhöhte sich dieser Anteil bis 1997 sogar noch auf mehr als 66 vH. Gleichzeitig stieg in diesem Zeitraum der Anteil der weiblichen Dienstleistungsbeschäftigten von 51,2 auf 54,2 vH (Statistics New Zealand 1998).

¹¹ Zu ähnlichen Ergebnissen kommen etwa auch Massey (1995: 161) oder die OECD (1996: 50f.).

Schaubild 4: Die Entwicklung der sektoralen Beschäftigung in Neuseeland³

³ In Tausend Beschäftigten.

Quelle: Wie Schaubild 3.

Doch bedeutet dieser Strukturwandel auf dem neuseeländischen Arbeitsmarkt keineswegs, daß als Ergebnis des Reformprozesses, besonders der Arbeitsmarktreformen, in größerem Umfang eine Klasse von „working poor“ entstanden ist, die einfachen Teilzeitarbeitern im Dienstleistungsgewerbe nachgehen. Zu denken wäre an das schon sprichwörtliche Beispiel der relativ schlecht bezahlten Packerin im Supermarkt. Hingegen ergibt die Analyse der Qualifikationsstruktur der neuseeländischen Beschäftigten, daß im Zeitraum 1987–1997 eine deutliche Tendenz zur Höherqualifizierung zu beobachten ist. Während die Zahl der geringqualifizierten Beschäftigten um 170 000 zurückging, stieg die Zahl der relativ am höchsten Qualifizierten um fast 270 000 an.¹² Das hat dazu geführt, daß der Anteil der Gering-Qualifizierten von 34 auf 21 vH gefallen ist, während der Anteil der Hochqualifizierten an den Erwerbstätigen von 28 auf 42 vH gestiegen ist. An-

¹² Diese und die weiteren statistischen Informationen basieren auf eigenen Berechnungen anhand der Arbeitsmarktstatistik von Statistics New Zealand (1998). – Die neuseeländischen Statistik unterscheidet vier Qualifikationsgruppen: „No Qualifications“, „School Qualifications“, „Post School but no School Qualifications“, „Post School and School Qualifications“.

gesichts dieser Entwicklung kann auch nicht verwundern, daß sich die Arbeitslosenraten nach Qualifikationsgruppen entsprechend deutlich unterschieden (10,0 und 3,7 vH). Zudem zeigen sich kaum Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der männlichen und weiblichen Beschäftigten.

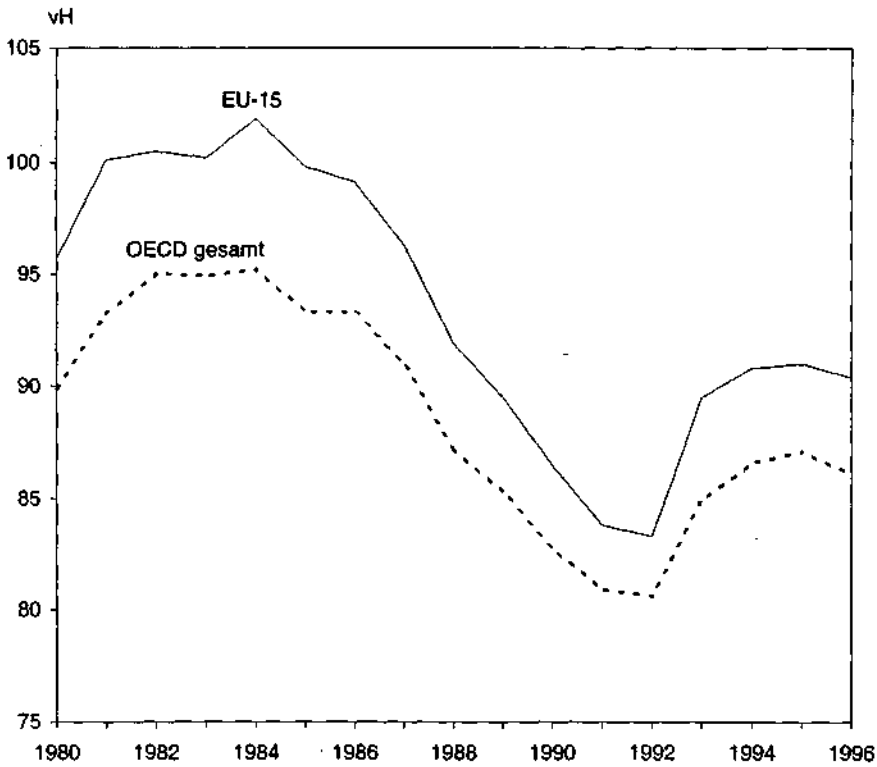
Die Kosten des Reformprozesses

Die neuseeländische Arbeitsmarktentwicklung seit den neunziger Jahren weist eine positive Gesamtbilanz auf: Arbeit wurde nicht umverteilt, sondern es wurde mehr Arbeit geschaffen. Zudem hat diese Ausweitung der Nachfrage nach Arbeit nicht etwa zu mehr Beschäftigung in der Kategorie „einfache Arbeit“ geführt – das Gegenteil trifft zu. Doch welchen Preis hatten die neuseeländischen Arbeitnehmer für dieses Beschäftigungswunder zu zahlen? Zwar hat nach der Vollenendung des Reformwerks ein Aufholprozeß Neuseelands gegenüber den westlichen Industrieländern eingesetzt, wie der Anstieg des relativen Pro-Kopf-Einkommens zeigt (Schaubild 5). Allerdings ist dieser Indikator nicht geeignet, Aussagen über die individuelle Einkommensentwicklung zu treffen. Er signalisiert vielmehr den erfolgreichen Verlauf des tiefgreifenden Strukturwandels in Neuseeland. Vorerst haben die Deregulierung und Öffnung der neuseeländischen Wirtschaft sowie die Zerschlagung der Arbeitsmarktkartelle zu sinkenden Individualeinkommen aus Arbeit geführt.

In den Jahren 1986–1991, also vor Inkrafttreten der Arbeitsmarktrefor-men, sanken die realen Individualeinkommen der erwerbstätigen Männer – gemessen als Medianeinkommen – um mehr als 18 vH. Erst in den Jahren nach den Arbeitsmarktrefor-men wurde dieser scharfe Abwärtstrend gebrochen, wenn auch ein weiterer Einkommensrückgang im Zeitraum 1991–1996 von fast 6 vH zu verzeichnen war.¹³ Während sich bei der Einkommensentwicklung der Männer vornehmlich die realen Einbußen bei Löhnen, Gehältern sowie bei Einkommen aus selbständiger Tätigkeit widerspiegeln, wurde dieser Effekt bei den Fraueneinkommen durch mehrere Faktoren zum Teil kompensiert, was sich in den Jahren 1986–1991 in kaum veränderten Realeinkommen zeigte.¹⁴ Zu diesen Faktoren zählt, daß Frauen verstärkt Tätigkeiten mit 40 Wochenstunden aufnahmen, in größerem Umfang in höherwertige Verwendungen gelangten und die Einkommensentwicklung in „Frauenberufen“ günstiger als in „Männerberufen“ verlief. Allerdings sanken in den Jahren 1991–1996 die durchschnittlichen realen Fraueneinkommen dann schneller als die der männlichen Erwerbstätigen (–8,3 vH). Doch macht sich hier nur bemerkbar, daß nach 1991 die steigende Frauenerwerbstätigkeit vornehmlich Teilzeitbeschäftigungen umfaßte, was das Durchschnittseinkommen zwangsläufig senken mußte.

¹³ Zu der hier dargestellten Einkommensentwicklung in Neuseeland siehe Martin (1997).

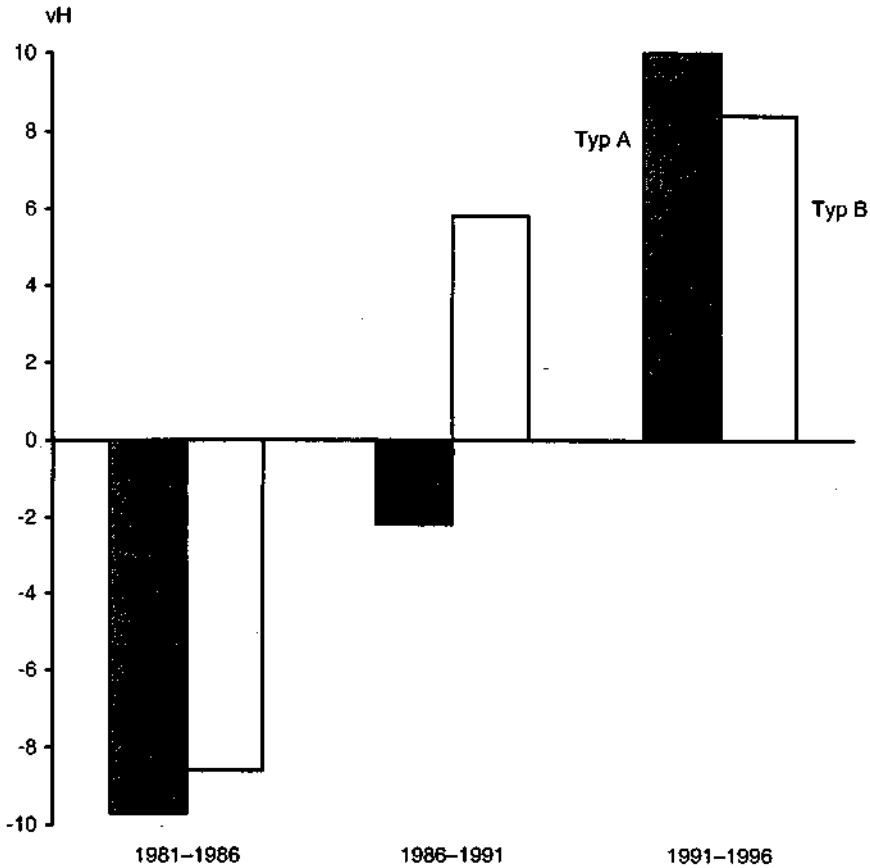
¹⁴ Berechnungen von Dixon (1996: 66) verdeutlichen, daß die durchschnittlichen Stundenlöhne der Männer in den Jahren 1984–1990 um 1,2 vH, im Zeitraum 1990–1994 sogar um 6,6 vH real gesunken sind; bei den Frauen ergab sich hingegen im Zeitraum 1984–1990 ein realer Anstieg um 3 vH, während ihr durchschnittlicher Stundenlohn in den Jahren 1990–1994 um real 4,6 vH zurückging.

Schaubild 5: Das relative Pro-Kopf-Einkommen Neuseelands¹⁾

¹⁾ Gemessen als vH-Anteil am durchschnittlichen OECD- bzw. EU-15-Pro-Kopf-Einkommen auf der Basis laufender Kaufkraftparitäten.

Quelle: OECD (1998f), eigene Zusammenstellung und Berechnungen.

Eine andere Entwicklung zeigt sich wiederum, wenn man die Familieneinkommen betrachtet: Noch in der ersten Hälfte der achtziger Jahre fielen die Familieneinkommen im Gleichklang mit den realen Individualeinkommen (Schaubild 6). Im Zeitraum 1986–1991 zeichnete sich jedoch eine Wende ab: Die durchschnittlichen realen Familieneinkommen gingen zwar aufgrund der steigenden Arbeitslosigkeit – wenn auch langsamer – zurück (–2,2 vH), allerdings stiegen die Einkommen der erwerbstätigen Familien wieder deutlich an (5,8 vH). Dieser positive Trend setzte sich in den Jahren 1991–1996 fort, in denen nicht nur das reale Durchschnittseinkommen der erwerbstätigen Familien weiterstieg (8,4 vH), sondern auch das der Familien insgesamt (10 vH) wuchs, was Folge des nach 1992 einsetzenden Abbaus der Arbeitslosigkeit war. Der Haupteinflußfaktor für die positive Entwicklung der Familieneinkommen ist allerdings in der deutlich gestiegenen Erwerbsquote zu sehen. Dies zeigt das Beispiel der Familien mit Kindern: Während 1987 in mehr als der Hälfte dieser Familien (56 vH) nur ein Mitglied

Schaubild 6: Die Entwicklung der realen Familieneinkommen in Neuseeland^a

^a Gemessen als Veränderung der realen Durchschnittseinkommen in vH für Typ A = alle Familien, Typ B = Familien mit mindestens einem erwerbstätigen Erwachsenen.

Quelle: Martin (1997), eigene Darstellung.

voll erwerbstätig war, sank dieser Anteil bis 1996 auf 26 vH. Hingegen stieg der Anteil der Familien mit mehr als einem Verdiener von etwa 40 vH auf 59 vH. Trotz sinkender Individualeinkommen konnten die Familieneinkommen dadurch stabilisiert bzw. gesteigert werden, daß Beschäftigungsmöglichkeiten für Zweitverdiener entstanden, die auch verstärkt genutzt wurden. Der Wohlfahrtsverlust für die Familie aufgrund der Reformen und des durch diese ausgelösten Strukturwandels besteht demzufolge darin, daß für ein bestimmtes Familieneinkommen ein höherer Input an Arbeit zu leisten ist; d.h., daß den Familien Kosten in Gestalt geringerer Freizeit bzw. größeren Arbeitsleids entstanden sind.

Die Auswirkungen des Reformprozesses auf die Einkommensdifferenzierung ist hingegen weniger eindeutig. Es läßt sich zeigen, daß beginnend im Jahr 1987

und verstärkt nach 1991 die Unterschiede bei den Individualeinkommen gewachsen sind. Die Ursachen dafür werden in der Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit, dem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten, einer stärker qualifikationsorientierten Entlohnung, in der zunehmenden Dienstleistungsbeschäftigung sowie in der Dezentralisierung des Lohnfindungsprozesses gesehen (Martin 1997: 4 ff., 39). Jedoch können wachsende Einkommensunterschiede auf der Basis von Stundenlöhnen kaum nachgewiesen werden.¹⁵ In entsprechenden Untersuchungen auf hoch aggregiertem Niveau, ohne Unterscheidung nach Wirtschaftssektoren, wurden kaum Hinweise auf eine wachsende Lohnspreizung gefunden (Dixon 1996: 58). Auch die Entwicklung der Stundenlöhne nach Qualifikationsgruppen ist widersprüchlich: Während zwischen 1984 und 1990 die qualifikatorische Differenzierung zunahm, sank sie wieder zwischen 1990 und 1994 aufgrund einer überdurchschnittlichen Lohnsenkung bei den Hochqualifizierten. Zur Erklärung wird angeführt, daß offensichtlich in den neunziger Jahren mehr Hochqualifizierte auf den Arbeitsmarkt drängten als nachgefragt wurden (Dixon 1996: 69 ff., 82 f.). Aus diesen Ergebnissen kann allerdings nicht die Schlußfolgerung gezogen werden, daß die Reformen der Arbeitsmarktordnung keine stärkere sektorale oder qualifikatorische Lohndifferenzierung zur Folge hatten. Offensichtlich fehlen hinreichend sektoral disaggregierte Daten, mit denen die Entwicklung der Stundenlöhne vor und nach Verabschiedung des Arbeitsvertragsgesetzes beschrieben werden könnte. Dies dürfte nicht zuletzt auf die Individualisierung der Tarifabschlüsse zurückzuführen sein. So werden bei Untersuchungen auf hoch aggregiertem Niveau viele Effekte des Arbeitsvertragsgesetzes nicht sichtbar, obwohl diese auf Unternehmesebene durchaus zu beobachten sind. Denn Unternehmens- und Branchenanalysen zeigen, daß etwa die Arbeitszeiten entsprechend den betrieblichen Anforderungen flexibilisiert und verstärkt leistungsbezogene Elemente in die Entlohnung aufgenommen wurden, was einen Produktivitätsanstieg zur Folge hatte. Auch wird auf Branchenebene ein Zusammenhang zwischen der Zurückdrängung des Gewerkschaftseinflusses nach Einführung des neuen Arbeitsvertragsgesetzes auf der einen Seite sowie einem Beschäftigungsanstieg und einer mäßigeren Lohnentwicklung auf der anderen Seite sichtbar. Darüber hinaus wird auch auf gesamtwirtschaftlicher Ebene eine elastischere Reaktion der Beschäftigung auf Produktionsschwankungen nach 1991 festgestellt (OECD 1996: 56 ff.; 1998a: 69).

Trotz der sinkenden Einkommen aus Arbeit und der zeitweise erheblichen Zunahme der Arbeitslosigkeit hat es in Neuseeland keine soziale Unruhe größeren Ausmaßes gegeben. Denn selbst im liberalen Neuseeland hat die Wirtschaftspolitik nicht außer acht gelassen, daß manch einer von der dynamischen Arbeitsmarkt- und Einkommensentwicklung an den sozialen Rand gedrückt werden könnte. Bei sich häufenden Fällen dieser Art wäre es wahrscheinlich um die soziale Stabilität und die bislang breite Unterstützung für den Reformkurs geschehen gewe-

¹⁵ Wachsende Unterschiede zeigen sich auf der Basis von Wochenlöhnen und Jahreseinkommen, wo sich vor allem die zunehmende Teilzeitbeschäftigung niederschlägt. So ergeben eigene Berechnungen, daß der Variationskoeffizient für die Wochenlöhne in neun Wirtschaftssektoren zwischen 1987 und 1997 um fast 50 vH gestiegen ist.

sen. Um eine destabilisierende Einkommensspreizung nach unten zu verhindern, wurden diverse Sozialhilfeprogramme ins Leben gerufen. Doch auch in der neuseeländischen Sozialpolitik ist eine marktorientierte Handschrift unverkennbar: Die Empfänger von Sozialhilfe haben in den letzten Jahren zunehmend Anreize erhalten, wieder als Anbieter von Arbeit aufzutreten. Dies geschieht über eine geringere Anrechnung von Arbeitseinkommen auf die Sozialhilfe und geringere steuerliche Abzüge bei Aufnahme einer (Teilzeit-)Arbeit. Zusätzlich drohen Sanktionen in Gestalt von Kürzungen der Transfereinkommen, wenn sich die Empfänger nicht aktiv um einen Arbeitsplatz bemühen und der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung stehen (OECD 1998a: 64 ff.).

Die neuseeländischen Arbeitsmarktreformen: eine Lösung für deutsche Arbeitsmarktprobleme?

Deutschland sieht sich ebenso wie andere westliche Industrieländer aufgrund der fortschreitenden Globalisierung und eines arbeitsparenden technischen Fortschritts zunehmenden Beschäftigungsproblemen gegenüber. Jedoch wurde es in Deutschland bislang versäumt, die institutionellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes den neuen Herausforderungen anzupassen. Unter dem bestehenden Arbeitsmarktregime fehlt es an der notwendigen Anpassungsflexibilität von Parametern wie Entlohnung und Arbeitszeit.¹⁶ Daher liegt die Orientierung an Ländern wie Neuseeland nahe, das in den zurückliegenden Jahren eine deutlich bessere Beschäftigungsbilanz aufwies.

Die Analyse der neuseeländischen Arbeitsmarktentwicklung seit Beginn der einschneidenden Veränderungen der Wirtschaftsordnung Mitte der achtziger Jahre macht deutlich, daß die positive Beschäftigungsentwicklung am anderen Ende der Welt sicherlich nicht auf ein Wunder zurückzuführen ist. Denn die Wirtschaftspolitik in Neuseeland vertraute nicht auf übernatürliche Kräfte, sondern beseitigte institutionelle Hindernisse, welche zuvor die „unsichtbare Hand“ des Marktes an ihrer Entfaltung gehindert hatten. Die neuseeländische Volkswirtschaft wurde konsequent nach außen geöffnet, im Inneren wurden die Güter- und Dienstleistungsmärkte sowie die Faktormärkte dereguliert. Bei den ordnungspolitischen Reformen handelte es sich nicht um isolierte Politikmaßnahmen, sondern um einen umfassenden Reformansatz, der letztendlich die Interdependenz der einzelnen Ordnungselemente berücksichtigte. Allerdings besaß auch das neuseeländische Reformmodell den Schönheitsfehler, daß die Arbeitsmarktreformen erst mit mehrjähriger Verzögerung verwirklicht wurden – mit entsprechend verspäteten Beschäftigungserfolgen. Die letztendlich erfolgte Kehrtwende in der Arbeitsmarktpolitik fügte sich dann in ihrer Konsequenz nahtlos in den Reformprozeß ein: Reformelemente wie die Dezentralisierung und Individualisierung der Tarifverhandlungen, das Zurückdrängen des Einflusses von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie der weitgehende Rückzug des Staates aus

¹⁶ In diesem Zusammenhang siehe Siebert (1997) zu den Ursachen der Arbeitslosigkeit in Europa.

dem Lohnfindungsprozeß hatten angesichts der neuseeländischen Arbeitsmarkttraditionen schon fast revolutionären Charakter.

Vor dem Hintergrund der Interdependenz der Ordnungselemente ist die Frage, ob die neuseeländischen Arbeitsmarktreformen für die Lösung der deutschen Arbeitsmarktprobleme geeignet sind, im Grunde genommen zu verkürzt gestellt. Denn die Liberalisierung des Arbeitsmarktes ist für eine positive Beschäftigungsentwicklung auf jeden Fall notwendig, aber nicht hinreichend. Denn diese Reformen müßten in einem umfassenden Deregulierungsprozeß der gesamten Wirtschaft eingebettet werden, der erst zu einem größeren Beschäftigungspotential führt. Trotz bemerkenswerter Deregulierungsfortschritte in den letzten Jahren hat Deutschland noch nicht das neuseeländische Niveau an Deregulierung der Wirtschaft erreicht. So zeigen jüngere Untersuchungen, daß es noch eine Vielzahl von Regulierungen in Deutschland gibt, die unternehmerischer Dynamik und neuen Beschäftigungsideen Grenzen setzen (u.a. im Handwerk, bei den freien Berufen oder im Einzelhandel) (Boss, Laaser, Schatz et al. 1996).

Ohne Zweifel hatte das Niveau staatlicher Regulierung in Neuseeland ein Ausmaß erreicht, das wenig an eine westliche Marktwirtschaft erinnerte. Ein derartiges Regulierungsniveau ist in Deutschland sicherlich nicht vorzufinden, so daß die Ausgangssituation für weitere Reformen in Deutschland ungleich günstiger ist. Es stellt sich allerdings die Frage, ob man hierzulande diesen Vorteil gegenüber den neuseeländischen Verhältnissen Mitte der achtziger Jahre verspielen sollte, indem man weitere Fortschritte im Deregulierungsprozeß hinauszögert. Denn es kann nicht als ein Vorzug des neuseeländischen Reformweges angesehen werden, daß man dort einschneidende Reformen erst in einem Stadium einleitete, in dem sich mangels realisierbarer Alternativen ein breites Vertrauen in die Marktkräfte fast zwangsläufig einstellte. In jedem Fall kann aus dem neuseeländischen Beispiel die Lehre für Deutschland gezogen werden, daß die Befreiung der Wirtschaft von einengenden staatlichen Regulierungen möglichst frühzeitig und vollständig erfolgen sollte, damit es nicht zu Wohlstandsverlusten kommt, wie Neuseeland sie erleiden mußte. Zudem lehrt das Beispiel der neuseeländischen Arbeitsmarktreformen, daß ein gesellschaftlicher Konsens über eine neue Rollenverteilung auf dem Arbeitsmarkt aufgrund drängender Beschäftigungsprobleme unvermeidlich werden kann. Ein Festhalten an arbeitsmarktpolitischen Besitzständen, die einer höheren Anpassungsflexibilität auf dem Arbeitsmarkt entgegenstehen, kann daher auch für heute noch mächtige Verbände langfristig kontraproduktiv sein. Die neuseeländische Erfahrung zeigt, daß gerade in Zeiten struktureller Umbrüche institutionelle Anpassungshemmnisse schonungslos aufgedeckt und bei Erreichen einer „Schmerzgrenze“ auch beseitigt werden. Daher stellt sich ein Lohnfindungssystem, das nur sehr träge auf Marktsignale reagiert und nur im geringen Maß differenzierte Abschlüsse zuläßt, letztendlich selbst in Frage.

Summary

Following the drastic labour market reforms of 1991 the New Zealand labour market development was characterized by a pronounced drop of the unemployment rate. These reforms were part of a transformation process which affected the economic system as a whole: since 1984 the New Zealand economy had been deregulated, privatized and reintegrated in the international division of labour. To counter growing structural unemployment labour market flexibility was increased by the decentralization of the wage finding system. As a consequence of this reform the wage finding process was not longer determined by a cartel consisting of government, trade unions and employers federation. Under the new system wages could follow the development of enterprise productivity and a higher degree of wage differentiation became possible. The analysis of the employment structures reveals that the increase of part-time employment, especially of women, together with a growing share of service sector activities contributed decisively to the positive labour market performance in New Zealand. Due to the significant rise of employment family incomes recovered after families had suffered substantial income losses in the course of necessary structural adjustments. Moreover it is discussed if guidelines could be derived from the New Zealand reform approach which might help to solve the German labour market problems.

Literaturverzeichnis

- Boss, A., C.-F. Laaser, K.-W. Schatz et al. (1996). *Deregulierung in Deutschland. Eine empirische Analyse*. Kieler Studien 275. Tübingen.
- Boss, A., J. Döpke, J. Gottschalk, C. P. Meier, J. Scheide, R. Schmidt und H. Strauß (1998). Vorübergehende konjunkturelle Abschwächung in Deutschland. *Die Weltwirtschaft* (4): 378–403.
- Berthold, N., und R. Fehn (1996). Evolution von Lohnverhandlungssystemen – Macht oder ökonomisches Gesetz? In W. Zohlnhöfer (Hrsg.), *Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand*. Berlin.
- Botzenhardt, F., und H. J. Rösner (1997). Dezentralisierung von Tarifverhandlungen: Ist das Beispiel Neuseeland übertragbar? *Wirtschaftsdienst* 77 (10): 564–572.
- Dixon, S. (1996). The Distribution of Earnings in New Zealand 1984–94. *Labour Market Bulletin* (1): 45–100.
- Europäische Kommission – Beschäftigungsobservatorium (1998). *System Trends* 30. Brüssel.
- Evans, L., A. Grimes und B. Wilkinson (mit D. Teece) (1996). Economic Reform in New Zealand 1984–95: The Pursuit of Efficiency. *Journal of Economic Literature* 34 (4): 1856–1902.
- Honeybone, A. (1997). Introducing Labour Flexibility: The Example of New Zealand. *International Labour Review* 136 (4): 493–507.
- Kasper, W. (1996). Die Befreiung des Arbeitsmarktes: Neuseelands Wirtschaft im Aufschwung. Arbeitsbericht im Rahmen des Forschungsprogramms „Weiterentwicklung und Perspektiven der Sozialen Marktwirtschaft“ der Bertelsmann Stiftung, Heinz Nixdorf Stiftung und Ludwig-Erhard-Stiftung. Gütersloh.
- Martin, B. (1997). Income Trends among Individuals and Families, 1976 to 1996. Briefing Paper No. 2, Population Studies Centre, University of Waikato.
- Massey, P. (1995). *New Zealand: Market Liberalization in a Developed Economy*. New York.

- OECD (1989). *Economic Surveys: New Zealand 1988/89*. Paris.
- (1996). *Economic Surveys: New Zealand 1996*. Paris.
 - (1997). *Economic Outlook on OSC*. Paris.
 - (1998a). *Economic Surveys: New Zealand 1998*. Paris.
 - (1998b). *Employment Outlook 1998*. Paris.
 - (1998c). *Quarterly Labor Force Statistics, No 1*. Paris.
 - (1998d). *Quarterly Labor Force Statistics on OSC*. Paris.
 - (1998e). *Main Economic Indicators on OSC*. Paris.
 - (1998f). *National Accounts, Vol. I, on OSC*. Paris.
- Russell, M. (1996). *Revolution: New Zealand from Fortress to Free Market*. Auckland.
- Sachverständigenrat (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung) (1996). *Jahresgutachten 1996/97*. Bundestagsdrucksache 13/6200. Bonn.
- Siebert, H. (1997). Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe. *Journal of Economic Perspectives* 11 (3): 37-54.
- Statistics New Zealand (1996). *Labour Market 1995*. Wellington.
- (1998). *Labour Market Statistics Tables 1997*. Wellington.