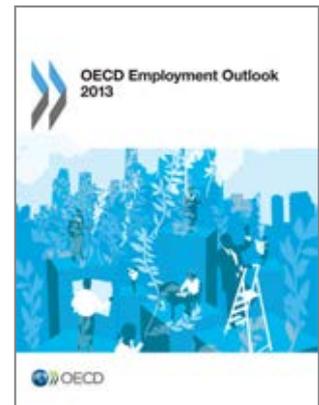


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2013

Summary in German



Die komplette Publikation finden Sie unter: 10.1787/empl_outlook-2013-en

OECD-Beschäftigungsausblick 2013

Zusammenfassung in Deutsch

Die Arbeitslosigkeit wird sich wohl weiter auf hohem Niveau bewegen

Mehr als fünf Jahre sind vergangen seit dem Beginn der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise, und doch verzeichnen viele OECD-Länder immer noch eine hohe Arbeitslosigkeit. Im April 2013 waren über 48 Millionen Menschen arbeitslos. Dies entspricht einer Arbeitslosenquote von 8,0%, nur ½ Prozentpunkt unter dem während der Krise beobachteten Höchststand von 8,5%. Dabei sind jedoch große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern festzustellen: In fünf OECD-Ländern liegt die Arbeitslosigkeit nahe bei bzw. unter 5%, in zwei anderen (Griechenland und Spanien) übersteigt sie hingegen 25%. Bis Ende 2014 rechnet die OECD nur mit geringen Veränderungen der Arbeitslosigkeit im OECD-Raum, wobei sie von einer Zunahme um mindestens 1 Prozentpunkt in sechs europäischen Ländern ausgeht, die durch einen Rückgang um ½ Prozentpunkt oder mehr in fünf anderen OECD-Ländern ausgeglichen werden dürfte.

Die Situation der älteren Arbeitskräfte ist vergleichsweise gut

Für einige Arbeitskräftekategorien, vor allem für geringqualifizierte junge Männer, ist die Arbeitsmarktlage besonders ungünstig. Ältere Arbeitskräfte haben die Krise hingegen besser überstanden, als dies während früherer schwerer Rezessionen der Fall war. Dies ist einer Reihe von Faktoren zuzuschreiben, die offenbar in die Zeit vor der Krise zurückreichen. Einer davon ist der Trend hin zu einem späteren Renteneintritt, der sich u.a. daraus erklärt, dass die älteren Arbeitskräfte heute besser ausgebildet und gesünder sind als frühere Generationen. Ebenfalls eine Rolle gespielt hat die Abschaffung von Frühverrentungsmöglichkeiten bzw. die Verschärfung des Zugangs zu solchen Systemen.

Eine Analyse der Zusammenhänge zwischen der Beschäftigung von jüngeren und älteren Arbeitskräften im Zeitverlauf und im Ländervergleich zeigt, dass die besseren Arbeitsmarktergebnisse der älteren Arbeitskräfte nicht zu Lasten der jüngeren gingen. Damit bestätigt sich, dass frühere Versuche der Regierungen, jungen Menschen den Arbeitsmarktzugang zu erleichtern, indem sie die Frühverrentung älterer Arbeitskräfte gefördert haben, kostspielige politische Fehler waren. So stimmt es zuversichtlich, dass die Regierungen bislang davon Abstand genommen haben, in Reaktion auf die derzeit hohen Jugendarbeitslosenquoten Vorruhestandsregelungen einzuführen. Stattdessen sollten sie weiterhin Strategien verfolgen, durch die sich die Beschäftigungsaussichten jüngerer ebenso wie älterer Arbeitskräfte verbessern, z.B. mit wachstumssteigernden Strukturreformen und gezielten aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, um denjenigen in diesen beiden Gruppen zu helfen, die besondere Schwierigkeiten dabei haben, eine Beschäftigung zu finden bzw. erwerbstätig zu bleiben.

Die Beschäftigungsschutzbestimmungen werden gelockert

Im Verlauf der letzten zehn Jahre, vor allem seit dem Beginn der Krise, haben die Länder in der Regel auf eine Verringerung der Rigidität der Beschäftigungsschutzbestimmungen – d.h. der für die Einstellung und Entlassung von Arbeitskräften geltenden Regeln – hingewirkt, vor allem in Bezug auf Massenentlassungen und individuelle Kündigungen. Zudem wurden, wenn auch weniger weitreichende

Änderungen vorgenommen, um die Differenz zwischen dem Grad des Beschäftigungsschutzes zu reduzieren, den Arbeitskräfte in unbefristeten und in befristeten Beschäftigungsverhältnissen genießen. In den 1990er Jahren unterlagen befristete Beschäftigungsverhältnisse größtenteils kaum einer Regulierung, was zur Entstehung eines dualen Arbeitsmarkts führte, auf dem Beschäftigte in stabilen, dauerhaften Arbeitsverhältnissen solchen mit prekären, kurzfristigen Arbeitsverträgen gegenüberstanden.

Die Reformen der jüngsten Zeit dürften dazu beitragen, dass die Arbeitsmärkte flexibler auf wirtschaftliche Veränderungen reagieren können und dass sich zugleich das Gefälle zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitskräften verringert. Die Ergebnisse von Forschungsarbeiten deuten darauf hin, dass dies für die Arbeitskräfte im Durchschnitt von Vorteil sein wird, da es für sie leichter werden dürfte, Arbeitsplätze zu finden, die ihren Kompetenzen entsprechen. Allerdings wird es sich wohl nicht vermeiden lassen, dass sich die Situation einiger Arbeitskräfte deutlich verschlechtert. Die Regierungen müssen darauf mit Maßnahmen reagieren, durch die die negativen Auswirkungen der Reformen abgefedert werden können und mit denen solchen Arbeitskräften bei der Suche nach einer neuen Stelle geholfen werden kann.

Mit gut konzipierten Aktivierungsmaßnahmen kann Arbeitslosen Mut gemacht und bei der Arbeitssuche geholfen werden

Aktivierungsmaßnahmen sind arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, mit denen Empfänger von Sozialleistungen zur Rückkehr ins Erwerbsleben bewegt werden sollen. Dabei kommen verschiedenste Ansätze zur Anwendung, die aber alle Hilfe bei der Arbeitssuche und Fortbildungsmaßnahmen beinhalten und die Zahlung der Leistungen an den Nachweis von Anstrengungen zur Arbeitssuche und die Teilnahme an Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit knüpfen. Die OECD hat Aktivierungsmaßnahmen in sieben Ländern eingehend untersucht und daraus eine Reihe wichtiger Erkenntnisse gezogen.

Erstens ist festzustellen, dass für alle Länder mit einer gut ausgebauten Einkommensstützung für Arbeitslose ein starkes, beschäftigungsorientiertes Aktivierungssystem von Vorteil ist, um Transferabhängigkeit vorzubeugen. Ein solches System sollte Maßnahmen zur Unterstützung bei der Stellensuche und zur Erhöhung der Arbeitsbereitschaft umfassen, die durch die Pflicht zur Teilnahme an Beschäftigungs- und Schulungsprogrammen ergänzt werden sollten. Zweitens ist es wichtig, mit Reformen zur Einführung bzw. Ausweitung der beschäftigungsorientierten Auflagen für bestimmte Gruppen wie Alleinerziehende, arbeitslose ältere Arbeitskräfte oder Personen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit fortzufahren. Diese Reformen haben sich bei der Wiedereingliederung dieser Gruppen in eine Beschäftigung als erfolgreich erwiesen, auch wenn sie zunächst mit einem Anstieg der „offenen“ Arbeitslosigkeit einhergehen können, da solche Arbeitskräfte dann nicht mehr in der Kategorie der Nichterwerbstätigen untergehen. Drittens kann die Umsetzung erfolgreicher Aktivierungsstrategien institutionelle Reformen voraussetzen, wie z.B. die Zusammenlegung der Verwaltung der Leistungen mit der Hilfe bei der Arbeitssuche sowie Finanzierungsvereinbarungen auf der nationalen und lokalen Verwaltungsebene. Viertens kann die Effektivität öffentlicher und privater Arbeitsvermittlungsdienste durch ein ergebnisorientiertes Management gesteigert werden, bei dem nach Arbeitskräftekategorien und lokalen Arbeitsmarktmerkmalen differenzierte Messgrößen der Beschäftigungsergebnisse zu Grunde gelegt werden.

Wiedereingliederung ins Arbeitsleben nach einer Entlassung

In den Ländern, für die entsprechende Daten vorliegen, verlieren pro Jahr in der Regel 2-7% der Arbeitskräfte ihren Arbeitsplatz. Ältere und jüngere Arbeitskräfte sind hierbei einem höheren Risiko ausgesetzt als Arbeitskräfte im Haupterwerbsalter, ihre Erfolgchancen bei der Suche nach einer neuen Stelle sind jedoch jeweils unterschiedlich. Ältere Arbeitskräfte haben im Allgemeinen größere Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in eine Beschäftigung als jüngere und müssen größere Verdiensteinbußen in Kauf nehmen, während jüngere Arbeitskräfte relativ rasch eine neue Stelle finden, die noch dazu häufig ein höheres Kompetenzniveau voraussetzt. Einem größeren Entlassungsrisiko sind auch Mitarbeiter kleinerer Unternehmen ausgesetzt sowie Arbeitskräfte, die sich hauptsächlich durch manuelle und handwerkliche Fähigkeiten auszeichnen, die in expandierenden Sektoren, z.B. der Informationstechnologie, u.U. nicht stark nachgefragt werden.

Viele Bestandteile der Lohnzusatzleistungen verbessern sich mit zunehmender Betriebszugehörigkeit, und deshalb haben entlassene Arbeitskräfte, wenn sie eine neue Stelle finden, mit geringerer Wahrscheinlichkeit Anspruch auf bezahlten Urlaub und Krankengeld als vorher. Sie haben u.U. auch

Arbeitszeiten, die mit ihrem Privatleben schwer vereinbar sind, oder müssen sich mit einer Teilzeitbeschäftigung zufrieden geben. Die größte finanzielle Einbuße für entlassene Arbeitskräfte ergibt sich jedoch im Allgemeinen aus dem Verdienstausschlag während der Phase der Arbeitslosigkeit und nicht aus einem geringeren Verdienst bei der Rückkehr ins Arbeitsleben.

Aus diesen Feststellungen lassen sich mehrere Schlussfolgerungen für die Politik ableiten: Damit sich die finanzielle Belastung für entlassene Arbeitskräfte verringert, ist es wichtig, dass sie rasch eine neue Stelle finden. Knappe öffentliche Mittel sollten gezielt auf die Unterstützung älterer und geringqualifizierter Arbeitskräfte verwendet werden. Sich bei der Vermittlung und Umschulung entlassener Arbeitskräfte auf die Unternehmen zu verlassen, ist u.U. nicht der sinnvollste Ansatz, wenn sich die Entlassungen auf kleine Unternehmen konzentrieren, die häufig nicht verpflichtet sind, solche Dienste anzubieten bzw. zu finanzieren.

© OECD

Übersetzung durch den Deutschen Übersetzungsdienst der OECD.

Die Wiedergabe dieser Zusammenfassung ist unter Angabe der Urheberrechte der OECD sowie des Titels der Originalausgabe gestattet.

Zusammenfassungen in Drittsprachen enthalten auszugsweise Übersetzungen von OECD-Publikationen, deren Originalfassungen in englischer und französischer Sprache veröffentlicht wurden.

Sie sind unentgeltlich beim Online-Bookshop der OECD erhältlich unter Bookshop www.oecd.org/bookshop

Wegen zusätzlicher Informationen wenden Sie sich bitte direkt an die OECD Rights and Translation Unit, Public Affairs and Communications Directorate unter: rights@oecd.org oder per Fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Besuchen Sie unsere Website www.oecd.org/rights



Die komplette englische Fassung erhalten Sie bei OECD iLibrary!

© OECD (2013), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2013-en