

# Zusammenfassung

## Die COVID-19-Krise traf ohnehin vulnerable Gruppen überproportional stark

Die erste Schockwelle der COVID-19-Krise machte sich in weiten Teilen der Wirtschaft bemerkbar: Angst vor Ansteckung und strenge Kontaktbeschränkungen hatten einen starken Bremseffekt auf die Wirtschaftstätigkeit im OECD-Raum. Mit der Zeit lernten Menschen und Länder mit dem Virus zu leben. Verhaltensweisen wurden angepasst und die Beschränkungen wurden lockerer und zielgenauer. Dadurch konnten viele ihre Beschäftigung wieder aufnehmen. Die branchenspezifisch sehr unterschiedlichen Auswirkungen der Krise und der je nach Arbeitsplatz unterschiedliche Grad der Ansteckungsgefahr führten indessen dazu, dass einige die Krise in Form von Entlassungen und verringerten Arbeitszeiten deutlich stärker zu spüren bekamen als andere. Personen in – häufig befristeten – Niedriglohnbeschäftigungen mit niedrigem Bildungsniveau und junge Menschen traf die Krise besonders hart. In diesen Gruppen sank die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden überproportional stark, wobei die Anpassung in größerem Umfang über Entlassungen erfolgte. Andere Gruppen hingegen konnten sich durch Arbeitszeitreduktionen und Homeoffice besser an die Krise anpassen. Zudem vollzieht sich in Unternehmen derzeit ein Umstrukturierungsprozess, der bereits zuvor bestehende Megatrends wie Automatisierung und Digitalisierung beschleunigt. All dies wird Auswirkungen auf die Stärke und den Umfang des Aufschwungs haben.

## Es droht ein Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit

Fast anderthalb Jahre nach Beginn der Krise haben viele noch immer nicht in eine Vollzeitbeschäftigung zurückgefunden. Wenn die Kurzarbeitsprogramme zurückgefahren werden, wächst für Beschäftigte, deren Arbeitszeit weiterhin reduziert ist, das Risiko der offenen Arbeitslosigkeit. Zugleich sind viele, die in den ersten Phasen der Pandemie ihren Arbeitsplatz verloren haben, weiterhin arbeitslos. Für sie könnte es zunehmend schwierig werden, sich im Wettbewerb mit jenen zu behaupten, deren Arbeitsplätze bislang geschützt waren. Damit besteht die Gefahr eines raschen Anstiegs der Langzeitarbeitslosigkeit. Ende 2020 war die Zahl der Personen, die seit mindestens sechs Monaten arbeitslos waren, bereits um 60 % gestiegen, im ersten Quartal 2021 ist sie noch weiter gewachsen.

## Die arbeitsplatzerhaltenden Maßnahmen der Krisenphase müssen angepasst werden um den Aufschwung zu fördern

Kurzarbeitsprogramme waren in vielen OECD-Ländern das Hauptinstrument zur Abfederung des Beschäftigungseffekts der COVID-19-Krise. Die Nutzung solcher Programme erreichte im April 2020 im OECD-Durchschnitt mit rd. 20 % der Beschäftigung ein Allzeithoch. Auf dem Höhepunkt der Krise wurden dadurch etwa 60 Millionen Arbeitsplätze gestützt, mehr als zehnmals so viele wie während der globalen Finanzkrise. Kurzarbeitsprogramme begrenzten den Anstieg der Arbeitslosigkeit, und es gibt keine Anzeichen dafür, dass sie einen wesentlichen negativen Effekt auf die Beschäftigungsschaffung hatten. Immer noch stark von den Kontaktbeschränkungen betroffene Branchen müssen zwar weiterhin

unterstützt werden; in anderen Branchen, die ihre Tätigkeit wiederaufnehmen konnten, müssen diese Programme jedoch nach und nach so umgestaltet werden, dass sie den Aufschwung fördern, und dann auslaufen. Generell sollten gut gestaltete Kurzarbeitsprogramme rasch greifen, treffsicher und zeitlich begrenzt sein.

### **Die Länder haben die öffentliche Arbeitsvermittlung ausgebaut und umgestaltet, um den Anstieg der Zahl der Arbeitsuchenden zu bewältigen**

Um dem abrupten Anstieg der Arbeitslosigkeit gewachsen zu sein, haben zwei Drittel der OECD-Länder 2020 das Budget ihrer Arbeitsämter aufgestockt und etwa die Hälfte plant, dies 2021 zu tun. Abstandsregeln und Kontaktbeschränkungen machten auch große Umstellungen in der Dienstleistungserbringung erforderlich. Online-Angebote wurden rasch ausgeweitet, um Arbeitsuchende, Beschäftigte und Arbeitgeber zu unterstützen. Dank einer engen Zusammenarbeit mit den betroffenen Akteuren und Flexibilität bei der gesetzlichen Regelung und Durchführung der aktiven Arbeitsmarktpolitik war es möglich, rasch auf die Pandemie zu antworten. In den ersten Phasen der Krise waren die Maßnahmen stark darauf ausgerichtet, die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern und die Arbeitsnachfrage zu erhöhen. Schulungsprogramme und Beschäftigungsanreize für entlassene Arbeitskräfte und vulnerable Gruppen wie Jugendliche, Frauen, Geringqualifizierte, Personen mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen sowie solche mit nur geringer Arbeitsmarktbindung sind äußerst wichtig, um einen ausgewogenen Aufschwung zu sichern.

### **Outsourcing im Inland nimmt im OECD-Raum zu und könnte die Beschäftigungsqualität gefährden und die Ungleichheit erhöhen**

Ein wachsender Anteil der Beschäftigten im OECD-Raum ist formell bei einem Unternehmen angestellt, effektiv aber in einem anderen Unternehmen tätig. Reinigungs-, Sicherheits- oder Kantinenkräfte beispielsweise arbeiten oft physisch in einem Unternehmen, juristisch gesehen ist ihr Arbeitgeber aber ein Drittunternehmen, das die entsprechenden Dienstleistungen anbietet. Solche dreiseitigen Beschäftigungsverhältnisse, auch „Outsourcing im Inland“ genannt, nehmen in vielen OECD-Ländern zu. Sie können Produktivitäts- und Beschäftigungszuwächse ermöglichen, in bestimmten geringentlohnten Tätigkeiten verdienen die Beschäftigten, die bei Drittanbietern angestellt sind, jedoch häufig weniger als diejenigen, die im Unternehmen selbst tätig sind, auch wenn sie ähnliche Tätigkeiten verrichten. Outsourcing im Inland könnte daher die Ungleichheit vergrößern. Die Politik sollte Maßnahmen erwägen, mit denen die positiven Effekte des Outsourcing gewahrt werden können, ohne die Beschäftigungsqualität für die betroffenen Arbeitskräfte zu verschlechtern.

### **Die Anzahl der Arbeitsstunden hat sich in den letzten Jahren stabilisiert, die Arbeitszeitverteilung variiert jedoch stark nach Land und Beschäftigtenkategorie**

In allen OECD-Ländern wird Arbeitszeit in gewissem Umfang reguliert. Es gibt jedoch erhebliche Unterschiede darin, wie streng die Regeln sind und inwieweit gesetzliche Regelungen Vorrang vor tarifvertraglichen Vereinbarungen haben. Diese Unterschiede gilt es bei der Analyse der Zusammenhänge zwischen rechtlichen Vorschriften und tatsächlichen Arbeitszeiten (z. B. geleistete Arbeitsstunden, Urlaubstage usw.) zu berücksichtigen. Die üblichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten sind seit Mitte der 1990er Jahre in den meisten Ländern tendenziell unverändert. Die als Freizeit genutzte Zeit hat jedoch abgenommen. Die Häufigkeit bezahlter Überstunden ist bei Vollzeitbeschäftigten seit Mitte der 2000er Jahre ebenfalls unverändert. Die geleisteten Überstunden summierten sich für die betroffenen Beschäftigten 2019 pro Woche auf einen zusätzlichen Arbeitstag. Hinter diesen allgemeinen Trends

verbergen sich allerdings große Unterschiede zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen. Sehr geringe Stundenzahlen sind bei Frauen und Geringqualifizierten häufiger. Auch die Nutzung flexibler Arbeitszeitregelungen ist unterschiedlich. Diese Unterschiede spiegelten sich auch in der Homeoffice-Nutzung während der COVID-19-Pandemie wider. Bereits vor der Pandemie arbeiteten gut ausgebildete, hochentlohnte Beschäftigte am häufigsten im Homeoffice. Während der Pandemie haben sich diese Unterschiede vergrößert.



**From:**  
**OECD Employment Outlook 2021**  
Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery

**Access the complete publication at:**  
<https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>

**Please cite this chapter as:**

OECD (2021), "Zusammenfassung", in *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/d2fd0421-de>

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der OECD-Mitgliedstaaten wider.

This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area. Extracts from publications may be subject to additional disclaimers, which are set out in the complete version of the publication, available at the link provided.

The use of this work, whether digital or print, is governed by the Terms and Conditions to be found at <http://www.oecd.org/termsandconditions>.