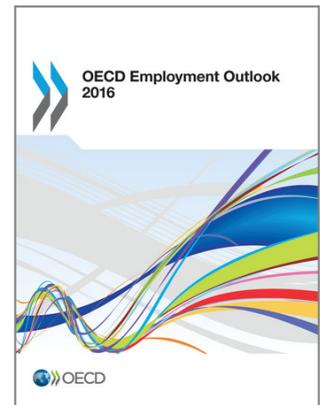


# OECD *Multilingual Summaries*

## OECD Employment Outlook 2016

Summary in German



Die komplette Publikation finden Sie unter: [10.1787/empl\\_outlook-2016-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en)

## OECD-Beschäftigungsausblick 2016

Zusammenfassung in Deutsch

*Die Beschäftigungslücke der Zeit nach der Krise schließt sich endlich, die Regierungen müssen aber etwas gegen die geringe Beschäftigungsqualität und die Chancenungleichheit am Arbeitsmarkt unternehmen*

Die Arbeitsmarktbedingungen in den OECD-Ländern verbessern sich weiter, und der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter dürfte 2017 – nahezu zehn Jahre nach Beginn der globalen Finanzkrise – wieder sein Vorkrisenniveau erreichen. Die Erholung verläuft jedoch noch immer uneinheitlich, und die Arbeitslosigkeit verharrt in einer beträchtlichen Zahl von europäischen OECD-Ländern auf zu hohem Niveau. Selbst in Ländern, in denen der Arbeitskräfteüberhang absorbiert wurde, geben eine geringe Beschäftigungsqualität und ein hohes Maß an Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt Anlass zur Sorge. Viele der Arbeitskräfte, die während der großen Rezession arbeitslos wurden, sind jetzt wieder erwerbstätig, das Lohnwachstum bleibt aber verhalten, und Stress am Arbeitsplatz ist weit verbreitet. Viele der Arbeitskräfte, die während der großen Rezession ihren Arbeitsplatz in der Industrie oder im Baugewerbe verloren haben, mussten feststellen, dass ihre Kompetenzen und ihre Berufserfahrung sie nicht für die besser bezahlten Arbeitsplätze qualifizieren, die im Dienstleistungssektor geschaffen werden.

*Geringqualifizierte junge Arbeitskräfte, die sich weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung befinden, laufen Gefahr, dauerhaft den Anschluss an den Arbeitsmarkt zu verpassen*

Trotz der allgemeinen Verbesserung der Arbeitsmarktergebnisse laufen benachteiligte Gruppen wie geringqualifizierte junge Arbeitskräfte, die sich weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung befinden (die sogenannten „NEET“), Gefahr, den Anschluss zu verpassen. 2015 fielen im OECD-Raum 15% der 15- bis 29-Jährigen in diese Kategorie, was einen leichten Anstieg gegenüber der Zeit kurz vor dem Ausbruch der weltweiten Krise im Jahr 2007 darstellt. Im OECD-Raum verfügen im Durchschnitt 38% aller Personen, die der NEET-Kategorie angehören, über keinen Abschluss des Sekundarbereichs II, und sie suchen mit geringerer Wahrscheinlichkeit aktiv nach einer Stelle als Vergleichspersonen mit höheren Bildungsabschluss (33% gegenüber 45%). Nahezu ein Drittel der geringqualifizierten jungen Menschen, die weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung sind, lebt in einem Erwerbslosenhaushalt (d.h. in einem Haushalt ohne erwerbstätige Erwachsene), was darauf hindeutet, dass viele in dieser Gruppe sowohl unter einem niedrigen aktuellen Einkommensniveau als auch unter geringen Arbeitsmarktchancen leiden. Viele Angehörige dieser gefährdeten Gruppe werden wahrscheinlich gezielte Unterstützung benötigen, um ihre langfristigen Berufsaussichten zu verbessern.

*Inwieweit Kompetenzen am Arbeitsplatz eingesetzt werden, wirkt sich auf Produktivität, Löhne und Arbeitszufriedenheit aus, und Arbeitgeber sowie staatliche Stellen sollten größere Anstrengungen unternehmen, um eine bessere Kompetenznutzung zu fördern*

Inwieweit die Arbeitskräfte ihre Informationsverarbeitungskompetenzen am Arbeitsplatz nutzen, ist ein wichtiger Bestimmungsfaktor für Produktivität, Löhne und Arbeitszufriedenheit. Eine neue Analyse der Kompetenznutzung – die auf Daten für mehr als 25 OECD-Länder basiert, die an der Erhebung über die

Kompetenzen Erwachsener teilgenommen haben – zeigt, wie wichtig die Nutzung der Kompetenzen ist, und identifiziert eine Reihe von Faktoren, um sie zu verbessern. Insbesondere „High Performance Work Practices“ wie Teamarbeit, Arbeitsplatzrotation, Bonuszahlungen und flexible Arbeitszeiten sind mit einer deutlich besseren Kompetenznutzung am Arbeitsplatz verbunden. Auch Globalisierung und Offshoring wirken sich auf die Kompetenznutzung aus, ihr Effekt kann aber je nach der Position der Unternehmen eines Landes in den globalen Wertschöpfungsketten positiv oder negativ ausfallen. Bestimmte Arbeitsmarktinstitutionen, darunter Tarifverträge und Mindestlöhne, verbessern in den meisten Fällen ebenfalls die Kompetenznutzung. Der Employment Outlook zeigt Politikoptionen zur Verbesserung der Kompetenznutzung auf, die anhand spezifischer Länderbeispiele für wirksame Praktiken veranschaulicht werden.

*Strukturreformen können zwar zu kurzfristigen Beschäftigungsverlusten führen, die Regierungen können aber Schritte ergreifen, um diese Kosten zu reduzieren oder sogar zu vermeiden*

Unter Volkswirten besteht breiter Konsens darüber, dass Strukturreformen der Produkt- und Arbeitsmärkte im Durchschnitt positive langfristige Effekte haben, weil sie die Gesamteffizienz steigern. Solche Strukturreformen können allerdings auch mit kurzfristigen Anpassungskosten auf dem Arbeitsmarkt verbunden sein. Eine neuere Analyse von Daten auf Branchenebene zeigt, dass Reformen, die die Marktzutrittsschranken und die Kosten von Entlassungen senken, nicht unwesentliche vorübergehende Beschäftigungsverluste zur Folge haben. Dieses Ergebnis wird durch zusätzliche Belege aus Fallstudien zu drei jüngst umgesetzten Reformen der Beschäftigungsschutzbestimmungen bestätigt. Diese kurzfristigen Kosten sind jedoch nachweislich geringer oder sogar inexistent, wenn solche Reformen während einer wirtschaftlichen Expansion durchgeführt werden. Außerdem gibt es Politikoptionen, die die kurzfristigen Beschäftigungskosten verringern können, wie beispielsweise die Kombination einer Reform zur Lockerung der Beschäftigungsschutzbestimmungen mit Reformen des Tarifsystems oder der Leistungen bei Arbeitslosigkeit.

*Die Gleichstellung der Geschlechter in aufstrebenden Volkswirtschaften ist nach wie vor eine große Herausforderung*

Obwohl diesbezüglich im letzten Jahrhundert beispiellose Fortschritte erzielt wurden, besteht auf dem Arbeitsmarkt weltweit und vor allem in den aufstrebenden Volkswirtschaften nach wie vor ein großes Gefälle zwischen den Geschlechtern. Der Anteil der von Frauen besetzten Arbeitsplätze hat zwar zugenommen, die Arbeitsbedingungen der Frauen sind jedoch immer noch schlechter als die der Männer. Der Bericht zeichnet ein aktuelles Bild der Geschlechterdifferenzen in 16 aufstrebenden Volkswirtschaften, auf die über die Hälfte der Weltbevölkerung entfällt. Dabei werden die jüngsten Trends bei den Arbeitsmarktergebnissen in einer Vielzahl von Bereichen aufgezeigt und ihre wichtigsten Antriebsfaktoren herausgestellt. Insbesondere wird das weltweit zwischen Männern und Frauen bestehende Lohngefälle genau analysiert und in separate Komponenten aufgeschlüsselt. Gestützt auf diese Fülle von Belegen wird ein umfassender Katalog von Politikinstrumenten zur Sicherung der Gleichstellung der Geschlechter erstellt.

© 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](http://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](mailto: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](http://www.oecd.org/rights)



**Die komplette englische Fassung erhalten Sie bei OECD iLibrary!**

© OECD (2016), *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2016-en