

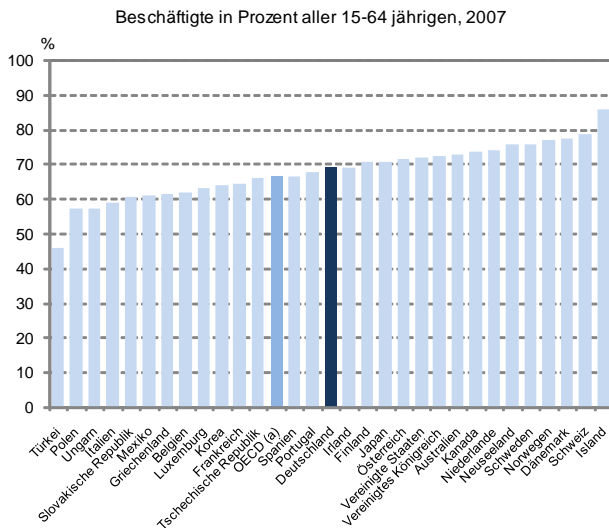
## OECD Beschäftigungsausblick 2008

### Die deutsche Situation im Vergleich

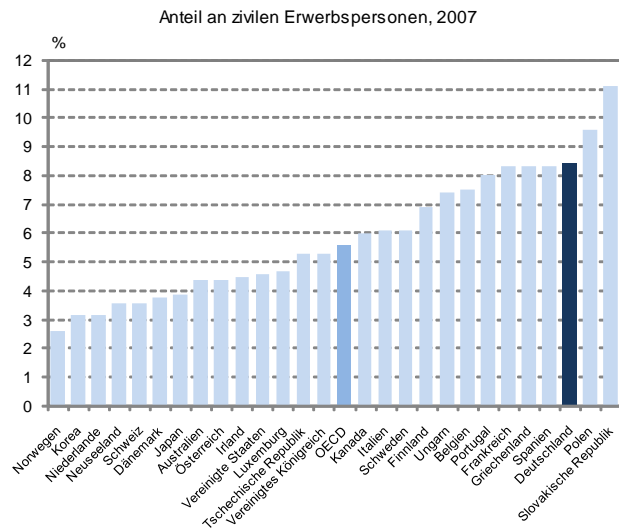
**Die Arbeitsmarktsituation in Deutschland hat sich verbessert, bleibt aber problematisch.** Die Beschäftigtenquote, d.h. der Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, lag in 2007 bei 69%, leicht über dem OECD-Durchschnitt von 67%. Im Gegensatz dazu lag die Quote zu Beginn des Jahrzehnts noch am OECD-Durchschnitt; die Veränderung reflektiert damit das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre. Allerdings bleibt die Beschäftigtenquote weiterhin unterhalb der 75% oder mehr, die von den am besten abschneidenden Ländern wie Island, Schweiz, Dänemark, Norwegen erreicht wird. Darüberhinaus entfällt ein großer Teil des Beschäftigungswachstums der letzten Jahre auf Teilzeitarbeitsplätze; hier hat Deutschland mit 22% aller Beschäftigten nun einen der höchsten Anteile unter den OECD-Staaten.

Zwar verbesserte sich auch die auf Umfragedaten basierende standardisierte Arbeitslosenquote – sie sank von über 10% in 2005 auf 8,4% in 2007 - doch bleibt sie vergleichsweise hoch (sie fiel weiter auf 7,2% im Mai 2008, liegt aber noch immer 2 Prozentpunkte über dem OECD-Durchschnitt). Darüberhinaus schneidet Deutschland besonders schlecht bei der Langzeitarbeitslosigkeit ab, dies sowohl im Bezug auf die Langzeitarbeitslosenrate (in Prozent aller Erwerbspersonen), als auch auf ihren Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit: gut 56% aller Arbeitslosen in Deutschland suchten 2007 bereits seit über einem Jahr nach einer Stelle, verglichen mit weniger als 30% im OECD-Durchschnitt. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen lag damit nur in der Slowakei höher als in Deutschland. Dagegen ist in Frankreich oder Spanien, wo die Gesamtarbeitslosigkeit auf einem ähnlichen Niveau wie in Deutschland liegt, der Anteil der Langzeitarbeitslosen deutlich geringer.

**Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter**



**Standardisierte Arbeitslosenquoten**



a) Gewichteter Durchschnitt aller OECD-Staaten.  
Source: OECD (2008), *OECD Employment Outlook*, Paris.

**Die Beschäftigungschancen sind unter den verschiedenen Bevölkerungsgruppen sehr ungleich verteilt.** Etwa 15% weniger Frauen als Männer zwischen 25 und 54 Jahren haben eine Beschäftigung, und sie verdienen im Durchschnitt 24% weniger als Männer, wenn beide einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen (2005, *Employment Outlook 2007*). Unter den 20 OECD-Ländern, für die Daten vorliegen, ist

der Lohnabstand zwischen Männern und Frauen damit nach Japan und Korea in Deutschland am stärksten ausgeprägt. Ebenso liegt in Deutschland bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund (20 bis 29-jährigen, Migranten 2. Generation) die Beschäftigungsquote um etwa 15 Prozentpunkte niedriger als bei der vergleichbaren Gruppe ohne Migrationshintergrund. Dies ist nur knapp zur Hälfte durch Unterschiede im Bildungsniveau zu erklären. Ein weiterer bedeutenderer Faktor dürfte die Diskriminierung am Arbeitsmarkt sein.

**Diskriminierende Praktiken bestehen fort, obwohl die deutsche Gesetzgebung zur Antidiskriminierung zu den fortschrittlichsten im OECD-Bereich gehört.** Insbesondere basiert das deutsche System auf der erfolgsversprechenden Kombination eines umfassenden Gesetzes mit einer für alle Diskriminierungsangelegenheiten zuständigen Behörde (der *Antidiskriminierungsstelle des Bundes*). Diese 2006 in Kraft getretene Vereinfachung erleichtert es den Unternehmen diskriminierendes Verhalten zu vermeiden und erlaubt Diskriminierungsopfern eine effizientere Vertretung ihrer Rechte und Ansprüche.

**Allerdings könnte dem Bericht zufolge die deutsche Gesetzgebung noch weiter verbessert werden.** Antidiskriminierungsgesetze haben eine stärkere Wirkung, wenn ihre Durchsetzung nicht ausschließlich von Handlungen und Beschwerden von Individuen abhängt. In einer Reihe von OECD-Ländern sind die Antidiskriminierungsbehörden dazu ermächtigt, selbst bei fehlenden individuellen Beschwerden Untersuchungen durchzuführen und bei Diskriminierungsverdacht gegen Unternehmen vorzugehen. Dies ist in Deutschland nicht der Fall, wo die Durchsetzung des Regelwerks beinahe ausschließlich von dem Willen der (vermutlichen) Diskriminierungsopfer abhängt, um ihre Rechte zu kämpfen.

**Deutschland sollte auch erwägen, die Antidiskriminierungsstelle zu autorisieren, bei individuellen Beschwerden Ermittlungshilfe zu leisten,** wie dies schon in einer großen Anzahl von OECD-Ländern der Fall ist. Dies wäre deshalb von Nutzen, weil ohne Zugang zu Unternehmensdaten und –archiven der Beweis, dass eine unterschiedliche Behandlung auf Diskriminierung beruht, für einen Arbeitnehmer außerordentlich schwer zu führen ist. Schließlich argumentiert der *Employment Outlook*, dass Deutschland von einem verbesserten Rahmen für die Schlichtung von Diskriminierungsfällen profitieren würde – einer wenig kostenaufwendigen und effizienten Methode, ohne Eingreifen von Gerichten zu einer schnellen Konfliktlösung zu gelangen.

**Die Rolle ausländischer multinationaler Unternehmen hat sich in Deutschland in den letzten Jahrzehnten außerordentlich verstärkt.** Das Volumen ausländischer Direktinvestitionen ist von 7% des Bruttoinlandsprodukts in 1990 auf 26% in 2004 angestiegen. Zusammengenommen repräsentierten in 2004 die Beschäftigten in diesen ausländischen Unternehmungen 7 % der abhängig Beschäftigten. Dieser Trend ist von der Politik weitgehend begrüßt worden, da ausländische Direktinvestitionen der Wirtschaft in der Regel durch die Schaffung hochqualifizierter Arbeitsplätze und Einführung neuer Produktionstechniken außerordentlichen Nutzen bringen.

**Neuere Erkenntnisse, die im Beschäftigungsausblick vorgestellt werden, ergeben dass multinationale Unternehmen höhere Löhne als inländische Betriebe zahlen.** Die Übernahme deutscher Unternehmen durch ausländisches Kapital hat einen leicht positiven Einfluss auf die Löhne der dort beschäftigten Arbeitnehmer: diese steigen in den ersten drei Jahren nach der Übernahme um insgesamt 3% mehr als die vergleichbarer Arbeitnehmer. Insbesondere steigen die Löhne bei Neueinstellungen in multinationalen Unternehmen: wer von einem deutschen zu einem ausländischen Betrieb wechselt, erhält im Durchschnitt eine Lohnsteigerung, die in den ersten drei Jahren um 8% höher ist als die vergleichbarer Beschäftigter in deutschen Unternehmen. Auf lange Sicht ist anzunehmen, dass sich diese positiven Effekte auf alle Beschäftigte eines multinationalen Betriebs ausweiten, da derartig große Lohndisparitäten sich längerfristig nicht aufrechterhalten lassen.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Stefano Scarpetta, Leiter des Direktorats für Beschäftigung, Arbeit und Soziales (Tel.: 00 33 (1) 45 24 19 88 [Stefano.Scarpetta@oecd.org](mailto:Stefano.Scarpetta@oecd.org) oder an Peter Tergeist [Peter.Tergeist@oecd.org](mailto:Peter.Tergeist@oecd.org)). Journalisten können über das OECD Berlin Centre ein Presseexemplar dieser Studie als PDF-Datei beziehen. Diese Anfragen richten Sie bitte an [berlin.centre@oecd.org](mailto:berlin.centre@oecd.org).