

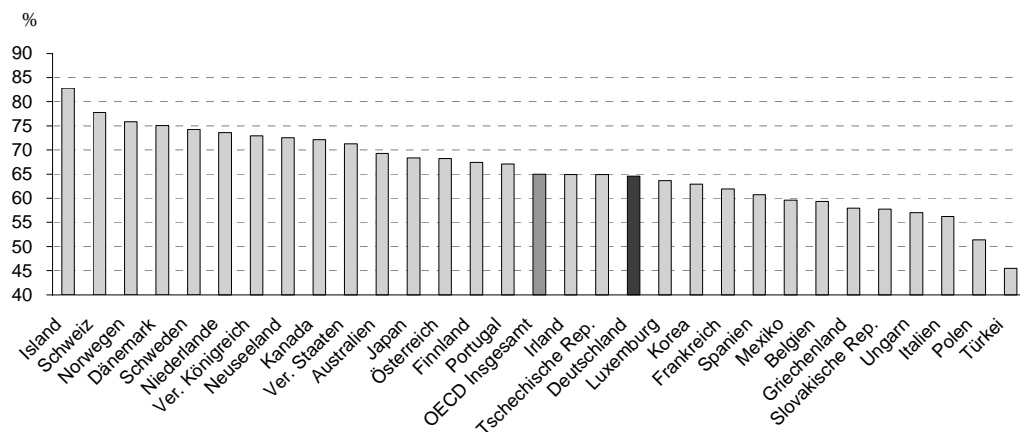
OECD Beschäftigungsausblick 2004

Die deutsche Situation im Vergleich

Im Verlauf der Jahre 2002 und 2003 büsste Deutschland praktisch das gesamte Beschäftigungswachstum aus den vorherigen zwei Jahren wieder ein. Mit einem Beschäftigungsverlust von 1,1 % lag es im Jahre 2003 nach der Türkei und Polen unter allen OECD Staaten an drittletzter Stelle – im Vergleich dazu wuchs die Beschäftigung in der Europäischen Union (EU 15) um 0,2%.

Dem soeben erschienenen OECD-Bericht über Arbeitsmarkt- und Beschäftigungstrends zufolge (*OECD Employment Outlook 2004*), lag die standardisierte Arbeitslosenquote in Deutschland im Jahre 2003 bei 9,3% und damit weit über dem OECD Durchschnitt von 7,1%; auch lag sie das dritte Mal hintereinander über dem EU-Durchschnitt. Demgegenüber liegt die Beschäftigtenquote in Deutschland mit annähernd 65% auf der Höhe des OECD Durchschnittswerts, allerdings weit hinter den 70% oder mehr, die in den am besten abschneidenden OECD Staaten wie der Schweiz, Schweden, den Niederlanden, Grossbritannien oder den USA erreicht werden. Zwar liegt in Deutschland die Beschäftigtenquote bei den Frauen über dem OECD-Durchschnitt, dafür bleibt diejenige der Männer hinter dem Durchschnitt zurück. Besonders niedrig ist die Beschäftigung in der Altersgruppe zwischen 55 und 64 Jahren (39.0%), im Vergleich mit 50.8% im OECD- Durchschnitt.

Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, 2003
Beschäftigte in Prozent aller 15- bis 64-jährigen



Quelle: OECD Employment Outlook 2004.

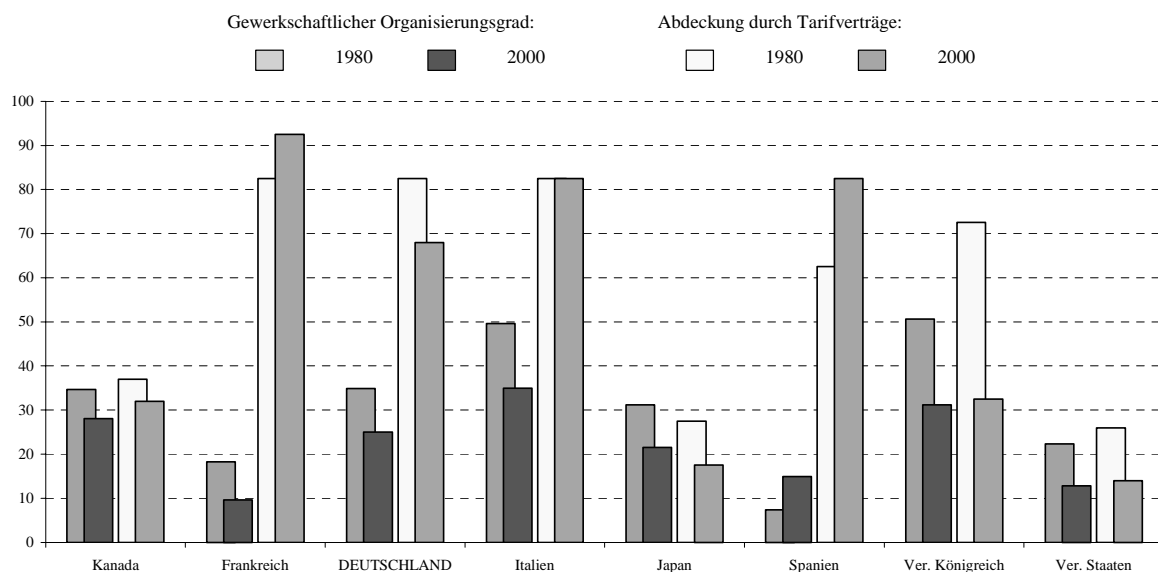
Dem OECD-Bericht zufolge, sind verringerte Reglementierungen auf dem Arbeitsmarkt und verstärkte Bemühungen um eine Verankerung des lebenslangen Lernens notwendige Voraussetzungen zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen. Die gegenwärtige Reorganisation der deutschen Arbeitsverwaltung ist ebenfalls Bestandteil des notwendigen Policy-mix zur Schaffung von mehr Arbeitsplätzen und Re-integration der Beschäftigungslosen. Dabei sollte Deutschland den Akzent auf einen Ansatz der „gegenseitigen Verpflichtung“, m. a.W. der Verknüpfung von „Fördern und Fordern“ setzen, wobei Leistungsbezieher Beratung, Unterstützung bei der Arbeitssuche und andere Wiederbeschäftigungshilfen erhalten, aber als Gegenleistung sich dazu verpflichten, aktive, überprüfbare Schritte zu unternehmen, ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit auszubauen und selbst Arbeit zu finden.

Ebenfalls wird es für notwendig erachtet, die Reaktivität der Löhne auf ökonomische Schocks zu verstärken – je flexibler die Anpassung der Löhne auf negative Schocks, desto geringer ist das Risiko negativer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Lohnverhandlungssysteme und –institutionen -

- unter anderem der gewerkschaftliche Organisationsgrad und der Grad der Abdeckung der abhängig Beschäftigten durch Kollektivverträge -- sind deshalb von besonderer Bedeutung.

Nahezu alle OECD Länder kennzeichnet ein Niedergang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades, und Deutschland bildet keine Ausnahme von diesem Trend. Zwischen 1980 und 2000 ist der Anteil der gewerkschaftlich Organisierten an allen abhängig Beschäftigten um über ein Viertel gefallen; er reicht heute nur noch an die 25 % und liegt damit ein grosses Stück unter dem OECD-Durchschnitt. Dahingegen ist der Grad der Abdeckung der abhängig Beschäftigten durch Tarifverträge beinahe drei mal so hoch wie die gewerkschaftliche Mitgliedschaft. Dies liegt daran, dass die meisten Arbeitgeber Mitglied in an Tarifverhandlungen beteiligten Branchenverbänden sind und/oder die ausgehandelten Tarife freiwillig auf ihre Beschäftigten anwenden, ungeachtet dessen ob diese Gewerkschaftsmitglieder sind.

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Abdeckung durch Tarifverträge, 1980-2000 (in %)

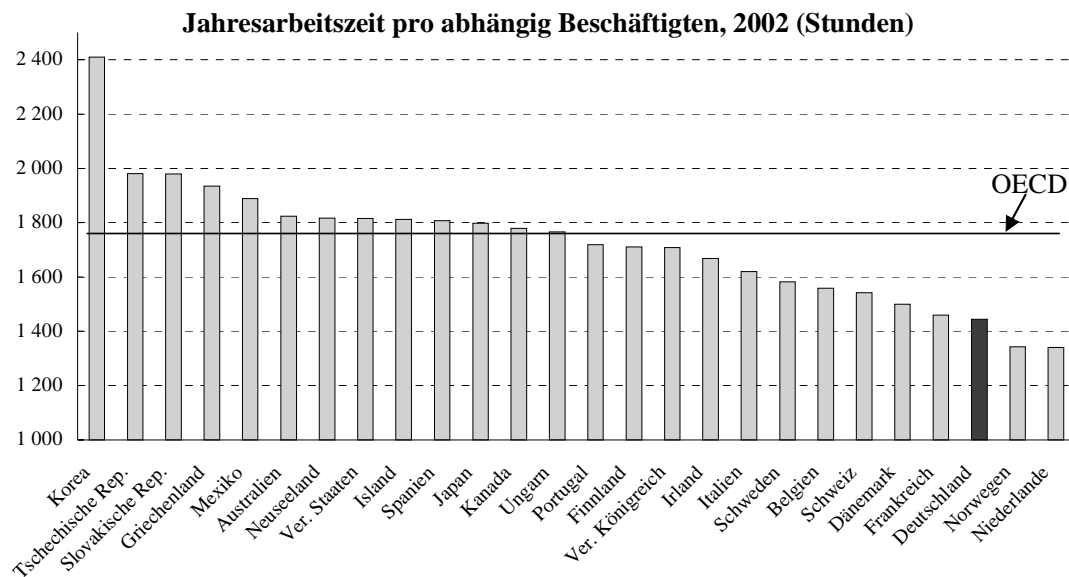


Quelle: OECD Employment Outlook, 2004.

Allerdings ist dieser Abdeckungsgrad (68%) in Deutschland in den letzten Jahren beständig gesunken. Dies wiederum ist ein Anzeichen für zunehmende Elemente der Dezentralisierung und Flexibilisierung der deutschen Tarifverhandlungslandschaft, indem Arbeitgeber entweder i) Branchenabkommen nicht anwenden, indem sie aus dem betreffenden Arbeitgeberverband ausscheiden oder gar nicht erst eintreten; ii) Firmen- oder Haustarifverträge abschliessen; oder iii) die Option von Öffnungsklauseln anwenden um Branchentarife lokalen Bedingungen anzupassen. Es gibt gute Gründe, das deutsche Tarifverhandlungsmodell mit seinem Akzent auf den Flächentarif und seinem hohen Koordinierungsgrad durch die Branchenakteure auch in der Zukunft beizubehalten; es sollte sich allerdings in dem Sinne fortentwickeln, dass stärker auf die ökonomischen Bedingungen des Einzelbetriebs und des lokalen Arbeitsmarkts eingegangen werden kann.

Der OECD Bericht weist im übrigen auf die beträchtlichen Differenzen zwischen OECD Ländern hin, die im Hinblick auf die geleisteten Jahresarbeitszeiten pro Beschäftigten bestehen. Im Jahre 2003 arbeiteten in Deutschland abhängig Beschäftigte durchschnittlich 1444 Stunden: dies war die dritt-niedrigste Arbeitszeit in der OECD nach den Niederlanden und Norwegen (diese Durchschnittszahl kombiniert Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte). Der Rückgang der Zahl der Arbeitsstunden seit 1990 (-6%) ist zum grossen Teil durch den zunehmenden Teilzeitanteil (-3.8%) zu erklären, gefolgt von einem Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden pro Vollzeitbeschäftigten (-1.3%) und pro Teilzeitbeschäftigten (-1.1%). Weibliche Arbeitnehmer wiesen in diesem Zeitraum

einen überdurchschnittlichen Rückgang an Jahresarbeitsstunden auf (-10%), was sich ebenfalls durch einen zunehmenden Anteil der Teilzeitbeschäftigung (-3.9%), und einen Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden pro Vollzeitbeschäftigten (-4.7%) und Teilzeitbeschäftigten (-2.3%) erklärt.



Quelle : OECD Employment Outlook, 2004.

Der OECD Beschäftigungsausblick (**OECD Employment Outlook 2004**) steht Journalisten auf der OECD website (passwort-geschützt) oder auf Anfrage bei der Abteilung **Media Relations** zur Verfügung. Weitere Anfragen zur Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland können an Peter Tergeist (Tel.: 33 1 45 24 92 57, e-mail peter.tergeist@oecd.org) oder an Raymond Torres (Tel.: 33 1 45 24 91 53, e-mail raymond.torres@oecd.org) von der Abteilung *Employment Analysis and Policies* gerichtet werden.